



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 814 prot.

Tiranë, më 24. 05. 2024

**V E N D I M**

**Nr. 153, datë 24. 05. 2024**

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar<sup>1</sup>, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>2</sup> mori në shqyrtim ankesën me nr. 217 Regj., datë 16.10.2023<sup>3</sup>, depozituar nga subjekti ankues A. D., kundër Administratorit të Njesisë Administrative Nr. 8, Bashkia Tiranë, D. D., me pretendimin e diskriminimit për shkak të *bindjeve fetare*<sup>4</sup>.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

**K O N S T A T O I:**

**I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.**

Bazuar në parashtrimet e depozituara nga subjekti ankues, A. D. nga muaji qershor 2016 e në vijim, ushtron detyrën e Specialistit të Informimit Qytetar, pranë Njesisë Administrative Nr. 8, Bashkia Tiranë. Prej shumë vitesh dhe përpara emërimit në këtë pozicion, ai thekson se është praktikant i fesë islame. Sakaq, sapo është emëruar menjëherë ka vënë në dijeni në rrugë verbale drejtuesin e Njesisë Administrative Nr. 8 të asaj kohe dhe eporrët, lidhur me mundësinë e lejimit të pjesëmarrjes në oraret e caktuara të predikimit të fesë si besimtar çdo ditë të premte. Edhe pse ka patur ndryshime të Administratorëve të njesisë, sipas ankuesit ai ka vijuar të ndjekë praktikën e tij fetare çdo ditë të premte nga ora 12:30-14:00, pa asnjë pengesë prej tyre.

Sakaq, ankuesi thekson se edhe pas emërimit të Administratorit aktual të Njesisë Administrative Nr. 8, D. D., ka ndjekur të njëjtën praktikë si më parë, duke njoftuar në rrugë verbale Përgjegjësit e Sektorëve të Shërbimeve Mbështetëse dhe ato Publike, si dhe pjesën e stafit që e zëvendëson ankuesin gjatë orarit që ai nuk do të ishte në zyrë. Ai gjithashtu, ka informuar kolegët se për çdo problematikë

<sup>1</sup> Në vijim do t'i referohemi me akronimin LMD.

<sup>2</sup> Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD ose si Komisioneri.

<sup>3</sup> Plotësuar nga ankuesi përmes e-mail-it datë 23.10.2023.

<sup>4</sup> Subjekti ankues ka vetëdeklaruar se është praktikant i besimit fetar mysliman.

që mund të lindte gjatë kohës që nuk do të ishte prezent në vendin e punës, ata mund ta kontaktonin nëpërmjet telefonit.

Në vijim, ankuesi sqaron se: *“Administratori D. D. edhe pse ka qenë në dijeni dhe miratues i të gjithave procedurave të lart përmendura dhe madje në e-mail zyrtar e ka konfirmuar, përsëri ka krijuar situata arrogante, masa shtrënguese dhe diskriminuese duke përdorur jashtë kompetencave masën administrative “Heqjen e ditës së punës”. Kjo masë është marrë gjatë praktikës time fetare me pretendimin se jam larguar pa leje, por dhe jo vetëm kaq, duke e bullizuar me shprehjen se “është e turpshme që nëse ti në tryezën tënde të punës të vendosësh letra me shkrimin “Jam në xhami”, qenka e turpshme? Kështu duke nënvlerësuar dhe barazuar besimin fetar hyjnor me një trajnim profesional. Kjo situatë nuk është e vetmja e këtyre ditëve. D. D. ka krijuar edhe herë të tjera përplasje verbale të cilat i ka kaluar edhe në atë kohë me masë administrative heqjen e ditës së punës. Me pretendimin se unë jam person që kam krijuar problematika të ndryshme. Një gjë e tillë është kundërshtuar nga unë duke i kërkuar shpjegime në muajin prill për këto veprime, por D. D. nuk më ka pritur në zyrë për të më sqaruar në lidhje me vendimmarrjen arbitrare dhe kjo ka sjellë dhe një qasje totalisht të rëndë ndaj meje, duke më krijuar bllok në komunikim. Masat e marra në mënyrë arbitrare dhe në shkelje me Ligjin Nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, të ndryshuar, janë një provë kërcënuese dhe intimiduese duke na bërë të heshtim se çdo gjë është në dorë të Administratorit.*

*I ndodhur në këtë situatë dhe me indicie nga kolegët se D. D. ka kërkuar që tek unë të ushtrohen edhe presione në lidhje me detyra që nuk janë në përshkrimin tim të punës, si një nga detyrat ajo e shoferit, por deri në një masë e kam toleruar për mbarëvajtjen e punës dhe të mirën e institucionit. Nga momenti që unë nuk kam pranuar të marrë më përgjegjësitë e një pune që nuk është në përshkrimin tim të punës, janë gjetur shkaqe dhe arsye se çfarë e pretendoj unë veten, se nuk jam asgjë tjetër veçse në shërbimin e drejtuesit. Këto fjalë dhe indicie i kam nga kolegët të thëna nga D. D..*

*Kam menduar se me kalimin e kohës D. D. do të kthjellohet dhe do të reflektojë për këto veprime por më kot. Ai sa vjen dhe intensifikon sjelljet arrogante se unë nuk jam i aftë profesionalisht dhe madje me presione për të më transferuar nga Njësia Administrative në institucione të tjera paralele në Njësi Komuna. Në Njësinë Administrative është përdorur dy standardizimi i punonjësve në periudhën që për mua merren masa administrative me prekjen e pagës, ka punonjës që nuk kanë ardhur fare në punë për muaj të tëra me pretendimin se kanë lejen e administratorit dhe kanë marrë pagën e plotë.*

*I ndodhur në këto kushte dhe vendosjen e një rregulloreje sipas dëshirës së D. D. më bën të pa mundur dhe të kushtëzuar për vazhdimin e praktikës sime fetare ditëve të premtë dhe gjithashtu të pa sigurt në ushtrimin e detyrës”.*

Sakaq, A. D. ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës, të konstatojë diskriminim nga ana e Administratorit të Njësisë Administrative Nr. 8, Tiranë, D. D., si dhe ndaljen e veprimeve diskriminuese duke e lejuar të ndjekë praktikën fetare çdo ditë të premtë.

## **II. Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri.**

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “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 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: “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”.

Bazuar në nenin 32/1/a të ligjit, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këto shkaqe.

**Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.**

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD dhe që lidhen me pretendimin e ankueses për diskriminim.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Në vijim të procedurave të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës Nr. 1094/2 prot., datë 30.10.2023, i është drejtuar Njesisë Administrative Nr. 8 Tiranë, duke kërkuar informacion sa i përket pretendimeve të ngritura nga subjekti ankues.

Me shkresën<sup>5</sup> nr. 2685, datë 07.11.2023, Njësia Administrative Nr. 8, Tiranë, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “...1. Çdo nëpunës i Bashkisë Tiranë është i detyruar të zbatojë rregulloren “Për organizimin, funksionimin, detyrat dhe përgjegjësitë e strukturave të institucionit të Bashkisë Tiranë”, (Miratuar me Vendim Nr. 46111, datë 29.12.2022).

2. Në datën 4 shtator 2023, është mbajtur një mbledhje me stafin në të cilën është kërkuar të zbatohen disa pika kyçe për një ecuri sa më të mirë të punës, më pas stafit me anë të e-mail-it zyrtar i është rivënë në vëmendje zbatimi i detyrave përkatëse (bashkëlidhur një kopje e e-mail-it zyrtar).

<sup>5</sup> Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 1094/3 prot., datë 08.11.2023

3. Në kundërshtim me detyrat e nëpunësit të Njesisë Administrative, A. D. është larguar ditën e premte pa njoftuar përgjegjësen e Sektorit të Shërbimeve Publike pra eprorin direkt, detyrim ligjor ky për çdo nëpunës, si edhe ka lënë në tavolinën e tij të punës në zyrën e shtetit shënimin “Jam në xhami”. Pas këtij veprimi A. D. është njoftuar me anë të e-mail-it zyrtar për marrjen e masës kundrejt tij, masë e cila është marrë edhe më parë për punonjës të tjerë të institucionit të cilët janë larguar nga vendi i punës pa njoftuar eprorët.
4. Duke mos mjaftuar kjo, A. D. nuk ka njoftuar Përgjegjësen e Sektorit të Shërbimeve Publike, në datën 9 Tetor 2023, datë kjo kur ai duhej të paraqitej në punë pas lejes së zakonshme, në mënyrë që të merreshin masa për zëvendësimin e tij duke munguar edhe një javë tjetër pune.
5. Largimi i A. D. çdo ditë të premte në xhami ka sjellë probleme në mbarëvajtjen e punës, pasi qytetarët shërbimin fillestar në njësi e marrin në Zyrën e Informimit Qytetar aty ku përpilohen kërkesat dhe ankesat, shërbim ky i cili në mungesë të tij i është dhënë qytetarëve nga specialistët e tjerë të Sektorit të Shërbimeve Publike duke mbingarkuar punët e secilit prej tyre.
6. Përsa i përket fjalës “Diskriminim” të përdorur nga A. D. në gjykimin tim si Administrator i Njesisë Nr. 8, mendoj që A. D. nuk i është bërë asnjë i tillë, përkundrazi ka patur tolerancën dhe miratimin tim si për këtë rast ashtu edhe për rastet e problemeve familjare që ai ka kaluar, theksoj se A. D. është i lirë që mbas orarit zyrtar të punës 8:00-16:00, të ushtrojë besimin e tij fetar por jo largohet dhe të braktisi vendin e punës në mënyrë të rregullt çdo të premte.
7. A. D. ka marrë edhe vlerësimin maksimal nga ana ime kur ka qenë korrekt me punën e tij.
8. Në situata të veçanta del si domosdoshmëri që nëpunësit mund ti caktohen edhe detyra të tjera të cilat mund të mos jenë të përshkruara në detyrat funksionale por janë në të mirë të mbarëvajtjes së punës dhe në plotësim të detyrave të institucionit, pasi njësitë administrative janë në kontakt direkt me problematikat e qytetarëve të cilat kërkojnë zgjidhje, detyra të veçanta i janë caktuar edhe nëpunësve të tjerë të cilët jo vetëm i kanë kryer me profesionalizëm por edhe në kushtet e mbingarkesës duke vlerësuar rëndësinë e detyrës.
9. Në Njesisë Administrative Nr. 8, nuk ka nëpunës të tjerë të cilët të kërkojnë leje gjatë orarit të punës për të ndjekur praktika fetare, megjithëse janë edhe ata besimtarë dhe kryejnë praktika fetare.
10. Çdo nëpunës i Njesisë Administrative ka detyrim zbatimin e orarit të punës 8<sup>00</sup> - 16<sup>00</sup> nga e hëna në të premte, si edhe ka detyrat përkatëse për pozicionin e tij të punës (bashkëlidhur detyrat e specialistit A. D.).

Së fundmi më duhet të theksoj se nuk është në formimin dhe etikën time të punës të bazohem në indicie korridoresh apo të gjykoj vartësit në lidhje me besimin e tyre fetar pasi edhe unë respektoj besimin tim fetar, por duke marrë shkas edhe nga rekomandimet e përgjegjëses së sektorit për ngarkesën e madhe që ky sektor ka si edhe mos zbatimi i detyrimit për të njoftuar eprorin direkt në mënyrë të përsëritur A. D. nuk mund të largohet më gjatë orarit të punës për të kryer praktikat fetare.”.

2. Në këto kushte, Komisioneri me anë të e-mail-it datë 10.11.2023, i përcolli subjektit ankues parashtrimet e Njesisë Administrative Nr. 8 Tiranë. Në përgjigje të këtij e-maili, në datë 18.12.2023, ankuesi vuri në dispozicion të Komisionerit parashtrime shtesë sa i përket ankesës së tij.

Mbështetur në e-mail-in e sipërcituar, A. D. parashtrori ndër të tjera se: *“Qëllimi i këtij mesazhi që po ju dërgoj është t’ju informoj në lidhje me çështjen që unë kam me eprorin, D. D.. Trajtimi diskriminues që po vazhdon ndaj meje në disa raste fyese dhe provokuese. Administratori pas bllokadës prej 8 muajsh më kërkoi takim në zyrë me motivacion komunikimi, në lidhje me ecurinë e punës, por në bisedë e sipër më është drejtuar me veprime dhe terma provokues në vazhden e temës së “Komisionerit të Diskriminimit”, nga ku unë i jam drejtuar edhe në pretendimin se është ai në të drejtën e tij dhe unë jam problemi. Por pas daljes nga zyra e Administratorit jam shoqëruar me fjalë ofenduese pasi nuk kam pranuar të vazhdoj më atë diskutim.*

*Sjelljet provokuese të Administratorit D. D. kanë qenë shumë të rënda drejtë meje, duke shfaqur gjeste ofenduese si (pështymë në këmbët e mija) në hollin e zyrave me një veprim provokues, fyes dhe vulgar. Jam ndier shumë keq dhe i kërcënuar.*

*Një nga reagimet e mija është edhe trajtimi jo i barabartë në punë.*

*Si në disa raste ku kolegë të zyrës time të cilët nuk kanë ardhur në punë dhe nuk i është cenuar paga, madje kanë pasur toleranca edhe për të vajtur në punët e tyre private dhe gjatë orarit zyrtar, ndaj këtyre nuk ka pas asnjë formë penalteti, por pas reagimit tim ato kanë dhënë dorëheqjen.*

*Në bindjen time të plotë dhe duke parë këtë qasje kuptoj se po kërkohet të manipulohet situata dhe për të shmangur provat, kështu duke krijuar një situatë tensioni dhe provokimi”.*

3. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 83 prot., datë 15.01.2024, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore, duke iu bërë të ditur se, secila prej tyre mund të depozitojë gjatë seancës, shpjegime si dhe dokumentacion provues në favor të argumenteve të veta.

Seanca dëgjimore u zhvillua me datë 22.01.2024, me praninë e subjektit ankues personalisht dhe Administratorit të Njësisë Administrative Nr. 8, Bashkia Tiranë, D. D.

Pala ankuese u qëndroi të njëjtave pretendime si ato të bëra të njohura shkresërisht në ankesën e parashtrimet e depozituara prej saj para KMD-së, duke shtuar ndër të tjera se prej disa kohësh D. D. ka ndërprerë çdo komunikim me të. Ankuesi thekson se në vazhdimësi, të paktën prej 3 vitesh është pranuar nga ana e D. D., por edhe nga drejtuesit e tjerë të Njësisë Administrative Nr. 8, që ai të largohej çdo ditë të premtë për të kryer faljen, por së fundmi nuk është lejuar më nga ana e Administratorit, D. D. Sipas tij, në muajin shtator 2023, është organizuar një mbledhje e stafit dhe janë marrë disa ndryshime ndër të cilat është vendosur edhe detyrimi për të njoftuar eprorët kryesorë në momentin që një punonjës largohet nga vendi i punës. Ankuesi sqaron se pavarësisht se ai kishte njoftuar Përgjegjësen e Shërbimeve Mbështetëse për largimin e tij, për të kryer ritin e tij të faljes, nga ana e D. D. nuk ishte marrë në konsideratë dhe kishte urdhëruar marrjen e masave për heqjen e ditës së punës.

Në vijim, D. D. pranoi faktin që A. D. për disa vite e ka patur miratimin e tij për të ndjekur praktikën e tij fetare çdo të premtë në xhami. Sipas tij, Përgjegjësjë e sektorit ku punon A. D., ka kërkuar që të zbatohet hierarkia, pasi në disa raste nuk kishte dijeni për vendndodhjen e punonjësit të saj. Në 4

shtator 2023, D. D. theksoi se ka bërë një mbledhje me gjithë stafin dhe ka përcaktuar objektivat e punës, si dhe respektimin e orarit 08:00 me 16:00, ku çdo person për lejet dhe lëvizjet do merrte leje vetëm nga përgjegjësi i sektorit. Gjithashtu, në mbledhje është theksuar, sipas tij, se në moment që nuk do gjenden punonjësit në zyrë, do të merren masa për heqjen e ditëve të punës.

Përsa i përket çështjes, D. D. theksoi se A. D. ishte larguar ditën e premte duke kërkuar leje jo tek përgjegjësi direkt i tij, por tek një përgjegjës sektori që nuk ka lidhje me sektorin e urbanistikës. Sipas tij, problematika qëndron tek fakti se kush do ta zëvendësonte, pasi përgjegjës i sektorit është ai që merr masat për këtë pjesë dhe përgjigjet pastaj tek ai.

Sa i përket e-mail-it, D. D. theksoi se është shprehur: “... A. D. ka lejen time për të ikur në xhami çdo të premte, por jo pa lajmëruar eprorin. Pra, atë ditë që A. D. ka ikur, unë e kam cituar edhe me bold. Pra, nuk është se e kam ndaluar, por kam thënë se A. D. ka lejen time për të ikur çdo të premte në xhami, por jo pa lajmëruar eprorin... Unë nuk kam përmendur vetëm xhaminë, unë them që turpi më i madh është që një letër në zyrën e tij, duke deklaruar që është në xhami, në një ambient që është totalisht laik nëse të gjithë do të linim nga një letër dikush në xhami, dikush në trajnim e dikush në kishë, atëherë do t'i vëmë çelësin Njesisë Administrative nr. 8. Pra, unë nuk është se këtu kam diskriminuar xhaminë, por unë thjesht kam përmendur që nuk mund të lëmë një letër që unë jam në xhami dhe pastaj të ikim, sepse njerëzit me shumë të drejtë vijnë, shohin letrën dhe thonë: "Më falni, ju që paguani nga taksat tona, dhe unë që dua të marr shërbimin", si ta justifikoj unë këtë pjesë?”.

Lidhur me njohjen e rregullores së institucionit D. D. theksoi se: “Ajo që do të thoja tjetër është edhe fakti që e gjithë rregullorja është shpallur online, nuk ka nevojë për pjesën e rregullores. Secili, qoftë dhe A. D. që ka statusin e nëpunësit civil, duhet ta dijë shumë mirë se kush është rregullorja. Ka një përgjegjës sektori, ajo përgjegjëse e sektorit, përgjigjet tek mua përsa i përket realizimit të objektivave dhe në moment ajo ndan punën se si duhet ta menaxhojë. E gjitha kjo ka qenë vetëm arsyeja që në fillim të shtatorit unë vura një rregull edhe ju thashë, ju lutem nëse doni të lëvizni duhet të shkoni tek përgjegjësja e sektorit, sepse kjo u kthye në një bumerang... Largimi të bëhet në bazë të punës, sepse puna është shtuar në njësinë administrative. Në bazë të punës që ka, eprori pastaj vendos nëse duhet të ikë në xhami apo nuk duhet të ikë në xhami. Pra do jetë rast pas rasti. Kjo sipas raportit që më ka bërë përgjegjësia e sektorit, sepse e gjithë kjo iu kthye në bumerang”.

Sipas D. D., në ambientet e punës është përcaktuar një zyrë ku besimtarët mund të kryenin ritin e faljes. Në Njesisë Administrative që ai drejton, në dijeninë e tij, ishin 2 besimtarë që ndiqnin praktikën e fesë islame për pesë kohët e faljes, A. D. dhe një punonjëse tjetër, të cilëve u ishin përcaktuar ambientet përkatëse ku mund të kryenin ritet e faljes. Një fakt i tillë u mohua nga A. D., duke cituar se në mjediset e Njesisë Administrative Nr. 8, nuk kishte ambiente të përshtatura për të ndjekur praktikën fetare të faljes.

Gjithashtu, A. D. shtoi se edhe nëse do të kishte ambiente të dedikuara, falja e ditës së premte ndryshon nga ditët e tjera për një besimtar mysliman. Sipas tij, falja në xhami e ditës së premte nuk mund të kryhet në ambientet e punës pasi është ligjërata, është praktikë që është ndryshe nga faljet e

ditëve të tjera. Kurse pesë kohët e namazit, për mos më penguar punën, mund t'i fal pas orarit zyrtar të punës.

A. D. theksoi ndër të tjera se: *"...Eprori direkt i imi është M. K., kurse në rastin konkret unë jam drejtuar drejtpërdrejt Përgjegjësës së Shërbimeve Mbështetëse për të marrë leje. M. K., është prej 8 vitesh me mua në punë... M. K. është Përgjegjëse e Shërbimeve Publike, por mbulon Sektorin e Urbanistikës, mbulon edhe Sektorin e Gjendjes Civile, është eprorja ime direkte. Në rastin konkret, unë mbaj detyrën e Specialistit të Informimit Qytetar, që është Sektor më vete. Duke qenë se unë i kam kërkuar disa herë leje për lëvizje dhe më ka thënë të lutem rregulloje me vajzat dhe kjo është gjë e mbyllur. Në rastin konkret, në përgjigjen e Njesisë Administrative Nr. 8, është shkruar se e ka mbajtur ajo përgjegjësinë, kjo nuk është e vërtetë... Kur ka pasur nevojë për t'i zëvendësuar pozicionin e shoferit, më ka komunikuar në telefon që duhet të isha poshtë për të pasur makinën dhe i kam treguar që jam në xhami. Pra, ngarkesa ime e punës nuk është ashtu siç interpretohet, që në Njesisë Administrative këto objektiva janë të papërbushura."*

Në vijim, D. D. theksoi se: *"...Të gjithë në raste të tilla, në momentin që shoferi mungonte, është parë e mundshme që të zëvendësohej nga A. D.. Përsa i përket çështjeve të vlerësimeve, A. D. ka ose njësh ose dysh, dhe këtë e ka pasur edhe para se të vija unë, pra, nuk është se erdha unë edhe i vura tresh...Nuk është se ka ndryshuar gjë sa i përket vlerësimit të punës së A. D. pas ardhjes sime. E dyta punës, ajo që doja të thoja është që, unë këtë pjesë e kam diskutuar me përgjegjësen e sektorit që A. D. të ketë një tolerancë, por ajo më ka thënë konkretisht që patjetër që mund t'i jap tolerancën, por jo dy orë. Pra, zoti A. D. të shkojë të kryejë ato ritet që ka për të bërë dhe pastaj të rikthehet në punë, sepse të gjithë ne mund të kërkojmë një herë në javë të kryejmë ritet tona për çfarë kërkojmë. Unë e kam thënë edhe në e-mail: "Zoti A. D. e ka lejen time, por jo pa lajmëruar eprorin e tij." Pra, eprorja në bazë të punës duhet të japë ose jo leje. Dhe diçka tjetër për ta mbyllur. Përgjegjësia e sektorit është me leje. Kam një vajzë tjetër, e cila më ka ardhur tani dhe ka fëmijën e vogël dhe ka një tolerancë sa i përket orarit, referuar në ligj dhe unë në Sektorin Urbanistikës ngelem me dy punonjës. Nëse A. D. do të shkonte në xhami, kush do të mbulonte këtë pjesë për mua?"*

Në përfundim, nga përfaqësuesit e Komisionerit, u kërkuar të vihet në dispozicion nga ana e D. D. procedura e ndjekur për dhënien e masave disiplinore ndaj A. D., kopje të vendimmarrjes së Komisionerit të Shërbimit Civil, një kopje e Rregullores së Brendshme dhe informacion lidhur me pretendimin se në Njesisë Administrative ka patur një shtim të punës. Gjithashtu, u kërkuar të vihet në dispozicion nëse ka ndonjë raport, ankesë, nga përgjegjësia e sektorit të A. D., ku ajo të jetë shprehur se për shkak të fluksit të punës, nuk ka patur mundësi për ta zëvendësuar atë ditëve të premtë.

Bazuar në pikën 9, të nenit 33, të LMD, përcaktohet se:

*"9. Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri kërkon të arrijë marrëveshje pajtimi mes ankuesit dhe personit kundër të cilit është paraqitur ankesa."* Bazuar në këtë kompetencë ligjore, si dhe duke vlerësuar qëndrimin e palëve gjatë seancës dëgjimore, Komisioneri i'u parashtrou palëve nëse ata mund të arrijnë një marrëveshje me pajtim në lidhje me problematikën e parashtruar dhe qëndrimet e tyre në rast të arritjes së një marrëveshje t'ia komunikonin Komisionerit.

Në përfundim, pala ankuese nuk ra dakord me arritjen e një marrëveshje pajtimi dhe kërkoi që të vijohej me shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës.

4. Në vijim të seancës dëgjimore, përmes e-mail-eve datë 16.02.2024 dhe 25.03.2024, A. D. theksoi se vijon të trajtohet në mënyrë diskriminuese nga ana e Administratorit të Njesisë Administrative Nr. 8, duke mos u lejuar të ndjekë praktikën fetare të faljes së ditëve të premtë në xhami. Gjithashtu, referuar e-mail-it datë 25.03.2024, informoi se D. D., i ka përcjell një ankesë të bërë nga një qytetar i cili pretendon se nuk ka marrë shërbimin në mënyrë etike nga ana e tij. Lidhur me këtë A. D. thekson se nuk ka marrë dijeni sa i përket të dhënave të subjektit i cili ka paraqitur ankesë pranë Platformës së Bashkëqeverisjes, duke mbetur anonim.
5. Sa më sipër, Komisioneri iu drejtua sërish D. D. duke i vënë në dijeni e-mail-in e A. D. dhe duke kërkuar informacion sa i përket parashtrimeve të ngritura prej tij. Në përgjigje të e-mail-it, D. D. nuk vuri në dispozicion asnjë parashtrim shtesë.
6. Me shkresën nr. 570 prot., datë 11.04.2024, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi iu drejtua Komunitetit Mysliman të Shqipërisë duke kërkuar informacion lidhur me:
  - A është detyrim, që praktikantët e fesë islame të falin namazin e xhumasë në ambientet e xhamisë, çdo ditë të premtë?
  - A konsiderohet e justifikuar falja e namazit të xhumasë, nëse nuk kryhet në ambientet e xhamisë, por në ambiente të tjera të përshtatura, si psh. në ambientet e punës?
  - A ka të vendosur xhami pranë Kompleksit Halili, në Rrugën e Dibrës, ku ndodhen edhe ambientet e Njesisë Administrative Nr. 8, Tiranë? Nëse jo, cila është xhamia më e afërt pranë zyrave të Njesisë Administrative Nr. 8, Tiranë?

Në përgjigje përsa më sipërcituar, përmes e-mail-it datë 22.04.2024, Komuniteti Mysliman i Shqipërisë, informoi ndër të tjera se: “

- *Për praktikantët e fesë islame **është detyrim** që namazin e xhumasë ta falin në ambientet e xhamisë dhe/ose të atyre ambienteve që Komuniteti Mysliman i Shqipërisë i ka caktuar për këtë funksion. Mosfalja e xhumasë sipas këtyre kriterëve e bën atë të pavlefshme. Nëse falja e xhumasë nuk kryhet në ambientet e xhamisë **nuk konsiderohet e justifikuar**.*
- *Mosfalja e xhumasë sipas këtyre kriterëve e bën atë të pavlefshme dhe për praktikantin do të thotë se ai nuk e ka përmbushur këtë detyrim.*
- *Pranë Kompleksit Halili, në Rrugën e Dibrës, ku ndodhen edhe ambientet e Njesisë Administrative Nr. 8, ka të vendosur Xhami. Pjesë e njesisë 8 është Xhamia e Medresesë, por njëkohësisht afër me vendin e cituar nga ana juaj është dhe xhamia e Kokonozit të “Pazari Ri”.*
- *Në kuadër të zgjidhjes së drejtë të çështjes po ju bëjmë me dije se Namazi i xhumasë është detyrim dhe falet me xhemat në kohën e namazit të drekës së ditës së premtë. Xhemati në këtë rast duhet të përbëhet të paktën prej tre vetave përveç imamit.*



*Falja e këtij namazi është detyrim vetëm për myslimanin i cili ka hyrë në moshën e pubertetit dhe është i shëndoshë mendërisht e fizikisht. Namazi i xhumasë është detyrim vetëm për meshkujt dhe jo për femrat (të cilat e kanë në zgjedhjen e tyre të lirë. Në qoftë se edhe femrat shkojnë në xhami dhe e falin namazin e xhumasë, ky namaz bëhet i vlefshëm për to). Gjithashtu, personi që obligohet për këtë namaz duhet të jetë banor (pra të mos jetë udhëtar) dhe të mos i jetë hequr liria. Arsye që do e justifikonin mosfaljen e këtij namazi janë p.sh.: Sëmundja, Verbëria dhe probleme gjymtimi, frika nga rrezikimi jetës etj.*

*Sipas mendimtarëve dhe juristëve të jurisprudencës Islame, puna nuk mund të shërbej si justifikim për mosfaljen. Përrjashtim do shërbente p.sh. puna e një personi që lidhet aty për aty me mbrojtjen, ruajtjen e jetës së dikujt tjetër p.sh. kirurgu gjatë operacionit, ushtari në luftë etj.*

*Po ashtu në lidhje me Shqipërinë dhe veçanërisht Tiranën, Komuniteti Mysliman i Shqipërisë ka të përcaktuar një orar fiks, që në përgjithësi në Tiranë, për periudhën vjeshtë-dimër, xhumaja fillon në orën 12:00 dhe në periudhën pranverë-verë, xhumaja fillon në orën 13:00. Si ritual për afërsisht zgjat rreth 30 minuta pa përfshirë kohën që i duhet një personi për të ardhur dhe për tu larguar nga xhamia.*

*Në këndvështrimin tonë moslejimi i punonjësve të kryejnë këtë ritual është shkelje e lirisë fetare dhe të ndërgjegjes, që nuk i përgjigjet aspak nivelit ku vendet dhe shoqëritë demokratike janë në drejtim të respektimit të lirisë dhe të drejtave themelore të njeriut. Aktualisht nga komunikimet me besimtarët, shumica e punëdhënësve i mirëkuptojnë dhe i lejojnë, duke u rregulluar me orarin e pushimit që përfitojnë sipas Kodit të Punës. Në këndvështrimin tonë, kjo problematikë në lidhje me faljen e namazit të xhumasë, aty ku ekziston vjen si pasojë e veprimeve të pajustificuara të punëdhënësve, që në përgjithësi lidhet me motive diskriminimi”.*

### **III. Vlerësimi i fakteve dhe provave të grumbulluara nga Komisioneri gjatë procesit të shqyrtimit të çështjes.**

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 1 dhe nenin 3/1, parashikojnë se: “ “Diskriminim” është çdo dallim, përrjashtim, 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 lirisë themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: “Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të

*ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”.*

LMD, në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacionin në përmbushjen e detyrave të tij”.*

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet 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: a) shpalljen e vendeve të lira të punës; b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve; 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”*, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë trajtimin e tyre në vendin e punës.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës Nr. 217, datë 16.10.2023, Komisioneri jep vlerësimin dhe gjykimin e tij, vetëm për ato çështje, të cilat bëjnë pjesë në kompetencat, që këtij institucioni, i atribuohen nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar.

**A. Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Administratorit të Njësisë Administrative Nr. 8, Tiranë, D. D..**

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë sa i përket ndjekjes së praktikës fetare të faljes së ditëve të premtë në xhami, si besimtar i fesë islame, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit.

*Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:*

Mbështetur në informacionin e administruar, A. D., është punonjës i Njësisë Administrative Nr. 8, Tiranë, si dhe praktikant i fesë islame. Që nga emërimi i tij në punë, ka patur mirëkuptimin e eprorëve, siç theksohet edhe nga palët, për të ndjekur praktikën e tij fetare të faljes në xhami, çdo ditë të premtë, si dhe duke u zëvendësuar gjatë këtij orari nga kolegë të tjerë.

Prej rreth 3 vitesh, që nga emërimi i D. D. si Administrator i Njesisë Administrative Nr. 8, Tiranë, A. D. ka vijuar normalisht të ndjekë praktikën fetare të faljes në xhami ditëve të premte, në oraret 12:00-14:00. Gjatë kohës që ai nuk ka qenë prezent në punë, nga ana e eprorëve të tij është pranuar dhe zëvendësuar nga kolegët e tij.

Referuar informacionit të pranuar nga palët në proces, më datë 04.09.2023, Administratori i Njesisë Administrative Nr. 8, D. D., ka mbajtur një mbledhje të stafit. Pas mbledhjes së organizuar, me anë të e-mail-it ndër të tjera, ka sjellë në vëmendje të tyre respektimin e orarit të punës, 08:00-16:00, si dhe në çdo rast që punonjësit do të largoheshin nga orari zyrtar duhet të merrnin miratimin e eprorit direkt, drejtuesit të sektorit. Në të kundërt, në e-mail citohet se nëse punonjësit nuk do të gjendeshin në vendin e punës ndaj tyre do të merrej masë për heqjen e ditës së punës.

Më datë 15.09.2023, ankuesi është larguar nga puna për të ndjekur praktikën e tij fetare të faljes së ditës së premte në xhami. Për këtë, nga provat e administruara (e-mail datë 20.09.2023, i shkëmbyer mes E. B. dhe E. O., me detyrë Drejtore e Përgjithshme e Burimeve Njerëzore në Bashkinë Tiranë), rezulton që ankuesi në rrugë verbale ka vënë në dijeni për largimin e tij drejt xhamisë, E. B., e cila mban detyrën e Përgjegjëses së Sektorit të Burimeve Njerëzore, në Njësinë Administrative Nr. 8, Tiranë.

Në vijim, në të njëjtën datë (15.09.2023), D. D. ka konstatuar mungesën e A. D. në vendin e punës dhe i është drejtuar përmes e-mail-it Përgjegjëses së Burimeve Njerëzore, E. B., Përgjegjëses së Sektorit të Shërbimeve Publike, M. K. dhe A. D., me përmbajtje: *“Më vjen shumë keq që pas mbledhjes së fundit me datë 04.05.2023, veprimet përsëriten sikur mos të kishte ndodhur gjë. Unë thashë tekstualisht që nëse ndonjë nga specialistët dëshiron të lëvizë mjafton të lajmërojë eprorin e tij dhe ky fundit të marrë masa për zëvendësimin. Tani shoh që specialisti për informimin qytetar, A. D. nuk është në detyrë sepse është në xhami. Por turpi më i madh është që të lë një letër në zyrën e tij duke deklaruar që është në xhami në një ambient që është totalisht laik. Nëse të gjithë do linim nga një letër, dikush në xhami e dikush në trajnim e dikush në kishë, atëherë ti vëmë çelësin Njesisë Administrative Nr. 8.*

*A. D. ka lejen time për të ikur çdo të premte në Xhami, por jo pa lajmëruar eprorin.*

*E. B. si shefe Burimeve Njerëzore në Njësinë Administrative Nr. 8, për datën 15.09.2023, A. D. i hiqet dita e punës për shkak të lëvizjes nga vendi punës pa lajmëruar eprorin përkatës.*

*Në rast se ky veprim përsëritet sërish atëherë do kërkoj nga Burimet Njerëzore, Bashkia Tiranë ngritjen e komisionit dhe marrjen e masave.”.*

Në përgjigje sa më sipërcituar, A. D. ka sqaruar përmes e-mail-it datë 19.09.2023, se: *“Në përgjigje të emailit të dërguar të datës 15.09.2023, ju bëj me dije se për shkëputjen gjatë orarit të punës nga ora 12:30 deri në 14:00, kam vënë në dijeni Përgjegjësen e Shërbimeve Mbështetëse, E. B., e cila është dhe personi që përgjigjet për burimet njerëzore të Njesisë Administrative Nr. 8. Në lidhje me komentin e D. D. që ka bërë për praktikimin tim fetar ditëve të premte, nuk kam pasur asnjë ankesë apo pengesë prej 8 vitesh që unë punoj në këtë institucion, unë gjithmonë kam vënë në dijeni për lëvizjet e mia. Duke ju informuar se është totalisht e pa vërtetë që largimi im nga vendi i*

*punës është bërë thjeshtë nga lënia e një letre që është publikuar nga D. D., e cila është gjendur brenda materialeve të mija personale pas asnjë të drejtë... Duke u ndodhur në këtë situatë paragjyquese dhe jo vërtetuese, jam thellësisht i prekur që çështja e besimit tim fetar ka kaluar përtej Njesisë Administrative, madje këto ditë jam shumë i rënduar psikologjikisht dhe emocionalisht. Në besimin e plotë ndaj jush si personi përgjegjës për Burimet Njerëzore të Bashkisë Tiranë, shpresoj që të merren masat e duhura, në të kundërt do jem i detyruar t'i drejtohem instancave më të larta ligjore”.*

Sakaq, Përgjegjësja e Sektorit të Burimeve Njerëzore të Njesisë Administrative Nr. 8, E. B., me e-mail datë 20.09.2023, i është drejtuar Drejtores së Përgjithshme të Burimeve Njerëzore të Bashkisë Tiranë, E. O., dhe ka vënë në dijeni ankuesin dhe D. D., duke u shprehur se: *“Duke marrë shkas nga e-mail-et e mësipërme në lidhje me largimin e A. D., Specialist Zyra e Informimit Qytetar, nga ambientet e Njesisë Administrative Nr. 8, në datën 15.09.2023, ju informoj se: A. D. përpara se të largohej është paraqitur pranë zyrës time (Shërbimet Mbështetëse), duke më vënë në dijeni që do të largohej drejt xhamisë, përkundrejt lejes së marrë nga Administratori prej vitesh në lidhje me ritualin e tij të çdo të premtjeje. Për sa më sipër, mbetem në pritje të konfirmimit në lidhje me ditën e punës së punonjësit A. D....”.*

Në përgjigje sa më sipër, D. D. përmes e-mail-it të së njëjtës datë, ka sqaruar E. B. se: *“Më duket se nuk e ke kuptuar detyrën tënde. Vendimet i marrë unë dhe asnjë tjetër. Ju mund të jeni Përgjegjës i Shërbimeve Mbështetëse por nuk keni asnjë të drejtë të jepni leje punonjësve përveç sektorit tuaj. Nëse A. D. ju ka marrë leje ju, Urbanistika nuk dinte asgjë dhe njerëzit prisnin brenda për të bërë kërkesa, ndërkohë që nuk u morën masa për zëvendësim. Unë ju lajmërova dhe me email që mos lëvizni pa lajmëruar eprorin tuaj. Thjesht zbatoni rregulloren dhe unë e të gjithë jemi në rregull. Që kështu nuk ka nevojë të marrësh konfirmime sepse atë e vendos unë si Administrator, ndërkohë znj. Sh. vihet në dijeni. Dita e punës është hequr, ndërkohë që shpresoj të mos përsëritet. Unë e mbyll si temë këtu dhe nuk përgjigjem më për këtë çështje.”*

Në vijim, evidentohet se A. D. i është drejtuar Drejtorisë së Përgjithshme të Burimeve Njerëzore të Bashkisë Tiranë, me një ankesë *“Për shfuqizimin e masës disiplinore, heqjen e ditës së punës, si masë e paligjshme dhe diskriminuese, si dhe kthimin e pagës për ditën e punës”.* Në përgjigje të ankesës së tij, Drejtorja e Përgjithshme e Burimeve Njerëzore të Bashkisë Tiranë, me shkresën nr. 35070/1 prot., datë 14.11.2023, ka informuar ankuesin ndër të tjera se: *“...Vihet re se, siç keni pohuar (...gjithmonë kur shkoja për ritualin e të premtës...), rezulton se Administratori ka qenë në respektim të të drejtave Kushtetuese. Ju bëjmë me dije se ne si institucion, përsa i përket mbarëvajtjes së punës funksionojmë në bazë të hierarkisë, të njohur nga të gjithë punonjësit e aparatit të Bashkisë Tiranë dhe institucionet e varësisë së saj, në bazë të së cilës çdo punonjës duhet të njoftojë eprorin e tij (jo me një shënim në letër të lënë në tavolinën e tij, siç ju keni cituar) në mënyrë zyrtare sa herë i duhet të lëvizë. Ju njoftojmë gjithashtu se përsa i përket të drejtës së masës disiplinore, në përputhje me nenin 59, pika 1 e tij, në cilësinë e eprorit direkt, nuk është Kryetari i Bashkisë siç ju keni cituar, por është Administratori”.*

Sa i përket procedurës së ndjekur nga ana e Njesisë Administrative Nr. 8 Tiranë, lidhur me heqjen e ditës së punës së A. D., nga palët u vu në dispozicion të Komisionerit vetëm Procesverballi Nr. 2183 prot., datë 26.09.2023, mbajtur nga D. D., E. B. dhe ankuesi, në të cilin citohet se: “... në lidhje me mungesën në vendin e punës së specialistit të zyrës së Informimit Qytetar A. D. referuar e-mail-eve të datës 15.09.2023, ju informoj se:

*Nga ana e Administratorit është konstatuar mungesa në zyrën e informimit qytetar e punonjësit A. D. rreth orës 12:30, i cili ishte në xhami dhe jo në vendin e punës. Sipas e-mail-it të datës 04.09.2023, secili punonjës duhet të njoftoj përgjegjësin e Sektorit për lëvizjet e tij. Bazuar sa më sipër propozoj heqjen e ditës së punës për punonjës in e Informimit Qytetar datë 15.09.2023”. Në fund të procesverballit, ankuesi ka theksuar se nuk është dakord, pasi ka njoftuar E. B. për largimin, si dhe nuk është mbajtur procesverbal në datën 15.09.2023.*

Pavarësisht faktit që nga ana e palëve në proces nuk u vunë në dispozicion prova lidhur me heqjen e ditës së punës së A. D., sa i përket datës 15.09.2023, një gjë e tillë u pohua dhe miratua nga palët gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës.

Nga informacioni i administruar, marrëdhëniet e punës midis ankuesit dhe Njesisë Administrative Nr. 8, Bashkia Tiranë, janë rregulluar bazuar në ligjin Nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, të ndryshuar (në vijim ligji nr. 152/2013). Ankuesi ushtron detyrën e Specialistit të Informimit Qytetar dhe gëzon statusin e nëpunësit civil pranë Njesisë Administrative Nr. 8, institucion varësie i Bashkisë Tiranë.

Nga informacioni i administruar, Njësia Bashkiake Nr. 8, si institucion varësie i Bashkisë Tiranë, nuk ka një rregullore të brendshme të vetën, por funksionon mbështetur në rregulloren “Për organizimin, funksionimin, detyrat dhe përgjegjësitë e strukturave të institucionit të Bashkisë Tiranë”, miratuar me Vendim Nr. 46111, datë 29.12.2022.

Mbështetur në nenin 15 “Disiplina formale dhe administrative”, të rregullores sipërcituar, parashikohet se: “15.1 Orari zyrtar i punës së Administratës së Bashkisë është 8.00 – 16.00, çdo ditë, nga e hëna në të premte, për të gjithë nëpunësit/punonjësit. Punonjësit e Sektorit të Informimit dhe Shërbimeve për Qytetarët, punojnë sipas një grafiku pune të përcaktuar, për të realizuar shërbimin ndaj qytetarëve, çdo ditë, nga ora 8.30 deri në orën 17.30/18.30 (sipas stinëve), nga e hëna në të premte. Çdo nëpunës apo punonjës i Bashkisë së Tiranës duhet të pajiset nga Drejtoria e Përgjithshme e Burimeve Njerëzore me kartën elektronike të hyrjes në institucion. Hyrja, lëvizjet e justifikuara dhe dalja nga institucioni e çdo nëpunësi apo punonjësi të Bashkisë së Tiranës realizohet nëpërmjet verifikimit të kartës elektronike, pranë pajisjes së vendosur në hyrje të institucionit. Për ato ambiente ku nuk është vendosur ende sistemi i check-imit me kartë, duhet të shtohet se hyrja dhe dalja në institucion evidentohen në librin e hyrje-daljeve.

15.2 Gjatë orarit zyrtar nëpunësi/punonjësi është i detyruar ta shfrytëzojë me efikasitet dhe produktivitet kohën e punës dhe realizimin e detyrave funksionale. Nëpunësit dhe punonjësit e Bashkisë Tiranë mund të lëvizin jashtë institucionit në funksion të kryerjes së detyrave të tyre funksionale (takime në institucione të ndryshme, verifikime në terren etj), duke vënë në dijeni

eprorin përkatës dhe duke shënuar në librin e hyrje-daljeve të institucionit, qëllimin e daljes, shkakun dhe orën e kthimit.

15.3 Për situata emergjente, punëdhënësi mund të urdhërojë nëpunësit të punojnë edhe jashtë kohës normale të punës apo/dhe në ditë e pushimit në fundjavë.

15.4 Të gjithë drejtorët, hartojnë planet mujore dhe vjetore të punës dhe i dorëzojnë tek Drejtori i Përgjithshëm. Planet vjetore dorëzohen brenda muajit Janar të çdo viti në Kabinetin e Kryetarit.

15.5 Çdo mungesë në detyrë bëhet me leje, veç rasteve shëndetësore, për të cilat bëhet njoftimi telefonik tek eprori përkatës me fillimin e orarit zyrtar, ndërsa dorëzimi i raportit mjekësor bëhet ditën e parë të paraqitjes në punë. Për mungesa më të gjata se 3 ditë, raporti mjekësor, duhet dorëzuar jo më vonë se tre ditë nga mosparaqitja në punë.

15.6 Listëprezenca për çdo punonjës të Bashkisë Tiranë, përgatitet, dhe depozitohet pranë Drejtorisë së Procedurave të Burimeve Njerëzore, pjesë e Drejtorisë së Përgjithshme të Burimeve Njerëzore, brenda datës 26, të çdo muaji.

15.7 Të gjithë nëpunësit janë të detyruar të raportojnë tek eprori direkt dhe këta të fundit tek Kryetari i Bashkisë, për realizimin e detyrave funksionale apo të ngarkuara.

Në mbështetje të rregullores sipërcituar, Administratori i Njesisë Administrative Nr. 8, D. D., rezulton se më datë 04.09.2023, ka informuar punonjësit e institucionit që drejton duke i sqaruar se nëse ndonjë prej tyre dëshiron të lëvizë jashtë institucionit brenda orarit zyrtar, mjafton të lajmërojë eprorin e tij, që ky i fundit të marrë masa për zëvendësimin. Në analizë sa më lart, evidentohet se në rast të largimit të punonjësve jashtë institucionit gjatë orarit zyrtar, ata duhet të marrin më parë miratimin e eprorit përkatës, pra eprorit direkt. Në rastin konkret, ankuesi mban detyrën e Specialistit të Informimit Qytetar, pjesë e Sektorit të Shërbimeve Publike. Pra, eprori direkt i tij, është Përgjegjësi i Sektorit të Shërbimeve Publike.

Mbështetur në provat e administruara<sup>6</sup>, ankuesi më datë 15.09.2023, përpara se të largohej jashtë institucionit, është paraqitur pranë zyrës së Shërbimet Mbështetëse, duke vënë në dijeni Përgjegjësen Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse që do të largohej drejt xhamisë dhe përkundrejt lejes së marrë prej saj, ka vijuar të ndjekë ritualin e tij të çdo të premtjeje. Gjithashtu, rezulton se një praktikë të tillë, pra largimin për një kohë prej rreth 2 orësh çdo ditë të premtjeje, ankuesi e ka ndjekur prej vitesh me miratimin e Administratorit dhe eprorit të saj direkt.

Në nenin 36.2 të rregullores “Për organizimin, funksionimin, detyrat dhe përgjegjësitë e strukturave të institucionit të Bashkisë Tiranë”, ku citohen detyrat e Administratorit, përcaktohet se: “...

- a. Organizon dhe drejton punën në njësinë e tij administrative, bazuar në detyrat e dhëna dhe të deleguara nga Kryetari i Bashkisë dhe përgjigjet para tij për mbarëvajtjen e tyre;
- b. Ushtron të gjitha kompetencat në kryerjen e funksioneve operative të njesisë administrative sipas Ligjit Nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjes vendore” në kryerjen e shërbimeve ndaj qytetarëve të tyre;

.....

<sup>6</sup> E-mailin e datës 20.09.2023, të znj. E. B., me detyrë Përgjegjëse e Sektorit të Burimeve Njerëzore.

.....

.....

*j. Përgjegjjet për disiplinën e punës për punonjësit që kanë në varësi:...*”.

Pavarësisht faktit që A. D. ka njoftuar dhe marrë leje nga Përgjegjësja e Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse, për tu larguar drejtë xhamisë më datë 15.09.2023, ai nuk ka respektuar rregulloren dhe udhëzimet e përcaktuara nga Administratori i Njesisë Administrative Nr. 8, në mbledhjen e datës 04.09.2023, duke mos vënë në dijeni eprorin e tij direkt, Përgjegjësen e Sektorit të Shërbimeve Publike. Sakaq, sa më sipër D. D., në cilësinë e administratorit, ka urdhëruar Sektorin e Shërbimeve Mbështetëse, të marrin masa për heqjen e ditës së punës. Gjithashtu, për këtë ka vënë në dijeni edhe subjektin ankues, përmes e-mail-it të datës 15.09.2023 dhe procesverbalin e mbajtur më datë 26.09.2023.

Megjithatë, nga provat e administruara dhe pohimet e palëve në proces, largimi i A. D. çdo ditë të premte rreth orës 12:00 deri në orën 14:00, për të kryer praktikën fetare të faljes në xhami, ka qenë një fakt i njohur prej vitesh nga Përgjegjësja e Sektorit të Shërbimeve Publike dhe Administratorët e Njesisë Administrative Nr. 8, të cilët kanë drejtuar këtë institucion ndër vite. Një fakt i tillë është pohuar edhe nga Administratori aktual i Njesisë Administrative Nr. 8, edhe në e-mail-in datë 15.09.2023, por edhe gjatë procedurave të shqyrtimit të ankesës pranë Komisionerit.

Nga informacioni i administruar, rezulton se nga punonjësit e Njesisë Administrative Nr. 8, të cilët ndjekin praktikën fetare të faljes në xhami çdo ditë të premte, është vetëm subjekti ankues, A. D.. Gjatë procedurave të shqyrtimit të ankesës, D. D., theksoi se referuar faktit që ankuesi mban pozicionin e Specialistit të Informimit Qytetar dhe shtimit të fluksit të punës në Njesisë Administrative Nr. 8, nuk e ka më të mundur t’i jap leje atij për të ndjekur çdo të premte praktikën e tij fetare të faljes në xhami. Pavarësisht këtij pretendimi dhe kërkesës së Komisionerit për të vënë në dispozicion prova dhe fakte lidhur me këtë, D. D. nuk vuri në dispozicion asnjë informacion. Sakaq, nga ana e D. D. nuk u vunë në dispozicion të shqyrtimit të ankesës prova bindëse me anë të të cilave të justifikonte faktin e pamundësisë për t’i dhënë leje ankuesit rreth 2 orë çdo ditë të premte për ndjekjen e praktikës fetare të faljes në xhami.

Nga pohimet e bëra nga palët gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës por edhe gjatë seancës dëgjimore, evidentohet se A. D. ka ushtruar për një periudhë kohore edhe pozicionin e shoferit të D. D., gjatë së cilës janë marrë masat nga ana e Njesisë Administrative Nr. 8, për ta zëvendësuar në detyrën e Specialistit të Informimit Qytetar. Në atë periudhë, por edhe përgjatë 8 viteve që ankuesi ka ushtruar detyrën e Specialistit të Informimit Qytetar, nuk ka krijuar asnjë vështirësi apo shqetësim për punëdhënësin për ta zëvendësuar, gjatë largimit të ankuesit çdo ditë të premte për ndjekjen e praktikës fetare të faljes në xhami.

Përfundimisht, në analizë përse më lart, Komisioneri konstaton se D. D. pavarësisht se ka konstatuar se ankuesi nuk ka informuar eprorin direkt, për largimin e tij nga puna më datë 15.09.2023, ky fakt ka qenë i njohur prej vitesh nga ana e tij, si Administrator dhe eprorit direkt të

ankuesit, Përgjegjëses së Sektorit të Shërbimeve Publike. Pra, Komisioneri vlerëson se, fakti që ata kanë patur dijeni prej kohësh, është i pranuar prej tyre dhe nuk shihet si domosdoshmëri apo e nevojshme marrja e lejes çdo ditë të premtë, por mund të mjaftohej me informimin e eprorëve në momentin e largimit drejt xhamisë. Sakaq, në këtë moment nuk ka ndryshuar asnjë rrethanë apo situatë që ndaj ankuesit të merrej masa e heqjes së ditës së punës për shkak të largimit nga orari zyrtar për ndjekjen e praktikës fetare të faljes në xhami.

Gjithashtu, në analizë të informacionit dhe provave të administruara gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, u konstatua se ankuesi që pas datës 15.09.2023, nuk është lejuar në vijim nga ana e punëdhënësit për tu larguar ditëve të premtë për ndjekjen e praktikës fetare të faljes në xhami.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se, A. D. është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Administratorit të Njesisë Administrative Nr. 8, Tiranë, duke i hequr ditën e punës me justifikimin që nuk ka marrë leje tek eprori i tij i drejtpërdrejtë dhe mos e lejuar në vijim për ndjekjen e praktikës së tij fetare të faljes në xhami, ditëve të premtë.

## **B. Shkaku i mbrojtur.**

Mbështetur në nenin 2<sup>7</sup>, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Në nenin 1 të tij përcaktohet se: “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”.

“Bindja fetare”, që përbën shkakun e pretenduar të diskriminimit, mbulon shprehjen e besimit fetar ose besimin e zgjedhur nga personi.

Ankuesi në momentin e depozitimit të ankesës pranë Komisionerit dhe shqyrtimit të saj ka deklaruar se i përkiste besimit fetar mysliman dhe për një fakt të tillë ka qenë i njohur dhe ka pranuar edhe punëdhënësi se ka qenë në dijeni të besimit fetar mysliman të A. D..

---

<sup>7</sup>“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 të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo forme sjelljeje që nxit diskriminim.”



Sa më sipër, rezulton se pretendimi i ankuesit për diskriminim për shkak të “*bindjeve fetare*” konsiston në faktin që ai pretendon se, pavarësisht faktit që punëdhënësi ka dijëni lidhur me bindjet fetare të tij, nuk e lejon të ndjekë praktikën e tij fetare të faljes në xhami, ditëve të premte.

Bazuar në faktet dhe rrethanat e mësipërme, Komisioneri arrin në përfundimin se provohet shkakun i pretenduar i diskriminimit “*bindjet fetare*”.

### **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm, të subjektit ankues nga ana e Administratorit të Njesisë Administrative Nr. 8, Bashkia Tiranë, D. D., me bindjen fetare.**

Mbështetur në analizimin e fakteve e provave të depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues i është nënshtuar një trajtimi të padrejtë e të pafavorshëm, nga ana e Administratorit të Njesisë Administrative Nr. 8, Bashkia Tiranë, D. D., lidhur me:

- mohimin e të drejtës për ndjekjen e praktikës fetare të faljes në xhami çdo ditë të premte;
- heqjen e ditës së punës me justifikimin që nuk ka marrë leje tek eprori i tij i drejtpërdrejtë.

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e punëdhënësit, bazuar në shkakun që posedon A. D., atë të “*bindjes fetare*”.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive për trajtimin ndryshe të evidentuar. Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*”.

E drejta për punë dhe mbrojtje nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejtë parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

*Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ)*, në nenin 14 të saj, ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë joshteruese shkaqesh, ku parashikohet shprehimisht shkakun i “*bindjeve fetare*”.

KEDNJ-ja, nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8 “*E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare*”. Ndërkohë Protokollin 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “*gëzimin*

e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ 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”.

Karta Sociale Europiane<sup>8</sup> në nenin 1, pika 2, parashikon: “Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...”. Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim<sup>9</sup>. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane, ku parashikohet shprehimisht: “Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”.

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore<sup>10</sup>, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë<sup>11</sup>. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar shprehimisht shkakun e besimit fetar.

Konventa nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës<sup>12</sup> “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh.

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene Kodin e Punës, i cili në pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar se: “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”.

<sup>8</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>9</sup> Shih: Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës, prg 30.

<sup>10</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

<sup>11</sup> Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

<sup>12</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

E drejta mbi lirinë e ndërgjegjes dhe shfaqjen e praktikave fetare, si dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e këtyre të drejtave parashikohen edhe në akte të kombëtare dhe ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

Në nenin 24, të Kushtetutës ku sanksionohet se:

- “1. Liria e ndërgjegjes dhe e fesë është e garantuar.*
- 2. Secili është i lirë të zgjedhë ose të ndryshojë fenë ose bindjet, si dhe t'i shfaqë ato individualisht ose kolektivisht, në publik ose në jetën private, nëpërmjet kultit, arsimimit, praktikave ose kryerjes së riteve.*
- 3. Askush nuk mund të detyrohet ose të ndalohet të marrë pjesë në një bashkësi fetare ose në praktikat e saj, si dhe të bëjë publike bindjet ose besimin e tij.”.*

Gjithashtu, në nenin 9 të saj KEDNJ parashikon se: *“Të gjithë personat kanë të drejtën e lirisë së mendimit, të ndërgjegjes dhe të fesë. Secili mund të praktikojë besimin fetar publikisht ose privatisht dhe të ndryshojë fenë”.*

Ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar parashikon shprehimisht parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit. E në fakt mosdiskriminimi dhe parimi i barazisë janë të ndërthurura ngushtë. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme.<sup>13</sup>

Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Gjykata 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 përpara 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 dhe objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”* (vendimet nr. 39, datë 16.10.2007, nr. 4, datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese).

Gjithashtu, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet<sup>14</sup>.

Në të njëjtën frymë edhe në bazë të LMD, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në nenin 6, të tij, përcaktohet se: *“Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përliqur në bazë të*

<sup>13</sup> Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

<sup>14</sup> Shiko: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fabián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

*Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”.*

Neni 10, i LMD-së, parashikon se: *“1. Ndalohet diskriminimi lidhur me ushtrimin e lirisë së ndërgjegjes dhe fesë, veçanërisht kur ka të bëjë me shprehjen e tyre individualisht ose kolektivisht, në publik ose në jetën private, nëpërmjet kultit, arsimimit, praktikave ose kryerjes së riteve. 2. Përrjashtimi nga kjo dispozitë mund të lejohet vetëm kur ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive. Megjithatë, në çdo rast, lejimi i diskriminimit për shkak të ushtrimit të lirisë së ndërgjegjes dhe fesë mund të vendoset vetëm me ligj për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve. Përrjashtimi për këtë shkak duhet të jetë në përrpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar nevojën për diskriminimin. Në çdo rast lejimi i diskriminimit për shkak të ushtrimit të lirisë së ndërgjegjes dhe fesë nuk mund të cenojnë thelbin e lirisë dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Europiane për të Drejtat e Njeriut”.*

Neni 3, pika 9, i LMD-së, parashikon se: *““Mohim i një përrshtatjeje të arsyeshme” është ajo formë diskriminimi që ndodh kurdoherë kur ka një mohim ose kundërrshtim për të kryer ndryshime ose rregullime të domosdoshme e të përrshtatshme, që nevojiten në një rast të veçantë dhe nuk imponojnë një barrë të tepruar, me qëllim që të sigurohet gëzimi dhe ushtrimi në baza të barabarta i të drejtave dhe lirisë themelore, të njohura në kuadrin ligjor kombëtar, për personat me aftësi të kufizuar, ose të ndodhur në kushtet e tjera të përrmendura në nenin 1 të këtij ligji”.*

Referuar Komentit të Përrgjithshëm Nr. 6(2018) mbi barazinë dhe mosdiskriminimin, në lidhje me përrshtatjen e arsyeshme, ndër të tjera theksohet që: *“Përrshtatja e arsyeshme”* është një pjesë përrbërëse e detyrimit për mos-diskriminim, detyrim ky i cili i nënshtrohet realizimit të menjëherëshëm.

Detyrimi për të siguar përrshtatje të arsyeshme në përrputhje me nenet 2 dhe 9 të Konventës mund të ndahet në dy pjesë përrbërëse. Pjesa e parë imponon një detyrim ligjor pozitiv për të siguar një përrshtatje të arsyeshme, i cili është një modifikim ose rregullim që është i domosdoshëm dhe i përrshtatshëm, kur kërkohet në një rast të veçantë, për të siguar që një person/punonjërs mund të gëzojë ose ushtrojë të drejtat e saj ose të tij, lidhur me ushtrimin e praktikës/besimin fetar publikisht ose privatisht. Pjesa e dytë e kësaj detyre siguron që ato përrshtatje të kërrkuara të mos imponojnë një barrë disproporcionale ose të panevojshme mbi subjektet e detyruara.

Gjithashtu, Komenti i Përrgjithshëm nr. 6 (2018) vendos theksin tek fakti se barra e provës i takon subjektit që mbart detyrimin dhe që pretendon se barra e tij/saj do të ishte joproporcionale ose e padrejtë.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t'i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërrdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes/shpërrndarjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes/shpërrndarjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në

legjislationin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS<sup>15</sup> gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm.

Në nenin 9/10 të Kodit të Punës dhe nenin 33, pika 7/1, të LMD, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: *“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”.*

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar se: *“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”.*

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime *“...të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca 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>”.*

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, ankuesja duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

<sup>15</sup> Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

<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.

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

Nëse subjekti, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëherë nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>17</sup>

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standardin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Lidhja shkakësore që duhet të ekzistojë midis trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm dhe shkakut të pretenduar të diskriminimit, në rastin konkret bindjet fetare, është një element i domosdoshëm për të vërtetuar se jemi përpara një sjellje diskriminuese. Pra, është e nevojshme që të vërtetohet nëse trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm i ankuesit dhe moslejimi i ushtrimit të së drejtës për të kryer ritin fetar të faljes së ditëve të premtë në xhami në orarin 12:00-14:00, ka ardhur si rezultat i bindjeve fetare.

Komisioneri konstaton se, ankuesi ka rreth 8 vite që ushtron detyrën e Specialistit të Informimit Qytetar pranë Njësinë Bashkiake Nr. 8, Tiranë. Fakti që ankuesi ka qenë besimtar dhe praktikant i fesë islame, rezulton të jetë i njohur prej vitesh nga punonjësit por edhe Administratorët e Njësisë Administrative Nr. 8, duke përfshirë edhe D. D..

Mbështetur në përgjigjen e dhënë nga Komuniteti Mysliman i Shqipërisë, përmes e-mail-it datë 22.04.2024, (cituar në pjesë II të këtij vendimi), për praktikantët e fesë islame është detyrim që namazin e xhumasë ta falin në ambientet e xhamisë dhe/ose të atyre ambienteve që Komuniteti Mysliman i Shqipërisë i ka caktuar për këtë funksion. Mosfalja e xhumasë sipas këtyre kriterëve e bën atë të pavlefshme. Nëse falja e xhumasë nuk kryhet në ambientet e xhamisë nuk konsiderohet e justifikuar.

Si besimtar dhe praktikant i fesë islame, ankuesi, si çdo të premtë, në datën 15.09.2023, është larguar nga puna për të kryer ritin e faljes në xhami, duke informuar dhe marrë leje tek Përgjegjësja e Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse. Pasi nuk është konstatuar në detyrë nga ana e D. D., është vendosur ti hiqet dita e punës, për shkak se është larguar për të kryer praktikën e tij fetare në xhami dhe nuk ka lajmëruar eprorin direkt por Përgjegjësen e Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse. Sakaq, në këtë moment nuk ka ndryshuar asnjë rrethanë apo situatë që ndaj ankuesit të merrej masa e heqjes së ditës së punës për shkak të largimit nga orari zyrtar për ndjekjen e praktikës fetare të faljes në xhami.

Bazuar në faktet dhe rrethanat e konstatuara gjatë shqyrtimit të ankesës rezulton se, A. D. është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Administratorit të Njësisë

<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.

Administrative Nr. 8, Tiranë, duke mos dhënë asnjë justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, lidhur me rrethanat apo atë çfarë ka ndryshuar në këtë moment, sa i përket moslejimit të ankuesit për ndjekjen e praktikës së tij fetare të faljes në xhami, ditëve të premtë. Fakt për të cilin ai ka qenë në dijeni prej vitesh dhe i ka dhënë aprovimin në vazhdimësi.

Gjatë procedurës të shqyrtimit të ankesës, nga ana e Administratorit të Njesisë Administrative Nr. 8, Tiranë, nuk u provua asnjë pretendim në lidhje me faktin, nëse ofrimi i përshtatjes së arsyeshme për rastin e ankuesit, pra lejimi për të ndjekur praktikën e tij fetare të faljes në xhami, ditëve të premtë, për rreth 2 orë, përbënte një barrë disproporcionale dhe të padrejtë, pra një barrë të tepruar. Edhe pse është kërkuar gjatë procedurave të shqyrtimit të ankesës, Administratori, nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë provë apo fakt lidhur me fluksin e shtuar të punës në Njesisë Administrative Nr. 8, Tiranë, për sa u pretendua prej tij. Gjithashtu, edhe pas ankesës së A. D. të paraqitur tek Komisioneri, Administratori i Njesisë Administrative Nr. 8, Tiranë, nuk ka marrë asnjë masë për t'i ofruar një përshtatje të arsyeshme, sipas parashikimeve të nenit 3/9 të Ligjit Nr. 10221, datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, duke mos e lejuar atë të ndjek praktikën fetare të faljes në xhami çdo ditë të premtë.

Në analizë për sa më lart, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstaton se Administratori i Njesisë Administrative Nr. 8, Tiranë, me anë të veprimeve dhe mosveprimeve të tij, ka vendosur përpara një situatë diskriminuese, për shkak të besimit fetar A. D., sa i përket moslejimit për të ndjekur praktikën e tij fetare të faljes në xhami, ditëve të premtë, për rreth 2 orë, duke e privuar nga e drejta për ushtrimin e lirisë së ndërgjegjes dhe fesë përmes kryerjes së riteve fetare.

### **PËR KËTO ARSYE :**

Bazuar në nenin 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

### **V E N D O S I :**

1. Konstatimin e diskriminimit të A. D. në formën e mohimit përshtatjes së arsyeshme, nga ana e Administratorit të Njesisë Administrative Nr. 8, Bashkia Tiranë, për shkak të bindjeve fetare.
2. Në referim të pikës 1, Administratori i Njesisë Administrative Nr. 8, Bashkia Tiranë, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke i dhënë mundësinë për ushtrimin e lirisë së fesë përmes kryerjes së riteve fetare të faljes në xhami, ditëve të premtë.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, Administratori i Njesisë Administrative Nr. 8, Bashkia Tiranë, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë.

5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

(Shkaku: Bindjet fetare)

(Fusha: Punësim)