



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 817/1 prot.

Tiranë, më 27.05. 2024

V E N D I M

Nr.154 , Datë 27. f05. 2024

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”¹, të ndryshuar, mori në shqyrtim ankesën nr.274 Regj, datë 26.12.2023, paraqitur nga ankuesi G. B, kundër Fondacionit “Save the Children Albania”, me pretendimin për diskriminim për “çdo shkak tjetër”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi²,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e paraqitur përpara Komisionerit, ankuesi G. B parashtron se: “Diskriminimi në punë që ka filluar me datë 18 Gusht 2023 dhe ka vazhduar në mënyrë të pandërprerë deri në zgjidhjen e njëanshme të kontratës time individuale të punës (me datë 18 Dhjetor 2023), në mënyrë krejt diskriminuese për mua, për shkak të mos-prezumimit të pafajësisë time deri në një vendim të formës së prerë nga gjykata. Unë kam dëshmi penaliteti të pastër, pra, nuk kam asnjë vendim të formës së prerë nga gjykata dhe madje nuk jam marrë as i pandehur. Unë jam thjesht një person nën hetim³ (me masë shtrënguese “detyrim paraqitje” dy herë në muaj, por pa asnjë kufizim

¹ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

³ “Jam person nën hetim që nga data 18 Gusht 2023 për pjesmarrjen time në një komision për hartimin e një studimi fizibiliteti të realizuar në vitin 2014 (pra, 9 vjet më parë), në cilësinë time të atëhershme si Zv.Drejtor Shkencor i Institutit të Shëndetit Publik. Pra, ku proces disiplinor ndaj meje nuk ka asnjë lidhje me pozicionin tim aktual të punës në projektin e zbatuar nga “Save the Children”, që ka filluar në vitin 2020.”

lirie, lëvizje brenda apo jashtë vendit, apo të drejtë pune dhe ushtrim profesioni, si qindra zyrtarë dhe ish-zyrtarë të tjerë që kanë ushtruar funksione publike). Prandaj, mos-prezumimi i pafajësisë time është kriter flagrant diskriminues nga organizata "Save the Children Albania".....".

Sa më sipër, pala ankuese kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit, vijimin/rinovimin e kontratës të punës nga ana e punëdhënësit Fondacioni "Save the Children Albania", për periudhën 1 Mars 2024- 31 Mars 2025. Ndërmjetësimin për të arritur marrëveshje pajtimi me Drejtoreshën Ekzekutive të Fondacionit "Save the Children Albania" dhe paraqitjen e ndjesës nga ana e saj, për stresin që më ka shkaktuar mua dhe familjes sime, problemet shëndetësore që më ka shkaktuar, si dhe prishjen e imazhit tim në organizatë dhe më gjerë, me gjithë aktorët e tjerë.

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

Në vijim të ankesës së mësipërme, me anë të *e-mailit* datë 04.01.2024, ankuesi depozitoi pranë Komisionerit informacionin plotësues në lidhje me ankesën nr.274, datë 26.12.2023, duke parashtruar si më poshtë:

Shpjegimi i fakteve për diskriminimin e pretenduar. *Organizata "Save the Children Albania" ka cënuar rëndë Nenin 9 mbi "Ndalimin e diskriminimit", pika 2, e Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, që sanksionon qartë se: "Me 'diskriminim' kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët. "*

Më lejoni të theksoj faktet e mëposhtme ilustruese: Që nga Marsi i vitit 2020 e në vazhdim, unë drejtoj projektin "Shkollat për Shëndetin", që është një projekt i Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SOC) i zbatuar nga organizata "Save the Children". Kontrata e këtij projekti është mes SOC-së dhe "Save the Children Switzerland". Por, në aplikim ka qenë e përfshirë edhe organizata "Save the Children Albania". Pasi "Save the Children Switzerland" u shpall fituese nga SOC-ja, u ra dakord që ky projekt të "strehohet" tek "Save the Children Albania", për të mundësuar operacionalitet dhe një zbatim sa më praktikë të këtij projekti (ngaqë menaxhimi "ditor" i projektit nga "Save the Children Switzerland" nuk ishte praktikë). Prandaj, kontratat e punës i kemi lidhur me "Save the Children Albania".

Deri në këtë moment, unë kam 4 (katër) kontrata të njëpasnjëshme pune (1-vjeçare) dhe, në kuptimin e nenit 151, pika 1, të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë konsiderohet se: unë kam një kontratë pune me afat të pacaktuar (Neni 151, pika 1 e Kodit të Punës: "Kur ndërmjet palëve kanë qenë lidhur disa kontrata të njëpasnjëshme me afat të caktuar, për jo me pak se tre vjet, mosripërtëritja e kontratës së fundit nga punëdhënësi vlerësohet si zgjidhje e kontratës me afat të pacaktuar"). Që në thirrjen për aplikime për këtë projekt të shpallur nga Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SOC) me datë 3 Maj 2019, është theksuar qartë që drejtuesi i projektit duhet të kishte përvojë të konfirmuar pune në sektorin shëndetësor dhe më specifikisht eksperiencë të bollshme dhe të konfirmuar pune në adresimin e aspekteve të promocionit shëndetësor dhe kontrollit dhe parandalimit të sëmundjeve jo të transmetueshme (SJT). Madje, SOC-ja ka patur në atë thirrje të tenderit pikëzim substancial dhe të qartë të CV-së së drejtuesit të projektit. Pjesë e padiskutueshme e suksesit të "Save the Children" në aplikim ka qenë padyshim edhe CV-ja e drejtuesit të propozuar të këtij projekti (pra, Prof. Dr. G. B, me diplomë në Mjekësi, me master ndërkombëtar në Shëndet Publik me vlerësimin "Magna cum laude", me dy Doktoratura, njëra nga të cilat në "Hebrew University, Jerusalem, Israel" me vlerësimin "Excellence"; me post-doktoraturë në "George Washington University, Washington DC, USA", si dhe aktualisht me indeksimin më të lartë si studiues dhe kërkues shkencor në Republikën e Shqipërisë - ju lutem shikoni "Aneksin 2").

Gjithashtu, në "dokumentin e projektit" (akti kryesor rregullator mbi të cilin bazohet ligjërisht funksionimi dhe zbatimi i projektit) theksohet qartë kohëzgjatja e punës së drejtuesit (menaxherit) të projektit, e cila është 4-vjeçare (1 Shkurt 2021 - 28 Shkurt 2025).

Por, pavarësisht fakteve të lartpërmendura, Drejtoresha Ekzekutive (Znj. A. M) dhe Menaxherja e Burimeve Njerëzore (Znj. E. D) të organizatës "Save the Children Albania" më ftuan në një takim me datë 11 Dhjetor 2023, në të cilin, në mënyrë fare të papritur për mua, më njoftuan se pozicioni im i punës si "menaxher i projektit" është suprimuar (mbyllur) dhe prandaj, do bëhet zgjidhja e kontratës time individuale të punës. Në këtë takim të datës 11 Dhjetor 2023, nuk më dhanë asnjë arsye të rëndësishme të suprimimit të pozicionit tim të punës, fakt i cili është në kundërshtim flagrant me Nenin 144, pika 2 e Kodit të Punës: "Punëdhënësi gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësinë për t'u shprehur. " Duhet theksuar se, akoma deri në këtë moment që po paraqes këtë ankesë nuk më janë dhënë me shkrim arsyet e ristrukturimit të organizatës dhe struktura e re me përshkrimin e pozicioneve të punës. Gjithashtu, është i paligjshëm fakti që një iniciativë e tillë për mbylljen e pozicionit të menaxherit të projektit ndërmerret pa përfshirjen zyrtare të "Save the Children Switzerland" (që administron kontratën me donatorin) dhe, sidomos, pa miratimin zyrtar nga donatori i projektit (pra, nga SOC). Në këtë pikëpamje, përtej diskriminimit që i bëhet personit tim, kjo nismë e "Save the Children Albania" është nul nga pikëpamja ligjore. Të gjitha këto argumente dhe

shumë të tjera unë i kam shtjelluar më hollësi në observacionin që kam dorëzuar tek punëdhënësi me datë 14 Dhjetor 2023 (shikoni ju lutem "Aneksin 4").

Zgjidhja e njëanshme e kontratës time individuale të punës (shikoni ju lutem "Aneksin S") është në vazhden e një diskriminimi të vazhdueshëm ndaj personit tim nga organizata "Save the Children Albania", duke filluar që nga data 18 Gusht 2023 (datë në të cilën jam njoftuar se jam thjesht "person nën hetim", por për një çështje të 9 viteve më parë, pa asnjë lidhje me pozicionin tim në projekt, që kam filluar në vitin 2020).

Më konkretisht, që nga data 18 Gusht 2023 e tutje (pra, deri në këtë moment që po drejtoj këtë ankesë pranë jush), unë jam pezulluar nga disa role dhe kompetenca bazë si drejtues i projektit "Shkollat për Shëndetin" (mos-përfaqesim i projektit, dhe pezullim i firmës time). Këto kufizime m'u imponuan ngaqë, sikurse theksova më lart, me datë 18 Gusht 2018 unë mora statusin si "person nën hetim". Por, pezullimi i këtyre kompetencave të mia bie ndesh me kodin e punës.

Gjithsesi, bazuar në situatën e krijuar, unë e pranova këtë kufizim të imponuar nga organizata për të mirën e punës, pavarësisht faktit se unë deri tani kam një dëshmi penaliteti të pastër pra, nuk kam asnjë vendim të formës së prerë nga gjykata dhe madje nuk jam marrë as i pandehur, por jam thjesht një person nën hetim (me masë shtrënguese "detyrim paraqitje" dy herë në muaj, por pa asnjë kufizim lirie, lëvizjeje brenda dhe jashtë vendit, apo të drejte pune dhe ushtrim profesioni, si qindra zyrtarë dhe ish-zyrtarë të tjerë që kanë ushtruar funksione publike. Nga kjo pikëpamje, mos-prezumimi i pafajësisë time është kriter shumë i rëndë diskriminues nga organizata "Save the Children Albania".

Suprimimi (pa asnjë argument të rëndësishëm) i pozicionit tim të punës si drejtues i projektit "Shkollat për Shëndetin" i kamufluar përmes gjoja ristrukturimit të organizatës është padyshim thjesht dhe vetëm për mos-rinovimin e kontratës time individuale të punës. Prandaj, unë e konsideroj këtë sjellje të organizatës si diskriminim të qartë dhe mos-respektim të njerit nga parimet bazë të shtetit të së drejtës që është: "prezumimi i pafajësisë deri në një vendim të formës së prerë nga gjykata". Po të shikohet vet nguti i procesit, duket sheshit që organizata nuk ka patur asnjë ide të qartë lidhur me ristrukturimin e saj, proces i cili duhet të shoqërohej me diskutime të gjera, graduale, njoftime/dokumentime me shkrim në periudha kohore të ndryshme dhe më kryesorja, duhet të finalizohet me ristrukturim mirëfilli të departamenteve (shkrirje të një apo disa departamenteve, hapje departamentesh të reja, etj.) dhe jo thjesht me suprimim/mbyllje të një (dhe vetëm një) pozicioni pune (pozicioni im), pa asnjë arsye të vlefshme (madje, duke dëmtuar rëndë punën e projektit dhe duke i ç'orientuar dhe demotivuar ndjeshëm të gjithë skuadrën e projektit). Është e habitshme se si një organizatë që pretendon të jetë "lider" në fushën e mbrojtjes së të drejtave të njeriut të mos respektojë parimet bazë të shtetit të së drejtës për një punonjës të saj, puna e të cilit vlerësohet maksimalisht nga të gjitha instancat, aktoret dhe përfituesit e projektit.

Me datë 30 Gusht 2023 në orën 11:00-12:30 kemi zhvilluar mbledhje të të gjithë stafit të organizatës "Save the Children Albania" (rreth 30 veta). Në mënyrë fare të papritur për mua, në

këtë mbledhje Drejtoresha Ekzekutive e ka trajtuar për një rreth 15-20 minuta çështjen time gjyqësore (si person nën hetim), duke i ftuar në fund anëtarët e stafit që të bënin edhe pyetje. Pra, mua m'u bë "gjyqi" nga organizata në mënyrë diskriminuuese, fare të padrejtë dhe krejtësisht të papranueshme nga pikëpamja ligjore, profesionale dhe etike. Kjo konsiderohet shkelje flagrante e të drejtave të njeriut, si dhe shkelje e privatësisë dhe e konfidencialitetit.

Që nga data 18 Gusht 2023 e tutje, mua më kanë hequr gradualisht dhe në mënyrë fare absurde shumicën e kompetencave dhe detyrave funksionale bazë, aq sa aktualisht nuk informohem pothuajse për asgjë që ka lidhje me projektin të cilin unë duhet të drejtoj. Kjo është jo vetëm në shkelje të plotë të Kodit të Punës, por edhe me pasoja të tjera ligjore.

Më lejoni të nënvizoj se, persona të së njëjtës dosje hetimore me mua (me të njëjtën masë shtrënguese "detyrim paraqitje") vazhdojnë të ushtrorjnë funksione të larta dhe të nderuara publike në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale dhe në Universitetin Mjekësor të Tiranës. Pra, vetëm unë jam diskriminuar nga organizata "Save the Children Albania".

Në çdo rast, veprimet e "Save the Children Albania", në lidhje me procedurën e zgjidhjes së njëanshme të kontratës time të punës ("Aneksi 5"), nuk përmbushin kriteret ligjore, që përcaktohen nënenin 144, pika 2, të Kodit të Punës. Pa i plotësuar "arsyet e zgjidhjes" me aktet e nevojshme, pra me strukturën e re (të pretenduar) të organizatës dhe me përshkrimin e punës së pozicioneve të lira apo të krijuara rishtazi, vetë procedura është nul. Kjo edhe në kuptimin e nenit 146 të Kodit të Punës, që do ta konsideronte një zgjidhje të tillë eventuale të kontratës time të punës, pa shkaqe të arsyeshme. Madje, "a fortiori", kjo zgjidhje e njëanshme e kontratës time të punës është në kushtet e diskriminimit, që ka filluar si i tillë ndaj meje, që me datën 18 Gusht 2023 dhe finalizohet me datë 18 Dhjetor 2023, më zgjidhjen arbitrare të kontratës time ("Aneksi 5"). Pra, sjellja diskriminuuese e "Save the Children Albania" ndaj meje bie në kundërshtim flagrant edhe me nenin 9, pikat 1, 5, shkronja "c" dhe 6, të Kodit të Punës. Po ashtu, veprimet e "Save the Children Albania" që nga data 18 Gusht 2023 e tutje, janë haptazi në kundërshtim me nenin 33, pika 1, të Kodit të Punës, ku parashikohet shprehimisht se: "Punëdhënësi gjatë marrëdhënieve të punës, nuk duhet të mbledhë informacione lidhur me punëmarrësit, përveç rasteve, kur këto informacione lidhen me aftësitë profesionale të punëmarrësve ose janë të nevojshme për zbatimin e kontratës". Në kundërshtim me këtë, mua më është kërkuar dhe jam detyruar të vë në dispozicion të organizatës dokumente krejtësisht personale dhe konfidenciale të miat, përfshi dëshminë e penaltetit, si dhe akte normative të ndryshme (p.sh., urdhëri i ish-Ministrit të Shëndetësisë për emërimin tim si Zv./Drejtor i Institutit të Shëndetit Publik në vitin 2011; dokumenti i dorëheqjes time nga Komisioni në vitin 2015 pas përfundimit të studimit të fizibilitetit, etj.).

Refuzimi për të dhënë informacion mbi strukturën e re (nëse organizata ka miratuar vërtetë një të tillë) dhe për pozicionet e lira apo të krijuara rishtazi, bie në kundërshtim flagrant edhe me nenin 33/1 "Informimi dhe konsultimi", të Kodit të Punës ku parashikohet shprehimisht detyrimi i punëdhënësit për t'i informuar dhe për t'u konsultuar me përfaqësuesit e punëmarrësve në rastet e riorganizimit. Detyrimi i punëdhënësit për të dhënë informacionet, që i kërkohej përveç atyre,

që përbëjnë sekret tregtar, industrial apo profesional. Në këtë rast, struktura e re me pozicionet e reja të krijuara (nëse vërtet e kanë miratuar një të tillë) është baza e një konsultimi për të kuptuar secili nga punonjësit sesi mundet të kontribuojë e ku mund të përfshihet në strukturën e re. Kjo sjellje e kundraligjshme dhe diskriminuese e organizatës "Save the Children" është provë e qartë e paragjykitimit të çështjes time, për më tepër, shpikja e një strukture të re është preteks një shkak për të më zgjidhur kontratën e punës në mënyrë të njëanshme.

Masat që kërkohen të ndërmerren nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi 1. (Vijimin) Rinovimin e kontratës time të punës nga ana e punëdhënësit ("Save the Children Albania"), për periudhën 1 Mars 2024 - 31 Mars 2025. (Neni 33, pika 10, e LMD) ose Ndërmjetësimin për të arritur një marrëveshje pajtimi me Drejtoreshën Ekzekutive të organizatës "Save the Children Albania" dhe paraqitjen e ndjesës nga ana e saj, për stresin që më ka shkaktuar mua dhe familjes time, problemet shëndetësore që më ka shkaktuar, si dhe prishjen e imazhit tim në organizatë dhe më gjerë me të gjithë aktorët e tjerë. (Neni 33, pika 9, e LMD).

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën, bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma "a", të LMD, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

Bazuar në nenin 7, të LMD, mbrojtja nga diskriminim garantohet ndaj çdo veprimi apo mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë, që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo 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 apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

Në Kreun II, të LMD, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. LMD, në nenin 12/1/c, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, *bazuar në çdo shkak të mbrojtur nga neni 1, i këtij ligji, duke përcaktuar shprehimisht se: "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;"*

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të LMD dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të po këtij ligji. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr.09/1 prot., datë 04.01.2024, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Fondacioni "Save the Children Albania ", në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa.
2. Në përgjigje të kërkesës së Komisionerit, me shkresën nr.1001/625 prot., datë 15.01.2024, administruar pranë Komisionerit me nr.09/2 prot., datë 16.01.2024, Fondacioni "Save the Children Albania ", ktheu përgjigje në lidhje me ankesën, duke parashtruar si më poshtë:

“Duke shprehur konsideratat tona mbi punën tuaj dhe institucionin që përfaqësoni mbi mbrojtjen nga diskriminimi të individëve, organizata "Save the Children in Albania" (më poshtë SCA/Organizata) shpreh shqetësim ndaj ankimit të z. B në lidhje me akuzat e tij, dhe për këtë arsye ju lutem gjeni më poshtë shpjegimet dhe sqarimet tona në lidhje me këtë.

“Save the Children” është një organizatë që ka në fokusin e saj përmirësimin e jetës së fëmijëve dhe familjeve në 12 qarqe të Shqipërisë, në zona urbane dhe rurale, që nga viti 1999. Në fokusohemi në trajtimin e fëmijëve më të privuar dhe mënjanuar nga shteti dhe shoqëria, të cilët shpesh janë të përjashtuar për shkak të varfërisë, aftësive të kufizuara, vendndodhjes së tyre, gjinisë apo etnisë.

Nëpërmjet programeve të saj si arsimi bazë dhe kujdesi ndaj fëmijëve në moshë të hershme, mbrojtja e fëmijës, qeverisja e të drejtave të fëmijës, shëndetin dhe ushqimi, organizata synon të sigurojë që të gjithë fëmijët të mbijetojnë, të mësojnë dhe të mbrohen. Ne kemi fituar një reputacion për ofrimin e programeve cilësore për fëmijët dhe për themelimin e lidhjeve të forta dhe të ndikueshme me ministritë kyçe të qeverisë dhe me rrjetet e shoqërisë civile (ndërkombëtare, vendore dhe agjenci të ndryshme). “Save the Children” është i përkushtuar në mbështetjen e rrugës së Shqipërisë drejt integritimit europian dhe në sigurimin që të gjithë fëmijët dhe adoleshentët në Shqipëri të gëzojnë të drejtat e tyre për të jetuar, arsimuar, mbrojtje dhe pjesëmarrje të fëmijëve.

Në janar 2022, “Save the Children” në Shqipëri ka filluar të operojë me një Bord Drejtues të ri, me shumicë me shtetësi shqiptare dhe të njohur në fushën e tyre të ekspertizës. Ky ndryshim u bë për të rritur impaktin dhe kontributin e “Save the Children” në Shqipëri në nivel kombëtar në bashkëpunim me qeverinë, dhuruesit, shoqërië civile dhe më e rëndësishmja, fëmijët dhe familjet që ne mbështesim.

Nisur nga natyra e ankimit drejtuar institucionit tuaj, ju bëjmë me dije se organizata jonë ka një kulturë të tolerancës zero ndaj çdo forme diskriminimi, abuzimi dhe keqtrajtimi, përfshirë shfrytëzimin dhe abuzimin seksual, molestimin, frikësimin dhe dhunën. Kjo do të thotë që çdo shqetësim trajtohet me seriozitet maksimal dhe kur është e nevojshme merren veprime të menjëhershme (përfshirë kryerjen e një hetimi dhe ndërmarrjen e një veprimi

disiplinor, nëse është e përshtatshme). SCA ngarkon me përgjegjësi çdo person pavarësisht pozitës së tij ose reputacionit brenda organizatës që vepron kundër këtyre standarteve.

Përsa i përket thelbit të ankimit të z. B, se "zgjidhja e kontratës ka ardhur si pasojë e diskriminimit", e shikojmë të arsyeshme të sqarojmë pozicionin tonë sipas rradhës së pikave të ankimit, të cilat besojmë se mund t'ju ndihmojnë në shqyrtimin e kësaj çështjeje.

Z. B, është i punësuar pranë SCA-së që nga Marsi i vitit 2020 dhe në vazhdim në pozicionin e Drejtuesit të Projektit "Shkollat për Shëndetin", projekt i cili financohet nga Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC) dhe zbatohet nga SCA nën mbikqyrjen e "Save the Children Switzerland", organizatë e cila është shpallur fituese e këtij projekti.

Ashtu siç është shprehur z.B, në ankimin e tij, deri më sot ai ka nënshkruar 4 kontrata (me afat 1 vjeçar). Është e kuptueshme që pas kontratës së tretë me z. B, kontrata e punës është kthyer në një kontratë pa afat, por duhet të kihet parasysh se kjo nuk është një marrëdhënie e zakonshme punësimi.

SCA është një organizatë që nuk ushtron aktivitet fitimprurës por ajo drejton, menaxhon dhe zbaton projekte të ndryshme që financohen nga donatorë të ndryshëm për qëllime sociale dhe publike. Kjo do të thotë se cilido punëmarrës i cili menaxhon ose është pjesë e një projekti të caktuar e ka të qartë se kjo marrëdhënie pune është e kufizuar sipas kërkesave të Projektit, ecurisë së tij apo çështjeve të ndryshme që mund të dalin gjatë zbatimit, përfshirë kufizimet e fondeve. Për këtë arsye, me z. B, janë nënshkruar rregullisht kontrata 1 vjeçare, ku palët kanë rënë dakord për një marrëdhënie pune 1 vjeçare, në varësi të kufizimeve të fondeve apo gjykimit të SCA. Konkretisht Neni 2 i Kontratës së Punës (për periudhën 1 Mars 2023 - 28 Shkurt 2024) parashikon se:

Neni 2

Kohëzgjatja

2.1 Në varësi të qëllimit të kësaj Kontrate Pune, siç përcaktohet në Nenin 1.1, dhe të kufizimeve të fondeve, kjo Kontratë lidhet për një afat të caktuar kohe. Data efektive e kësaj Kontrate fillon në 1 mars 2023 dhe mbaron në 28 shkurt 2024, përveç se kur Kontrata mbaron më përpara sipas parashikimeve të Nenit 14.2, këtu.

2.2 Me mbarimin e Kontratës, asnjë parashikim këtu nuk do të konsiderohet apo interpretohet si rinovim automatik apo zgjatje e afatit të Kontratës. Punëdhënësi ka të drejtën (por jo detyrimin) të nënshkruajë një kontratë tjetër me afat, pas mbarimit të kësaj Kontrate.

Besojmë se përmbajtja e këtij Neni e tregon shumë qartë se marrëdhënia e punësimit është e limituar me periudha 1 vjeçare, në varësi të gjykimit të secilës prej palëve ku bëjnë

pjesë si SCA ashtu edhe z. B, dhe asnjë prej tyre nuk mund të bëhet përgjegjës për mos rinovimin e kontratës.

E thënë ndryshe, kjo marrëdhënie punësimi nuk lidhet me kohëzgjatjen e projektit (4 vjet) pasi palët kanë qenë shumë të qartë në këtë pikë dhe e kanë nënshkruar kontratën me vullnetin e tyre të lirë dhe të plotë.

Më lejoni të sqaroj se, në këtë projekt janë të përfshirë Këshilli i Ministrave (organi që ka miratuar marrëveshjen), Ministria e Shendetit, Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë (organe përfituese), institucionet vendore (Bashkitë), shkollat, etj., dhe u dedikohet fëmijëve dhe familjeve të tyre, dhe për këtë arsye, është parashikuar se zbatimi i këtij Projekti duhet të përshtatet duke treguar fleksibilitet në funksion të ecurisë së tij. Kjo është edhe arsyeja që kontrata për të cilën po japim shpjegime nuk mbulon të gjithë jetëgjatësinë e Projektit.

Nga këndvështrimi ynë, z. B, në ankesën e tij, ka lidhur në mënyrë të pashpjegueshme pozicionin e punës "Drejtuës Projekti - 4 vjet" me emrin e tij, ndërkohë që ai vetë ka pranuar që kontratat e punës të jenë të kufizuara në këtë mënyrë, pikërisht se ai është personi i cili njih më mirë se kushdo specifikat e Projektit dhe deri më sot, nga ana e tij nuk ka patur asnjë kundërshtim apo refuzim.

Sa më sipër, besojmë se interpretimi apo kërkesa e z. B, për të detyruar SCA-në, të vazhdojë një marrëdhënie të forcuar punësimi nuk qëndron. Në gjykimin tonë, një marrëdhënie punësimi bazohet vetëm në marrëveshjen mes palëve dhe në limitet e lejuara nga ligji, dhe për rastin në fjalë nuk konstatojmë ndonjë shkelje ligjore apo shkelje të tjera në kundërshtim me kontratën e punës.

Në ankim, z. B, është përpjekur të krijojë një urë lidhëse mes marrëdhënies së tij të punësimit dhe donatorit të projektit, duke u shprehur se përfundimi i marrëdhënies së punës" është i paligjshëm për faktin se një iniciativë e tillë për mbylljen e pozicionit të menaxherit të projektit ndërmerret pa përfshirjen zyrtare të "Save the Children Switzerland" dhe, sidomos, pa miratimin zyrtar nga donatori i projektit (pra, nga SDC).

Kjo pyetje dhe kjo kërkesë llogarie është përtej të drejtave dhe kompetencave të z. B. Marrëdhënia e tij e punësimit është e lidhur vetëm me SCA dhe për asnjë lloj arsyeje apo motivi nuk mund t'i kërkojë Punëdhënësit të tij të japë llogari apo informacione të pakuptimta për marrëdhëniet e tij me të tretët. Gjithsesi, ne mund t'ju bëjmë me dije se tashmë SDC është në dijeni të këtij fakti dhe nëse z.B, disponon ndonjë informacion nga SCS që ndihmon ankimin e tij, do t'i luteshim që ta ndante me institucionin tuaj.

Ankuesi, ndoshta ndihet i diskriminuar dhe me siguri përfundimi i marrëdhënieve të punës është ngjarje me pasoja negative për të dhe e mirëkuptojmë, por insistimi i tij për të përfshirë edhe SCS është i tepërt. E ritheksojmë se z. B, ka nënshkruar kontratën e punës me organizatën tonë, paguhet nga organizata jonë dhe kontrata rregullohet nga ligji shqiptar.

Për referencë shikoni edhe dokumentin "Secondment Agreement" bashkëlidhur kontratës së punës, në të cilën sqarohet edhe një herë se përveç rolit orientues në menaxhimin e projektit, SCS nuk ka asnjë rol, asnjë të drejtë dhe asnjë përgjegjësi. Ky dokument është i nënshkruar nga vetë z. B.

Bazuar në interpretimin e mësipërm, është e qartë se SCA nuk ishte e detyruar të jepte ndonjë shpjegim tek z. B, për mosrinovimin e Kontratës dhe nuk kishte asnjë arsye të sajonte procese fiktive ristrukturimi ashtu siç pretendohet. Në mënyrë të gabuar, në ankim insinuhet për veprime diskriminuese, për dëme morale, për dëme shëndetësore, etj., por përveç disa interpretimeve të disa "fakteve" dhe citimit të legjislacionit shqiptar, asgjë nuk është e vertetë në këtë ankim.

Përsa i perket motivit të largimit nga puna për arsye diskriminimi, siç pretendohet në ankim, besojmë se çështje të tilla janë tejet komplekse dhe mbeten deri diku çështje koncepti dhe interpretimi dhe nuk është e lehtë t'i japesh të drejtë ankuesit apo palës tjetër.

Në mënyrë të përmbledhur po japim informacionet dhe arsyetimet si më poshtë:

Në muajin Gusht 2023, jemi vënë në dijeni nga mediat, se ndaj z. B, është marrë një vendim si person nën hetim nga Gjykata e Shkallës së Parë për Krim dhe Korrupsion, lajm i cili sipas gjykimit tonë nuk mund të anashkalohet lehtë duke marrë në konsideratë pozicionin e z. B, në organizatën tonë, si dhe rolin dhe përgjegjësitë e tij. Jemi plotësisht të ndërgjegjshëm se ndaj z. B, nuk mund të aludohet për asnjë lloj vepre penale apo ndonjë vepër tjetër që bie ndesh me legjislacion shqiptar dhe se ndaj tij ekziston gjithmone prezumimi i pafajësisë deri në një vendim të formës së prerë të gjykatës, por kjo nuk do të thotë se SCA kryen veprime diskriminuese ndaj tij në rast se:

- I drejtohet z. B, të japë më shumë informacion rreth kësaj çështjeje për masën e marrë ndaj tij.*
- I kërkon atij të dorëzojë Çertifikatën Penale, Urdhërin e ish-Ministrit të Shëndetësisë për emërimin Zv./Drejtor i Institutit të Shëndetit Publik në vitin 2011 dhe Dokumentin e dorëheqjes nga Komisioni në vitin 2015 pas përfundimit të studimit të fizibilitetit.*
- Apo pezullon përkohësisht përfaqësimin nga ana e tij të Projektit dhe të drejtën e nënshkrimit.*

Duke iu referuar Kodit të Punës (dhe nenit përkatës që përmend vetë z. B) në pikën 2 (Neni 9), përkufizimi i termit "diskriminim" përfshin veprime/mosveprime nga Punëdhënësi apo të tjerë në ambientin e punës, për arsye të ndryshme të cilat kufizojnë ose kanë si qëllim ose pasojë të pengojnë, ose të bëjnë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

Në këtë këndvështrim, nuk besojmë se jemi në kushtet e diskriminimit pasi nga veprimet e

renditura më sipër, z. B, nuk i është cënuar as e drejta për punësim dhe as e drejta të ushtrojë profesionin e tij ndryshe nga punëmarrësit e tjerë. Ai ka vazhduar si çdo punonjës tjetër të kryejë punën e tij, në profesionin e tij dhe me pagën që i takon sipas kontratës së punës.

Për asnjë moment dhe rrethanë, z. B, nuk është vënë në kushte presioni apo kërcënimi verbal apo me shkrim për ta detyruar atë të japë shpjegime apo dokumente që ndihmojnë organizatën tonë të kuptojë dhe vlerësojë këtë situatë. Përkundrazi, z. B, ka qenë tepër bashkëpunues dhe nuk ka refuzuar apo nuk ka lënë të kuptohet që nuk ka dëshirë të informojë SCA-në dhe sqarojë rolin e tij në çështjen penale në fjalë, dhe fakti që pas kaq kohësh ai shprehet se është diskriminuar, na duket e pakuptimtë.

Ju lutem merrni në konsideratë se organizata jonë ka politika të qarta për mbrojtjen e punonjësve nga diskriminimi, bullizmi dhe abuzimet. Këto politika dhe procedura i vihen në dispozicion çdo punonjësi që në mënyrë direkte apo anonime të mund të ngrenë ankesa nëse mendojnë që ata vetë apo të tretë janë subjekte të shkeljes së këtyre të drejtave. Ky raportim shkon direkt në zyrën rajonale që ndodhet në Jordani si dhe në qendrën e organizatën mëmë në Angli. Në të njëjtën kohë një anëtar i bordit i cili është pika e kontaktit zgjedhur nga bordi i drejtorëve merr dijeni për çdo raportim të tillë apo dhe ato të lidhura me mashtrim dhe korrupsion apo kërcënim të sigurisë së fëmijëve me të cilët punojmë. Z. B, edhe pse ka akses të plotë në këtë sistem raportimi në dijenin tonë nuk ka ngritur asnjë ankesë. Temat që lidhen me diskriminimin janë çështje delikate që çënojnë zbatimin e të drejtave themelore të njeriut dhe kërkojnë një interpretim të thellë dhe profesional, por në gjykimin tonë modest të drejtat e njeriut shqyrtohen jo vetëm duke patur në fokus njeriun por edhe të drejtat e shoqërisë civile, të drejtat e publikut apo të drejtat e biznesit apo organizatave (siç është rasti në fjalë) në raport me individin.

Më konkretisht, referuar frymës së Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut, nuk konsiderohet cënim (diskriminim) në rast se:

- ndërhyrja (dmth marrja e më shumë informacioneve nga z. B, në lidhje me çështjen) është e parashikuar me ligj. (Kodi i Punës, Neni 9, Pika 3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive.)

- ndërhyrja synon mbrojtjen e një ose më shumë prej interesave ose vlerave të mëposhtme: sigurinë kombëtare, integritetin territorial; sigurinë publike; parandalimin e trazirave ose krimit; mbrojtjen e shëndetit; moralin; reputacionin ose të drejtat e të tjerëve; parandalimin e deklaramit të informacionit të marrë në mirëbesim; dhe ruajtjen e autoritetit.

Në rastin në fjalë, sigurisht që lajmi publik se ndaj z. B, ka një vendim të Gjykatës së Krimit dhe Korrupsionit nuk mund të anashkalohet lehtë, apo të lihet në heshtje, për aq kohë sa roli dhe funksioni i tij në drejtimin e këtij projekti mund të cënonte reputacionin jo vetë të SCA-së por edhe vijimësinë e Projektit. Ju sigurojmë se në çdo hap të ndërmarrë, organizata nuk ka

mbrojtur thjesht pozicionin e vet por edhe të 40,000 fëmijëve dhe të rinjve përfitues të projekteve të SCA-së.

Me këtë logjikë, SCA nuk ka bërë gjë tjetër veçse është përpjekur të vlerësojë brenda mundësive të saj dhe të kryejë një analizë nëse kjo ngjarje që ka ndodhur mund të çënojë organizatën dhe për këtë, në bashkëpunim me z. B, është përpjekur të zbulojë sa më shumë por gjithmonë duke respektuar dinjitetin dhe pozicionin e tij dhe gjithmonë kemi qenë të vetëdijshëm mbi respektimin e të drejtës së prezumimit të pafajësisë dhe në kushtet e mirëbesimit. Kodi i Punës parashikon se:

Neni 11/1 Mirëbesimi (Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

Gjatë ushtrimit të të drejtave dhe përmbushjes së detyrimeve, punëdhënësit, përfaqësuesit e punëdhënësve, punëmarrësit dhe përfaqësuesit e punëmarrësve duhet të udhëhiqen nga parimi i mirëbesimit, drejtësisë dhe bashkëpunimit me njëri-tjetrin. Ata informojnë njeri-tjetrin për të gjitha faktet, kushtet, si dhe ndryshimet e tyre, të cilat janë të rëndësishme për ushtrimin e të drejtave dhe përmbushjen e detyrimeve.

Siç e përmendëm më sipër, në asnjë rast nuk e kemi vënë z. B, në pozita që të ndihet i detyruar të japë informacione apo sqarime. Ai ka patur të drejtën të refuzojë por zgjodhi bashkëpunimin pikërisht sepse arsyeja e këtij vlerësimi të situatës ishte e përligjur dhe bëhej për të mbrojtur reputacionin dhe të drejtat e të tjerëve.

Sqarim: Periudha të cilës i referohet z. B, i përket muajit Gusht 2023 (5 muaj para ristrukturimit).

Ndërprerja e përkohësishme e disa kompetencave (pa çënuar pagën) vjen pikërisht në vazhden e hapave të ndërmarra dhe me qëllimin e vetëm të ruajtjes dhe mbrojtjes nga paragjykimet e të gjithë aktorëve që janë pjesë e këtij Projekti. Si një organizatë me eksperiencë të gjatë që përballemi çdo ditë me vlerësime, llogaridhënie dhe raporte transparence tek donatorët, është e pamundur të shmanget vëmendja e donatorit në prani të këtyre lajmeve dhe ndaj personave që kanë impakt në menaxhimin e projekteve.

Mbetet në vlerësimin tuaj, si ekspertë të fushës së diskriminimit të gjykoni dhe të shikoni në dritën dhe frymën e respektimit të të drejtave të njeriut nëse veprimet e SCA-së për të kërkuar informacion dhe sqarime janë të përligjura dhe nëse nuk kanë patur ndonjë synim tjetër përveç se mbrojtjen e interesave dhe reputacionin e organizatës.

Në ankimin e tij z. B, shprehet se: "... duket sheshit që organizata nuk ka patur asnjë ide të qartë lidhur me ristrukturimin e saj, proces i cili duhet të shoqërohej me diskutime të gjera, graduale, njojtme/dokumentime me shkrim në periudha kohore të ndryshme dhe me kryesorja, duhet të finalizohet me ristrukturim mirëfilli të departamenteve (shkrirje të një apo disa departamenteve, hapje departamentesh të reja, etj.) dhe jo thjesht me suprimim/mbyllje të një (dhe vetëm një) pozicioni pune (pozicioni im) pa asnjë arsye të

vlefshme (madje, duke dëmtuar rëndë punën e projektit dhe duke ç'orientuar dhe demotivuar ndjeshëm të gjithë skuadrën e projektit".

Me keqardhje konstatojmë se z. B, nëpërmjet këtij ankimi kërkon të lidhë me domosdo pretendimin e tij se ristrukturimi është bërë në shkelje të ligjit me arsyen e diskriminit dhe për këtë, në pikën 4.1.3 të Obsevacionit (bashkëngjitur ankimit të tij) shprehet se evidenton shkelje të Nenit 138, pika 3, të Kodit të Punës i cili parashikon se "Pushimi nga puna i punëmarresit nga punëdhënësi, për arsye të transferimit të ndërmarrjes, është i pavlefshëm. Bëjnë përjashtim pushimet që ndodhin për arsye ekonomike, teknologjike ose strukturore, që kërkojnë ndryshime në planin e punësimit. Në këtë rast, pushimet duhet të respektojnë rregullat e përcaktuara në kreun XIV".

Insistimi i z. B, për të mbështetur ankimimin e tij në referenca të gabuara ligjore apo interpretime dhe situata të paqëna, duket më tepër tendencioz dhe i qëllimshem sesa real. Ristrukturimi është një proces me modele fleksibël, të cilat përshtaten në funksion të numrit të punëmarrësve, të llojit të aktivitetit, të shërbimeve që ofron punëdhënësi, të politikave të tij, të natyrës së punës që kryhet, apo nga shumë elemente të tjerë dhe për këtë arsye edhe Kodi i Punës nuk ka rregulla të sakta dhe të qarta sesi duhet të udhëhiqet një proces i tillë.

Ajo çfarë na duket e rëndësishme është që procesi i ristrukturimit me gjithë efektet e padëshirueshme të arrijë të sigurojë një qasje që lehtëson punëmarrësin, por kjo nuk arrihet gjithmonë dhe ne nuk gjejmë arsye për tu ngarkuar me akuza të tilla.

Nuk gjejmë asnjë lloj arsyeje se pse suprimimi i postit të drejtuesit të një Projekti (tërësisht të pavarur nga departamente apo projekte të tjera), brenda organizatës duhet të diskutohet gjerësisht me të gjithë punonjësit në periudha të ndryshme kohore dhe më pas të finalizohet me ristrukturim mirëfilli të departamenteve, hapje departamentesh të tjera etj.

Në dijeninë tonë nuk është kjo fryma e ligjit dhe nuk ka asnjë dispozitë ligjore urdhëruese që e detyron Punëdhënësin të ndjekë këtë procedurë.

Duke qenë se nga ana juaj është konsideruar e nevojshme që të japim informacion mbi hapat e ndjekura në procedurën ndaj z. B, për t'ju ndihmuar të analizoni në këndvështrime të ndryshme, më poshtë po rendisim kronologjikisht këto procedura:

Datë 3 Nentor 2023 - Në mbledhjen e SMT, pika 3, diskutohet mbi procesin e zëvendësimit të stafit (përkatësisht për D. R dhe S. B). Në pikën 13 diskutohet për:

Përgatitja për 2024:

Pika e diskutimit: Buxheti për vitin 2024 ka rezultuar të jetë më i ulët se sa ishte parashikuar fillimisht, dhe shkalla jonë aktuale e të ardhurave është gjithashtu e ulët.

Kurset e këmbimit për Euron dhe USD vazhdojnë të krijojnë boshllëk të konsiderueshëm buxhetor. Duke pasur parasysh këto sfida, është thelbësore që projektet tona në vazhdim të përputhen me përpjekjet tona për të forcuar pozicionin tonë për vitin e ardhshëm. Adresimi i kufizimeve financiare kërkon që ne të eksplorojmë rrugët e rikuperimit të kostos dhe të identifikojmë mundësitë për të reduktuar shpenzimet e përgjithshme përgjatë vitit 2024. Zhvillimi i një qëllimi të përshtatshëm struktural është e nevojshme për t'u përafëruar me objektivat tona strategjike. Për të kryer këtë rishikim në mënyrë efektive, një analizë gjithëpërfshirëse e situatës dhe një vlerësim strategjik janë thelbësore.

Çdo ndryshim ose rregullim në qasjen tonë aktuale duhet të bazohet në një kuptim të plotë të rrethanave tona aktuale dhe drejtimit strategjik. Pikat e Veprimit: PDQ do të udhëheqë procesin e lehtësimit të rishikimit dhe analizën e situatës së strategjisë. Pasi të jenë vendosur këto dokumente kyçe, Ekipi i Menaxhimit të Lartë (SMT) do të rishikojë strukturën aktuale organizative. Kjo qasje e strukturuar siguron që çdo modifikim i bërë të jetë i mirëinformuar, strategjik dhe i orientuar drejt arritjes së objektivave tona.

Datë 20 Nëntor 2023 - Në mbledhjen e rradhës së SMT, në vijim të procesit të rishikimit të strukturës së organizatës diskutohet mbi" (i) mbi mbarimin e kontratës së punës për tre koordinatorë në terren të Projektit "Mbrojtja e Fëmijeve" për shkak të kufizimeve të buxhetit; dhe (ii) nevojën e rishikimit të strukturës dhe përgatitjen e një propozimi për miratim nga Bordi i Drejtorëve të organizatës. Në këtë takim sqarohet se "Për më tepër, sfidat e paraqitura nga kufizimet e financimit dhe optimizimi i organizimit tonë struktural ndikon ndjeshëm në rrugën tonë përpara".

Në këtë mbledhje është marrë në konsideratë se ristrukturimi ka si pikësynim përshtatjen e aktivitetit të SCiA me situatën në Shqipëri, duke përfshirë këtu situatën e fëmijeve dhe të rinjve në nëvoje, të cilët janë në fokusin e misionit të SCiA, situatën e strategjisë të institucioneve qendrore dhe lokale të shtetit Shqiptar, si dhe kërkesat e donatorëve për rritje, efikasitet dhe fleksibilitet të nevojshëm për të arritur impaktin maksimal në arritjen e objektivave për 2030.

Datë 1 dhe 4 Dhjetor 2023 - Në mbledhjen e rradhës së SMT diskutohet për prezantimin e planit të ristrukturimit objektivat e të cilit janë: Përafrimi me prioritetet e donatorëve; Efikasiteti operacionale; Fleksibiliteti dhe përshtatshmëria dhe Raportimi dhe përgjegjshmëria e zgjeruar.

Pa u zgjatur në detaje të tjera të kësaj mbledhjeje, fokusi i së cilës ishte ristrukturimi, bie në sy se ky proces prek:

- Mbyllja e pozicioneve të menaxherit të zbatimit të projektit për "Rrugët drejt mirëqënies, Fuqizimi dhe Qëndrueshmëria për Adoleshentët dhe të Rinjtë në Shqipëri" dhe suprimimi i pozicionit të drejtuesit të projektit "Shkollat për*

Shëndetin". Rregullimi i propozuar përfshin transferimin e përgjegjësive menaxhuese të këtyre dy projekteve të Drejtori Ekzekutiv. Ky ndryshim do të ndikojë në rolin e mbikëqyrjes si dhe për pozitat e tjera brenda ekipit përkatës.

- *Mbyllja e tre pozicioneve koordinatorë lokale për projektin Mbrojtja e Fëmijëve.*
- *Pozicioni i Këshilltarit të Programit për Parandalimin dhe Edukimin Seksual të Fëmijëve do të mbyllet.*
- *Caktimi i një pozicioni të ri të Zyrtarit MEAL nën menaxhimin e MEAL Specialist.*
- *Heqja e pozicionit të Menaxherit të Zhvillimit të Biznesit të Ri (50%) dhe transferimi i rolit nën pozicionin e Specialistit të Mbrojtjes së Lartë dhe Programimit të Sigurt.*
- *Transferimi i pozicionit të Koordinatorit të Projektit dhe Menaxhimit të Ndryshimit të Medias nga Branding dhe Departamenti i Mobilizimit të Burimeve tek Menaxheri i Zbatimit të Programit dhe CRG.*
- *Përditësimi i pozicionit të Specialistit të Avokimit dhe Fushatës në Advokaci, etj.*
- *Roli i Specialistit të Komunikimit do të përfshijë tani një fokus zhvillimin për sektorin privat.*

Në këtë mbledhje të SMT-së është marrë në konsideratë se: Me marrjen e menaxhimit të këtyre projekteve kryesore nga Drejtori Ekzekutiv, krijohet një pamje gjithëpërfshirëse e iniciativave strategjike të organizatës. Kjo perspektivë holistike nxit përmirësimin e koordinimit dhe integritetit të përpjekjeve ndërmjet departamenteve të ndryshme dhe të dy projektet e lartpërmendura. Mbyllja e roleve të menaxherit të zbatimit të programit dhe menaxherit të projektit është parashikuar të rezultojë në rishpërndarje më efikase të burimeve. Duke optimizuar buxhetet e organizatës dhe projekteve, kjo masë siguron shfrytëzimin efektiv të burimeve, duke kontribuar në organizimin evolucionin i përgjithshëm dhe optimizimi strukturor.

Me datë 4 Dhjetor 2023, Bordi i Drejtorëve të organizatës ka miratuar pa asnjë vërejtje ndryshimet dhe përshtatjet e strukturës duke bërë një analizë të thellë të situatës (për referencë shiko faqen 12 të këtij Vendimi).

Ajo që bie më tepër në sy në këtë vendim, është procedura dhe afatet që Bordi i Drejtorëve ka vendosur të ndjekë duke specifikuar se:

Afati kohor: Pas miratimit të procesit të rishikimit strukturor nga bordi i drejtorëve do të fillojë procesi i informimit të stafit të prekur. Kjo do të bëhet në përputhje me kërkesat ligjore. Çdo anëtar i stafit të prekur do të njoftohet drejtpërdrejt - takim individual, i cili do të takohet nga menaxheri i tyre i drejtpërdrejtë dhe një përfaqësues nga Departamenti i Burimeve Njerëzore.

Më datë 11 Dhjetor 2023, në zbatim të Vendimit të Bordit të Drejtorëve ka nisur procedura për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës së z. B, në përputhje me parashikimet e Kodit të

Punës. Vijimësia e këtij procesi është sqaruar nga vetë ankimuesi dhe nuk po e përmendim këtu.

Nga sa më sipër, besojmë se të gjitha veprimet dhe hapat e ndjekura nga Organizata hedhin poshtë ankimin e z. B, në lidhje me insinuatat se e gjitha procedura e ndryshimit të strukturës është bërë "për të kamufluar heqjen nga puna", "proces i ngutur", "proces me qëllimin e vetëm për ta larguar nga puna". Ky proces i cili ka zgjatur rreth 2 muaj, është shoqëruar me bashkime të pozicioneve apo me mbarim të marrëdhënieve të punës jo vetëm për ankimuesin, por për disa punonjës.

Ju sigurojmë se në gjithë historinë e aktivitetit të organizatës tonë në Shqipëri që nga viti 1999 kjo është hera e parë që ndaj nesh ngrihen akuza të tilla. Siç e shpjeguam më lart, SCA është pjesë e grupit të organizates ndërkombetare "Save the Children", e cila ka politika shumë të qarta në lidhje me çdo lloj forme abuzimi apo diskriminimi në punë dhe ne krenohemi me faktin që ruajmë me fanatizëm këto vlera dhe për asnjë moment dhe në asnjë rrethanë nuk do të abuzojmë me pushtetin që na jep pozicioni i punës.

Dokumentet e hartuara dhe të miratuara nga SMT dhe Bordi i Drejtorëve janë pjesë e raportimeve dhe auditimeve që kemi nga organizata mëmë dhe është e qartë për çdo individ qoftë pjesë e SMT, qoftë pjesë e Bordit të Drejtorëve se çdokush mban përgjegjësi në rast se evidentohen shkelje të tilla, ashtu siç aludon z. B.

Ju lutem merrni në konsideratë se anëtarët e Bordit të Drejtorëve janë persona publikë që mbajnë poste të rëndësishme dhe kujdesen që reputacioni i tyre të mos njollosë në asnjë mënyrë organizatën ku bëjnë pjesë dhe askush prej tyre nuk do të rrezikonte të merrte vendime farse apo të bëhej pjesë e diskriminimit ndaj punonjësve të SCA-së.

Përsa i përket masave që z. B, kërkon të ndërmerren nga ana juaj në lidhje me detyrimin e SCA për të rinovuar Kontratën e Punës, besojmë se kjo është një çështje që i përket vetëm vullnetit dhe lirisë së palëve për të vazhduar apo jo një marrëdhënie kontraktuale dhe nuk mund të përfshihen palë të treta.

Ndërkohë, siç e kemi theksuar ne, vazhdojmë të marrim në konsideratë rolin dhe kontributin e z. B, në punën e tij dhe jemi të gatshëm që ta rekomandojmë në organizata të tjera ose ta ftojme të kandidojë për pozicione vakante pune brenda organizatës nëse do të krijohet ndonjë vend i përshtatshëm për kualifikimet e tij.

Ne si organizatë jemi përpjekur që e gjithë procedura e ndryshimeve që përfshin edhe pozicionin e z. B, të jetë në përputhje me ligjin shqiptar, por në rast se për ndonjë arsye qasja apo interpretimi ynë ka qenë jo i duhur, kjo nuk përbën shkak për të ngritur akuza të tilla diskriminimi.

3. Me shkresën nr. 293 prot., datë 13.02.2024 Komisioneri, kërkoi nga Fondacioni "Save the Children Albania" informacion shtesë në lidhje me procesin e ristrukturimit:

4. Me shkresën nr.1001/659 prot., datë 22.02.2024, Fondacioni "Save the Children Albania", ka thyer përgjigje në lidhje me shkresën e mësipërme ku shpjegon ndër të tjera se:

“Procesi i ristrukturimit apo përzgjedhja e stafit që ju është rinovuar kontrata e punës është bazuar në aktet të brendshme, përgjigja jonë është po. SCA ushtron aktivitetin e saj dhe kujdeset të marrë vendime në përputhje me të gjitha udhëzimet, politikat dhe rregulloret e "Save the Children Albania", si dhe në përputhje me ligjin shqiptar.

Përsa i përket kritereve mbi të cilat është bërë përzgjedhja e stafit, këto çështje janë trajtuar në Vendimet e SMT-së dhe Vendimin e Bordit të Drejtorëve të datës 4 Dhjetor 2024, vendime të cilat janë marrë pikërisht në zbatim jo vetëm të dokumentit të sipërpërmendur por të një morie pafund politikash të prodhuara ndër vite.

Në sqarimin e mëparshëm jemi përpjekur të sqarojmë se ristrukturimi është një proces shumë dinamik dhe fleksibël dhe nuk mund të ekzistojnë kritere specifike sesi duhet bërë përzgjedhja e stafit, rinovimi i kontratave, kush duhet të rrijë dhe kush duhet të largohet. I gjithë procesi i ristrukturimit bazohet sipas nevojave të organizatës, strategjive, pritshmërive dhe ajo çfarë është më e rëndësishme në nevojën për të siguruar qasje pozitive të përmbushjes së misionit të saj. Për këtë arsye, edhe SMT edhe Bordi i Drejtorëve janë përpjekur që ky proces ristrukturimi të bazohet në politika dhe parime dhe të përshtatshme rast pas rasti sipas situatave të krijuara.

Ne jemi të ndërgjegjshëm që kërkesa juaj nëse ka kritere të tilla, bëhet për të hedhur dritë më shumë në lidhje me arsyen e ankimit, nëse z. B, është subjekt diskriminimi apo jo, por ju siguroj se në asnjë rast dhe për asnjë lloj motivi SCA nuk ka tentuar apo kryej ndonjë veprim që mund të cënojë të drejtat e individit dhe aq më tepër të angazhojë burime njerëzore, antarë të organeve ekzekutive, antarë të Bordit Drejtues për të fabrikuar një proces abuziv.

Kjo akuzë e z.B, është e tepërt!!!

Për sa më sipër, shpresojmë që materiali i vendosur në dispozicion është i mjaftueshëm për sa kërkohet. Ky dokument shtjellon më së miri të gjitha çështjet në lidhje me marrëdhëniet e punësimit, përfshirë dhe çështjen në fjalë.

Të gjitha detajet në lidhje me procedurën e ndjekur për këtë proces ristrukturimi janë dhënë në sqarimet e mëparshme. Kemi radhitur me rend kronologjik të gjitha hapat e ndjekura, personat e përfshirë dhe kemi dërguar dokumentacionin përkatës. E gjithë procedyra e ndjekur është përcaktuar në vendimet e datave 1 dhe 4 dhjetor 2023, të miratuara me vendim e Bordit të Drejtorëve.

Informacioni për stafin e organizatës është komunikuar në dy raste:

- Në fillim, pas analizave dhe mbledhjeve të zhvilluara nga Këshilli Drejtues për procesin e ristrukturimit, punonjësit që prekeshin nga ndryshimet strukturore të organizatës janë ftuar në

takime individuale. Gjatë këtyre takimeve, u paraqitën dhe arsytet që çuan organizatën të merrte vendimin për ndryshimet në pozicionin e tyre të punës.

- Gjithashtu, më datën 11 dhjetor 2023, në një takim të mbajtur me stafin e organizatës, janë prezantuar arsytet dhe ndryshimet që ka sjellë ky ristrukturim. Bashkë me këtë komunikim, do të gjeni dokumentacionin për takimet e zhvilluara dhe minutat e takimit me stafin e organizatës.

Nga ndryshimet në strukturën e organizatës janë prekur gjithësej 7 pozicione, si më poshtë:

- 2 pozicione ishin vakant si rezultat i largimit vullnetar të stafit, duke u nisur dhe nga situata financiare e fondacionit;

- 3 pozicione - koordinatorët lokal për projektin Mbrojtja e Fëmijëve,

- Pozicioni manaxheri i projektit "Shkollat për Shëndetin"; dhe

- pozicioni Këshilltare e Programit për Parandalimin dhe Edukimin Seksual të Fëmijëve.

Për njoftimin e secilit prej punonjësve që është ndërprerë marrëdhënia e punësimit, janë ndjekur procedurat ligjore të përcaktuara në Kodin e Punës sipas afateve individuale të kontratave të punësimit.

Gjithashtu, ka patur edhe tre pozicione të tjera që kanë pësuar ndryshime në punën e tyre:

- 1 punonjës, Sr.Child Protection and Gender Specialist, është promovuar në pozicionin e zëvendës manaxherit PDQ-NBD.

- 1 punonjës, Koordinator i Projektit, është transferuar në një departament tjetër dhe i është ndryshuar supervizori.

1- punonjës është ndryshuar detyra nga Specialist për Advokaci dhe Fushata në Specialist i Advokacisë, Fushatës dhe Zhvillimit të Përmbajtjes.

Lajmërimi i punonjësve që kanë pasur ndryshime strukturore është bërë në takimet individuale.

Drejtuesit të projektit "Rrugët drejt Mirëqënies, Fuqizimit dhe Qëndrueshmërisa për Adoleshentët dhe të Rinjtë e Shqipërisë", nuk i është rinovuar kontrata përtej 31 dhjetor 2023. Ky pozicion është hequr nga organigrama e organizatës nga nga data 1 janar 2024.

Ju lutem kini parasysh se gjatë procesit të ristrukturimit nga ana e SCA-së janë marrë parasysh për aq sa ka qenë e mundur që edhe për personat që ju është ndërprerë marrëdhënia e punësimit të shikohej ndonjë alternativë punësimi në një pozicion tjetër, duke patur parasysh përshkrimi i punës për çdo pozicion, aftësitë dhe kualifikimet e individit.

Në rastin e z. B, siç e kemi theksuar edhe në shkresën e mëparshme, edhe në dokumentacionin shoqërues, SCA ka shprehur vullnetin e saj për ti afruar një pozicion tjetër pune ose për ta rekomanduar me kërkesë të te tij tek organizata të tjera me të cilat bashkëpunojmë.

Pavarsisht disponibilitetit nga ana e SCA, aktualisht në organigramën e organizatës nuk ka ndonjë pozicion drejtues të nivelit që kishte më parë z. B, duke marrë në konsideratë aftësitë, eksperiencën e gjatë në punë, nivelin e arsimit dhe kualifikimet personale. Gjithashtu, aktualisht SCA nuk ka shpallur asnjë pozicion të lirë pune qoftë edhe pozicione të një niveli më të ulët, në mënyrë të tillë që ti ofronte një alternativë tjetër që mund të kënaqte kërkesat e tij.

I njëjti qëndrim është mbajtur nga SCA edhe për punonjësit e tjerë siç është rasti i 3 koordinatorëve lokalë për projektin Mbrojtja e Fëmijëve dhe Këshilltares së Programit për Parandalimin dhe Edukimin Seksual të Fëmijëve.

Theksojmë edhe njëherë se nuk ka asnjë pozicion apo vend vakant pune të shpallur gjatë kësaj periudhe. Sapo të ketë një mundësi të tillë do të bëhet lajmërimi për të aplikuar.

Besojmë se ky shpjegim tregon qartë se në asnjë rast dhe për asnjë arsye për të cilat ankohet z. B, nuk ka dallime preferenciale apo akoma më keq veprime diskriminuese ndaj tij. Përkundrazi, referuar edhe natyrës së pyetjeve që na janë drejtuar me shkresën tuaj, kuptojmë se akuza për diskriminim po orientohet qëllimisht në keqdashje dhe në informacione të pavërteta që ju vihen në dispozicion nga z. B.”

5. Bazuar në nenin 33, pika 8, të LMD, ku parashikohet se: “ 8. Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar”, për shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes, Komisioneri njoftoi palët me shkresën nr.419/2 prot., datë 28.03.2023, për zhvillimin e një seance dëgjimore.

Komisioneri në datën 28.03.2022, zhvilloi një seancë dëgjimore publike. Në seancë dëgjimore ishte prezent ankuesi z. G. B dhe nga ana Fondacionit "Save the Children Albania", ishte prezent znj. A. M, Drejtore Ekzekutive e Fondacionit “Save the Children Albania”, z. Sh. K, përfaqësues ligjor dhe znj. E. D, Manaxhere e Shërbimeve Mbështetëse.

Gjatë seancës dëgjimore, palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me Komisionerin. Gjithashtu për arsye se dokumentacioni shkresor i dërguar nga Fondacioni "Save the Children Albania", ishte në gjuhën angleze u kërkuar që të sillej në vijim sipas formës së kërkuar ligjore.

1. Në vijim të seancës dëgjimore, me shkresën nr. 1001/670 prot., datë 12.04.2024 Fondacioni "Save the Children Albania", administruar pranë Komisionerit me nr. 429/4 prot., datë 15.04.2024, depozitoi dokumentacionin që iu kërkuar gjatë seancës dëgjimore.

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

Në bazë të nenit 3, pika 1 të LMD, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur 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.

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga LMD, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3, pika 2, të LMD, si një situatë 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 mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se diskriminimi ka ndodhur, duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesin në të drejtën për punësim;
- në krahasim me sesi janë trajtuar, trajtohen ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme, dhe;
- arsyeja për këtë trajtim është një/disa nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje ligjore nga diskriminimi.

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse pala ankuese është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet krahasuesi. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien e saj të punësimit. Pra, për të vërtetuar sjelljen diskriminuuese, nuk është e nevojshme në çdo rast identifikimi i një krahasuesi konkret, por kërkesa për të provuar se pala ankuese i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm, konsiderohet e përmbushur edhe nga një krahasues “hipotetik”, që në rastin konkret është mënyra se si subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, ka respektuar standartet dhe kërkesat ligjore të parashikuara nga legjislacioni në fuqi që rregullon marrëdhënien e punës së ankueseit.

Në Komentin e Përgjithshëm nr.20, “Për mosdiskriminimin në të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore”, pika 10, të miratuar nga Komiteti për të Drejtat Sociale, Ekonomike dhe Kulturore, pranë Organizatës së Kombeve të Bashkuara, në vitin 2009, parashikohet se: “...Diskriminimi i drejtpërdrejtë përfshin gjithashtu veprime ose mosveprime të dëmshme mbi bazën e një shkakut të mbrojtur, kur nuk ka një situatë të ngjashme të krahasueshme”.

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm.

Bazuar në provat e administruara gjatë procesit administrativ të shqyrtimit të ankesës, rezulton se që nga Marsi i vitit 2020 e në vazhdim, ankuesi ka qenë në marrëdhënie pune pranë Fondacionit “Save the Children Albania” si drejtues i projektit "Shkollat për Shëndetin".

Fondacioni "Save the Children", është një organizatë jofitimprurëse e cila është regjistruar si person juridik, në bazë të Vendimit nr.3041, datë 22.10.1999 të Gjykatës së Shkallës së Parë Tiranë, me adresë të regjistruar në Rrugën "Komuna e Parisit", L.8, Pallatet "1 Maj", Vila "Lami", Tiranë (*Zyra kombëtare*)

Nga aktet e administruara rezulton se, donator i projektit në kuadër të të cilit është punësuar ankuesi është Agjencia Zviceriane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC) dhe projekti zbatohet nga Fondacioni “Save the Children Albania” nën mbikqyrjen e organizatës mëmë "Save the Children Switzerland", kjo e fundit organizatë e cila është shpallur fituese e këtij projekti. Afati i përfundimit të këtij projekti është data 28 Shkurt 2025.

Referuar termave të referencës të publikuara në tenderin e shpallur nga donatori për projektin “Shkollat për Shëndetin” në lidhje me pozicionin “Drejtues Projekti”, konstatohet se, kërkohet në mënyrë specifike që drejtuesi i projektit të ketë eksperiencë në fushën e shëndetësisë.

Punëdhënësi Fondacioni “Save the Children Albania” nuk e kundërshtoi pretendimin e ankuesit se ai ka qenë pjesë e dokumentacionit të aplikimit për tenderin e shpallur nga donatori Agjencia Zviceriane për Zhvillim dhe Bashkëpunim SDC, si drejtues i propozuar i këtij projekti.

Rezulton se, ankuesi G. B, ka patur gjithsej 4 kontrata me afat të përcaktuar 1 vjeçar me Fondacionin "Save the Children Albania". Konkretisht:

- *Kontrata e parë e punës* midis ankuesit dhe punëdhënësit/Fondacionit “Save the Children Albania”, është nënshkruar në datën 28.02.2020. Referuar nenit 1 “*Qëllimi i kontratës, Posti dhe Detyrat*”, të kontratës së punës, përcaktohet se: “ *1.1 Kjo kontratë lidhet për qëllime të nevojave të Punëdhënësit në kuadër të zbatimit të objektivave të projektit, “Health Promotion and Non-Communicable Disease Prevention in School-inception phase” nën drejtimin dhe koordinimin e Punëdhënësit. 1.2 Punëdhënësi e punëson Punëmarrësin si Team Leader të kryejë detyrat e përcaktuara në Përshkrimin e punës të bashkëlidhur si Aneksi 1, i kësaj Kontrate.”*

Në nenin 2 “Afati i Kontratës”, të kontratës së punës, përcaktohet afati i kontratës. Në pikën 2.1, përcaktohet: “*2.1 Për shkak të qëllimit të kësaj Kontrate punësimi siç përcaktohet në Nenin 1.1 dhe financimit të kufizuar, kjo kontratë lidhet për një afat të caktuar kohe. Data e hyrjes në fuqi të kësaj Kontrate është data 02 mars 2020 dhe data e përfundimit është data 28 shkurt 2021, përveç nëse zgjidhet paraprakisht siç paraprakisht parashikohet në Nenin 14 të kësaj Kontrate. 2.2 Pas datës së përfundimit të Kontratës, asgjë në përmbajtjen e kësaj Kontrate nuk do të interpretohet si ripërtëritje apo zgjatje automatikisht e afatit të*

Kontratës. Punëdhënësi ka të drejtën (jo detyrimin) që të lidh një kontratë tjetër me afat pas datës së përfundimit të kësaj Kontrate....”

- *Kontrata e dytë e punës* midis ankuesit dhe punëdhënësit/Fondacionit “Save the Children Albania”, është nënshkruar në datën 01.03.2021. Qëllimi i kontratës, pozicioni i punës (postit), detyrat është i njëjtë me kontratën pararendëse. Kontrata është lidhur për një afat kohor të caktuar, duke filluar nga data e hyrjes së fuqi 01.03.2021 deri në datën e përfundimit, datë 28.02.2022. Kontrata përmban të njëjtin përcaktim në lidhje me ripërtëritjen e saj.
- *Kontrata e tretë e punës* midis ankuesit dhe punëdhënësit/Fondacionit “Save the Children Albania”, është nënshkruar në datën 01.03.2022. Qëllimi i kontratës, pozicioni i punës (postit), detyrat është i njëjtë me kontratën pararendëse. Kontrata është lidhur për një afat kohor të caktuar, duke filluar nga data e hyrjes së fuqi 01.03.2022 deri në datën e përfundimit, datë 28.02.2023. Kontrata përmban të njëjtin përcaktim në lidhje me ripërtëritjen e saj.
- *Kontrata e katërt e punës* midis ankuesit dhe punëdhënësit/Fondacionit “Save the Children Albania”, është nënshkruar në datën 01.03.2023. Qëllimi i kontratës, pozicioni i punës (postit), detyrat është i njëjtë me kontratën pararendëse. Kontrata është lidhur për një afat kohor të caktuar, duke filluar nga data e hyrjes së fuqi 01.03.2023 deri në datën e përfundimit, datë 28.02.2024. Kontrata përmban të njëjtin përcaktim në lidhje me ripërtëritjen e saj.

Marrëdhënia e punës midis ankuesit dhe punëdhënësit rregullohet në bazë të dispozitave të Kodit të Punës.

Marrëdhëniet e punës midis ankuesit dhe punëdhënësit kanë vijuar normalisht deri në momentin kur në bazë të Vendimit nr.102, datë 18.08.2023 të Gjykatës së Posaçme të Shkallës së Parë për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar, ankuesi është vendosur person nën hetim.

Rezulton se, nëpërmjet *e-mailit* të datës 21.08.2023, Drejtorja Ekzekutive e Fondacionit “Save the Children Albania, i ka komunikuar stafit të projektit se, "Save the Children" kishte pezulluar për kohësisht kompetencat nënshkruese të ankuesit dhe roli i tij përfaqësues i projektit do të qëndronte në pritje deri në një njoftim tjetër.

Me anë të njoftimit me nr.1001/643 prot, datë 05.12.2023, punëdhënësi e ka njoftuar ankuesin për zhvillimin e një takimi në datën 11.12.2023 për të diskutuar në lidhje me marrëdhënien e punës. Nëpërmjet këtij njoftimi, punëdhënësi ka njoftuar ankuesin se procesi i ristrukturimit i ndërmarrë nga ana e punëdhënësit prekte edhe pozicionin e punës të mbajtur nga ankuesi.

Ankuesi në cilësinë e punëmarrësit dhe Fondacioni “Save the Children Albania” në cilësinë e punëdhënësit kanë zhilluar takimin midis tyre për të diskutuar në lidhje me ecurinë e marrëdhënies së punës në datën 11.12.2023. Referuar procesverbalit të mbajtur gjatë takimit

të zhvilluar në datën 11.12.2023, punëdhënësi i ka parashtruar ndër të tjera ankuesit se *marrëdhënia e punës midis tij dhe punëdhënësit do të përfundojë në afatin e përfundimit të kontratës në datë 28.2.2024, për shkak se, në kuadër të procesit të ristrukturimit bazuar në kërkesat operationale të Fondacionit ishte vendosur që pozicioni i punës së ankuesit nuk do të jetë më në strukturën organizative të Fondacionit.*

Ankuesi nuk ka qenë dakort me arsyet e komunikuar nga ana e punëdhënësit lidhur me zgjidhjen e kontratës së tij të punës dhe ka kërkuar informacione të detajuara në lidhje me ristrukturimin.

Në vijim të takimit me punëdhënësin në datën 11.12.2023, ankuesi ka paraqitur një observacion në datën 14.12.2023. Në këtë observacion, ankuesi jo vetëm që ka riparashtruar kundërshtimet e tij në lidhje me arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës, por ka pretenduar se po paragjykohet dhe diskriminohet për shkak të mos prezumimit të pafajësisë së tij, pasi ai është një person nën hetim dhe jo një person i dënuar, dhe jo vetëm në lidhje me momentin e zgjidhjes së kontratës së punës, por edhe lidhur me pezullimin e kompetencave të tij si drejtues projekti, që prej muajit gusht 2023.

Me anë të shkresës nr.649 prot., datë 18.12.2023, punëdhënësi/Fondacioni "Save the Children Albania" i ka komunikuar ankuesit vendimin nr.1001/468 datë 18.12.2023 "Për zgjidhjen e kontratës individuale të punës për punëmarrësin z.G. B", nëpërmjet të cilit është vendosur *zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin më datë 29 Shkurt 2024*. Rezulton se ankuesi ka marrë dijeni për këtë vendim në datën 18.12.2023.

Sa më sipër, ankuesi ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën objekt shqyrtimi, duke pretenduar se është diskriminuar nga ana e Fondacionit "Save the Children Albania".

A.1. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm për sa i përket pezullimit të kompetencave si "Drejtues Projekti".

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, rezultoi se z. G. B, ushtronte detyrën si "Drejtues Projekti" i projektit "Shkollat për Shëndetin" që në datën 1 mars 2020. Detyrat funksionale të menaxherit i projektit, janë:

- Të ofrojë mbështetje teknike, menaxheriale dhe administrative për projektin "Shkollat për Shëndetin" në veçanti për planifikimin dhe zbatimin duke përfshirë zhvillimin e planit të punës dhe buxhetimin vjetor.
- Të ofrojë mbështetje teknike për MAS dhe MSHMS në Shqipëri për forcimin e aktiviteteve dhe programeve të promovimit të shëndetit në shkolla në zonat/shkollat e mbuluara nga projekti.
- Të sigurojë progresin e projektit në fushën e promovimit të shëndetit në shkolla në bashkëpunim të ngushtë me autoritetet shqiptare dhe institucionet përkatëse ndërkombëtare.
- Të bashkëpunojë dhe të sigurojë udhëheqje për ekipin lokal të projektit, të mbikëqyrë aktivitetet e tyre dhe të monitorojë performancën e tyre.

- Të sigurojë administrimin korrekt të fondeve “fiduciary” të SDC-së të akorduara në Shqipëri për projektin “Shkollat për Shëndetin” dhe të organizohet një auditim lokal vjetor.
- Të sigurojë komunikim dhe shkëmbim të rregullt informacioni me Save the Children Switzerland, SDC dhe Ambasadën Zvicerane në Tiranë, si dhe projekte të tjera të financuara nga SDC në Shqipëri.
- Të koordinojë të gjitha aktivitetet e lidhura me projektin, të ndërlidhet me partnerë të tjerë zhvillimi të Qeverisë së Shqipërisë si dhe me OJQ-të.
- Të sigurojë zbatimin e kornizës së monitorimit dhe vlerësimit të projektit, duke përfshirë mbledhjen dhe analizën e rregullt të të dhënave programore.
- Të hartojë raporte të rregullta dhe dyvjeçare të progresit.
- Të promovojë integrimin gjinor dhe të përfshirjes sociale.
- Të veprojë si sekretar dhe person koordinues për Komitetin Drejtues të projektit.

Që prej fillimit të punës në pozicionin si “Drejtues Projekti” ankuesi ka vijuar të ushtrojë normalisht të gjitha detyrat funksionale të parashikuara për këtë pozicion pune, deri në datën 21.08.2023. Bazuar në faktet dhe provat e administruara rezulton se:

Në bazë të Vendimit nr.102, datë 18.08.2023 të Gjykatës së Posaçme të Shkallës së Parë për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar, ankuesi është vendosur person nën hetim dhe ndaj tij është marrë masa e sigurimit personal me karakter shtrëngues “*Detyrim për t’u paraqitur në policinë gjyqësore*”, sipas dispozitave të Kodit të Procedurës Penale

Ndërkohë rezultoi se, para daljes së vendimit të mësipërm, në datën 17.08.2023, punëdhënësi, nëpërmjet Znj. E. D, Menaxhere e Burimeve Njerëzore, me *email* drejtuar z. G. B, i ka kërkuar informacionin si mëposhtë vijon: “*I dashur G, nga lajmet kemi mësuar se ka masë sigurie personale “Detyrim për paraqitje në policinë gjyqësore” për shkak të një hetimi në emrin tuaj. A është e vertetë? Nëse po, a mund ta informoni zyrën për situatën tuaj dhe cilat janë pretendimet/akuzat? A mund të sqaroni gjithashtu nëse kjo lidhet me punën tuaj aktuale që keni me “Save the Children në Shqipëri”. Përgjigja juaj e menjëhershme për këtë çështje vlerësohet shumë. Faleminderit.*”

Në përgjigje të *email* të mësipërm nga ana e ankuesit po në datën 17.08.2023 është kthyer përgjigje si mëposhtë: “*E dashur E, Faleminderit për pyetjen tuaj! Vërtet jam informuar nga lajmet dhe nesër (18 Gusht) në orën 15:40 do të ketë një komunikim me mua nga autoritetet. Ju lutem vini re se në këtë fazë më kërkohet vetëm të paraqitem në policinë gjyqësore. Më e rëndësishmja, ky rast daton në vitin 2015 dhe nuk ka të bëjë fare me pozicionin tim të punës tek “Save the Children”, të cilin e kam filluar në vitin 2020. Unë do t’ju mbaj të informuar për ecurinë e kësaj çështjeje. Përhëndetje të përzemërta.*”

Me *email* e datës 21.08.2023, znj. A. M, Drejtore Ekzekutive e Fondacionit "Save the Children Albania", ka informuar stafin se: “*I dashur ekip i projektit. Në dritën e zhvillimeve të fundit, ju*

lutemi të informoheni se "Save the Children" ka pezulluar përkohësisht kompetencat nënshkruese të G. sipas skemës sonë të delegimit dhe roli i tij përfaqësues do të qëndrojë në pritje deri në një njoftim tjetër. Për dy javët e ardhshme, "Save the Children Switzerland" do të marrë rolin e udhëheqësit të përkohshëm të projektit. Gjatë kësaj periudhe, "Save the Children" e Zvicrës do të punojë ngushtë me ekipin lokal të projektit dhe do të jetë përgjegjës për marrjen e vendimeve kyçe në lidhje me projektin. Znj. D.O, që përfaqëson "Save the Children Switzerland", do të jetë kontakti juaj kryesor dhe pika qëndrore gjatë kësaj kohe. E vlerësojmë mirëkuptimin dhe bashkëpunimin tuaj."

Me email e datës 18 Shtator 2023 nga Znj. A. M, Drejtoreshë Ekzekutive e "Save the Children Albania", drejtuar stafit, ka përcjellë informacionin si mëposhtë: *"Të nderuar anëtarë të ekipit të projektit, Komiteti i Menaxhimit të Krizave ka vendosur që nga data 18 shtator 2023, S. V do të marrë përgjegjësitë e përfaqësimit dhe mbajtjes së buxhetit, duke pasuar D. O. Ky ndryshim do të zbatohet me efekt të menjëhershëm dhe do t'i nënshtrohet rishikimit periodik. Ne e vlerësojmë sinqerisht mirëkuptimin dhe bashkëpunimin tuaj në këtë çështje."*

Ankuesi pretendon se, që nga data 18 Gusht 2023 e në vijim, i janë hequr gradualisht shumica e kompetencave dhe detyrave funksionale bazë, aq sa aktualisht nuk është informuar pothuajse për asgjë që kishte lidhje me projektin të cilin ai duhet të drejtonte.

Nga faktet dhe provat e administruara, nuk rezulton që punëdhënësi të ketë materializuar në një akt shkresor vendimarrjen e tij lidhur me pezullimin e disa kompetencave të ankuesit si "Drejtuës projekti" dhe që t'ia ketë komunikuar vendimarrjen e tij ankuesit individualisht, në cilësinë e punëmarrësit, së bashku me arsyet që e kishin shtyrë punëdhënësin që të merrte këto masa. Gjithashtu, nuk rezulton që punëdhënësi të ketë përcaktuar ndonjë afat në lidhje me kohëzgjatjen e pezullimit, edhe pse pranon se pezullimi ka qenë i përkohshëm. Rezultoi se, pezullimi i kompetencave të ankuesit si "Drejtuës projekti" ka vijuar deri në zgjidhjen e marrëdhënies së punës me ankuesin.

Bazuar në deklaratimet e të dy palëve, rezulton e provuar se, në datën 30.08.2023, është zhvilluar një mbledhje e stafit të Fondacionit "Save the Children Albania". Ankuesi pretendon se gjatë kësaj mbledhje është vënë në pozita të vështira pasi ka qenë i detyruar të kthente përgjigje që do ti drejtoheshin nga stafi. Sipas ankuesit, situata e krijuar në mbledhjen e datës 30.08.2023, ishte e papritur për të, pasi në mbledhje Drejtoresha Ekzekutive e Fondacionit, ka trajtuar për rreth 15-20 minuta çështjen e tij gjyqësore (si person nën hetim) dhe ka ftuar në fund anëtarët e stafit të bënin pyetje.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesja e Fondacionit "Save the Children Albania" konfirmoi faktin se, gjatë mbledhjes së zhvilluar me stafin në datën 30.08.2023, është

diskutuar çështja gjyqësore e ankuesit dhe se ndaj ankuesit janë drejtuar pyetje nga ana e punonjësve pjesmarrës në mbledhje në lidhje me çështjen e tij gjyqësore.

Ankuesi pretendon se, veprimet e "Save the Children Albania" që nga data 18 Gusht 2023 e në vijin, janë haptazi në kundërshtim me Kodin e Punës. Më konkretisht, ankuesi pretendon se, pezullimi i tij i imponuar, nga disa role dhe kompetenca bazë si drejtues i projektit "Shkollat për Shëndetin" (mos-përfaqësim i projektit, dhe pezullim i firmës) bie ndesh me Kodin e Punës dhe gjithashtu, kërkesa e punëdhënësit për të vendosur në dispozicionin e këtij të fundit dokumente personale dhe konfidenciale, përfshi dëshminë e penalitetit, si dhe akte normative të ndryshme (p.sh., urdhëri i ish-Ministrit të Shëndetësisë për emërimin tim si Zv./Drejtor i Institutit të Shëndetit Publik në vitin 2011; dokumenti i dorëheqjes nga Komisioni në vitin 2015 pas përfundimit të studimit të fizibilitetit, etj.) jo vetëm që e ka vendosur ankuesin në kushtete detyruese, por kjo kërkesë vjen në kundërshtim me nenin 33, pika 1, të Kodit të Punës. Ankuesi pretendon gjithashtu se, sjellja e e punëdhënësit gjatë mbledhjes së datës 30.08.2023, ishte diskriminuese, e padrejtë dhe e papranueshme nga pikëpamja ligjore, profesionale, etike dhe përbën një shkelje flagrante të të drejtave të tij si punëmarrës dhe shkelje të privatisë dhe konfidencialitetit.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, punëdhënësi/Fondacioni "Save the Children Albania" deklaroi se, lajmi se ndaj z. B, është marrë një vendim si person nën hetim nga Gjykata e Shkallës së Parë për Krim dhe Korrupsion, nuk mund të anashkalohet lehtë duke marrë në konsideratë pozicionin e z. B, pranë punëdhënësit, si dhe rolin dhe përgjegjësitë e tij. Punëdhënësi theksoi se ndaj z. B, nuk mund të aludohet për asnjë lloj vepre penale apo ndonjë vepër tjetër që bie ndesh me legjislacionin shqiptar dhe se ndaj tij ekziston gjithmonë prezumimi i pafajësisë deri në një vendim të formës së prerë të gjykatës, por kjo nuk do të thotë se punëdhënësi kryen veprime diskriminuese ndaj ankuesit në rast se:

I drejtohet z. B, të japë më shumë informacion rreth kësaj çështjeje për masën e marrë ndaj tij;

I kërkon z.B, të dorëzojë certifikatën penale, urdhërin e ish-Ministrit të Shëndetësisë për emërimin Zv./Drejtor të Institutit të Shëndetit Publik në vitin 2011 dhe dokumentin e dorëheqjes nga Komisioni në vitin 2015 pas përfundimit të studimit të fizibilitetit;

Apo pezullon përkohësisht përfaqësimin nga ana e tij të Projektit dhe të drejtën e nënshkrimit.

Punëdhënësi, pretendon se, veprimet e renditura më sipër nuk e kanë cenuar z. B, dhe se këtij të fundit nuk i është cenuar as e drejta për punësim dhe as e drejta të ushtrisë profesionin e tij ndryshe nga punëmarrësit e tjerë. Sipas punëdhënësit, ankuesi ka vazhduar si çdo punonjës tjetër të kryejë punën e tij, në profesionin e tij dhe me pagën që i takon sipas kontratës së punës. Për asnjë moment dhe rrethanë, z. B, nuk është vënë në kushte presioni apo kërcënimi verbal apo me shkrim për ta detyruar atë të japë shpjegime apo dokumente që ndihmojnë punëdhënësin të

kuptojë dhe vlerësojë këtë situatë. Përkundrazi, z. B, ka qenë tepër bashkëpunues dhe nuk ka refuzuar apo nuk ka lënë të kuptohet që nuk ka dëshirë të informojë punëdhënësin dhe sqarojë rolin e tij në çështjen penale në fjalë, dhe fakti që pas kaq kohësh ai shprehet se është diskriminuar, duket e pakuptimtë.

Punëdhënësi/Fondacioni “Save the Children Albania”, deklaroi gjatë seancës dëgjimore se, për herë të parë është gjendur në një situatë të kësaj natyre dhe për të qenë të kujdesshëm dhe të matur në lidhje me ruajtjen e imazhit dhe reputacionit të Fondacionit, Stafi ishte orientuar në lidhje me pronocimin për mediat, nëse do të ishte e nevojshme, do të bëhej vetëm nga personi i autorizuar nga drejtoresha ekzekutive. Gjithashtu për sa i takon z. B, i cili mbante një pozicion drejtues dhe duhej të shmangej paraqitja e tij publike dhe duke marrë shkas nga përmasat mediatike që mund të merrte çështja, u vlerësua pezullimi i kompetencave të tij si drejtues projekti. Gjatë seancës dëgjimore, Drejtoresha Ekzekutive e Fondacionit “*Save the Children Albania*” deklaroi gjithashtu se, masat e marra kishin dhënë rezultat dhe nuk pati asnjë interesim nga mediat që të kërkonin informacion apo ndonjë pronocim në lidhje me punën e ankuesit pranë fondacioni.

Referuar procesverbalit të mbledhjes së Stafi i Lartë Menaxhues (SMT) të Fondacionit “Save the Children Albania” të mbajtur në datën 20.11.2023, në lidhje me pikën e redit të ditës “Përditësimi i planit për reduktimin e rrezikut të krizave në kuadër të Projektit ShpSh konstatohet se diskutimet kanë qenë si vijon: “*Situata e stafit aktualisht nuk ka patur ndikim te projekti. Rreziku kryesor i marrë në konsideratë kishte të bënte me mediat. Deri tani, nuk jemi kontaktuar nga mediat në lidhje me çështjen. Megjithatë, deklarata për mediat duhet të jetë gati që të jemi të përgatitur në rast se na kontaktojnë*”. Në këtë drejtim veprimi i sugjeruar për tu ndërmarrë është: “*A. do të rishikojë deklaratën për mediat dhe do ta përditësojë nëse është e nevojshme.*”

Referuar nenit 12, të Kodit të Punës, kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim. Sipas nenit 11/1, të Kodit të Punës, gjatë ushtrimit të të drejtave dhe përmbushjes së detyrimeve, punëdhënësit, përfaqësuesit e punëdhënësve, punëmarrësit dhe përfaqësuesit e punëmarrësve duhet të udhëhiqen nga parimi i mirëbesimit, drejtësisë dhe bashkëpunimit me njëri-tjetrin. Ata informojnë njëri-tjetrin për të gjitha faktet, kushtet, si dhe ndryshimet e tyre, të cilat janë të rëndësishme për ushtrimin e të drejtave dhe përmbushjen e detyrimeve.

Neni 21, i Kodit të Punës, në pikën 1, të tij sanksionon se, kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe ajo mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë,

ndërsa në pikën 3, të nenit 21 të Kodit të Punës, përcaktohet se: “3. Kontrata e punës duhet të përmbajë sidomos:b) vendin e punës; c) përshkrimin e përgjithshëm të punës;...”. Referuar nenit 21, të Kodit të Punës, puna dhe detyrat që një punëmarrës do të kryejë, janë një element i domosdoshëm i kontratës së punës, ndryshimi i të cilit mund të bëhet vetëm me pëlqimin me shkrim të palëve. Në këtë kuptim, Komisioneri vlerëson se, çdo veprim ose mosveprim nga ana e punëdhënësit, që cënon ose kufizon elementë të tillë të marrëdhënies së punës që lidhen me detyrat funksionale të punëmarrësit, janë veprime që e vendosin punëmarrësin në kushte të disfavorshme.

Bazuar në faktet dhe rrethanat e çështjes objekt shqyrtimi rezulton se, punëdhënësi/ Fondacioni “Save the Children Albania” duke pezulluar kompetencat e përfaqësimit nga ana e ankuesit të projektit dhe të drejtën e nënshkrimit, që përbëjnë detyra funksionale thelbësore të pozicionit të punës të mbajtur nga ankuesi si “Drejtues projekti”, e ka vendosur ankuesin në kushte të disfavorshme. Fakti që ankuesit nuk i është cenuar paga dhe ka vazhduar të përfitojë të njëjtën pagë, nuk e zhbën cenimin që ai ka pësuar në elementët e tjerë, sikurse specifikuar, të marrëdhënies së punës.

Pavarësisht se punëdhënësi pretendon se pezullimi i kompetencave ka qenë i përkohshëm, nuk rezulton asnjë akt i shkruar ku të jetë përcaktuar kohëzgjatja e pezullimit. Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se, mungesa e një afati të caktuar në lidhje me pezullimin e kompetencave të ankuesit, e ka ekspozuar këtë të fundit ndaj një situatë pasigurie në lidhje me ecurinë e marrëdhënies së tij të punës.

Komisioneri thekson se, pavarësisht se punëdhënësi ka komunikuar në ambientin e punës faktin e pezullimit të kompetencave (të përfaqësimit dhe nënshkrimit), nuk rezulton që këtë vendimarrje, e cila cenon elementë të rëndësishëm të marrëdhënies së punësimit të ankuesit, ta ketë materializuar në një akt shkresor individual, drejtuar ankuesit (i cili është personi i cenuar nga vendimarrja e punëdhënësit), me arsyet përkatëse që e kanë shtyrë punëdhënësin për të vepruar në këtë mënyrë.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (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-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare”. Parimet e përgjithshme në lidhje me zbatueshmërinë e nenit 8, të KEDNJ për mosmarrëveshjet e lidhura me punësimin janë përmbledhedhur nga GJEDNJ në çështjen *Denisov kundër Ukrainës* ([GC], nr. 76639/11, 25 shtator 2018) si më poshtë:

“115. ... mosmarrëveshjet në lidhje me punësimin nuk përjashtohen në vetvete nga objekti i "jetës private" sipas kuptimit të nenit 8 të Konventës. Ka disa aspekte tipike të jetës private të cilat mund të ndikohen në mosmarrëveshje të tilla nga shkarkimi, ulje në detyrë, mospranimi në

një profesion ose masa të tjera të ngjashme të pafavorshme. Këto aspekte përfshijnë (i) “rrethin e brendshëm” të aplikantit, (ii) mundësinë e aplikantit për të krijuar dhe zhvilluar marrëdhënie me të tjerët dhe (iii) reputacionin shoqëror dhe profesional të aplikantit.”

Komisioneri vlerëson se, ndërsa situata e të ardhurave të ankuesit nuk ndryshoi për shkak se pezullimi i kompetencave nuk pati efektin mbi pagën, pezullimi e privoi ankuesin për të vazhduar dhe për të ushtruar detyrat funksionale thelbësore sipas kontratës individuale të lidhur me punëdhënësin dhe në mënyrë të veçantë, pezullimi i kompetencave ka cenuar reputacionin shoqëror dhe profesional të ankuesit.

Neni 33, i Kodit të Punës parashikon mbrojtjen e të dhënave të punëmarrësve, në kuadër të marrëdhënies së punës. Në këtë dispozitë sanksionohet: “1. Punëdhënësi, gjatë marrëdhënieve të punës, nuk duhet të mbledhë informacione lidhur me punëmarrësit, përveç rasteve, kur këto informacione lidhen me aftësitë profesionale të punëmarrësve ose janë të nevojshme për zbatimin e kontratës. 2. Punëdhënësi është i detyruar të marrë masa sigurie për mbrojtjen e të dhënave personale të punëmarrësve që përpunohen në fushën e marrëdhënies së punës dhe në mënyrë të veçantë për të dhënat sensitive, në përputhje me legjislacionin për mbrojtjen e të dhënave personale. 3. Punëdhënësi, që vihet në dijeni me të dhënat e përpunuara të punëmarrësit, gjatë ushtrimit të detyrës së tij, detyrohet të ruajë konfidencialitetin dhe besueshmërinë. Këto të dhëna nuk përhapen, përveç rasteve të parashikuara me ligj. Detyrimi për ruajtjen e konfidencialitetit është i pakufizuar në kohë.”

Bazuar në rregullimin e mësipërm, punëdhënësi e ka të ndaluar të mbledhë informacione lidhur me punëmarrësit. Punëdhënësi mund të mbledhë vetëm informacione që kanë të bëjnë me aftësitë profesionale të punëmarrësit ose që janë të nevojshme për zbatimin e kontratës së punës.

Në rastin e ankuesit, rezultoi se informacioni i kërkuar nga punëdhënësi, nuk ka të bëjë me aftësitë e tij profesionale. Mbetet të vlerësohet nëse, informacioni që i është kërkuar ankuesit nga ana e punëdhënësit, i cili konsiston në informacionin rreth çështjes penale ku ankuesi është marrë nga organet e drejtësisë si person nën hetim dhe ndaj tij me vendim të gjykatës është marrë masa e sigurimit personal me karakter shtrëngues “Detyrim për t’u paraqitur në policinë gjyqësore”, çertifikatën penale, urdhërin e ish-Ministrit të Shëndetësisë për emërimin Zv./Drejtor të Institutit të Shëndetit Publik në vitin 2011 dhe dokumentin e dorëheqjes nga Komisioni në vitin 2015 pas përfundimit të studimit të fizibilitetit, janë të nevojshme për zbatimin e kontratës së punës që ankuesi ka patur me punëdhënësin.

Rezultoi se ankuesi ka depozituar informacionin në lidhje me çështjen e tij penale në të cilën me vendim të gjykatës është marrë si person nën hetim, të cilat i janë kërkuar nga punëdhënësi. Ankuesi deklaroi se ka pranuar të dorëzojë informacionin e kërkuar nga punëdhënësi, por pavarësisht këtij fakti ankuesi thekson se është ndjerë i detyruar që të depozitojë sa i është

kërkuar nga punëdhënësi i tij. Nga ana e tij punëdhënësi thekson se në asnjë moment ankuesi nuk është vënë në kushte presioni apo kërcënimi verbal apo me shkrim për ta detyruar atë të japë shpjegime apo dokumente që ndihmojnë punëdhënësin tonë të kuptojë dhe vlerësojë këtë situatë. Përkundrazi, z. B, ka qenë tepër bashkëpunues dhe nuk ka refuzuar apo nuk ka lënë të kuptohet që nuk ka dëshirë të informojë punëdhënësin dhe sqarojë rolin e tij në çështjen penale në fjalë.

Rezulton e provuar se, ka qenë punëdhënësi ai që, nëpërmjet *emailit* të datës 17.08.2023, i është drejtuar ankuesit me një kërkesë, nëpërmjet të cilës kërkon prej këtij të fundit informacione në lidhje me çështjen penale në të cilën ankuesi është marrë si person nën hetim. Në këtë *email* drejtuar ankuesit, punëdhënësi kërkon një përgjigje të menjëhershme nga ana e ankuesit. Pavarësisht se, nuk konstatohet ndonjë kërcënimi verbal apo me shkrim nga ana e punëdhënësit për ta detyruar ankuesin të japë shpjegime dhe dokumentet e kërkuara nëpërmjet *emailit* të datës 17.08.2023, punëdhënësi nuk rezulton që t'i ketë lënë ndonjë hapësirë ankuesit në cilësinë e punëmarrësit për të depozituar apo jo, në varësi të vullnetit të tij, informacionin dhe dokumentacionin e kërkuar.

Ligji nr. 9887, datë 10.3.2008 “*Për mbrojtjen e të dhënave personale*”, i ndryshuar (në vijim ligji nr.9889/2008), i cili ka për objekt përcaktimin e rregullave për mbrojtjen dhe përpunimin e ligjshëm të të dhënave personale (neni 1, i ligjit). Neni 2, i ligjit të sipërcituar, sanksionon se, parimi i përgjithshëm i përpunimit të ligjshëm të të dhënave personale është: “*Përpunimi i ligjshëm i të dhënave personale bëhet duke respektuar dhe garantuar të drejtat dhe liritë themelore të njeriut dhe, në veçanti, të drejtën e ruajtjes së jetës private.*”

Sipas nenit 3, pika 1, të ligjit nr.9887/2008, i “*të dhëna personale*” është çdo informacion në lidhje me një person fizik, të identifikuar ose të identifikueshëm, direkt ose indirekt, në veçanti duke iu referuar një numri identifikimi ose një a më shumë faktorëve të veçantë për identitetin e tij fizik, fiziologjik, mendor, ekonomik, kulturor apo social. Në pikën 2, të dispozitës së mësipërme, përcaktohet se: “*E dhënë gjyqësore*” është çdo e dhënë lidhur me *vendimet në fushën e gjykimeve penale, civile, administrative apo me dokumentimet në regjistrat penalë, civilë, ato të dënimeve administrative etj.*”, ndërsa pika 4, e po kësaj dispozite, përcakton se: “*“Të dhëna sensitive” është çdo informacion për personin fizik, që ka të bëjë me origjinën e tij, racore ose etnike, mendimet politike, anëtarësimin në sindikata, besimin, fetar apo filozofik, dënimin penal, si dhe të dhëna për shëndetin dhe jetën seksuale.*”

Komisioneri konstaton se, informacioni që punëdhënësi i ka kërkuar ankuesit, përfshihet në kategorinë e të dhënave sensitive, pasi është informacion i cili ka të bëjë me të dhëna gjyqësore dhe me vendime penale në fushën e gjykimeve penale.

Neni 7 “*Përpunimi i të dhënave sensitive*”, i ligjit nr. 9889/2008, i ndryshuar, bën këtë rregullim në lidhje me përpunimin e të dhënave sensitive :

“1. Me përjashtim të rasteve të parashikuara në pikat 2 dhe 3 të këtij neni, ndalohet përpunimi i të dhënave, që zbulojnë origjinën racore ose etnike, mendimet politike, anëtarësinë në sindikata, besimin fetar apo filozofik, dënimet penale, si dhe shëndetin dhe jetën seksuale.

2. Përpunimi i të dhënave sensitive bëhet vetëm nëse:

a) subjekti i të dhënave ka dhënë pëlqimin, që mund të revokohet në çdo çast dhe e bën të paligjshëm përpunimin e mëtejshëm të të dhënave;

b) është në interesin jetik të subjektit të të dhënave ose të një personi tjetër dhe subjekti i të dhënave është fizikisht ose mendërisht i paaftë për të dhënë pëlqimin e vet;

c) autorizohet nga autoriteti përgjegjës për një interes të rëndësishëm publik, nën masa të përshtatshme mbrojtëse;

ç) lidhet me të dhëna, që janë bërë haptazi publike nga subjekti i të dhënave ose është i nevojshëm për ushtrimin apo mbrojtjen e një të drejte ligjore;

d) të dhënat përpunohen për qëllime historike, shkencore ose statistikore, nën masa të përshtatshme mbrojtëse;

dh) të dhënat kërkohen për qëllime të mjekësisë parandaluese, diagnostikimit mjekësor, sigurimit të kujdesit shëndetësor, kurimit, menaxhimit të shërbimeve të kujdesit shëndetësor dhe përdorimi i tyre kryhet nga personeli mjekësor ose persona të tjerë, që kanë detyrimin për ruajtjen e fshehtësisë;

e) të dhënat përpunohen nga organizatat jofitimprurëse politike, filozofike, fetare ose sindikaliste, për qëllime të veprimtarisë të tyre të ligjshme, vetëm për anëtarët, sponsorizuesit ose personat e tjerë, që kanë lidhje me veprimtarinë e tyre. Këto të dhëna nuk u bëhen të ditura një pale të tretë, pa pëlqimin e subjektit të të dhënave, përveç kur parashikohet ndryshe në ligj;

ë) përpunimi është i nevojshëm për përmbushjen e detyrimit ligjor dhe të të drejtave specifike të kontrolluesit në fushën e punësimit, në përputhje me Kodin e Punës.

3. Shfuqizuar”

Në referim të pikës 12, të nenit 3, të ligjit nr. 9889/2008, të ndryshuar, përpunim i të dhënave personale, është çdo veprim ose grup veprimesh, të cilat janë kryer mbi të dhënat personale, me mjete automatike ose jo, të tilla si mbledhja, regjistrimi, organizimi, ruajtja, përshtatja ose ndryshimi, rikthimi, konsultimi, shfrytëzimi, transmetimi, shpërndarja ose ndryshe duke vënë në dispozicion, shtrirja ose kombinimi, fotografimi, pasqyrimi, hedhja, plotësimi, seleksionimi, bllokimi, asgjësimi ose shkatërrimi, edhe në qoftë se nuk janë të regjistruara në një bankë të dhënash.

Referuar nenit 33, të Kodit të Punës të marrë së bashku me nenin 7, të ligjit nr. nr. 9889/2008, të ndryshuar, çështja që shtrohet për vlerësim në çështjen në shqyrtim, është fakti, nëse informacioni që punëdhënësi i ka kërkuar ankuesit në datën 17.08.2023, është një informacion i nevojshëm për zbatimin e kontratës së punës të lidhur me ankuesin apo është i nevojshëm për

përmbushjen e detyrimit ligjor dhe të të drejtave specifike të kontrolluesit në fushën e punësimit, në përputhje me Kodin e Punës.

Punëdhënësi/Fondacioni “*Save the Children Albania*” pretendoi gjatë shqyrtimit të ankesës se, arsyeja e kërkesës për informacion drejtuar ankuesit ishte ruajtja e imazhit dhe reputacionit të punëdhënësit, vijimësia e projektit, si dhe të drejtat e të tjerëve, fëmijëve dhe të rinjve përfitues të projekteve të SCA. Rezulton se, edhe në *emailin* e datës 21.08.2023, nëpërmjet të cilit është njoftuar pezullimi i disa kompetencave të ankuesit, punëdhënësi thekson se kjo masë po ndërmerret në dritën e zhvillimeve të fundit.

Kodi i Punës në nenin 33, pika 1, i njeh të drejtën punëdhënësit që të mbledhë informacione mbi punëdhënësin vetëm kur ato lidhen me aftësitë profesionale të punëmarrësve ose informacione që janë të nevojshme për zbatimin e kontratës. Ndërsa, informacioni që i është kërkuar ankuesit nga punëdhënësi nuk lidhet me vlerësimin e aftësive profesionale të ankuesit, punëdhënësi/Fondacioni “*Save the Children Albania*” nuk arriti të provojë se si informacionet sensitive që i janë kërkuar ankuesit lidhur me çështjen dhe vendimin penal që lidhet me personin e tij, cenonin vijimësinë e projektit, e rrjedhimisht edhe zbatimin e kontratës.

Komisioneri konstaton se, trajtimi i çështjes penale në të cilën ankuesi është person nën hetim në mbledhjen me stafin që punëdhënësi ka organizuar me stafin, vjen në kundërshtim me detyrimet që punëdhënësi ka sipas nenit 33 të Kodit të Punës për të mbrojtur të dhënat personale të punëmarrësit, e veçanërisht të dhënat sensitive si në rastin në shqyrtim.

Rezulton se, punëdhënësi/ Fondacioni “*Save the Children Albania*” edhe pse pranoi se masat e marra kishin dhënë rezultate dhe punëdhënësi nuk ishte cenuar apo ekspozuar mediatikisht, nuk ndërmori asnjë masë për ti rikthyer kompetencat funksionale në cilësinë e drejtuesit të projektit “*Shkollat për Shëndetin*” të cilat ishin pezulluar në datën 21.8.2023.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesi G. B, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë nga ana e Fondacionit “*Save the Children Albania*”, lidhur me pezullimin e kompetencave si drejtues i projekti “*Shkollat për Shëndetin*”.

A.2 Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm për sa i përket zgjidhjes së marrëdhënies së punës.

Referuar dokumentacionit të administruar rezultoi e provuar se, marrëdhënia e punës midis ankuesit dhe Fondacionit “*Save the Children Albania*”, ka filluar në 1.3.2020 dhe ka përfunduar në datën 28.2.2024. Që prej momentin të parë të vendosjes së marrëdhënies së punës, në datë 1.3.2020, palët kanë nënshkruar në mënyrë të njëpasnjëshme 4 kontrata individuale pune, me

afat të caktuar një vjeçar dhe konkretisht, kontrata e dytë në datë 1.3.2021, kontrata e tretë në datë 1.3.2022. Kontrata e fundit është lidhur në datën 01.03.2023 dhe përfundon në datë 28.02.2024.

Kodi i Punës sanksionon se, kontrata e punës mund të lidhet për një kohëzgjatje të pacaktuar ose për një kohëzgjatje të caktuar. (neni 140, pika 1, të Kodit të Punës). Sipas pikës 2, të nenit 140 të Kodit të Punës, kontrata e punës lidhet për një periudhë të pacaktuar dhe lidhja e kontratës së punës për një periudhë të caktuar duhet të justifikohet me arsye objektive, që lidhen me natyrën e përkohshme të detyrës në të cilën punëmarrësi do të punësohet.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara ankuesi është punësuar në pozicionin e punës “drejtues projekti” dhe punësimi i tij në këtë pozicion pune lidhet me projektin e zbatuar nga punëdhënësi “Shkollat për Shëndetin”. Projekti “Shkollat për Shëndetin” rezulton që të ketë një kohëzgjatje 5 vjecare. Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se, lidhja e kontratave me afat një vjeçar nuk justifikohet objektivisht referuar natyrës së detyrës për të cilën ankuesi është punësuar në pozicionin “Drejtues i Projektit Shkollat për Shëndetin”.

Neni 151, i Kodit të Punës sanksionon: *“1. Kur ndërmjet palëve kanë qenë lidhur disa kontrata të njëpasnjëshme me afat të caktuar, për jo më pak se tre vjet, mosripërtëritja e kontratës së fundit nga punëdhënësi vlerësohet si zgjidhje e kontratës me afat të pacaktuar. Kontratat me afat të caktuar ndërmjet të njëjtave palë do të konsiderohen si të njëpasnjëshme edhe në ato raste kur ka një ndërprerje të shkurtër, jo më shumë se tre muaj, ndërmjet mbarimit të një kontrate dhe lidhjes së kontratës tjetër.”*

Midis ankuesit dhe punëdhënësit rezulton se janë lidhur 4 kontrata të njëpasnjëshme me afat të caktuar, për jo më pak se tre vjet. Në referim të nenit 151, pika 1 të Kodit të Punës, mosripërsëritja e kontratës nga punëdhënësi, vlerësohet si zgjidhje e kontratës me afat të pacaktuar.

Sipas nenit 141, të Kodit të Punës, kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit. Referuar nenit 143 të Kodit të Punës, pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet.

Procedura e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, rregullohet nga neni 144, i Kodit të Punës. Në këtë dispozitë sanksionohet:

*“1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të.
2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur.*

3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes.

4. Shfuqizuar.

5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme.

5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen.

.....”

Me anë të njoftimit me nr.1001/643 prot datë 05.12.2023 me lëndë “Zhvillimin e takimit në kuadër të marrëdhënies së punës sipas kontratës individuale”, punëdhënësi ka njoftuar ankuesin si vijon: “Në zbatim të Kontratave Individuale të njëpasnjëshme të Punës, si dhe kontratës së fundit të datës 01 Mars 2023, dispozitave të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë (i ndryshuar), ju njoftojmë sa vijon: Kontrata individuale e punës e nënshkruar më datë 01 Mars 2023, midis palëve Punëdhënësi “Save the Children Albania” dhe punëmarrës z.G. B, përfundon sipas afatit të parashikuar në kontratë më datë 28 Shkurt 2024. Sipas vendimit të marrë në mbledhjen e datës 01 Dhjetor 2023 nga Senior Management Team, është vendosur ristrukturimi i disa departamenteve dhe pozicioneve në Fondacionin “Save the Children Albania”, proces i cili prek edhe pozicionin që ju mbani aktualisht. Në këto kushte, bazuar në dispozitat e Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë (i ndryshuar), ju ftojme në takim me drejtoreshën ekzekutive në cilësinë e përfaqësueses së punëdhënësit Fondacionit “Save the Children Albania”, i cili do të mbahet në zyrën e Drejtoreshës, më datë 11.12.2023, ora 09:00, sipas procedurës së parashikuar nga Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë.

Referuar procesverbalit të mbajtur gjatë takimit të zhvilluar në datën 11.12.2023, punëdhënësi i ka parashtruar ndër të tjera ankuesit si vijon: “.....Më datën 1 Dhjetor Senior Management Team e diktuar nga ndryshimet e politikave të donatorëve, është përfshirë në hartimin e një plani afatgjatë ristrukturimi të departamenteve të caktuara, si përditësim, mbyllje apo transferim të tyre për të ndërtuar një strukturë organizative fleksibël që mund të përshatet me politikat dhe procedurat në zhvillim të donatorëve dhe strategjinë e zyrës. Ky proces ristrukturimi prek dhe pozicionin që z.B, mban në projekt. Arsyja e këtij takimi është siç është bërë me dije në njoftimin e takimit të datës 05 Dhjetor 2023, është diskutimi rreth marrëdhënies së punësimit ndërmjet Fondacionit Save the Children Albania dhe punëmarrësit z.G. B, me detyrën e “Project Leader” për projektin Health Promotion and Non-Communicable Disease Prevention in Schools, pas përfundimit të kontratës individuale të punës që sipas nenit 2.1 të saj është data 28 Shkurt 2024. Duke u gjetur përpara vendimarrjes së Senior Management Team për ndryshimet strukturore të diskutuara më lart, çka ka mbyllur ndër të tjera edhe pozicionin e z.B, për shkaqe të arsyeshme marrëdhënia e punës me punëmarrësin do të përfundojë në afatin e përfundimit të kontratës. Ky pozicion i mbajtur nga punëmarrësi G. B, sipas dispozitave të kontratës individuale të punës, bazuar

në kërkesat operationale të Fondacionit dhe vendimarrjen e SMT, nuk do të jetë më në strukturën organizative të Fondacionit, gjë e cila duke u bazuar në dispozitat e Kodit të Punës nuk e bën të mundur vazhdimin e mëtejshëm të marrëdhënies së punës pas përfundimit të afatit të kontratës.....”

Në vijim të takimit me punëdhënësin në datën 11.12.2023, ankuesi ka paraqitur një observacion në datën 14.12.2023, nëpërmjet të cilit kundërshton arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës, duke pretenduar se po paragjykohet dhe diskriminohet për shkak të mos prezumimit të pafajësisë së tij, pasi ai është një person nën hetim dhe jo një person i dënuar.

Me anë të shkresës nr.649 prot., datë 18.12.2023, punëdhënësi/Fondacioni “Save the Children Albania” i ka komunikuar ankuesit vendimin nr.1001/468 datë 18.12.2023 “Për zgjidhjen e kontratës individuale të punës për punëmarrësin z.G. B”, nëpërmjet të cilit është vendosur: “1. Zgjidhjen e kontratës së punës me punëmarrësin z.G. B, më datë 29 Shkurt 2024. 2. Në zbatim të nenit 143, të Kodit të Punës, efektet e marrëdhënieve administrative dhe financiare të punës ndërpriten më datë 01 Mars 2024. 3. Dhënie e një shpërblimi për vjetësi, sa paga e një 15 ditëshi mbi çdo vit pune të plotë, të llogaritur në bazë të pagës që ekziston në përfundim të marrëdhënies së punës (neni 145, pika 1 dhe 2, të Kodit të Punës) e llogaritur kjo vjetësi nga data 02.03.2020 deri në përfundim të afatit të kësaj kontrate. Paguesa e vjetërsisë për periudhën 02 Mars deri me 31 Dhjetor 2021 është paguar në Dhjetor 2021. 4. Pagimin e lejes së zakonshme vjetore të pa përdorur. 5. Bazuar në nenin 143 pika 5, punëmarrësi ka të drejtën e 20 orë leje të pagueshme në javë për të kërkuar mundësi të reja punësimi.”. Rezulton se ankuesi ka marrë dijeni për këtë vendim në datën 18.12.2023.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, Fondacioni "Save the Children Albania", pretendoi se ristrukturimi i Fondacionit ka ardhur për shkak të kufizimeve financiare, si pasojë e uljes së buxhetit për vitin 2024 krahasimisht me sa ishte parashikuar fillimisht. Lidhur me kufizimet financiare, punëdhënësi analizon se, kurset e këmbimit për Euron dhe USD vazhdojnë të krijojnë boshllëk të konsiderueshëm buxhetor. Fondacioni theksoi se, adresimi i kufizimeve financiare kërkon që të eksplorohej rrugë për rikuperimin e kostos dhe identifikimin e mundësive për të reduktuar shpenzimet e përgjithshme përgjatë vitit 2014. Zhvillimi i një qëllimi të përshtatshëm, struktura është e nevojshme për t'u përafuar me objektivat strategjike të punëdhënësit.

Gjatë takimit të datës 11.12.2023, punëdhënësi i ka komunikuar ankuesit se në kuadër të ristrukturimit ishte vendosur që pozicioni i tij i punës si drejtues i projektit “Shkollat për Shëndetin” do të suprimohej dhe nuk do të ekzistonte më në strukturën e punëdhënësit. Lidhur me arsyet e vendimarrjes për suprimimin e pozicionit të punës së ankuesit, punëdhënësi i ka komunikuar këtij të fundit se vendimarrja ishte diktuar nga ndryshimet e politikave të donatorëve. Për këtë arsye, punëdhënësi ishte përfshirë në hartimin e një plani afatgjatë ristrukturimi të departamenteve të caktuara, si përditësim, mbyllje apo transferim të

tyre për të ndërtuar një strukturë organizative fleksibël që mund të përshtatet me politikat dhe procedurat në zhvillim të donatorëve dhe strategjinë e zyrës.

Sa më sipër, rezulton se, ristrukturimi i punëdhënësit është ndërmarrë për arsye ekonomike për të adresuar shtrëngimet financiare të punëdhënësit. Këto shtrëngime financiare sipas punëdhënësit ndër të tjera janë synuar të adresohen nëpërmjet rishikimeve strukturore, me qëllim krijimin e një strukture organizative fleksibël që mund të përshtatet me politikat dhe procedurat e donatorëve dhe strategjinë e zyrës.

Referuar pikës 3 të nenit 144 të Kodit të Punës, përcaktohet se, punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës me punëmarrësin duke respektuar procedurën dhe afatin e njoftimit vetëm për arsye që lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. Aspekti ekonomik dhe financiar përfshihet në konceptin e kërkesave operacionale të punëdhënësit dhe përbën një arsye të ligjshme për zgjidhjen e kontratës së punës me punëmarrësin. Ajo që mbetet për vlerësim, është fakti nëse arsyeja e pretenduar e zgjidhjes së kontratës ekziston realisht dhe përbën motivin/arsyen e vërtetë për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin, i cili pretendon se shkak i vërtetë i zgjidhjes së kontratës së punës është shkak i diskriminimit i pretenduar prej tij, pra fakti që ai është person nën hetim.

Bazuar në aktet e administruara, Komisioneri konstaton se, punëdhënësi/Fondacioni “Save the Children Albania” pretendoi se ristrukturimi ishte ndërmarrë për të adresuar shtrëngimet financiare, por nuk vendosi në dispozicion asnjë provë për të provuar eksistencën e shtrëngimeve financiare, sa ishte buxheti i parashikuar për 2024 dhe sa ishte ulja e këtij buxheti krahasimisht me parashikimet e punëdhënësit.

Sipas informacionit të dhënë me shkresën nr. 1001/625 prot., datë 15.01.2024, Fondacioni është shprehur se pozicionet që preken nga ristrukturimi janë:

- Mbyllja e pozicioneve të menaxherit të zbatimit të zbatimit të projektit për "Rrugët drejt mirëqenies, Fuqizimi dhe Qëndrueshmëria për Adoleshentët dhe të Rinjtë në Shqipëri" dhe suprimimi i pozicionit të drejtuesit të projektit "Shkollat për Shëndetin". Rregullimi i propozuar përfshin transferimin e përgjegjësive menaxhuese të këtyre dy projekteve të Drejtorit Ekzekutiv. Ky ndryshim do të ndikojë në rolin e mbikëqyrjes si dhe për pozitën e tjera brenda ekipit përkatës.
- Mbyllja e tre pozicioneve koordinatorë lokale për projektin Mbrojtja e Fëmijëve.
- Pozicioni i Këshilltarit të Programit për Parandalimin dhe Edukimin Seksual të Fëmijëve do të mbyllet.
- Caktimi i një pozicioni të ri të Zyrtarit MEAL nën menaxhimin e MEAL Specialist.
- Heqja e pozicionit të Menaxherit të Zhvillimit të Biznesit të Ri (50%) dhe transferimi i rolit nën pozicionin e Specialistit të Mbrojtjes së Lartë dhe Programimit të Sigurt.
- Transferimi i pozicionit të Koordinatorit të Projektit dhe Menaxhimit të Ndryshimit të

Medias nga Branding dhe Departamenti i Mobilizimit të Burimeve tek Menaxheri i Zbatimit të Programit dhe CRG.

- Përditësimi i pozicionit të Specialistit të Avokimit dhe Fushatës në Advokaci, etj.
- Roli i Specialistit të Komunikimit do të përfshijë tani një fokus zhvillimin për sektorin privat.

Me shkresen nr. 1001/659 prot., datë 22.02.2024, Fondacioni “Save the Children Albania” ndër të tjera ka informuar Komisionerin se nga ndryshimet në strukturën e organizatës janë prekur 7 pozicione, si më poshtë:

- 2 pozicione ishin vakant si rezultat i largimit vullnetar të stafit, duke u nisur dhe nga situata financiare e fondacionit;
- 3 pozicione - koordinatorët lokal për projektin Mbrojtja e Fëmijëve;
- Pozicioni manaxheri i projektit "Shkollat për Shëndetin"; dhe
- Pozicioni Këshilltare e Programit për Parandalimin dhe Edukimin Seksual të Fëmijëve.

Fondacioni informoi gjithashtu se ka patur edhe tre pozicione të tjera që nuk janë mbyllur/suprimuar, kanë pësuar ndryshime:

- 1 punonjës, Sr.Child Protection and Gender Specialist, është promovuar në pozicionin e zëvendës manaxherit PDQ-NBD;
- 1 punonjës, Koordinator i Projektit, është transferuar në një departament tjetër dhe i është ndryshuar supervizori;
- 1 punonjës është ndryshuar detyra nga Specialist për Advokaci dhe Fushata në Specialist i Advokacisë, Fushatës dhe Zhvillimit të Përmbajtjes.

Sa më sipër, rezulton se, pozicione “drejtues projekti” janë suprimuar dy pozicione, ai i projektit "*Rrugët drejt mirëqenies, Fuqizimi dhe Qëndrueshmëria për Adoleshentët dhe të Rinjtë në Shqipëri*" dhe i projektit "*Shkollat për Shëndetin*", konfirmimi i cili u bë dhe nga Drejtoresha Ekzekutive e Fondacionit "Save the Children", gjatë seancës dëgjimore.

Në lidhje me suprimimin e pozicioneve të drejtuesve të dy projekteve rezultoi se, kontrata nuk i ishte rilidhur vetëm ankuesit në pozicionin e drejtuesit të projektit "Shkollat për Shëndetin", pasi drejtuesi i projektit "*Rrugët drejt mirëqenies, Fuqizimi dhe Qëndrueshmëria për Adoleshentët dhe të Rinjtë në Shqipëri*", kishte dhënë dorëheqje që në muajin shtator 2023, fakt i cili u konfirmua nga përfaqësuesit e Fondacionit gjatë seancës dëgjimore.

Bazuar në aktet e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës të cilat u vendosën në dispozicion nga ana e punëdhënësit, rezulton se, 3 pozicionet “koordinator lokal për projektin Mbrojtja e Fëmijëve” dhe pozicioni “Këshilltare e Programit për Parandalimin dhe Edukimin Seksual të Fëmijëve” janë mbyllur për shkak të përfundimit të kontratave individuale me afat të

caktuar, të nënshkruar me punëmarrësit respektivë si pasojë e përfundimit të projektit për të cilët këta punëmarrësin ishin kontraktuar dhe marrë në punë nga punëdhënësi. (Njoftim nr.1001/633 prot., datë 07.11.2023 “Për përfundimin e marrëdhënies së punës në përfundim të kontratës individuale të punës”, drejtuar punëmarrëses J.A, me detyrë “Koordinatore lokale –Sarandë”; Njoftim nr.1001/632 prot., datë 07.11.2023 “Për përfundimin e marrëdhënies së punës në përfundim të kontratës individuale të punës”, drejtuar punëmarrëses I.M, me detyrë “Koordinatore lokale –Gjirokastrë”; Njoftim nr.1001/631 prot., datë 07.11.2023 “Për përfundimin e marrëdhënies së punës në përfundim të kontratës individuale të punës”, drejtuar punëmarrëses J.A, me detyrë “Koordinatore lokale –Burrel”; Njoftim datë 04.12.2023 “Për përfundimin e kontratës me afat individuale të punës”, drejtuar punëmarrëses I.T, me detyrë “Child sexual prevention and education program advisor”/ “Këshilltare e Programit për Parandalimin dhe Edukimin Seksual të Fëmijëve”)

Sikurse rezultojnë nga datat e njoftimeve (datë 07.11.2023) për zgjidhjen e kontratave të punës për 3 pozicionet “koordinator lokal për projektin Mbrojtja e Fëmijëve”, konstatohet se përfundimi i marrëdhënieve të punës ka ndodhur para se ristrukturimi i punëdhënësit të përfundonte. Për pozicionin “Këshilltare e Programit për Parandalimin dhe Edukimin Seksual të Fëmijëve” njoftimi daton në datën 04.12.2023, ditën e miratimit të ristrukturimit nga organet drejtuese të punëdhënësit.

Duke mbajtur në konsideratë se, nga 7 pozicionet e prekura (të mbyllura/suprimuara) nga ristrukturimi, 2 pozicione ishin vakant si rezultat i largimit vullnetar të stafit ndërsa 4 pozicione të tjera janë mbyllur për shkak të përfundimit të projektit në të cilin punëmarrësit ishin punësuar me kontrata me afat të caktuar, rezultojnë se, ankuesi është i vetmi punëmarrës, i cili është prekur nga ristrukturimi, edhe pse projekti ku ai ka qenë i punësuar nuk kishte përfunduar.

Ankuesi është punësuar nga ana e punëmarrësit në pozicionin drejtues i projektit “Shkollat për Shëndetin. Marrëdhënia e punës midis ankuesit dhe Fondacionit “Save the Children Albania”, ka filluar që në momentin e zbatimit të projektit "Shëndeti për Shkollat" nga ana e punëdhënësit, projekt i cili sipas dokumentacionit të administruar përfundon në vitin 2025. Për më tepër rezultojnë se, marrëdhënia e ankuesit me këtë projekt daton para vendosjes së marrëdhënies së punës me punëmarrësin, pasi që në fazën e aplikimit, ankuesi ka qenë pjesë e dokumentacionit me të cilin fituesi i këtij projekti ka aplikuar për të përfutur këtë projekt nga ana e donatorit.

Pra, punësimi i z. B, lidhet vetëm me projektin “Shkollat për Shëndetin” në cilësinë e drejtuesit të projektit, si pjesë e organigramës së këtij projekti specifik dhe jo e stafit administrativ të Fondacionit "Save the Children Albania". Kjo gjë nënkupton që, pozicioni “Drejtues projekti” dhe detyrat funksionale të këtij pozicioni punë, janë të parashikuara në kuadër të projektit. Nuk rezultoi e provuar, por as nuk u pretendua nga punëdhënësi, se ka patur ndryshime në projekt të cilat kërkonin apo impononin nevojën për suprimimin e pozicionit të punës të mbajtur nga ankuesi.

Rezulton se pozicioni drejtues i projektit Shkollat për Shëndetit, pozicion pune i mbajtur nga ankuesi, është suprimuar në kuadër të ristrukturimit, por detyrat funksionale të këtij pozicioni pune i kanë kaluar Drejtores Ekzekutive të Fondacionit “Save the Children Albania”.

Kriteret në përzgjedhjen e drejtuesit të projektit janë kriteret që lidhen ngushtë me llojin dhe natyrën e këtij projekti. Në këtë kontekst përzgjedhja e z. B, nuk ishte rastësore, por për arsye se plotësonte kushtet e domosdoshme nga ana profesionale për realizimin e projektit.

Financimi i këtij projekti bëhet nga Agjencia Zviceriane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC) dhe zbatohet nga ACA, nën mbikqyrjen e "Save the Children Albania", organizatë e cila është shpallur fituese e këtij projekti. Kjo gjë nënkupton që fondi për zhvillimin e këtij projekti është përcaktuar nga donatori, i cili ka parashikuar dhe miratuar të gjitha shpenzimet përfshirë dhe pagat e punonjësve sipas organigramës së projektit.

Ndërkohë në lidhje me procedurën e ndjekur në lidhje me ristrukturimin e Fondacionit, gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesja e Fondacionit "Save the Children Albania", ndër të tjera u shpreh se: *“Duke marrë shkas nga situatat që janë krijuar më parë kur Fondacioni ka kryer ristrukturime dhe ka njoftuar stafin, situata të cilat kanë qenë të vështira dhe shqetësuese, vlerësuam që në këtë ristrukturim të mos njoftohej stafi i organizatës.”*

Rezulton se, në datën 11.12.2023, punëdhënësi ka zhvilluar një takim me punonjësit. Minutat e këtij takimi janë pasqyruar në dokumentin me nr. 1001/645, datë 11.12.2023. Referuar këtij dokumenti, konstatohet se ndër të tjera tema e diskutuar është vendimarrja e punëdhënësit në lidhje me procesin e ristrukturimit.

Referuar kronologjisë së ngjarjeve dhe veprimeve të ndërmarra nga ana e punëdhënësit, rezulton se, deri në datën 11.12.2023, punëdhënësi individualisht iu kishte komunikuar punëmarrësve të prekur përfundimin e marrëdhënieve të tyre të punës, 3 pozicionet “koordinator lokal për projektin Mbrojtja e Fëmijëve” në datën 07.11.2023 iu është zgjidhur kontrata e punës, ndërsa për pozicionin “Këshilltari e Programit për Parandalimin dhe Edukimin Seksual të Fëmijëve” njoftimi për zgjidhjen e kontratës së punës është realizuar në datën 04.12.2023.

Bazuar në aktet e administruara të cilat u vendosën në dispozicion nga punëdhënësi, konstatohet se, edhe tre pozicione të tjera që nuk janë mbyllur/suprimuar por kanë pësuar ndryshime në kuadër të ristrukturimit, konkretisht pozicionet: Koordinator Projekti, Specialist për Advokimin dhe Realizimin e Fushatave dhe Kryespecialist për Mbrojtjen e Fëmijëve dhe Çështjet Gjinore, rezulton që t’ju jenë komunikuar ndryshimet përkatëse të pozicioneve të punës në datën 06.12.2023.

Sa më sipër, rezulton se, deri në datën 11.12.2023, vetëm në lidhje me ankuesin nuk ka patur një njoftim/vendimarrje nga ana e punëdhënësit në lidhje me ecurinë e marrëdhënies së tij të punës, si pasojë e ristrukturimit. Në datën 05.12.2023, ankuesi është njoftuar nga punëdhënësi për tu takuar në datën 11.12.2023, por deri në datën 11.12.2023 kur është zhvilluar takimi i punëdhënësit me të gjithë punëmarrësit, lidhur me ristrukturimin, ankuesi ka qenë i vetmi punëmarrës i cili nuk ka patur informacion në lidhje me këtë proces.

Kodi i Punës, në nenin 33/1 "Informimi dhe konsultimi" parashikon:

"1. Punëdhënësi informon dhe konsultohet me përfaqësuesit e punëmarrësve. Në zbatim të këtij neni:

a) "informimi" është transmetimi i të dhënave nga punëdhënësi te përfaqësuesit e punëmarrësve, për t'u bërë të mundur atyre njohjen dhe shqyrtimin e çështjes;

b) "konsultimi" është shkëmbimi i ideve dhe vendosja e dialogut ndërmjet punëdhënësit dhe përfaqësuesit të punëmarrësve;

c) përfaqësuesi i punëmarrësve është përfaqësuesi i organizatës sindikale ose, në mungesë të saj, përfaqësues i zgjedhur nga punëmarrësit.

.....

3. Para marrjes së vendimit për riorganizimin e ndërmarrjes dhe vendimeve të tjera, të cilat mund të kenë efekte të rëndësishme dhe thelbësore në organizimin e punës në ndërmarrje dhe në statusin ligjor të punëmarrësve, punëdhënësi duhet të informojë përfaqësuesit e punëmarrësve dhe të zhvillojë konsultime me ta për arsyet e këtyre vendimeve, pasojat ligjore, ekonomike e sociale për punëmarrësit, si dhe për çdo masë që synon të shmangë ose zbutë pasojat e pritshme."

Komisioneri vlerëson se, situatat e vështira dhe shqetësuese nëpërmjet të cilave mund të ketë kaluar më parë punëdhënësi në kuadër të ristrukturimeve të ndërmarra, nuk mund të përbëjnë një arsye të bazuar për t'u shmangur nga detyrimi për të informuar dhe për tu konsultuar me stafin para marrjes së vendimeve për riorganizimin e punëdhënësit .

Sa më sipër, referuar përcaktimeve ligjore të mësipërme, Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesi, i është nënshtruar një trajtimi të pabarabartë dhe të pafavorshëm, nga ana e Fondacionit "Save the Children Albania", në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës dhe mosrinnovimit të saj.

B. Shkaku i mbrojtur.

Duke ju referuar nenit 1 të LMD dhe përkufizimit të diskriminimit që LMD, në nenin 3, të tij, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas LMD, garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme, që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura.

Në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, në radhë të parë duhet të provohet se shkakun i pretenduar është një shkak që mbrohet nga ligji dhe në radhë të dytë, duhet të provohet ekzistenca e shkakut të pretenduar.

Ankuesi G. B, pretendon se është diskriminuar në kuadër të shkakut “çdo shkak tjetër”, duke argumentuar se trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm të cilit i është nënshtruar nga ana e punëdhënësit/Fondacionit “Save the Children Albania”, ka të bëjë me faktin se ai është person nën hetim.

Neni 1, i LMD, garanton mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke 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.”*

Komisioneri, vlerëson se, fakti që ankuesi është person nën hetim, është një aspekt që ka të bëjë ose tregon mbi gjendjes gjyqësore të ankuesit dhe se gjendja gjyqësore, në kontekst të shkaqeve të LMD-së, cilësohet si gjendje shoqërore⁴.

Në bazë të Vendimit nr.102, datë 18.08.2023 të Gjykatës së Posaçme të Shkallës së Parë për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar, ankuesi është vendosur person nën hetim dhe ndaj tij është marrë masa e sigurimit personal me karakter shtrëngues *“Detyrim për t’u paraqitur në policinë gjyqësore”*, sipas dispozitave të Kodit të Procedurës Penale.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, shkakun i diskriminimit i pretenduar nga ankuesi, statusi i tij si person nën hetim, gëzon mbrojtje në kuadër të shkakut të “gjendjes shoqërore, i cili është një shkak që gëzon mbrojtje nga diskriminimi sipas nenit 1, të LMD dhe bazuar në provat e administruara, provohet se ankuesi e mbart shkakun e pretenduar.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me shkakun e mbrojtur.

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 legjisllacionin 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*

⁴ Shiko vendimin Nr.114, datë 24.04.2024, të Komisionerit: <https://www.kmd.al/wp-content/uploads/2024/05/Vendim-nr.-114-date-24.04.2024-A.A-kunder-ZVAP-Tropoje-Diskriminim.pdf>

pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”.

Gjykata Kushtetuese⁵, ka mbajtur qëndrimin se: *“E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës. Kjo e drejtë e individit për të përfutur me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi. E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit. Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë”.*

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (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-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, *“E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare”*. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë të hapur shkaqesh. 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 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”.*

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

⁵ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i Gjykatës Kushtetuese.

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore”⁶, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim, bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”⁷, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi dhe bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

Karta Sociale Europiane⁸ 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 punësim⁹. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane, ku përcaktohet mbrojtja nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

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. Ky parim presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta dhe vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përlligjet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (Vendimet nr. nr. 31 datë 04.10.2021, nr. 27, datë 29.06.2021; nr. 20, datë 20.04.2021; nr. 10, datë 29.02.2016; nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese). Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, duke sanksionuar parimin e barazisë para ligjit, nuk i ka dhënë atij kuptimin e një të drejte absolute, sepse ajo ka përcaktuar njëkohësisht edhe kushtet e kufizimit në ushtrimin e kësaj të drejte. Paragrafi i tretë i nenit 18 të Kushtetutës pranon kufizimet e të drejtës për barazi me përmbushjen e disa kushteve të posaçme, pikërisht të përlligjes së arsyeshme dhe objektive. (vendimi nr. 19, datë 09.07.2009, i Gjykatës Kushtetuese). Ky parim kërkon që të gjitha subjektet të trajtohen në mënyrë të njëjtë, por nuk formulon ndalime që të mund të bëhen trajtime të diferencuara kur individët e grupet nuk ndodhen në kushte të njëjta a të ngjashme, apo kur ka justifikim të arsyeshëm e objektiv, duke vendosur një

⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991.

⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002

⁹ Shih: Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës, prg 30.

raport të arsyeshëm dhe përpjesëtimor midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet. (Vendimet nr.18, datë 29.07.2008 dhe nr.19, datë 09.07.2019 të Gjykatës Kushtetuese).

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 realizohet¹⁰. Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, diskriminimi i drejtpërdrejtë, edhe pse neni 14 i KEDNJ-së nuk jep një përkufizim të tij, konsiderohet si “dallim në trajtim i personave në situata të njëjta ose të ngjashme” dhe “bazuar në një karakteristikë ose “status” të dallueshëm”¹¹

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune ndërmjet një subjekti privat dhe individit, e cila normohet dhe rregullohet nga dispozitat e Kodit të Punës. Kodi i Punës ndalon diskriminimin në të drejtën për punësim dhe profesion. Në nenin 9, të Kodit të Punës sanksionohet:

“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.

2. Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përlligjje e arsyeshme dhe objektive.

.....

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;

.....

¹⁰ Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

¹¹ Shih: *Biao kundër Danimarkës*, *Dhoma e Madhe*, datë 14.05.2016, § 89, *Carson dhe të Tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar*, *Dhoma e Madhe* 2010, datë 16.03.2010, prg. 61.

6. Në zbatim të parimit për trajtim të barabartë, të gjithë punëmarrësit dhe çdo grup punëmarrësish duhet të trajtohen me të njëjtin respekt dhe kujdes dhe duhet të respektohen edhe rrethanat e tyre të veçanta.”

LMD, është një ligj i cili është miratuar mbështetur dhe në zbatim të nenit 18 të Kushtetues. Në linjë me interpretimin e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ-së, sipas LMD, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD përcaktohet se: *“Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet 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”*.

Sipas nenit 3, pika 1, të LMD të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet: *““Diskriminimi” 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 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, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

LMD parashikon dhe jep përkufizimin e disa formave nëpërmjet të cilave shfaqet diskriminimi. Referuar nenit 3, pika 2, të LMD, përcaktohet se: *“2. “Diskriminim i drejtpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.”*

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, pala ankuese e ka të vështirë apo të pamundur t'i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta 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 së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS 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. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin nenin 33, pika 7/1 të LMD, ku parashikohet 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.”* I njëjti rregullim në lidhje me barrën e provës, parashikohet edhe në nenin 9, pikat 9 e 10 e , të Kodit të Punës, ku përcaktohet se: *“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.”

Gjykata Kushtetuese, në vendimin nr. 16, datë 12.03.2024, të saj, ka mbajtur qëndrimin se: *“...aty ku ekzistojnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, i takon autorit të diskriminimit, në këtë rast punëdhënësit, të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të këtij parimi. Kalimi i barrës së provës nga punëmarrësi (viktima e diskriminimit) te punëdhënësi (autori i diskriminimit) lidhet me vulnerabilitetin e të diskriminuarit, ndaj ai mjafton të paraqesë fakte të besueshme që prezumojnë prima facie ekzistencën e një rrethane specifike diskriminuese që ka çuar në një trajtim më pak të favorshëm ose në shkaktimin e dëmit ndaj tij. Nga ana tjetër, gjykata ka detyrën për të verifikuar nëse faktet e pretenduara ekzistojnë dhe të vlerësojë nëse provat e paraqitura nga punëdhënësi janë të mjaftueshme për të nxjerrë konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk ka qenë për shkaqe diskriminuese. Me fjalë të tjera, kjo do të thotë se barra e provës në lidhje me shkaqet për diskriminim në marrëdhëniet e punës i përket fillimisht punëmarrësit, por nëse ky i fundit paraqet disa fakte, të cilat mbështesin në mënyrë të arsyeshme një prezumim për diskriminim, barra e provës kalon te punëdhënësi”¹².*

Sa më sipër, pala ankuese duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminim, 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 provuar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminim.¹³

Në aspektin procedural, si fillim duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar, është shkakun 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.

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës, në çështjet e diskriminimit është i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - *praesumptio iuris tantum* dhe po kështu bazohet tek logjika e përdorur për vendosjen e lidhjes mes fakteve që tregojnë trajtim të mundshëm diskriminues dhe ekzistencës së këtij trajtimi në realitet. Barra e

¹² Paragrafi 38, i Vendimit Nr. 16, datë 12.03.2024 të GJK.

¹³ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

provës zhvendoset dhe pala kundër të cilës është paraqitur ankesa, për të vërtetuar se nuk ka patur diskriminim, duhet të rrëzojë supozimin faktik se ka patur diskriminim.

Sipas praktikës gjyqësore të vendosur nga GJEDNJ, prova, mund të rrjedhë nga bashkëekzistenca e konkluzioneve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme ose e supozimeve të ngjashme të faktit të pakundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes së nevojshme për të arritur një përfundim të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën e pretenduar¹⁴.

Komisioneri çmon të nevojshme të theksoj se, është pikërisht bazuar në standardin e mësipërm të të provuarit, që do të shqyrtojë dhe do të konkludojë në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Mbështetur në analizimin e fakteve e provave të administruara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se ankuesi G. B, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë e të pafavorshëm, nga ana e punëdhënësit/Fondacioni “Save the Children Albania”, lidhur me dy momente:

- Pezullimin e kompetencave si drejtues i projekti "Shkollat për Shëndetin";
- Zgjidhjen e kontratës së punës për pozicionin e sipërcituar dhe mosrinnovimit të saj.

Shqyrtimi i pretendimeve, nëse trajtimi i pabarabartë dhe i pafavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesi, lidhur me të dy momentet e mësipërme, përbën ose jo diskriminim, do të bazohet në kuadrin ligjor dhe standardet e sipërcituara.

C.1 Lidhja e trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm të ankuesit, sa i përket pezullimit të kompetencave si “Drejtues projekti” me shkakun e mbrojtur/ “gjendja shoqërore”.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi e provuar se, ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e punëdhënësit/Fondacioni “Save the Children Albania” përse i takon pezullimit të kompetencave të pozicionit të tij të punës si drejtues i projektit “Shkollat për Shëndetin”.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi e provuar se shkakun e diskriminimit të pretenduar nga ankuesi, statusi i tij si person nën hetim, gëzon mbrojtje në kuadër të shkakut të “gjendjes shoqërore, i cili

¹⁴ GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

është një shkak që gëzon mbrojtje nga diskriminimi sipas nenit 1, të LMD dhe bazuar në provat e administruara, provohet se ankuesi e mbart shkakun e pretenduar.

Punëdhënësi/Fondacioni “Save the Children Albania” gjatë shqyrtimit të ankesës pranoi se, shkakun ose arsyeja e pezullimit të kompetencave të ankuesit si drejtues i projektit “Shkollat për Shëndetin” ishte fakti që ankuesi ishte marrë si person nën hetim.

Në këto kushte Komisioneri vlerëson se, trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesi lidhur me pezullimin e kompetencave është pasojë e drejtëpërdrejtë e statusit të ankuesit si person nën hetim dhe rrjedhimisht e shkakut të mbrojtur “gjendja shoqërore”. Në këto kushte kur provohet lidhja shkakësore midis trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesi dhe shkakut të mbrojtur, bazuar në barrën e provës për çështjet e diskriminimit, i takon punëdhënësit/Fondacionit “Save the Children Albania” që të tregojë që ky trajtim mund të justifikohet. Siç është theksuar edhe më sipër, një justifikim i tillë duhet të jetë objektiv dhe i arsyeshëm ose, me fjalë të tjera, ai duhet të ndjekë një qëllim të ligjshëm dhe duhet të ketë një marrëdhënie të arsyeshme të proporcionalitetit midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që kërkohet të realizohet.

Punëdhënësi deklaroi se, ndërprerja e përkohshme e disa kompetencave të ankuesit, pa e cenuar pagën, ka patur si me qëllim ruajtjen dhe mbrojtjen nga paragjykimet e të gjithë aktorëve që janë pjesë e projektit. Fondacioni thekson se, si një organizatë me eksperiencë të gjatë përballen çdo ditë me vlerësime, llogaridhënie dhe raporte transparence tek donatorët, është e pamundur të shmanget vëmendja e donatorit në prani të këtyre lajmeve (i referohet çështjes penale ku ankuesi është person nën hetim) dhe ndaj personave që kanë impakt në menaxhimin e projekteve.

Referuar Fjalorit të Gjuhës së Sotme Shqipe online¹⁵ fjala “paragjykim” ka këtë kuptim: *“1.Mendim i gabuar dhe i pambështetur, i ngulitur nga njohja jo e plotë e dukurive të botës dhe e shkaqeve të tyre, nga i cili niset dikush në gjykimet e në veprimet e tij në kundërshtim me dijen e arsyen; pikëpamje a qëndrim, që formohet si shprehi nën ndikimin e shoqërisë e të mjedisit dhe jo nga njohja e përvoja e jetës.2. Mendim i padrejtë, që është formuar që më parë për dikë a për diçka pa e njohur mirë dhe që pengon par ta vlerësuar atë me paanësi....”*

Sipas Kushtetutës, kushdo quhet i pafajshëm, përderisa nuk i është provuar fajësia me vendim gjyqësor të formës së prerë (neni 30 i Kushtetutës). Parimi i prezumimit të pafajësisë kërkon që deklarimi i fajësisë së të pandehurit të bëhet nga gjykata vetëm pas një shqyrtimi të plotë të çështjes, në përputhje me parimin e kontradiktoritetit dhe të barazisë së armëve në gjykim. Ky parim buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe është i lidhur ngushtë me të drejtën e personit të akuzuar për t’u mbrojtur në një gjykim të drejtë.¹⁶ (shih vendimet nr. 4, datë 21.02.2022; nr. 12, datë 24.04.2018 të Gjykatës Kushtetuese).

¹⁵ <https://fjalori.shkenca.org/>

¹⁶ Vendim nr. 47 datë 20.04.2022, i GJK.

Komisioneri vlerëson se, qëllimi i synuar nga ana e punëdhënësit për të ruajtur dhe mbrojtur organizatën nga paragjykimet e aktorëve që janë pjesë e projekti, është në vetvete paragjykes, për sa kohë që si person nën hetim, ankuesi prezumohet i pafajshëm, për sa kohë që nuk ka një vendim gjykatë të formës së prerë që e deklaron atë fajtor për konsumimin e veprave penale të të cilat akuzohet. Rrjedhimisht, punëdhënësi nuk mund të pretendojë si qëllim të ligjshëm mbrojtjen nga paragjykimit e të tretëve, duke paragjykuar ankuesin, i cili gëzon të drejtën e prezumimit të pafajësisë.

Në kushtet kur, qëllimi i synuar nga ana e punëdhënësit lidhur me kufizimin e kompetencave të ankuesit (disa prej kompetencave), nuk vlerësohet si një qëllim i ligjshëm, është e panevojshme që të vijohet me analizën dhe vlerësimin nëse ekziston një marrëdhënie e arsyeshme e proporcionalitetit midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që kërkohet të realizohet.

Në lidhje me momentin e pezullimit të kompetencave, konstatohet se ndryshe nga pretendimi i punëdhënësit se pezullimi i kompetencave (disa prej tyre) ka qenë i përkohshëm, pezullimi i kompetencave ka vijuar deri në përfundimin e marrëdhënies së punës së ankuesit dhe këtij të fundit nuk i janë rikthyer në asnjë moment kompetencat e pezulluara në datë 21.08.2023 dhe pavarësisht faktit se, në bazë edhe të vlerësimeve të bëra nga ana e vetë punëdhënësit masat e marra kishin patur efekte pozitive.

Megjithatë, edhe nëse qëllimi i synuar do të konsiderohej si i ligjshëm, Komisioneri vlerëson se, nuk ka një marrëdhënie të arsyeshme të proporcionalitetit midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që kërkohet të realizohet.

Punëdhënësi deklaron se sa i takon z. B, i cili mbante një pozicion drejtues dhe duhej të shmangej paraqitja e tij publike dhe duke marrë shkas nga përmasat mediatike që mund të merrte çështja, u vlerësua pezullimi i kompetencave të tij si drejtues projekti. Gjatë seancës dëgjimore, Drejtoresha Ekzekutive e Fondacionit “*Save the Children Albania*” deklaroi gjithashtu se, masat e marra kishin dhënë rezultat dhe nuk pati asnjë interesim nga mediat të cilat të kërkonin informacion apo ndonjë pronocim në lidhje me punën e ankuesit pranë fondacioni.

Në vendimin nr. 20, datë 11.07.2006, Gjykata Kushtetuese është shprehur se: “.....nga të gjitha mjetet e ndryshme që mund të shfrytëzohen për të arritur një qëllim të ligjshëm, autoriteti administrativ duhet të përdorë mjetet ligjore më të përshtatshme, me të cilat, mund të arrihet në shkaktimin e padrejtësisë më të vogël për një individ. Prandaj duhen përdorur vetëm mjetet që shkaktajnë padrejtësinë minimale për individin dhe me masa sa më pak të dëmshme për të. Kjo nënkupton elementin e dytë të parimit. Ky parim kërkon detyrimisht dhe plotësimin e kushtit të tretë, sipas të cilit ndërhyrja në të drejtat e individit nuk duhet të jetë jashtë raportit të qëllimeve të aspiruara. Në këtë mënyrë, përfshirja e tre elementëve të domosdoshëm kërkon, që një masë

ose mjet, duhet të jetë i përshtatshëm dhe i nevojshëm për të arritur një qëllim të kërkuar dhe mjeti e qëllimi të qëndrojnë në përpjestim të arsyeshëm.”

Sipas nenit 12/2 të Kodit të Procedurave Administrative, veprimi administrativ është në përputhje me parimin e proporcionalitetit, vetëm kur ky veprim është:

- *I nevojshëm për të arritur qëllimin e përcaktuar me ligj dhe e arrin atë me mjetet dhe masat që çënojnë më pak të drejtat apo interesat e ligjshme të palës.*
- *I përshtatshëm për të arritur qëllimin e parashikuar nga ligji dhe*
- *Në përpjestim të drejtë me nevojën që e ka diktuar atë.*

Sa më sipër, rezulton se punëdhënësi e lidh ruajtjen dhe mbrojtjen e reputacionit të organizatës me shmangien mediatike dhe mos ekspozimin në media. Duke mbajtur në konsideratë se: pezullimi i kompetencave për përfaqësimin nga ana e ankuesit të Projektit dhe të drejtën e nënshkrimit për një periudhë të pacaktuar edhe pse punëdhënësi pretendoi se pezullimi i kompetencave ishte i përkohshëm; mos rikthimi i kompetencave të pezulluara edhe pasi punëdhënësi ka vlerësuar se masat kishin dhënë efekte pozitive dhe nuk kishte patur interesim nga ana e mediave apo fakti që, punëdhënësi mund të përdorte mjete më pak kufizuese dhe që mund të shkaktonin padrejtësinë minimale të ankuesit, duke parapërgatitur deklaratën publike në rast të interesimit nga ana e medias, Komisioneri vlerëson se, nuk ka një marrëdhënie të arsyeshme të proporcionalitetit midis mjeteve të përdorura pra pezullimi i kompetencave të ankuesit dhe qëllimit që kërkohet të realizohet, ruajtja dhe mbrojtja e reputacionit të organizatës.

Nuk mund të mos mbahet në konsideratë fakti se, ankuesi nuk është marrë në cilësinë e të pandehurit dhe çështja për të cilën ankuesi është marrë si person nën hetim daton në vitin 2015 dhe nuk ka të bëjë me pozicionin e punës së ankuesit si Drejtues Projekti pranë punëdhënësit. Në këtë kuptim edhe interesi mediatik, nëse do kishte patur, ishte i lidhur me veprime të prezumuara të ankuesit për një periudhë kohore të shumë viteve më parë, me situatë dhe subjekte krejtësisht të ndryshme nga punëdhënësi. Për rrjedhojë, nuk kuptohet lidhja shkaksore dhe objektiviteti e proporcionaliteti i masave të marra, me qëllimin hipotetik që synohej të arrihej.

Bazuar në arsyet dhe analizën e mësipërme, Komisioneri arrin në përfundimin se, nuk ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm për trajtimin të cilit i është nënshtruar ankuesi, në lidhje me pezullimin e disa kompetencave të tij si drejtues i projektit “Shkollat për Shëndetin”.

C.2 Lidhja e trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm të ankuesit, sa i përket zgjidhjes së kontratës së punës së ankuesit për pozicionin “Drejtues projekti” me shkakun e mbrojtur/ “gjendja shoqërore”.

Ankuesi pretendon se zgjidhja e kontratës së punës si drejtues i projektit Shkollat për Shëndetin, nga ana e punëdhënësit/Fondacioni “Save the Children Albania” ka si bazë shkakun e pretenduar të diskriminimit, pra faktin që ankuesi është marrë si person nën

hetim, ndërsa punëdhënësi prapësoi pretendimin e ankuesit, duke pretenduar se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin për pozicionin e mbajtur prej tij, ka ndodhur për shkak të ristrukturimit.

Sa më sipër, Komisioneri arriti në përfundimin se ankuesi, i është nënshtruar një trajtimi të pabarabartë dhe të pafavorshëm, nga ana e Fondacionit “Save the Children Albania”, në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës dhe mosrinnovimit të saj. Nga ana tjetër, rezultoi i bazuar dhe i provuar shkaku i mbrojtur “gjendja shoqërore” pretenduar nga ankuesi si shkak diskriminues për zgjidhjen e kontratës së tij të punës, si dhe fakti që punëdhënësi ka patur dijeni për shkahun e mbrojtur, pra për statusin e ankuesit si person nën hetim.

Duke mbajtur parasysh:

- të gjitha faktet dhe rrethanat e marra në shqyrtim në kuadër të analizës së bërë lidhur me procesin e ristrukturimit dhe konkluzionin e arritur se ankuesi i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës dhe mosrinnovimin e saj si drejtues projekti;
- faktin se, ankuesi i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm për sa i përket pezullimit të disa kompetencave si drejtues projekti dhe se arsyeja e pezullimit e deklaruar nga vetë punëdhënësi, ka qenë fakti që ankuesi është marrë si person nën hetim;
- faktin që punëdhënësi deklaroi se, situata e ankuesit dhe statusi i tij si person nën hetim, përbën arsye për paragjykim ndaj organizatës nga ana e aktorëve të projektit por edhe vlerësimeve të organizatës në përgjithësi nga ana e donatorëve;
- faktin se, nëse për punëdhënësin pezullimi i disa kompetencave të ankuesit ishte vlerësuar si një mjet për të ruajtur dhe mbrojtur organizatën nga paragjykimet e aktorëve të projektit, vijimi i marrëdhënies së punës me ankuesin do të përbënte për punëdhënësin një situatë në të cilën paragjykimi i pretenduar do të vazhdonte për sa kohë që ankuesi do të vijonte marrëdhënien e punës me punëdhënësin;

Komisioneri vlerëson se jemi përpara situatës kur mund të prezumohet se ka pasur diskriminim (diskriminim prima facia), e në këto kushte punëdhënësi\Fondacioni “Save the Children Albania” kundër të cilit është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.

Punëdhënësi\Fondacioni “Save the Children Albania”, nuk arriti të provojë se, trajtimi i padrejtë dhe i disfavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesi, në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës dhe mosrinnovimin e saj, nuk ka lidhje shkakësore me shkahun e diskriminimit të pretenduar nga ankuesi, ndërsa justifikimet e paraqitura rezultuan plotësisht të pabazuara. Në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesi, në lidhje me zgjidhjen e

kontratës së punës dhe mosrinovimin e saj, mbetet shkak i diskriminimit “gjendja shoqërore”, pra fakti dhe statusi i ankuesit si person nën hetim.

Në kushtet kur, ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t’u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e garantuar nga Kodi i Punës, është një e drejtë e mbrojtur shprehimisht me ligji nr.10221 datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo autoritet publik ose privat që krijon, ndryshon apo i jep fund një marrëdhënie të caktuar, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e personave për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në përfundim të analizimit të çështjes në tërësi, Komisioneri vlerëson se, trajtimi i padrejtë, i pafavorshëm të cilit ankuesi i është nënshtruar lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës dhe mosrinovimin e saj, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, Fondacioni “Save the Children Albania” e ka diskriminuar ankuesin G. B, në të drejtën për punësim, lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës për pozicionin “Drejtues i Projektit Shkollat për Shëndetin”, për shkak të gjendjes së shoqërore, pra gjendjes /statusit të tij si person nën hetim nga organet përkatëse.

Ankuesi ka kërkuar nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit, vijimin/rinovimin e kontratës të punës nga ana e punëdhënësit Fondacioni “*Save the Children Albania*”, për periudhën 1 Mars 2024- 31 Mars 2025. Ndërmjetësimin për të arritur marrëveshje pajtimi me punëdhënësin dhe paraqitjen e ndjesës nga ana e Drejtoreshës Ekzekutive të Fondacionit, për stresin që i ka shkaktuar ankuesit dhe familjes së tij, problemet shëndetësore që i janë shkaktuar, si dhe prishjen e imazhit të ankuesit në organizatë dhe më gjerë, me gjithë aktorët e tjerë.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të LMD, përcaktohet se: “*Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre*”, ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të po këtij ligji, përcaktohet: “*Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës*”. LMD, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktima të diskriminimit.LMD, nëpërmjet nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës, është marrja e masave nga ana e Fondacionit "Save the Children Albania", për të rivendosur në vend të drejtën e ankuesit z. G. B, duke iu rilidhur kontrata e tij e punës deri në përfundimin e projektit për të cilin është punësuar pranë këtij Fondacioni.

Komisioneri vlerëson se urdhërimi i punëdhënësit për marrjen e masave për të rikthyer punonjësin e larguar nga puna për shkaqe diskriminuese, nuk vjen në kundërshtim me kuadrin ligjor në fuqi.

Në nenin 9, pika 9, të Kodit të Punës sanksionohet: *“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.”* Ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi, është ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar. Në nenin 38 të këtij ligji, që rregullon procedurat e gjyqimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton 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”*. Nëpërmjet këtij parashikimi, ligji është kujdesur të përcaktojë se, në rastet kur konstatohet se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur si pasojë e diskriminimit, një nga mënyrat e dëmshpërblimit është rikthimi i punonjësit në gjendjen e mëparshme. Komisioneri çmon se, rikthimi në gjendjen e mëparshme realizohet duke e rivendosur marrëdhënien e punësimit të ndërprerë për shkak të diskriminimit.

Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit nr.10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj, përmes parashikimit në nenin 38 të tij, se dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, njeh të drejtën e personit që konstatohet se është larguar për shkaqe diskriminuese, që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

Pavarësisht se, rregullimet e mësipërme ligjore kanë të bëjnë me procedurat e shqyrtimit para gjykatës dhe jo përpara Komisionerit, ato tregojnë se, kuadri ligjor në fuqi ofron mbrojtje për rikthimin në punë të personit, i cili konstatohet se është larguar nga puna për shkaqe diskriminuese.

Mbrojtja nga diskriminimi e garantuar nga ligji, nuk do të ishte efektive nëse punëdhënësi nuk detyrohet të rivendosë marrëdhënien e punësimit, pasi me kushtin që të paguajë dëmshpërblimin për zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të padrejtë, sipas parashikimeve përkatëse të Kodit të Punës, ai mund të largojë çdo punonjës bazuar në një shkak të mbrojtur nga legjislacioni.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenet 32 e 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 ankuesit G. B, në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes shoqërore, nga ana e Fondacionit "Save the Children Albania".
2. Në referencë të pikës 1, të këtij vendimi, Fondacioni "Save the Children Albania", duhet të marrë masat e mëposhtme:
 - 2.1 Të rivendosë në vend të drejtën e shkelur duke e rikthyer (rinovuar kontratën) ankuesin në pozicionin e punës "Drejtues i Projektit Shkollat për Shëndetin".
 - 2.2 Të marrë masa për mos përsëritjen në të ardhmen të situatave të tilla diskriminuuese.
3. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijani për këtë vendim, Fondacioni "Save the Children Albania", të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA