



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. \_\_\_\_\_ prot.

Tiranë, me \_\_\_\_\_ . 12. 2023

### MENDIM ME SHKRIM

Për gjykimin në seancë plenare të çështjes me:

**KËRKUES:** Elisabeta Cara  
**SUBJEKT I INTERESUAR:** Posta Shqiptare sh.a., Filiali i Postës Fier  
**OBJEKTI:** Shfuqizimi i vendimit nr. 00-2022-3528, datë 07.12.2022 të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë, si i papajtueshëm me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë.  
**BAZA LIGJORE:** Nenet 42, 131, pika 1, shkronja “f” dhe 134, pika 1, shkronja “i”, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, neni 6 i Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut; nent 27, 71/a e vijues ë ligjit nr. 8577, datë 10.02.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar (ligji nr. 8577/2000).

### PËRPARA

#### GJYKATËS KUSHTETUESE TË REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

**E nderuar Kryetare e Gjykatës Kushtetuese,  
Të nderuar anëtarë të Gjykatës Kushtetuese,**

Në mbështetje të neneve 42, 131, pika 1, shkronja “f” dhe 134, pika 1, shkronja “i”, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, neni 6 i Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut; nent 27, 71/a e vijues ë ligjit nr. 8577, datë 10.02.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar,

Kërkuesi ka depozituar pranë Gjykatës Kushtetuese ankimin kushtetues individual, me objekt:

***“Shfuqizimi i vendimit nr. 00-2022-3528, datë 07.12.2022 të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë, si i papajtueshëm me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë”***

Në vijim të shkresës Tuaj Nr. 1080/2 Prot datë 14.11.2023 “*Kërkesë për vënie në dipozicion të akteve dhe informacionit lidhur me ankimin kushtetues individual të paraqitur nga znj. Elisabeta Cara*”,<sup>1</sup> Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi (në vijim mund të referohet Komisioneri ose KMD), bazuar në nenin 32 pika 1, germa (gj) dhe nenin 36, pika 4, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, i ndryshuar, parashtron **mendimin e tij me shkrim** lidhur me çështjen, në përputhje me:

- statusin e institucionit të pavarur publik;
- të attributeve që i jepen prej Ligjit nr. 10221 datë 04.02.2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, si dhe
- në përmbushje të qëllimit për garantimin e të drejtës së çdo personi për barazi përpara ligjit.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi është një institucion që ushtron veprimtarinë në bazë të Ligjit nr. 10221 datë 04.02.2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, i ndryshuar.

Në Ligjin nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, i ndryshuar, parashikohet e drejta për t’u ankuar në rrugë gjyqësore, kur një person/grup personash pretendon diskriminim. Kjo e drejtë nuk kushtëzohet nga detyrimi për të ezauruar më parë rrugën administrative përpara Komisionerit (34, pika 2) dhe as detyrimin e të dëmtuarit të njoftojë Komisionerin para se të paraqesë një padi për diskriminim në gjykatë (neni 36, pika 2). Gjithashtu, ky ligj parashikon **detyrimin** e gjykatës për ta njoftuar Komisionerin për paraqitjen e çdo padie për diskriminim (neni 36, pika 3). Gjykata **mund** t’i kërkojë Komisionerit, por edhe Komisioneri është i pajisur me këtë kompetencë, në bazë të nenit 32, pika 1/gj, që në çdo fazë të procedimit, të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen (neni 36, pika 4).

Çështja për të cilën është ngritur ankimi kushtetues individual, paraqitur nga znj Elisabeta Cara nuk ka qenë objekt shqyrtimi administrativ nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Pra, kërkesja i është drejtuar drejtpërdrejtë gjykatës me padi për rivendosjen e së drejtës së cenuar. Gjithashtu, Komisioneri nuk është njoftuar nga ana e gjykatës që ka shqyrtuar çështjen për paraqitjen e një padie me pretendime diskriminimi dhe rrjedhimisht nuk ka parashtruar një mendim me shkrim lidhur me të.

## **I. LEGJISLACIONI I ZBATUESHËM**

### **Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë**

#### **Neni 18**

1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit.

---

<sup>1</sup> Administruar me tonën me shkresë nr. 1290 prot, datë 17.11.2023.

2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore.
3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive.

## **Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore<sup>2</sup>**

### **Neni 14**

Ndalimi i diskriminimit Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.

### **Protokolli Nr. 12**

#### **Neni 1**

##### **Ndalimi i përgjithshëm i diskriminimit**

1. Gëzimi i çdo të drejte të parashikuar me ligj duhet të sigurohet pa asnjë diskriminim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo situatë tjetër.
2. Askush nuk duhet të diskriminohet nga një autoritet publik për ndonjë nga arsyet e parashikuara në paragrafin 1.

### **Kodi i Punës**

#### **Neni 9**

1. Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.
5. Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:
  - c) kushtet e punës dhe punësimin, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën.
9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.
10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë.

---

<sup>2</sup> Ratifikuar me ligjin Nr.8137, datë 31.7.1996 FZ. 20-1996.

## **Ligji Nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar**

### **Neni 1**

#### **Objekti**

Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.

### **Neni 2**

#### **Qëllimi**

Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për:

- a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji;
- b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike;
- c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin.

### **Neni 3**

#### **Përkufizimet**

1. “Diskriminim” është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

2. "Diskriminim i drejtpërdrejtë" është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.

### **Neni 6**

#### **Trajtimi i ndryshëm i përligjur**

1. Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në raste kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi.

### **Neni 7**

1. Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata

ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim.

## **Neni 12**

1. Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me...:

(c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

## **Neni 21**

### **Komisioneri**

1. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, më poshtë komisioneri, siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin. Komisioneri është person juridik publik.

## **Neni 22**

### **Statusi**

Komisioneri është i pavarur në ushtrimin e detyrës dhe u nënshtrohet vetëm Kushtetutës dhe ligjit.

## **Neni 32**

### **Kompetencat**

1. Komisioneri ka kompetencë:

gj) me kërkesën e gjykatës që shqyrton çështjen, të parashtrrojë mendim me shkrim për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;

## **Neni 33**

### **Procedurat**

1. Një person ose grup personash që pretendojnë se janë diskriminuar, ose një organizatë me interesa legjitimë që pretendon diskriminim në emër të një personi apo grupi personash, mund të paraqesë ankesë së bashku me provat e disponueshme para komisionerit, me shkrim ose, në raste përjashtimore, gojarisht, në mënyrë që të mund të mbahet procesverbal.

3. Ankesa përmban, të paktën: a) emrin e ankuesit; b) shpjegimin se si mund të kontaktohet ankuesi; c) subjektin që pretendohet të ketë kryer diskriminimin, ose shpjegim për pamundësinë e identifikimit të tij; ç) shpjegimin e diskriminimit të pretenduar; d) masat që kërkohen nga komisioneri; dh) datën dhe firmën e ankuesit ose të përfaqësuesit të tij.

4. Ankesa nuk pranohet nëse: a) shfuqizuar; b) përbën abuzim me të drejtën e ankimimit para komisionerit, ose është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji; c) e njëjta çështje është duke u shqyrtuar në kuadër të një ankese tjetër ose për të është marrë një vendim i mëparshëm dhe nuk ka të dhëna të reja; ç) është haptazi e papabuar ose nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të

mundur një hetim; d) të gjitha faktet që përbëjnë thelbin e ankesës kanë ndodhur para hyrjes në fuqi të këtij ligji; dh) paraqitet më vonë se tre vjet nga ndodhja e diskriminimit ose më vonë se dy vjet nga marrja dijani për sjelljen diskriminuese.

5. Personat fizikë ose juridikë, kundër të cilëve është paraqitur ankesa, njoftohen me shkrim nga komisioneri brenda 15 ditëve nga dita e regjistrimit të ankesës.

7. Me regjistrimin e ankesës, komisioneri verifikon faktet. Për këtë qëllim, komisioneri mund t'u kërkojë ankuesit dhe personit kundër të cilit është drejtuar ankesa, të paraqesin parashtrime me shkrim brenda 10 ditëve pune nga dita që palët marrin njoftimin. Kur e çmon të nevojshme, komisioneri merr informacion edhe nga çdo person ose burim tjetër.

7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.

7/4. Kur Komisioneri vihet në dijeni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe çështja është në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes.

10. Komisioneri shprehet me vendim, i cili u njoftohet palëve brenda 90 ditëve nga dita e regjistrimit të ankesës ose nëse është zhvilluar një seancë dëgjimore publike, brenda 90 ditëve nga dita e seancës. Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre.

## **Neni 34**

### **Subjektet që kanë të drejtë të paraqesin padi për diskriminim**

1. Çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim për një nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, mund të paraqesin kërkesëpadi përpara gjykatës kompetente sipas përcaktimeve të Kodit të Procedurës Civile përdëmshpërblim sipas ligjit ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzimin përpara organeve kompetente për ndjekje penale.

2. Paraqitja e ankimit përpara komisionerit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesëpadi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t'i drejtohet gjykatës ose organeve të ndjekjes penale.

## **Neni 36**

### **Procedura para gjykatës**

1. Padia i paraqitet gjykatës kompetente nga një prej subjekteve të parashikuara në nenin 34 të këtij ligji jo më vonë se 5 vjet nga dita që ka ndodhur sjellja e pretenduar diskriminuese dhe jo më vonë se 3 vjet nga dita që i dëmtuari merr dijeni për këtë sjellje.

2. I dëmtuari nuk ka detyrim të njoftojë komisionerin para se të paraqesë një padi për diskriminim në gjykatë.

3. Gjykata e njofton komisionerin për paraqitjen e çdo padie për diskriminim.

4. Gjykata mund t'i kërkojë komisionerit, në çdo fazë të procedimit, që të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen.

5. Paditësi ka detyrim të sjellë prova në mbështetje të padisë, duke përdorur çdo lloj prove të ligjshme që mund të provojë sjelljen diskriminuese.

6. Pasi paditësi paraqet fakte, mbi të cilat bazon pretendimin e tij dhe në bazë të të cilave gjykata mund të prezumojë sjelljen diskriminuese, i padituri detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim sipas këtij ligji.

### **Neni 37**

#### **Vendimi i gjykatës**

1. Vendimi i gjykatës cakton dëmshpërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit.

2. Vendimi i gjykatës u komunikohet të gjitha palëve të interesuara, përfshirë komisionerin.

3. Vendosja e masave, sipas këtij ligji, nuk përjashton vendosjen e masave sipas ligjeve të tjera.

### **Neni 38**

#### **Dëmshpërblimi**

Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme.

## **II. MENDIM**

Për të trajtuar drejt pretendimin e kërkuesit në lidhje me ankimin kushtetues individual me objekt shfuqizimin e Vendimit nr. 00-2022-3528, datë 07.12.2022 të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë, do parashtrijmë në mënyrë të përgjithshme mendimin me shkrim, duke evidentuar gjatë analizës pretendimin në lidhje me cënimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, në referim të nenit 18 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë.

Kushtetuta në nenin 18 të saj parashikon se, të gjithë duhet të jenë të barabartë para ligjit. Kjo dispozitë, në paragrafin e dytë, sanksionon ndalimin e diskriminimit mbi baza gjinore, racore, feje, etnie, gjuhe, bindjeje politike, fetare e filozofike, gjendjeje ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësie prindërore, ndërsa, paragrafi i tretë mishëron në vetvete kufizimin e kësaj të drejte, sipas të cilit, askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin e dytë, nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive (*shih vendimin nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese*).

Gjykata, nëpërmjet jurisprudencës së saj, në disa vendime ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë, por edhe në të drejtat e tjera ligjore. Konkretisht, ajo është shprehur se:

*“Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllajta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia para ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”,*

si dhe

*“Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”*

*(shih vendimet nr.34, datë 20.12.2005; nr.39, datë 16.10.2007; nr.4, datë 12.02.2010,të Gjykatës Kushtetuese).*

Ndërkohë Protokollin 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1 të Protokollit të 12 të KEDNJ-së përfshin rastet kur personi është diskriminuar:

- a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë;
- b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm;
- c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;
- d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik.

GJEDNJ-ja ka konfirmuar se, nocionet e diskriminimit të ndaluara, si nga neni 14 i Konventës ashtu edhe nga neni 1 i Protokollit Nr. 12, duhet të interpretohen në të njëjtën mënyrë<sup>3</sup>.

Jurisprudenca kushtetuese ka përcaktuar disa standarde për të vlerësuar nëse një ligj apo një nen i tij, është diskriminues bazuar në kushtet dhe kriteret e nenit 18 të Kushtetutës. Në të tilla raste ajo që do duhej të konsiderohej është nëse ligji parashikon trajtim të diferencuar të subjekteve dhe, nëse diferencimi ka qenë i përliqur dhe për një arsye objektive.

Neni 14, i KEDNJ-së nuk jep një përkufizim se çfarë përbën diskriminim.

Në praktikën e saj GJEDNJ-ja ka interpretuar se, "*diskriminimi i drejtpërdrejtë*" përshkruan një "ndryshim në trajtimin e personave në situata analoge ose të ngjashme" dhe "bazuar në një karakteristikë të identifikueshme ose "status"<sup>4</sup> të mbrojtur nga neni 14 i KEDNJ-së<sup>5</sup>. Pra, kërkohet që, personat në një situatë të ngjashme të trajtohen në mënyrë të barabartë<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> Shiko: *Pilav kundër Bosnje dhe Hercegovinës*, 2016, prg. 40; *Zornić kundër Bosnje dhe Hercegovinës*, 2014, prg. 27; *Sejdić dhe Finci kundër Bosnje dhe Hercegovinës* [GC], 2009, prg. 55-56.

<sup>4</sup> Shiko: *Biao kundër Danimarkës* [GC], 2016, prg 89; *Carson dhe të tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar* [GC], 2010, prg. 61; *D.H. dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC], 2007, prg. 175; *Burden kundër Mbretërisë së Bashkuar* [GC], 2008, prg. 60.

<sup>5</sup> Shiko: *Varnas kundër Lituaniës*, 2013, prg. 106; *Hoogendijk kundër Holandës*, 2005.

<sup>6</sup> Si më sipër.



Për një kuptueshmëri më të mirë të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit legjislatori ka miratuar Ligjin Nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar, ku ndër të tjera parashikohen edhe format e diskriminimit, të cilat në thelb janë forma të tipizuara sjelljeje që shkaktojnë cenim të parimit të barazisë dhe të mosdiskriminimit.

Ligji Nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar, e konkretizon nenin 18 të Kushtetutës dhe është hartuar nën frymën e tij. Gjithashtu, ky ligj është përfaruar plotësisht me standartet e Bashkimit Europian, konkretisht me katër Direktiva në këtë fushë<sup>7</sup>. Për këtë arsye, kuptimi dhe zbatimi i tij duhet bërë në frymën e direktivave të BE-së dhe standarteve të vendosura nga Gjykata Europiane e Drejtësisë. Vendi ynë si vend anëtar i Këshillit të Europës dhe që ka ratifikuar Konventën Europiane të të Drejtave të Njeriut, duhet që të veprojë në përputhje me Konventën dhe me vendimet e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut, si organi që mbikëqyr zbatimin e saj.

Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me një listë jo-shteruese shkaqesh<sup>8</sup>.

Neni 14 i KEDNJ-së, garanton mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo-shteruese shkaqesh. Shkaqet e cituara shprehimisht në këtë dispozitë të KEDNJ-së (Neni 14) janë ilustruese dhe jo shteruese.

Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë personale të identifikueshme, objektive ose personale, ose “status”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.<sup>9</sup> Gjykata ka theksuar se fjalës “shkak/status tjetër” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.<sup>10</sup> Interpretimi i këtij nocioni “nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”<sup>11</sup>.

---

<sup>7</sup> Ligji është përafuar plotësisht me: 1. Direktivën e Këshillit 2000/43/KE të 29 qershorit 2000 për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike”; 2. Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”; 3. Direktivën e Këshillit 2004/113/KE të 13 dhjetorit 2004 për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t’u furnizuar me mallra dhe shërbime”; 4. Direktivën e Parlamentit Europian dhe të Këshillit 2006/54/KE të 5 korrikut 2006 për “Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës”.

<sup>8</sup> Në nenin 1 parashikohet shprehimisht “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.

<sup>9</sup> Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70; *Novruk dhe të Tjerët kundër Rusisë*, prg. 90

<sup>10</sup> Shih: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

<sup>11</sup> Shih: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

Në çështjen *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar* (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: “Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive”.

Në këtë kontekst për ligjet kuptimi i barazisë, sipas të cilit: duhen trajtuar në mënyrë të ndryshme situata të ndryshme. Në të kundërt, nëse trajtohen në mënyrë të njëjtë situata thelbësisht të ndryshme atëherë jo vetëm që parimi i barazisë thelbësore nuk konkretizohet, por edhe parimi i barazisë formale mbetet i përcaktuar.

Pikërisht nën dritën e këtyre standarteve, Komisioneri jep mendimin e tij sa i përket pretendimit për cënimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit.

Parimi i barazisë nënkupton:

- a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji;
- b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike;
- c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin (neni 2 i Ligjit).

Referuar kësaj dispozite, koncepti i barazisë substanciale përbëhet nga dy aspekte: “barazia e mundësive” dhe “barazia e rezultateve”.

Respektimi i parimit të barazisë kërkon, ndër të tjera, mosdiskriminimin e shtetasve dhe grupeve, në kushte të njëjta, pa arsye të përligjura.

Ligji *“Për mbrojtjen nga diskriminimi”*, i ndryshuar, e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për, barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji, barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike, dhe mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin. Në funksion të këtij qëllimi, ligji ka parashikuar format e shfaqjes së diskriminimit.

Në nenin 3, pika 2, ligji 10221/2010, i ndryshuar, përcakton se: *“Diskriminim i drejtpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të*

*favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.”*

Nga sa më sipër, përcaktohet se ata individë të cilët janë në situata të njëjta ose të ngjashme duhet të kenë trajtim të njëjtë dhe nuk duhet të trajtohen në mënyre të padrejtë apo të pafavorshme për shkak të një karakteristike të veçantë, “të mbrojtur”, që ata kanë. Pra, diskriminimi i drejtpërdrejtë ndodh kur<sup>12</sup>:

- një individ është trajtuar në mënyrë të pafavorshme;
- në krahasim me mënyrën se si janë trajtuar apo do të trajtohen të tjerët, në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë është një karakteristikë e veçantë që ata kanë, e cila përfshihet në një nga shkaqet e mbrojtura të diskriminimit.

GJEDNJ përdor formulimin sipas të cilit duhet të ekzistojë një “diferencë në trajtimin e personave në situata të ngjashme ose përkatësisht të ngjashme, e cila bazohet në një karakteristike të identifikueshme”<sup>13</sup>.

- **Trajtimi i disfavorshëm**

Në thelb të diskriminimit të drejtpërdrejtë është diferenca në trajtimin e një individi. Kështu, elementi i parë i diskriminimit të drejtpërdrejtë është të provuarit e trajtimit të pafavorshëm.

- **Krahasuesi**

Trajtimi i pafavorshëm do të përcaktohet si diskriminim në rastet kur ai është i pafavorshëm si rezultat i krahasimit të një personi në një situatë të ngjashme. Për rrjedhojë, nevojitet një “krahasues”: d.m.th, një person në rrethana materialisht të ngjashme, me ekzistencën e ndryshimit kryesor ndërmjet dy personave, që është “shkaku i mbrojtur”. Sipas të drejtës së BE-së nuk ekziston nevoja për të përcaktuar një viktimë të identifikueshme, ndërsa sipas GJEDNJ është e nevojshme të identifikohet viktima e diskriminimit.

Në çështjen *Allonby*<sup>14</sup> del qartë rëndësia e krahasuesit në çështjet e punësimit. Kërkuesja e cila punonte si lektore për një kolegji, nuk i ishte rinovuar kontrata. Më pas ajo filloi të punonte për një kompani që ofronte lektorë për institucione arsimore. Kjo kompani e dërgoi kërkuesen të punonte në kolegjin e saj të mëparshëm, me detyrën që kishte pasur më parë aty, por e pagoi më pak sesa e kishte paguar kolegji. Ajo pretendoi diskriminim për shkak të gjinisë, duke thënë se lektorët meshkuj

---

<sup>12</sup> Handbook on European non-discrimination law, Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut dhe Agjencia e Bashkimit Europian për të Drejtat Themelore, fq 22.

<sup>13</sup> GJEDNJ, *Carson dhe të Tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar* [GC] (Nr. 42184/05), 16 mars 2010; paragrafi GJEDNJ, *D.H. dhe të Tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (No. 57325/00), 13 nëntor 2007, paragrafi 175; GJEDNJ, *Burden kundër Mbretërisë së Bashkuar* [GC] (Nr. 13378/05), 29 prill 2008, paragrafi 60.

<sup>14</sup> GJED, *Ellwmbi kundër Kolegjit Ekringtën dhe Rozëndejll*, Çështja C-256/01 [2004], GJED I-873, 13 Janar 2004 (ECJ, *Allonby v. Accrington and Rossendale College*, Case C-256/01 [2004] ECR I-873, 13 January 2004).

që punonin për kolegjin paguheshin më shumë. GJED-ja vendosi se lektorët meshkuj të punësuar nga kolegji nuk ishin në një situatë të krahasueshme. Kjo sepse kolegji nuk ishte përgjegjës për përcaktimin e nivelit të pagesës edhe për lektorët meshkuj që i punësonte drejtpërsëdrejti edhe për kërkuesen, e cila ishte punësuar nga një kompani e jashtme. Për rrjedhim, ato nuk ishin në një situatë mjaftueshmërisht të ngjashme.

- **Shkaku i mbrojtur i diskriminimit**

Nga përkufizimi i diskriminimit të drejtpërdrejtë, rezulton se trajtimi më pak i favorshëm, në raport me të tjerët, duhet domosdoshmërisht të bazohet në cilindo shkak “të mbrojtur” me ligj. Gjithashtu, nevojitet një **lidhje shkakësore ndërmjet trajtimit më pak të favorshëm dhe shkakut të mbrojtur**. Për të përmbushur këtë kriter, mund të bëhet një pyetje e thjeshtë: a do të ishte trajtuar në mënyrë më pak të favorshme personi, në rastin konkret nëse nuk do të mbarte shkakun e mbrojtur?

Pra, nëse ka ndodhur diskriminimi i drejtpërdrejtë, duhet të provohet se trajtimi më pak i favorshëm i personit ka ardhur nga “shkaku i mbrojtur”. Në rastin konkret, nëse shkak i ndërprerjes së marrëdhënies së punës kanë qenë bindjet politike dhe/ose bindjet fetare të kërkueses.

Ligji shqiptar anti-diskriminim rendit një sërë shkaqesh për të cilat, nëse diskriminohemi, mund të kërkojmë mbrojtje. Ky ligj ofron mbrojtje nga diskriminimi bazuar në një listë joshteruese shkaqesh, përcaktuar në nenin 1 të tij. Shkaqet janë të natyrave të ndryshme dhe lidhen, kryesisht, me gjendjen e personit, ose me raportet e tij me shtetin, ose të tjerët. ***Një “shkak i mbrojtur” është një karakteristikë e një individi që nuk duhet të konsiderohet e lidhur me trajtimin e ndryshëm ose gëzimin e një përfitimi të caktuar.***

*Në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, duhet të provohet në radhë të parë se shkak i pretenduar është një shkak që gëzon mbrojtje sipas ligjit dhe në radhë të dytë duhet të provohet ekzistenca e tij, se si pala ankuese e mbart shkakun e pretenduar të diskriminimit. E njëjta qasja gjen zbatim edhe kur pretendohet se diskriminimi ka ndodhur për më shumë se një shkak.*

Në nenin 1 të Ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar, përcaktohet një listë jo-shteruese e shkaqeve të diskriminimit, ku “*bindjet fetare*” dhe “*bindjet politike*” parashikohen shprehimisht si shkaqe diskriminimi.

Vetëm fakti që një shtetas i punësuar provon se mbart një shkak diskriminimi të mbrojtur me ligj, nuk është argument që do të justifikonte domosdoshmërisht praninë e motivit diskriminues, për largimin e tij nga puna.

Megjithatë, sjellim në vëmendje të gjykatës se të provuarit e diskriminimit është e vështirë. Ndaj, në çështjet e diskriminimit zbatohet parimi i shpërndarjes së barrës së provës, për të cilin ndalemi më poshtë.

➤ **Barra e provës në çështjet e diskriminimit**

Të provosh një çështje diskriminimi është e vështirë, pasi autorët e diskriminimit nuk deklarojnë se ata trajtojnë dikë në mënyrë më pak të favorshme se të tjerët, lidhur me një shkak të caktuar. Rregulli i përgjithshëm në legjislacion për barrën e provës është se, detyrimi për të vërtetuar faktet e nevojshme për të provuar pretendimin është i palës që e pohon atë. **Pra, kush pohon – vërteton.**

Autori i diskriminimit shpeshherë ka kontroll total mbi shumicën e informacionit, i cili është i nevojshëm për të provuar një pretendim diskriminimi dhe për më tepër që kush diskriminon nuk do të pranonte kurrë qëllimin për të diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh, ligji “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*” ka sanksionuar ndarjen e barrës së provës.

Parimi i ndarjes së barrës së provës është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta nga gjykata deri në vërtetimin e të kundërtës - *praesumptio iuris tantum* dhe po kështu bazohet tek logjika e thjeshtë njerëzore dhe mendimi praktik i përdorur për vendosjen e lidhjes mes fakteve që tregojnë trajtim të mundshëm diskriminues dhe ekzistencës së këtij trajtimi në realitet.<sup>15</sup>

Pra, nëse faktet e prezantuara nga paditësi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ do t’i pranojë ato si të provuara, përveçse kur i padituri paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “*të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara.*”<sup>16</sup>

Si rregull, gjykata duhet të marrë në konsideratë parashikimin që bën Ligji “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, e drejta e BE-së dhe KEDNJ-së si dhe jurisprudenca e GJEDNJ-së dhe GJED-së, lidhur me standardin e ndarjes së barrës së provës, duke vlerësuar të gjitha provat që mund të vijnë nga bashkekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara.

Ligji “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*” në përputhje me direktivat e BE-së për mbrojtjen nga diskriminimi dhe jurisprudencën e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut, ka vendosur që në shqyrtimin nga gjykata të çështjeve të diskriminimit të bëhet ndarja e barrës së provës. Kështu,

<sup>15</sup> Zhvendosja e barrës së provës, Gorgi VOYNOV, Manuali “Përmirësimi i mekanizmave mbojtës të të drejtave të njeriut në luftën kundër diskriminimit”, Fondacioni Shoqëria e Hapur për Shqipërinë, Trainim 22- 23 Shtator 2011.

<sup>16</sup> GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

paditësi mund të tregojë disa fakte nga të cilat mund të prezumohet se ka ndodhur diskriminimi dhe barra e provës bie mbi të paditurin që të provojë të kundërtën.

Në nenin 36 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” ku parashikohet procedura përpara gjykatës, në pikën 5 dhe 6 parashikon respektivisht se: “Paditësi ka detyrim të sjellë prova në mbështetje të padisë, duke përdorur çdo lloj prove të ligjshme që mund të provojë sjelljen diskriminuese” dhe se “Pasi paditësi paraqet prova, mbi të cilat bazon pretendimin e tij dhe në bazë të të cilave gjykata mund të prezumojë sjelljen diskriminuese, i padituri detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim sipas këtij ligji.”

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” ka vendosur që në shqyrtimin e çështjeve të diskriminimit, si në rastin e shqyrtimit administrativ nga KMD ashtu dhe në rastin e shqyrtimit gjyqësor nga gjykata, të bëhet ndarja e barrës së provës. Kështu, në nenin 33 ku parashikohen procedurat e shqyrtimit përpara KMD, ligji përcakton se: “7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.” Ndërsa, në procedurat para gjykatës, neni 36, pika 5 dhe 6, të këtij ligji përcakton se: “Paditësi ka detyrim të sjellë prova në mbështetje të padisë, duke përdorur çdo lloj prove të ligjshme që mund të provojë sjelljen diskriminuese” dhe se “Pasi paditësi paraqet prova, mbi të cilat bazon pretendimin e tij dhe në bazë të të cilave gjykata mund të prezumojë sjelljen diskriminuese, i padituri detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim sipas këtij ligji.”

Pra, paditësi mund të tregojë disa fakte nga të cilat mund të prezumohet se ka ndodhur diskriminimi dhe barra e provës bie mbi të paditurin që të provojë të kundërtën.

Nuk ka nevojë për një përcaktim përfundimtar, e kjo është arsyeja përse termi *prima facie* përdoret në kuptimin “*në pamje të parë*”. Pastaj, barra e provës zhvendoset tek i padituri, që duhet të vërtetojë se arsyeja pas trajtimit nuk ka asnjë lidhje me shkakun e mbrotur/shkakun diskriminues. Nëse shpjegimi i të paditurit nuk është i përshtatshëm, atëherë gjykata duhet ta shpallë diskriminimin të vërtetuar.

Kodi i Punës, në nenin 9, pika 10 parashikon përmbysjen e barrës së provës për çështjet e diskriminimi: “Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.

Sa më sipër, për shkak se subjekti kundër të cilit pretendohet diskriminim posedon informacionin e nevojshëm, për të provuar të kundërtën ligji i mosdiskriminimit lejon që barra e provës të ndahet me këtë subjekt (zhvendosja e barrës së provës). Pasi personi që pretendon diskriminim krijon një

prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti, i cili duhet të tregojë se **ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues**. Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse diskriminuesi i pretenduar nuk është në gjendje të provojë një rëndësi nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.<sup>17</sup>

### **Zbatimi në praktikë nga KMD**

Standarti i barrës së provës në çështjet e diskriminimit, sikurse është trajtur gjerësisht më sipër, kërkon që fillimisht paditësi duhet të paraqesë fakte dhe prova, nga të cilat mund të prezumohet se ka patur sjellje diskriminuese ndaj tij. Kjo kërkesë natyrisht që ngre pyetjen se cilat duhet të jenë këto fakte dhe sa prova mjaftojnë që të zhvendoset barra e provës.

Në kuadër të ushtrimit të veprimtarisë së tij, Komisioneri ka konstatuar se, përgjithësisht si në legjislacionin europian ashtu edhe në praktikën kombëtare të vendeve të ndryshme, nuk ka një përgjigje përfundimtare dhe të saktë, në lidhje me këtë moment. Qasja e përgjithshme është se kjo varet nga faktet e çdo çështje të caktuar, e cila përcakton se deri në çfarë shkalle duhet të arrijë vërtetimi në mënyrë që të vendoset prezumimi se sjellja diskriminuese ka ndodhur.

*GJEDNJ shprehet se: “..... niveli i bindjes së nevojshme për arritjen e një përfundimi të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndaren e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën në rrezik.”<sup>18</sup>*

Në çështjen *Zakharova and të tjerët kundër Ruisë*<sup>19</sup>, GJEDNJ mban qëndrimin se: “... Gjykata konstaton se ankuesit i përkisnin një grupi të mbrojtur (anëtarë dhe drejtues të një sindikate) dhe pësuan veprime të pafavorshme nga ana e punëdhënësit të tyre (ulje orarit të punës dhe përpjekje të përsëritura për t'i larguar nga puna). Për më tepër, faktet që kanë të bëjnë, nga njëra anë, me rrjedhën e ngjarjeve që kanë të bëjnë me administratën vendore, punëdhënësin e aplikantëve dhe sindikatat (njëra prej të cilave drejtohej nga kërkuesit) dhe, nga ana tjetër, me veprimet e njëkohshme kundër aplikantët, kur merren si një e tërë, janë të mjaftueshëm në mënyrë që një vëzhgues i pavarur të mund të nxjerrë në mënyrë të arsyeshme një përfundim se, sindikalizmi i aplikantëve mund të kishte luajtur një rol kryesor në mënyrën se si ata ishin trajtuar nga punëdhënësi i tyre. Prandaj, Gjykata arrin në përfundimin se kishte një rast *prima facie* të diskriminimit kundër kërkuesve për shkak të anëtarësisë së tyre në sindikatë dhe aktiviteteve të lidhura me to. Prandaj, autoritetet shtetërore duhet të kishin trajtuar ankesën e kërkuesve për

<sup>17</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

<sup>18</sup> GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147.

GJEDNJ, *Timishev v. Ruisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

<sup>19</sup> Aplikimi me nr. 17030/04, Vendim i GJEDNJ-së, Maj 2022.

*diskriminim me vëmendjen e duhur, në mënyrë që të siguronin mbrojtje reale dhe efektive të aplikantëve nga veprimet kundër sindikatave... Si në përputhje me qëndrimet e Komitetit Evropian të të Drejtave Sociale dhe Organizatës Ndërkombëtare të Punës) barra e provës do t'i bartet punëdhënësit, pasi aplikantët të kishin demonstruar një rast prima facie të diskriminimit. (shih gjithashtu Baka kundër Hungarisë). I takon punëdhënësit, që zakonisht ka kontroll mbi provat përkatëse, të demonstrojë ekzistencën e arsyeve legjitime për shkarkimin e aplikantëve”.*

GJEDNJ, në çështjen në fjalë, shprehet se: “Megjithatë, kur vlerësohen faktet në tërësi, është vërtet e vështirë t'i shpëtosh pikëpamjes se punëdhënësi jo vetëm që ka neglizhuar në mënyrë flagrante të drejtën e për t'u organizuar, por edhe më aktivisht i është rikthyer praktikave të patolerueshme për të fshehur arsyet e vërteta për largimin e punonjësve nga posti i tyre, vetëm në bazë të veprimitarisë së tyre sindikale. Pavarësisht se parimi i affirmanti incumbit probatio zakonisht zbatohet si standard, vetëm një ndryshim i barrës së provës mund të rezultojë në ruajtjen e lirisë për t'u organizuar të punonjësve. Nëse nuk do të ishte kështu, do të ishte jashtëzakonisht e vështirë për ta të provonin diskriminimin”.

Përpara Gjykatës Europiane të Drejtësisë (GJED), në çështjen *Susanna Brunnhofer kundër Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, 659<sup>20</sup>, paditësja pretendoi diskriminim gjinor, sepse ajo paguhej më pak se një koleg mashkull që kishte të njëjtën shkallë pagese. GJED-ja deklaroi se i takonte paditëses të provonte *së pari*, se ajo merrte më pak pagesë se homologu i saj mashkull, dhe *së dyti* se ajo po kryente punë me vlerë të barabartë. Kjo do të mjaftonte për të ngritur një prezumim se trajtimi i ndryshëm mund të shpjegohej vetëm duke iu referuar gjinisë së saj. Më pas do t'i binte punëdhënësit për ta hedhur poshtë këtë pretendim.

Bazuar në standartet e sipërcituara, gjatë ushtrimit të kompetencave në trajtimin e ankesave për diskriminim, Komisioneri e zbaton në praktikë barrën e provës në bazë të një testi me dy faza, si më poshtë:

#### Faza e parë

1. Fillimisht duhet të vërtetohen, mbi bazën e vlerësimit të mundësive, fakte nga të cilat Komisioneri, në mungesë të një shpjegimi të arsyeshëm dhe objektiv, mund të arrijë në përfundimin se subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa ka kryer një trajtim të padrejtë dhe të disfavorshëm ndaj palës ankuese.
2. Në këtë fazë, Komisioneri shqyrton se çfarë konkluzionesh mund të nxirret prej tyre dhe duhet të vlerësojë nëse për to ekziston apo jo një shpjegim i arsyeshëm dhe objektiv. Në këtë fazë, Komisioneri merr në shqyrtim shpjegimet e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa.

#### Faza e dytë

3. Nëse gjatë shqyrtimit të ankesës vërtetohen faktet nga të cilat mund të prezumohet se, subjekti

---

<sup>20</sup> GJED, C-381/99, *Susanna Brunnhofer kundër Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, 26 qershor 2001, prg. 51-62



kundër të cilit është paraqitur ankesa e ka trajtuar ankuesin në mënyrë të padrejtë dhe të disfavorshme, si dhe nuk shikohet një arsye objektive në lidhje me këtë trajtim, atëherë barra e provës zhvendoset tek subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa.

4. Subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa duhet të vërtetohet, mbi bazën e vlerësimit të mundësive, se trajtimi nuk është diskriminues.

Ndarja e testit në dy faza është vetëm ndarje analitike. Kjo nuk do të thotë se Komisioneri e ndan procedurën administrative në dy apo më shumë faza, duke lejuar fillimisht vetëm provat e ankuesit dhe, pas vlerësimit të tyre, ta zhvendosë barrën e provës tek subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa për të sjellë para Komisionerit provat e tij. Zhvendosja e barrës së provës bëhet vetëm pasi janë paraqitur të gjitha provat, si nga ankuesi ashtu edhe subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, si dhe pas hetimit në tërësi të zhvilluar nga ana e Komisionerit, në zbatim të nenit 77 të Kodit të Procedurës Administrative, ku sanksionohet “parimi i hetimit kryesisht”, sipas të cilit: “1. Organi publik heton kryesisht të gjitha faktet dhe vlerëson të gjitha rrethanat e nevojshme për zgjidhjen e çështjes. 2. Organi publik përcakton, në mënyrë të pavarur, llojin, qëllimin dhe shtrirjen e hetimit administrativ, si dhe vlerëson nëse një fakt apo rrethanë është i nevojshëm për zgjidhjen e çështjes.”

Elementët kryesorë ose kyç që duhen vërtetuar për të ngritur një prezumim për diskriminim/diskriminim *prima facie* janë si më poshtë:

- (i) shkak i pretenduar i diskriminimit nga pala ankuese është një “shkak i mbrojtur” sipas legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi;
- (ii) pala ankuese është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme në krahasim me mënyrën se si trajtohen, janë trajtuar apo do të trajtoheshin të tjerët, në një situatë të ngjashme;
- (iii) dhe arsyeja për këtë është shkak i pretenduar i diskriminimit.

Nëse gjatë shqyrtimit administrativ nuk arrihet të vërtetohen faktet dhe rrethanat, sikundër u përshkruan më sipër, atëherë pretendimi për diskriminim do të hidhet poshtë. Nëse gjatë hetimit administrativ administrohen fakte të tilla, barra e provës do të zhvendoset tek subjekti kundër të cilit paraqitet ankesa, i cili do duhet ta rrëzojë prezumimin duke vërtetuar se:

1. Ose nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjekti, i cili pretendohet se ka diskriminuar, nuk është në gjendje të provojë njëherë nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.

Mbrojtja nga diskriminimi në punësim trajtohet në kapitull e dytë të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar. Konkretisht, në nenin 12, pika 1, germa “c” të tij, parashikohet se: *“1. Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: (c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”.*

Në lidhje me dëmshpërblimin për dëmin e shkaktuar, si pasojë e diskriminimit, subjekti që pretendon se është viktimë e sjelljeve diskriminuese, mund ta kërkojë nëpërmjet një padie civile. Në nenin 36, pika 1 të Ligjit 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon se *“Çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim për një nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, mund të paraqesin kërkesëpadi përpara gjykatës kompetente sipas përcaktimeve të Kodit të Procedurës Civile për dëmshpërblim sipas ligjit ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzimin përpara organeve kompetente për ndjekje penale”.* Kur subjekti i dëmtuar nga diskriminimi zgjedh t’i drejtohet gjykatës kompetente me padi objekt diskriminimi, kjo e fundit, nëse arrin në përfundimin se është shkelur ky ligj, vendos dëmshpërblim, duke përcaktuar edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit. Në nenin 37, pika 1 të ligjit, thuhet se: *“Vendimi i gjykatës cakton dëmshpërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit”.* Në nenin 38, të ligjit përcaktohet dëmshpërblimi në rastet kur konstatohen shkelje të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Ky nen nuk ka vendosur tavan për masën e dëmshpërblimit. Në këtë nen përcaktohet se: *“Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e dukur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme”.*

Duke Ju falenderuar për bashkëpunimin Tuaj,  
Me konsideratë,

**K O M I S I O N E R I**

**ROBERT GAJDA**