



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

Nr. 527/7 Prot.

Tiranë, më 29 . 05 . 2024

**V E N D I M**

**Nr. 161, datë 29 . 05 . 2024**

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar <sup>1</sup>, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>2</sup> mori në shqyrtim ankesën nr. 82 Regj., datë 16.04.2024, të subjektit ankues I. B<sup>3</sup>, kundër Institutit Kombëtar të Trashëgimisë Kulturore, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “*gjinisë, moshës dhe gjendjes shëndetësore*”.

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

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

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

Bazuar në parashtrimet e depozituara pranë KMD-së, rezulton se, znj. I. B ka qenë e punësuar pranë Institutit Kombëtar të Trashëgimisë Kulturore (në vijim referuar me akronimin IKTK), ku ka mbajtur pozicionin “Përgjegjëse” e Sektorit të Qendrës Rajonale të Konservimit dhe Restaurimit për Evropën Juglindore<sup>4</sup>.

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

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

<sup>3</sup> Përfaqësuar me Av. K. B, me Prokurë të Posaçme, me Nr. repertori 3101, Nr. koleksioni 1471, datë 27.02.2024.

<sup>4</sup> Referuar urdhrat të emërit të saj, me nr. 279, datë 23.02.2023.

Referuar Urdhrit nr. 279, datë 23.02.2023, të IKTK-së, është urdhëruar fillimi i marrëdhënieve të punës dhe lidhja e kontratës individuale të punës, me afat 3- mujor, në pozicionin e punës “Përgjegjës”, në Sektorin e Qendrës Rajonale të Konservimit dhe Restaurimit për Evropën Juglindore/IKTK. Në vijim, me datë 01.06.2023 është lidhur kontrata individuale e punës mes palëve, me nr. 279/2, me afat të pacaktuar.

Në parashtrimet e depozituara pranë KMD-së, ndër të tjera, citohet se: *“Për një periudhë kohore nga tetori 2023-shkurt 2024, në mënyrë permanente, ankuesja është trajtuar me raport shëndetësor për paaftësi të përkohshme, për shkak të komplikacioneve të vazhdueshme shëndetësore, referuar raporteve mjeko-ligjore dhe ekzaminimeve kardiovaskulare.*

*Më datë 12.02.2024, në Ministrinë e Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit, është zhvilluar një mbledhje, në të cilën është diskutuar për ecurinë dhe problematikat e Pasurisë Botërore të Butrintit. Në përfundim të mbledhjes, Drejtori i Përgjithshëm i IKTK-së, në korridoret e Ministrisë, me tone aspak etike është shprehur me fraza diskriminuese kundrejt ankueses, duke e ofenduar haptazi në lidhje me vijueshmërinë e punës, edhe pse nga ana e ankueses ishin konkretizuar të gjitha detyrat, sipas afateve të përcaktuara.*

*Gjatë gjithë kësaj periudhe ndaj ankueses është ushtruar presion nga ana e Drejtores së Përgjithshme të IKTK-së, deri në pikën ku me datë 13.02.2024 në mënyrë të shprehur ajo i është drejtuar me fjalët: “Do bëjmë një pakt bashkë, ti ose do japësh dorëheqjen, ose unë do të ngre një komision disiplinor që të ul në detyrë.”. Pas refuzimit të këtij propozimi diskriminues nga ana e IKTK-së kundrejt ankueses janë përshkallëzuar veprimet diskriminuese.”*

Me shkresën me nr. 231/1 prot., datë 23.02.2024, ankueses i është komunikuar njoftimi mbi fillimin e procedurës disiplinore, për shkak të mospërmbushjes së detyrave funksionale.

Me Urdhrin me nr. 337, datë 01.03.2024, ankuesja është larguar nga detyra me masë disiplinore, duke pretenduar se veprimet e ndërmarra karshi saj nga ana e IKTK-së, janë në kundërshtim flagrant me ligjin dhe me natyrë diskriminuese.

Subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që të konstatojë diskriminimin e saj në marrëdhëniet e punësimit nga ana e IKTK-së, për shkaqet e pretenduara.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë*

*prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.*

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i 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, përbën diskriminim”.

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

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD dhe që lidhen me pretendimin e ankuesit për diskriminim lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, nga ana e IKTK-së.

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

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 527/5 prot., datë 22.04.2024, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime dhe dokumentacion provues IKTK-së, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
2. Në vijim të shkresës së mësipërme, me shkresën me nr. 625/1 prot., datë 09.05.2024, IKTK, depozitoi pranë KMD-së parashtrimet e saj, duke cituar ndër të tjera, se:

*“Znj. B është punësuar pranë IKTK-së, në pozicionin e punës “Specialiste” në Sektorin e Sekretarisë Teknike, sipas Urdhrit nr. 178 prot., datë 02.02.2022, me afat 11 muaj, dhe më pas, me Urdhrin nr. 2008, datë 30.12.2022 është emëruar “Specialiste” në Sektorin e Arkitekturës Antiko-Mesjetare, me afat të caktuar, deri në shpalljen e vendit vakant. Me Urdhrin nr. 279, datë 23.02.2023 është emëruar “Përgjegjëse” në Sektorin e Qendrës Rajonale të Konservimit për Evropën Juglindore. Me afat 3 muaj, dhe në datën 01.06.2023, ka nënshkruar kontratën individuale të punës me IKTK, me afat të pacaktuar.*

*Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës me znj. B, ajo është promovuar në detyrë brenda një kohe relativisht të shkurtër, duke ju besuar pozicioni i Përgjegjëses pranë Sektorit të Qendrës Rajonale të Konservimit dhe Restaurimit për Evropën Juglindore në IKTK.*

*Siç rezulton në praktikën e dhënies së masës disiplinore, znj. B në mënyrë të vazhdueshme nuk i ka plotësuar detyrat funksionale të këtij Sektori, të cilin ka drejtuar.*

*Në ankimin e saj, znj. B pretendon si një nga shkaqet e diskriminimit gjatë marrëdhënies së punës “gjendjen shëndetësore”, duke referuar raportet shëndetësore të paaftësisë së përkohshme në punë, gjatë periudhës tetor 2023-shkurt 2024.*

*Nga administrimi i këtyre raporteve, rezulton se ato janë marrë në periudha 1-5 ditë. Pas ditëve me raport për paaftësi në punë, znj. B është paraqitur në punë dhe asnjëherë nuk ka shprehur shqetësime apo kërkesa verbale mbi gjendjen shëndetësore.*

*Gjithashtu sqarojmë se, në kronologjinë e raporteve për paaftësi në punë, nuk ka asnjë provë që mbështet pretendimet e znj. B se ajo është diskriminuar për shkak të “gjendjes shëndetësore”. Përgjatë periudhës tetor 2023-shkurt 2024, de facto nuk provohet asnjë lidhje midis punëdhënësit dhe znj. B që të ketë sjellë pasoja në shëndetin e ankueses apo që punëdhënësi të ketë qenë në dijeni të ndonjë shkakut të rëndë shëndetësor të punëmarrëses dhe këtë fakt ta ketë përdorur për të diskriminuar znj. B.*

*Nga diagnoza e identifikuar në raportet për paaftësi në punë, nuk rezultonte që znj. B të ketë pasur probleme kardiovaskulare, duke hedhur poshtë pretendimet e saj në paragrafin e fundit të faqes së parë të ankesës.*

*Ankuesja ka pretenduar edhe diskriminimin për shkak të “gjinisë” dhe “moshës”. Lidhur me këto shkaqe, sjellim argumentet bazuar në provat që po bashkëlidhim përgjigjes.*

*Referuar tabelës së sjellë nga ne, rezulton se, pranë IKTK-së, janë të punësuar në pozicionin “Përgjegjës Sektori”, 10 (dhjetë) punonjës, nga të cilët 7 (shtatë) janë femra dhe 3 (tre) janë meshkuj; si dhe grupmosha për këtë pozicion pune, varion mbi 35 (tridhjetë e pesë) vjeç. Pra, gjinia e znj. B nuk është një karakteristikë dalluese e cila mund të përbënte shkak për diskriminim të saj nga ana e punëdhënësit dhe as motiv për ta trajtuar atë në mënyrë të diferencuar nga punonjësit e tjerë me të njëjtën detyrë “Përgjegjës Sektori”, si dhe mosha nuk ka qenë asnjëherë arsye për diskriminim ndaj saj. Dëshirojmë të theksojmë se, znj. B në një kohë të shkurtër është promovuar në institucion, pavarësisht përvojës jo të gjatë në punë, pranuar edhe nga vetë ankuesja, në faqen 9, të ankesës së saj pranë KMD-së.*

*Pra, bazuar në prova, pretendimi i znj. B për diskriminim për këto shkaqe nuk qëndron dhe si i tillë duhet rrëzuar.*

*Sa më sipër, ka një ndarje të pastër dhe të saktë në rastin konkret, midis procedurës administrative për dhënien e masës disiplinore, e cila është e lidhur ngushtësisht me detyrat funksionale dhe tashmë është objekt i shqyrtimit gjyqësor pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, dhe pretendimeve të ankueses për diskriminim për shkak të “gjinisë”, “moshës” dhe “gjendjes shëndetësore”.*

*Në lidhje me komunikimet verbale të ankueses me titullarin e institucionit dhe punonjës të tjerë pranë IKTK-së, sqarojmë se ato janë të pavërteta dhe synojnë të shtrembërojnë rrethanat e faktit të çështjes.”*

Bashkëlidhur parashtrimeve IKTK, ka dërguar dokumentacionin e kërkuar, i cili është depozituar në cilësi prove në dosjen e ankueses pranë KMD-së dhe është analizuar në harmoni dhe bashkarisht me provat e aktet e tjera të depozituara edhe nga subjekti ankues gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

3. Në vijim të sa më sipër, ankuesja nëpërmjet e-mailit datë 24.05.2024, ka dërguar pranë KMD-së, një kopje të kërkesë-padisë drejtuar Gjykatës, duke informuar, ndër të tjera, se:

*“Bashkëlidhur po ju dërgoj një kopje të kërkesë-padisë për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës për shkak të diskriminimit dhe pa shkak të arsyeshëm. Sjell në vëmendjen tuaj se, përpos kësaj padie, pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, do të kundërdrejtohet një padi për dëmin pasuror ndaj ish-punëdhënësit, për shkak të të gjithë problematikave shëndetësore të krijuara si rezultat i diskriminimit dhe shkeljes të së drejtave themelore të njeriut.”*

Bazuar në parashtrimet dhe dokumentacionin e depozituar nga pala ankuese në këtë proces, Komisioneri vëren se, në analizë të kërkesë-padisë së ankuesit drejtuar Gjykatës të Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë (në vijim Gjykatës), rezulton se pretendimi i ngritur nga subjekti ankues për diskriminim në marrëdhëniet e punës, është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor.

Theksojmë se, të njëjtat fakte dhe rrethana janë paraqitur edhe përpara Komisionerit. Po ashtu të njëjtat shkaqe që bëhen prezent në kërkesë padinë e paraqitur para Gjykatës, janë pretenduar dhe tek Komisioneri.

Komisioneri konstaton se, në parashtrimet e kërkesë-padisë së bërë nga ankuesja pranë Gjykatës, ndër të tjera, citohet se:

*“...Rezulton se ndaj paditëses I. B ka nisur një fushatë diskriminuese dhe antiligjore nga të gjithë eprorët, duke filluar nga muaji Dhjetor 2023 e në vijim pa asnjë shkak të ligjshëm ose pretendim konkret që lidhet me funksionalitetin e institucionit ose detyrave specifike të paditëses. E gjithë kjo situatë ka nisur në një interval kohor i cili përkon me paaftësinë e saj në punë për shkak të komplikacioneve shëndetësore.*

*Pala e paditur në mënyrë krejtësisht të kundërligjshme, diskriminuese dhe shtantazhuese ka kërkuar vazhdimisht paraqitjen e dorëheqjes nga ana e paditëses I. B, pa asnjë shkak të justifikuar.*

*Në datën 13.02.2024 Drejtori i IKTK ka kërkuar një takim me paditësen ku i ka komunikuar se në mënyrë të menjëhershme kërkonte dorëheqjen e saj por pa u justifikuar për shkakun ose arsyet. Në vijim të kërkesave dhe urdhrave verbalë të kundërligjshëm Drejtorja e IKTK i ka komunikuar paditëses se nëse doreheqja nuk paraqitet, ndaj saj do të ngrihej një komision disiplinor me qëllimin e vetëm për ta larguar nga ai pozicion.*

*Ndodhur në kushtet kur kërkesat e eprorit ishin jo vetëm diskriminuese dhe viktimizuese por edhe në kundërshtim flagrant me ligjin paditësja nuk ka pranuar të dorëhiqet nga detyra dhe ka vijuar normalisht punën sipas përcaktimeve kontraktore.*

*Pala e paditur në mënyrë të vazhdueshme ka përdorur metoda të shumta diskriminimi dhe detyruese më qëllim largimin nga detyra të paditësit, dhe konkretisht duke përdorur metoda antiligjore siç ishte bllokimi i “USER” të emailit zyrtar dhe përdorimit të kompjuterit në institucion me qëllim moskryerjen e detyrës.*

*Po ashtu në vijim nga pala e paditur, nëpërmjet mekanizmave (eprorëve direkt të paditëses) me anë të presioneve dhe formave intimiduese, me qëllim largimin nga detyra të paditësit ka pretenduar moszbatimin e detyrave funksionale të cilat sipas palës së paditur konsistonin në projekte të caktuara të cilat do duhej të prezantoheshin brenda një afati të caktuar*

*Veprimet e palës së paditur për largimin nga puna të paditësit, pas formës së presioneve konkretizohen me ngritjen e një Komisioni disiplinor por pa përcaktuar objektin paraprakisht për masën që mund të merrej ose detyrat e shkelura, i cili është njoftuar më datë 23.02.2024 më anë të shkresës Nr.231/2 Prot., me motivacionin e mospërbushjes së detyrave funksionale.*

*Paditësja ka paraqitur nëpërmjet shërbimit postar dhe në protokollin e institucionit prapësimet Nr. 273/2 Prot., datë 27.02.2024 të cilat kundërshtojnë pretendimet e punëdhënësit duke i vënë në dukje të gjitha shkeljet e kryera nga punëdhënësi si në ngritjen e Komisionit ashtu edhe në ecurinë*

*e projekteve. Në këto kushte nga paditësja është kërkuar ndërprerjen e menjëhershme të punës së këtij komisioni pasi ishte i ngritur në kundërshtim me ligjin dhe haptazi në mënyrë të qëllimshme.*

*Pas përfundimit të mbledhjes së Komisionit të ngritur nga ana e punëdhënësit, i cili ishte në paligjshmëri të plotë dhe në shkelje të hapur të dispozitave ligjore procedurale për mënyrën e ngritjes së tij dhe shkakut të arsyeshëm, nëpërmjet shkresës Nr. 337 Prot., datë 01.03.2024 punëdhënësi i ka komunikuar paditëses masën disiplinore “Largim nga puna”, duke i lënë një afat 3 ditor për dorëzimin e detyrës dhe inventarit ekonomik. Gjatë diskutimeve në Komisionin disiplinor të datës 28.02.2024, nga pala e paditur nuk u arrit të provohej vonesa e pretenduar e dorëzimit të projekteve, pasi ato rezultuan të dorëzuara dhe të prezantuara brenda afatit final të lënë. Pala e paditur në mënyrë abuzive nuk mori në konsideratë asnjë shpjegim të paditëses, pasi në mënyrë arbitrare kishte marrë paraprakisht vendimin për largim nga puna të paditëses duke e konsideruar thjesht formal zhvillimin e komisionit.*

*Nga veprimet e sipërcituara të palës së paditur evidentohet qartë qëllimi për të zgjidhur në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara të kontratës së punës, pa respektuar as procedurën dhe as afatin e njoftimit.*



Vlen të theksohet se Komisioni disiplinor si dhe shkeljet e pretenduara nga pala e paditur përpos se janë të pabaza dhe të paprovuara janë iniciuar në një kohë krejtësisht të papërshtatshme, pasi paditësja ka qënë me raport paaftësie të përkohshme në punë. Këto pasoja shëndetësore siç vërtetohet nga ekzaminimet shtesë lidhen drejtpërdrejtë me sjelljen diskriminuese të palës së paditur.

E ndodhur përpara një paligjshmërie dhe veprimi krejtësisht arbitrar nga ana e punëdhënësit i cili ka ngritur një Komision disiplinor si dhe ka zgjidhur marrëdhënien e punës në një kohë krejt të papërshtatshme (Raport shëndetësor), si dhe mbështetur në faktin se ndërprerja e marrëdhënies së punës nuk ka asnjë shkak të justifikuar të cilat lidhen me aftësinë, sjelljen e punëmarrësit ose kërkesat operationale të institucionit, paditësi i drejtohet kësaj Gjykate me qëllim kërkimin e dëmshpërblimit që ligji parashikon nga ndërprerja pa shkaqe të justifikuar, pa respektuar procedurën dhe afatit të njoftimit të marrëdhënies së punës, si dhe diskriminimin e shfaqur hapur për shkak të moshës dhe gjendjes shëndetësore... ”

Në kërkesë-padinë e depozituar para Gjykatës, citohet ndër të tjera, se, veprimet e ndërmarra nga ana e punëdhënësit kundrejt paditëses I. B, janë në kundërshtim flagrant me dispozitat e mëposhtme ligjore, ku garantohet mbrojtja nga diskriminimi, ndër të cilat citohen edhe neni 9 dhe 146, i Kodit të Punës, të cilët përcaktojnë shprehimisht si më poshtë citohet:

Neni 9, “Ndalimi i diskriminimit”

“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.”

...

Neni 146, “Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme”

“1. Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur:

- a) punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës;
- b) punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor;
- c) shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë Kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.
- d) për motive që lidhen me ushtrimin nga punëmarrësi, të një të drejte kushtetuese, por që nuk sjell shkeljen e detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e punës;

e) bëhet për motive të antarësimit ose jo të punëmarrësit në sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose për shkak të pjesëmarrjes së tij në veprimtari sindikale në bazë të ligjit;

f) Shuqizohet;

g) Shfuqizohet.

gj) bëhet në kundërshtim me parashikimet e përcaktuara në pikën 3, të nenit 144, të këtij Kodi, lidhur me arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës.

2. Nëse kontrata zgjidhet pa shkaqe të arsyeshme, punëmarrësi ka të drejtë të ngrejë padi kundër punëdhënësit në gjykatë, brenda 180 ditëve nga dita e përfundimit të afatit të njoftimit. Në rastin kur motivi abuziv është zbuluar pas kalimit të këtij afati, punëmarrësi duhet të ngrejë padinë brenda 30 ditëve nga dita e zbulimit të këtij motivi.

3. Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme është e pavlefshme. Punëdhënësi që ka zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit. Për punëmarrësit në administratën publike, kur ka një vendim gjykate të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë këtë vendim.”

Bazuar në sa më sipër, subjekti ankues, në kërkesën e paraqitur pranë Gjykatës, ka pretenduar *inter alia*, trajtimin e padrejtë dhe diskriminues nga ana e punëdhënësit/IKTK-së, lidhur me largimin e saj nga puna, duke investuar kështu edhe Gjykatën për të njëjtat pretendime dhe shkaqe që ka sjellë paralelisht edhe pranë KMD-së.

Në Vendimin Unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, nr. 03, datë 29.03.2012, i cili bën fjalë për objektin dhe shkakun ligjor të padisë, citohet:

*“...Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë arrijnë në përfundimin se për të vlerësuar objektin e padisë është e nevojshme të shihet kërkesëpadija në përmbajtje të saj, të gjitha shtjellimet e kërkimet e paditësit dhe jo vetëm pjesa hyrëse e kërkesëpadiës. Natyrisht që palët kanë detyrimin që të paraqesin pretendime të qarta dhe të kuptueshme për palën tjetër dhe gjykatën, por jo domosdoshmërisht objekti i padisë gjendet gjithnjë vetëm në pjesën hyrëse të kërkesëpadiës (pavarësisht se në praktikë vërehet një konstante në këtë drejtim). Objekti i padisë përmbledh në vetvete të gjitha pretendimet e palës të parashtruara në aktin procedural të kërkesëpadiës. Ai mund të përmbajë një kërkim ose disa të tillë, ndaj kur vlerësohet se çfarë padie është paraqitur për gjykim, gjykatat nuk duhet të kufizohen vetëm tek pjesa hyrëse e kërkesëpadiës, por duhet të shohin tërësinë e përmbajtjes së saj. Kjo pasi zakonisht në pjesën hyrëse të kërkesëpadiës vendosen kërkimet bazë në formë të përmbledhur. Një pjesë e kërtimeve të padisë gjendet në pjesët përshkruese dhe shpjeguese të saj, e një pjesë tjetër mund të gjendet në pjesën fundore të kërkesëpadiës.”*

Vendimet unifikuese të Gjykatës së Lartë janë një nga kategoritë e akteve me më ndikim në sistemin ligjor shqiptar dhe sidomos në praktikën gjyqësore. Përmes vendimeve unifikuese mundësohet interpretimi i njëzuar i ligjit, duke sjellë si pasojë zbatimin e njëzuar të tij në rastet



konkrete gjyqësore. Përmes vendimeve unifikuese jo vetëm garantohet shteti ligjor si themel kushtetues i Republikës, por i jepet jetë parimit të sigurisë juridike.

Neni 141, i Kushtetutës shprehet se: *“Për njësimin ose ndryshimin e praktikës gjyqësore, Gjykata e Lartë ka të drejtë të tërheqë për shqyrtim në Kolegjet e Bashkuara çështje të caktuara gjyqësore”*. Pra, Kushtetuta shprehimisht i njeh të drejtën dhe detyrimin Gjykatës së Lartë, që përmes Kolegjeve të Bashkuara të unifikojë, ose më saktë, të “njësojë” praktikën gjyqësore. Kjo kompetencë e Gjykatës së Lartë detajohet në ligjin nr. 9877/2008 *“Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”*, i ndryshuar. (Në nenet 14, 16, 17 dhe 19 të të cilit parashikohet mënyra e ushtrimit të saj).

Ky Ligj, normon se: *“Moszbatimi i vendimeve unifikuese, si dhe i vendimeve të tjera të Gjykatës së Lartë, kur, sipas kodeve të procedurave këto vendime janë të detyrueshme përbën shkelje të rëndë disiplinore”*.

Për rrjedhojë, të gjitha vendimet unifikuese janë të detyrueshme për gjykatat dhe moszbatimi i tyre sjell përgjegjësi disiplinore, me pasojë shkarkimin nga detyra të gjyqtarit.

Juridiksioni gjyqësor është i ndarë nga ai administrativ, por aktet e këtij të fundit janë objekt kontrolli nga gjykata administrative, e cila vendos përfundimisht për çështjen. Në rastin e ankueses, të njëjtat fakte, rrethana, parashtrime, janë bërë objekt shqyrtimi si në juridiksionin administrativ dhe atë gjyqësor.

Në këtë kontekst, në kushtet që kjo çështje është duke u gjykuar nga Gjykata, bazuar në paragrafin 3, të nenit 36, të Kodit të Procedurës Civile, ku parashikohet se:

*“...Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata...”*, si dhe në nenin 33, pikën 7/4 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, ku parashikohet se:

*“Kur Komisioneri vihet në dijeni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe çështja është në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes”*, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk mund të shprehet, lidhur me ankesën me nr. 82 Regj., datë 16.04.2024, të znj. I. B, dhe deklaron pushimin e shqyrtimit të saj<sup>5</sup>.

Bazuar në nenin 36, pika 4, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, ku parashikohet shprehimisht se:

---

<sup>5</sup> Për analogji citojmë vendimet me: nr. 13, datë 28.01.2021, nr. 27, datë 16.02.2021, nr. 77, datë 07.05.2021, nr. 230, datë 25.11.2021, nr. 253, datë 28.12.2021, nr. 77, datë 21.04.2022, nr. 108, date 20.06.2023, nr. 145, datë 26.07.2023, nr. 89, datë 03.04.2024, të Komisionerit.

*“Gjykata mund t’i kërkojë Komisionerit, në çdo fazë të procedimit, që të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në rastin kur Gjykata e kërkon atë<sup>6</sup>, përgatit dhe paraqet mendimin me shkrim, lidhur me çështjen sa më sipër.*

### **PËR KËTO ARSYE:**

Mbështetur në nenin 36 të ligjit nr. 8116, datë 29.03.1996 “Kodi i Procedurës Civile i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, si dhe referuar nenit 32, pika 1, shkronja a), nenit 33, pika 7/4, dhe nenit 36/4, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

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

1. Pushimin e shqyrtimit të ankesës nr. 82 Regj., datë 16.04.2024, të paraqitur nga subjekti ankues, I. B, për shkak se çështja është duke u gjykuar nga Gjykata e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

---

<sup>6</sup> Ose me kërkesë drejtuar Gjykatës, të palës së interesuar në procesin gjyqësor të iniciuar.