



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

Nr. 413/3 Prot.

Tiranë, më 31 . 05 . 2024

V E N D I M

Nr. 163 , datë 31 . 05 . 2024

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar ¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën nr. 32 Regj., datë 07.03.2024, të z. P. N, kundër Portit Detar sh. a Shëngjin³, me pretendimin e diskriminimit për “çdo shkak tjetër⁴”

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.

Subjekti ankues, z. P. N, në ankesën e parashtruar pranë Komisionerit shprehet se: “Jam punonjës i Portit Shëngjin që prej vitit 1987 e deri me datë 15.01.2024, kur më kanë larguar nga puna, pa patur asnjë vërejtje gjatë gjithë këtyre viteve punë. Unë mendoj se shkak për të cilin jam larguar dhe diskriminuar është vetëm për faktin se unë dhe disa kolegë të tjerë kemi ngritur zërin për vonesat e herëpashershme të pagave, si dhe keq menaxhimin e Portit ndër vite.

¹ Në vijim do t’i referohemi me akronimin LMD.

² Në vijim do t’i referohemi me akronimin KMD ose si Komisioneri.

³ Në vijim referuar edhe si Porti.

⁴ Për shkak të pjesëmarrjes në protesta dhe denoncimit në media lidhur me shkeljen e të drejtave të punëmarrësve nga ana e Portit Detar sh. a Shëngjin.

Ky diskriminim duket qartë, pasi në Port janë mbajtur në punë, persona që nuk kryejnë asnjë shërbim dhe nuk paraqiten fare në punë, ndërsa ne që bëjmë punën e rregullt dhe për këtë kemi kërkuar pagat e prapambetura, na penalizojnë duke na larguar nga puna.

Dalja jonë në media dhe bërja publike e shqetësimit tonë dhe shkeljeve të bëra nga ana e Portit Detar, i ka acaruar drejtuesit dhe ata kanë përdorur një mënyrë të kamufluar për të na hequr nga puna, duke u justifikuar me ristrukturimin e Shoqërisë, por që në realitet, pa punë kanë mbetur vetëm personat që janë ankuar për vonesat e pagave.”

Subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës së tij të konstatojë diskriminimin nga ana e tij nga ana e Portit Detar sh. a Shëngjin dhe rikthimin në punë.

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 ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim”.

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

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

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

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. 418/1prot., datë 12.03.2024, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime dhe dokumentacion provues Portit Detar Shëngjin, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
2. Në vijim të kërkesave respektive të Komisionerit, me shkresën me nr. 229 prot., datë 28.03.2024, Porti Detar Shëngjin, depozitoi pranë KMD-së parashtrimet e tij, si dhe kopje të dokumentacionit të kërkuar.

Pjesë e dokumentacionit të dërguar pranë KMD-së⁵, është dhe kërkesë-padia drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Lezhë, me paditës: subjektin ankues, z.P. N, z. M. P dhe znj. V. D dhe subjekt të paditur, Portin Detar Shëngjin.

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 Lezhë (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 ankuesi, si njëri ndër tre paditësit, pranë Gjykatës, ndër të tjera, citohet se:

“...Ne si punonjës, unë, z. M. P dhe znj. V. D, organizuam mediat dhe kemi dhënë intervista duke cituar se shkak i falimentimit të Portit, ishte keqmenaxhimi nga drejtuesit e kësaj ndërmarrjeje, duke filluar nga drejtorët E. P, Gj. P dhe S. M.

Nga 127 punonjës të mbingarkuar të cilët një pjesë e tyre nuk kanë ardhur fare në punë për arsye se ishin të favorizuar si patronazhistë të Partisë Socialiste...na kanë larguar nga puna sepse kemi denoncuar në media këto afera korruptive që çuan Portin në falimentim, por dhe për faktin që kemi mbështetur në fushatë kandidatin e djathtë z. P. Gj.

Kontrata Individuale e lidhur me paditësin P. N, mban datën 30.01.1987, dhe ai është emëruar “Punëtor” në Sektorin e Ngarkim-Shkarkimit, marrëdhënie pune e cila ka përfunduar në mënyrë të njëanshme me Urdhrin nr. 11, datë 31.01.2024, pas 37 vitesh punë, pa asnjë vërejtje, dhe 3 vite para moshës së pensionit, me motivacionin e shkurtimit të vendit të punës.

...Të tre paditësit duke vlerësuar largimin e tyre nga puna si të kundërligjshëm, i janë drejtuar Gjykatës me kërkesë-padi, duke pretenduar se marrëdhënia e tyre e punës është rregulluar me

⁵ Bashkëlidhur shkresës me nr.297 prot., datë 13.05.2024, të Portit Detar Shëngjin (në kuadër të ankesës së regjistruar pranë KMD-së me nr. 34 regj., datë 08.03.2024, paraqitur nga znj. V.D, kundër Portit Detar Shëngjin)

kontratë punë pa afat dhe se zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë në mënyrë të njëanshme nga ana e Portit Detar të Shëngjinit, pa shkaqe të arsyeshme.

Nisur nga motivacioni i largimit nga puna, shkurtimit të vendit të punës, realisht disponojmë informacion që vendi i punës jo vetëm nuk është shkurtuar, por janë punësuar të tjerë në atë vend pune, persona që nuk i përkasin bindjeve politike siç i përkasin të tre paditësit e diskriminuar edhe për shkak të denoncimeve televizive mbi shkeljet ligjore në Port. Pra, përveç denoncimit në media mbi aferat korruptive, shkak tjetër të pajustificueshëm për largimin nga puna, përbëjnë edhe bindjet politike të djathta të paditësve, çka ka rënë ndesh de facto, me bindjet politike të majta të drejtuesve aktualë të Portit Detar të Shëngjinit.

...Përfundimi i kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme, referuar nenit 146, pikës c), shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në Kodin e Punës dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. (Shkaqet abuzive (jo të arsyeshme) të zgjidhjes së kontratës së punës). Zgjidhja e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit, si rregull i përgjithshëm duhet të bëhet jo vetëm për shkaqe të justifikuara por edhe për shkaqe të arsyeshme, dhe referuar nenit 146, të Kodit të Punës, konsiderohet se një kontratë është zgjidhur pa shkaqe të arsyeshme, kur punëmarrësi ishte duke përmbushur detyrimin ligjor, por zgjidhja e kontratës është bërë për motive politike, racore, fetare, ...etj. Pra, siç shihet, shkaqet e paarsyeshme janë të një natyre të tillë, të cilat cenojnë punëmarrësin.

...punëdhënësi nuk mund të tejkalojë të drejtën e tij për të zgjidhur kontratën për çfarëdolloj shkak. Konsiderohet tejkalim dhe abuzim me të drejtën, kur zgjidhja e kontratës është bërë nga punëdhënësi për një motiv abuziv. Si të tilla, motivet/shkaqet abuzive në ndryshim nga shkaqet justifikuese janë të përcaktuara shprehimisht në ligje dhe janë të vetmet në llojin e tyre, motive shteruese.

...Ndërprerja e marrëdhënies së punës në mënyrë të papritur dhe pa shkak ligjor nuk përlligj zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës së bërë me paditësit. Marrëdhënia e punës është një marrëdhënie individuale konkrete, e cila kërkon detyrimisht motivacion specifik për zgjidhjen e saj, në rast se punëdhënësi mendon ta ndërpresë atë.

Çdo punëdhënës ka të drejtën legjitime që në çdo moment që e çmon të përshtatshme mund të ndërmarrë nisma për të bërë ndryshime në strukturën organike të punonjësve të tij, qoftë për arsye financiare apo çdo shkak tjetër ligjor. Por nga ana tjetër, kjo e drejtë legjitime nuk justifikon faktin që për shkak të shkurtimit të vendit të punës (sepse paditësit kanë sjellë prova, foto, video, që ekzistenca e këtij konflikti ka nisur nga momenti që paditësit janë shfaqur mediatikisht për të denoncuar parregullsitë dhe korrupsionin në Portin Detar të Shëngjinit, dhe se janë marrë e punësuar në këtë strukturë punonjës të tjerë jo me të njëjtin arsim dhe pagesë) të fillojnë bisedimet dhe pas kësaj të largohen personat që janë në marrëdhënie pune, apo që janë planifikuar për t'u larguar, pasi në rastin e ankuesit punonjësi mund të ishte transferuar në një pozicion tjetër pune të përafërt apo të njëjtë me atë që kishte kryer më parë.

...Punonjësi P. N ka mbi 37 vite punë në Port, pa asnjë vërejtje, dhe tani ka mundësi të pakët punësimi pasi është në prag pensioni. Po ashtu, gjendja shoqërore, familjare dhe shëndetësore nuk janë marrë në konsideratë nga ana e punëdhënësit në zgjidhjen e pajustificuar të kontratës së punës me paditësit. Duke shtuar këtu edhe diskriminimin politik, në kundërshtim me parashikimet e Konventës Sociale Evropiane dhe të Direktivave të BE-së, mbi barazinë racore, politike, etj, që është i maskuar nga shkurtimet në buxhet nga ana e Portit të Shëngjinit, në shkëlqje të Kodit të Punës, ku përveç shkëlqjeve cituar më lart, kanë shkëlqur edhe nenin 146, pika 1/c) “shkel ndalimin e diskriminimit sipas përcaktimeve në këtë kod, dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Në kërkesë-padinë e depozituar para Gjykatës, citohet ndër të tjera, se, veprimet e ndërmarra nga ana e punëdhënësit kundrejt paditësit P. N, janë në kundërshtim flagrant me dispozitat ligjore, ku garantohet mbrojtja nga diskriminimi, ndër të cilat citohen edhe neni 146, i Kodit të Punës, ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, si dhe Konventa Sociale Evropiane dhe Direktiva e BE-së mbi barazinë dhe mosdiskriminimin.

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/Porti Detar Shëngjin, lidhur me largimin e tij nga puna, dhe ka kërkuar dëmshpërblimin përkatës si dhe rikthimin në punë, 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 kërkesëpadia në përmbajtje të saj, të gjitha shtjellimet e kërkimet e paditësit dhe jo vetëm pjesa hyrëse e kërkesëpadisë. 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 kërkesëpadisë (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 kërkesëpadisë. 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 kërkesëpadisë, por duhet të shohin tërësinë e përmbajtjes së saj. Kjo pasi zakonisht në pjesën hyrëse të kërkesëpadisë vendosen kërkimet bazë në formë të përmbledhur. Një pjesë e kërkimeve të padisë gjendet në pjesët përshkruese dhe shpjeguese të saj, e një pjesë tjetër mund të gjendet në pjesën fundore të kërkesëpadisë.”

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 ankuesit, të njëjtat fakte, rrethana, shkaqe, 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. 32 Regj., datë 07.03.2024, të z. P. N, dhe deklaron pushimin e shqyrtimit të saj⁶.

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

⁶ 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 atë⁷, 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. 32 Regj., datë 07.03.2024, të paraqitur nga subjekti ankues, P. N kundër Portit Detar sh.a Shëngjin, për shkak se çështja është duke u gjykuar nga Gjykata e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Lezhë.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

⁷ Ose me kërkesë drejtuar Gjykatës, të palës së interesuar në procesin gjyqësor të iniciuar.