



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 585 prot.

Tiranë, më 15.04. 2024

V E N D I M

Nr._97 , datë 15._04. 2024

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar², shqyrtoi ankesën nr. 150 regj, datë 26.07.2023, paraqitur nga ankuesi z. E.S , kundër Misionit Terre des Hommes Shqipëri, Degë e Fondacionit “Terre des Hommes”, Lozanë, Zvicër³, me pretendimin se është diskriminuar në kuadër të “çdo shkak tjetër”⁴.

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.

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ndër të tjera, ankuesi parashtron se, marrëdhëniet e tij të punës me Misionin Terre des Hommes në Shqipëri (TDH), kanë filluar me datë 07.03.2011, por kontrata e fundit e punës pa ndërprerje është ajo e datës 12.05.2015.

Në datën 03.01.2019, ankuesi dhe punëdhënësi me vullnetin e tyre të lirë dhe të plotë kanë nënshkruar Shtesën Nr.1 të Kontratës së Punës ekzistuese, duke ndryshuar nenin 4, paragrafi 1 “*Punëdhënësi do t’i paguajë punëmarrësit një pagë mujore neto jo më pak se 80.000 lekë në muaj.....Efektet e ndryshimit do të hyjnë në fuqi më datë 01.01.2019.*” Më datë 15.12.2022, është nënshkruar Shtesa Nr.2 e Kontratës së Punës ekzistuese në fuqi, duke ndryshuar në këtë të fundit nenin 4, paragrafi 1 : “*Punëdhënësi do t’i paguajë punëmarrësit një pagë mujore neto jo më pak se 114.869 lekë në muaj.....Efektet e ndryshimit do të hyjnë në fuqi me datë 01.09.2022.*”

Më datën 27.03.2023, në një takim me supervizoren e tij është njoftuar nga kjo e fundit se kontrata e punës do të zgjidhet në mënyrë të njëanshme nga TDH.

Punëdhënësi me datën 28.03.2023, përmes shkresës me Nr.prot 34/2023, me objekt “*Njoftimin për organizimin e një takimi, me qëllim diskutimi marrëdhënien e punës*” e ka njoftuar ankuesin se

¹ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

² Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën LMD.

³ Në vijim do t’i referohemi me Terre des Hommes Shqipëri ose TDH.

⁴ Në kuadër të çdo shkak tjetër ankuesi i referohet faktit se ai “*ka shprehur hapur shqetësime për praktika të padrejta që shkelin rregullat e punës, ka folur hapur për keqbërje brenda vendit të punës, ka kundërshtuar veprimet arbitrare në vendin e punës nga ana e drejtueses”, si dhe faktin që ankuesi ka dënuar/është ankuar pranë strukturave eprorë të punëdhënësit*”

marrëdhëniet e punës do të përfundojnë në datën 07.07.2023. Në këtë shkresë në paragrafin e parë të saj, rezulton: *“në bisedë paraprake me supervizoren tuaj ju jeni njoftuar për mbylljen e kontratës së punës me punëdhënësin aktual e cila do të hyjë në fuqi në datën 07.07.2023”*. Në paragrafin e dytë të saj: *“Duke ju falenderuar për punën e deritanishme TDH Misioni në Shqipëri ju njofton se për shkak të reduktimit të fondeve të organizatës dhe shtrëngimeve financiare do të kryhet përfundimi i kontratës së punës të lidhur me 12.05.2015 në mënyrë të rregullt duke respektuar dispozitat e Kodit të Punës.”* Pra, njoftohem dy herë pa u organizuar takimi me qëllim diskutimin mbi marrëdhënien e punës. Në paragrafin e tretë të kësaj shkrese: *“Bazuar në Kodin e Punës për t’iu bërë të ditur më tepër lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës dhe për të diskutuar mbi marrëdhënien e punës, ju njoftojmë se do të kemi një takim me datë 31.03.2023 ora 10.00 në zyrat e TDH”*.

Në takimin e organizuar për të diskutuar marrëdhënien e punës me datën 31.03.2023, ora 10.00 ankuesi është njoftuar se qëllimi i takimit ishte: i) reduktimi i fondeve të organizatës; ii) shtrëngimet financiare dhe; iii) rrjedhimisht mbyllja e kontratës së punës me punëdhënësin aktual; iv) sipas nenit 144 të Kodit të Punës, konsiderohet si një nga shkaqet ligjore për të cilat mund të zgjidhet kontrata e punës.

Në të gjitha takimet apo komunikimet me *e-mail* ankuesi pretendon se nuk i është vendosur në dispozicion asnjë provë ose dokument zyrtar për reduktimin e fondeve apo për shtrëngesën financiare. Sipas ankuesit neni 144 i K.Punës, përcakton procedurën e zgjidhjes së marrëdhënies së punës dhe nuk ka asnjë lidhje me pohimin e punëdhënësit në procesverbalin e takimit të datës 31.03.2023. Ky fakt tregon sforcon e punëdhënësit për të mbuluar veprimin e paligjshëm të zgjidhjes së marrëdhënies së punës në fakt pa shkak.

Duke qenë i paqartë për shkakun dhe motivin e zgjidhjes së marrëdhënies së punës, në procesverbalin e takimit të datës 31.03.2023, ankuesi ka kërkuar më shumë kohë për të shqyrtuar dokumentin dhe më datë 03.04.2023, ankuesi ka parashtruar 16 çështje punëdhënësit, të cilat ia ka bashkëlidhur procesverbalit.

Më datë 05.04.2023, punëdhënësi i është drejtuar përmes shkresës me objekt *“Përgjigje pyetjeve të ngritura gjatë procesit të diskutimit të marrëdhënies së punës”*, shkresë në të cilën sipas ankuesit nuk ka marrë përgjigje për pyetjet apo çështjet e ngritura. Në këtë shkresë thuhet se, ndërprerja e njëanshme e kontratës së tij vinte si: i) rezultat i disa përgjigjeve negative nga procese aplikimi për fonde në të cilat TDH Shqipëria kishte aplikuar; ii) në përfundim të disa projekteve që TDH kishte implementuar pa një rinovim të mëtejshëm, dhe ii) duke qenë se buxheti është i projektuar dhe jo i siguruar, vendimet lidhur me buxhetin merren përmes analizave buxhetore të vazhdueshme. Pra, sërish vetëm deklarime të njëanshme pa asnjë provë dhe pa asnjë dokument bashkangjitur.

Konstatimin e mësipërm, ankuesi deklaroi se ia ka bërë me dije punëdhënësit në emailin e datës 06.04.2023, ku sqaron se: *“Nuk kam marrë përgjigje, veçanërisht për çështjet e rëndësishme që kam ngritur. Një pjesë e përgjigjeve nuk janë të vërteta dhe një pjesë janë gjysëm të vërteta, ndaj pranoj ftesën për t’u takuar për më shumë sqarime”*.

Më datë 06.04.2023, në orën 15:30, punëdhënësi përmes shkresës me nr.45/2023 prot, e ka njoftuar sërish ankuesin për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me datën 07.07.2023, duke përcaktuar si

shkak për zgjidhjen e kontratës së punës : i) reduktimin e fondeve të organizatës dhe ii) shtrëngimet financiare. Ankuesi ka refuzuar të firmosë këtë letër, duke kërkuar më shumë kohë të njihet dhe të kuptojë përmbajtjen dhe implikimet ligjore që firmosja e kësaj shkresë përmbante dhe ka kërkuar ta merrte këtë shkresë dhe ta lexonte në një moment të përshtatshëm. Ankuesi shprehet se ka treguar gadishmërinë e tij që të konfirmonte marrjen e kësaj shkresë në një moment tjetër. Punëdhënësi insistoi se : “*nuk ke zgjidhje tjetër dhe se vendimi është marrë*”, ndaj duhet ta firmoste në atë moment duke refuzuar vazhdimisht që t’i jepte një kopje fizike të shkresës duke thënë : “*nuk ta jap ta nxjerrësh nga zyra pa e firmosur*”.

Po atë ditë, me 06.04.2023, rreth orës 16:25, vetëm disa minuta pas takimit, punëdhënësi i dërgon me email “*Njoftimin për zgjidhjen e kontratës së punës*” duke theksuar faktin se ai nuk kishte pranuar ta firmoste, por duke mos përmendur kërkesën e tij për të patur më shumë kohë, për t’u njohur me shkresën dhe për të kuptuar implikimet financiare dhe/apo ligjore që rridhnin nga ky moment.

Me datën 07.04.2023, ankuesi përmes një *e-maili*, konfirmoi qëndrimin e tij lidhur me marrjen e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës, duke evidentuar sjelljen e punëdhënësit në ekzekutimin e kësaj procedure.

Historiku i trajtimit nga punëdhënësi dhe shkaqet reale për zgjidhjen e marrëdhënies së punës.

Ankuesi deklaron se, në vazhdimësi ka evidentuar një qëndrim jo profesional ndaj tij, nga ana e drejtueses aktuale të Zyrës, për shkak të shprehjes hapur të qëndrimeve të tij në favor të respektimit të rregullores së organizatës, legjislacionit shqiptar, si dhe standardeve dhe praktikave më të mira të organizatës dhe që shpesh herë lidhen me përpushjen e detyrave të tij funksionale. Për këtë situatë, ankuesi shprehet se, i është drejtuar me *e-mail* në datë 18.10.2022, Drejtorese së atëherëshme të organizatës për Rajonin (Shqipëri, Kosovë dhe Greqi) dhe më datë 29.03.2023, edhe Zyrës Qendrore të Organizatës në Lozanë, Zvicër. Shqetësimet e tij në lidhje me situatën e krijuar në ambientin e punës të delegacionit në Shqipëri, nga drejtuesja e zyrës dhe një pjesë e stafit, ankuesi shprehet se i ka konsideruar jo profesionale, intimiduese dhe të dëmshme. Për shkak se ka dhënë gjithmonë opinionin e tij, ka ngritur zërin dhe ka folur hapur për problematikat e ngritura, ankuesi shprehet se është sulmuar në vijimësi në mënyrë të padrejtë dhe në përfundim po i zgjidhet kontrata e punës.

Disa nga qëndrimet e ankuesit ndaj disa vendimeve të Drejtueses së Zyrës së Shqipëri janë:

1. Shqetësimet e vazhdueshme për mosrespektimin e protokollit të sigurisë kundër Covid-19, duke shkelur jo vetëm rregulloren e brendshme, por edhe legjislacionin shqiptar. Për më tepër duke vënë në rrezik të vazhdueshëm jetën time për shkak të mosrespektimit të këtyre protokolleve;
2. Vendimin për të konsumuar lejet vjetore vetëm gjatë periudhës maj-tetor dhe për numrin e max të mbartjes së ditëve të mbetura në vitin pasardhës vetëm 5 ditë edhe pse rregullorja e brendshme e organizatës lejon deri në max 10 ditë punë;
3. Vendimin për të mos konsideruar logot e 30 vjetorit të delegacionit të disenjuar nga ankuesi edhe pse Këshilltarja për çështjet e Komunikimit në Zyrën Qendrore në Zvicër shprehet se duhet konsideruar. Pas reagimit të një pjese të stafit se logot e disenjuara nga ankuesi ishin më të bukura dhe përfaqësuese, drejtuesja e Zyrës detyrohet t’i konsiderojë ato, por vetëm pak ditë më pas ajo i kërkon supervizoresh së tij që ti bëjë vërejtje me paralajmërim për përjashtim nga puna

me arsye se kishte shkelur rregulloren e organizatës. Sigurisht që supervizorja refuzoi ta bënte një veprim të tillë, pasi sipas saj: një vendim i tillë duhet të vinte nga burimet njerëzore apo/ose nga titullari i organizatës dhe se sipas saj ankuesi nuk kishte bërë asnjë shkelje;

4. Mosvendosja në përdorim të sistemit për Mbledhjen dhe Përpunimin e të Dhënave (Data Collection & Management System), një sistem i ideuar, krijuar dhe ndërtuar i gjithi nga ankuesi, i pari i llojit të tij në të gjithë organizatën dhe që do të sillte jo vetëm një reduktim të jashtëzakonshëm të kohës së stafit të Monitorimit dhe Vlerësimit (Monitoring & Evaluation), por një përpunim të të dhënave në kohë reale. Vështirësitë e ndërtimit të këtij sistemi i vuri re në kohë kur asistentja e M&V (M&V Assistant) filloi ti shmangej dhe më vonë kuptoi se dikush i kishte thënë që të mos takohej me ankuesin dhe të mos i jepte informacion. Gjithsesi, ankuesi e përfundoi vetë sistemin dhe sot e kësaj dite ai nuk përdoret dhe nuk i është thënë asnjëherë pse. Ndërkohë që Zyra Qendrore në Zvicër e dha pëlqimin për vënien në përdorim të këtij sistemi me shpresën se ai më pas mund të zbatohet në çdo delegacion të organizatës.
5. Mosvënien në dijeni dhe mospërfshirjen e ankuesit në projektin e qendrës së risive (RIF- Resilience Innovation Facilities). Ky projekt ka filluar të paktën një vit më parë, ndërkohë që ankuesi nuk është informuar në asnjë moment, edhe pse ky projekt lidhet drejtëpërdrejtë me punën e tij si IT. Në shtatorin e 2022, kur ankuesi rastësisht dëgjoi se delegacioni po punonte për projektin RIF, shprehu menjëherë shqetësimin e tij, fillimisht tek Menaxherja e Projektit dhe më datë 19.09.2022 tek Drejtuesja e Zyrës. Sërish zyra nuk ndau dhe nuk e përfshiu asnjëherë në këtë projekt me argumentin se kanë kontraktuar zyrën e delegacionit të Budapestit, sepse “ata kanë një specialist për RIF” duke anashkaluar kështu detyrimin e zyrës për ta përfshirë. Ankuesi deklaroi se, ka shprehur vazhdimisht gadishmërinë e tij për të kontribuar në këtë projekt dhe se kishte njohuritë e duhura teknike për RIF dhe për më tepër sipas kontratës së punës kjo ishte drejtëpërdrejtë detyra e tij. Ndërkohë që projekti kishte filluar fazën e zbatimit, në datën 02.03.2023, Menaxherja e Projektit e fton në një takim me Këshilltarin Rajonal për Inovacionin në Budapest, pa i vendosur në dispozicion paraprakisht asnjë dokument apo informacion në lidhje me RIF. Në datën 09.03.2023, nëpërmjet një e-maili ankuesi i drejtohet Menaxheres së Projektit dhe për dijeni drejtueses së Zyrës, ku shpreh shqetësimin e tij për këtë proces. Në atë e-mail, ankuesi shprehet se, ftesa për të marrë pjesë në atë takim pa i vendosur fillimisht në dispozicion asnjë dokument apo informacion ishte e qëllimshme. Gjithashtu ai shprehet se: *“Sigurisht unë do të marr pjesë në takim sepse unë nuk u shmangem përgjegjësi në çfarëdo rrethane dhe do të bëj më të mirën time të mundshme, dhe sigurisht në respekt të institucionit të TDH Shqipëri, por sërish fakti që nuk jam përfshirë pa asnjë arsye gjatë gjithë kohës dhe po përpiqeni të më përfshini tani gati në fund të procesit për mua është jo vetëm e gabuar dhe e paarsyeshme, por edhe i qëllimshëm”*. Për gjithë shqetësimin tim të vazhdueshëm drejtuesja e Zyrës, në dijeninë e ankuesit, nuk mori asnjëherë asnjë veprim për të sqaruar situatën edhe pse ka qenë vazhdimisht në dijeni për mospërfshirjen e tij.
6. Vendimin e Drejtueses së Zyrës për përshkrimin e punës (PP) me argumentin se PP në fuqi ishte i vjetër dhe se duhej bërë unifikimi i PP sipas standardit të organizatës. Edhe pse ankuesi e bëri të qartë se PP nuk mund të jetë njësoj në të gjitha delegacionet për shkak të nevojave të ndryshme në çdo delegacion dhe se në fakt PP nuk ishte i vjetër, por tepër aktual dhe i plotë, në fund pranoi që të bëhej ky rishikim. Më pas ai vuri re se, ishin hequr disa nga detyrat e tij, të cilat ishin nga më të rëndësishmet. Gjatë takimit për këtë çështje ai bëri të ditur se nuk kishte asnjë arsye që të

hiqte nga detyrat e tij, pasi ai jo vetëm që nuk ishte ankuar asnjëherë për ngarkesën, por ishte i gatshëm të merrte edhe më shumë detyra. Përgjigja që mori ishte : “zyra tashmë nuk kishte nevojë më për ekspertizën time për ato detyra sepse tashmë ato do t’i mbulonte oficeri i Komunikimeve”. Ankuesi thekson faktin se, drejtuesja e Zyrës po bënte rishikimin e PP në një moment që zyra nuk kishte një Oficer për Komunikimet. Rreth marsit 2022, Zyra më në fund punësoi një Oficer të Komunikimeve, por për shkak të pamundësisë për të përmbushur detyrat të cilat tashmë i ishin hequr ankuesit dhe që ishin shumë teknike, zyra punësoi një vullnetar (intern). Ankuesi mendon se, e gjithë kjo lëvizje u bë për të zvogëluar aksesin e tij në çështjet e organizatës për shkak të përgjegjshmërisë profesionale që ai ka dhe kurajon për të reaguar në favor të mbarëvajtjes së punës në delegacion.

7. Vendimin në shtator 2022, për ta ulur në gradë pas procesit të Shkallëzimit të Funkcionimit & Pagave (Function & Salary Scale). Në përshkrimin e tij të punës, titulli i ankuesit ishte : Specialist Rajonal i IT & Ndihmës i Komunikimeve (Regional IT Specialist & Communications Assistant) dhe ai kishte më tepër se 12 vite punë në organizatë, por Delegacioni vendosi që ai duhet të konsiderohej në gradën “Ndihmës” (Assistant). Në takimin që pati me Drejtuesen e Zyrës ankuesi theksoi disa herë se grada “Ndihmës” ishte i gabuar, jo në përputhje me kontratën e punës dhe përshkrimin e punës dhe për më tepër jo në përputhje me realitetin sepse në të tri delegacionet Shqipëri, Kosovë dhe Greqi, i vetmi pozicion që binte në gradë ishte pozicioni i tij dhe se kishte arsye të dyshonte se, ky vendim ishte i qëllimshëm. Drejtuesja e Zyrës u justifikua se procesi ishte bërë nga një kompani private dhe ishte miratuar nga zyra qendrore, por pa i dhënë një argument teknik si ishte bërë klasifikimi. Ankuesi kërkoi takim, por edhe më vonë me *e-mail*, që ti vihej në dispozicion praktika e këtij procesi, por ende sot nuk ka marrë një përgjigje. Gjithashtu, Drejtuesja e Zyrës i tha se, pas ankesës së tij ajo kishte komunikuar me Drejtoren e Zyrës së Kosovës (meqë ankuesi mbulonte edhe Kosovën) dhe me Drejtoren e atëhershme për Rajonin, dhe se të tria mendonin se ai duhet të klasifikohej në gradën “Ndihmës”. Menjëherë ankuesi ka kontaktuar Drejtoren e atëhershme të Rajonit dhe e vuri në dijeni me të gjitha pretendimet dhe argumentat e tij. Pas rishqyrtimit, ajo vendosi se ishte bërë një gabim dhe vendosi të kthente vendimin për ankuesin, por fatkeqësisht Drejtuesja e Zyrës së Shqipërisë, refuzoi ta pranonte këtë vendim për ankuesin dhe për më tepër t’ia komunikonte. Kështu, në datën 02.12.2022, Drejtorja e atëhershme për Rajonin vjen në Tiranë nga Greqia, për t’ia komunikuar vendimin final se, ankuesi duhet të konsiderohej në gradën “Specialist”. Ajo mohoi faktin se ishte në dijeni të ankesës së bërë nga ankuesi. Pas vendimit për të udhëtuar në Shqipëri, ajo kishte lënë porosi që ta njoftonin ankuesin për një takim së bashku, por ankuesi nuk ishte informuar për këtë fakt.
8. Në një takim të ditëve të fundit me Delegacionet e Shqipërisë dhe Kosovës, një përfaqësues i lartë nga Zyra Qendrore Zvicër udhëzoi të dyja delegacionet se duhet të gjenin zgjidhje për të mbuluar çështjet e IT pasi për shkak të kompleksitetit të sistemeve që organizata përdor është e detyrueshme që delegacionet të kenë nga një IT të brendshëm (pjesë e stafit) ose të jashtëm (individ/kompani). Pra, të dyja delegacionet janë të detyruara të punësojnë ose kontraktojnë dikë për të mbuluar çështjet e IT.
9. Gjatë takimit të datës 14.04.2023, me drejtuesen e Zyrës së Shqipërisë, në prezencë të Oficeres së Burimeve Njerëzore, nga çështjet e parashtruara nga ankuesi është edhe nëse Delegacioni i Shqipërisë ka parë edhe alternativat e tjera për të mbuluar rrogën e tij si psh., reduktimin e orëve

të punës, ndarjen e barrës financiare të rrogës së tij midis dy delegacioneve etj, por nuk mori përgjigje.

10. Rikthimi në punë i disa kolegëve të tjerë, kontrata e të cilëve lidhet me projektet që tashmë zyrtarisht mbarojnë në fund të qershorit 2023, ndërkohë ndërprerja e kontratës së tij edhe pse tashmë rroga e tij mbulohet nga i ashtuquajhuri buxhet i organizatës (TDH budget ose core budget ose FLD budget), edhe është planifikuar të paktën deri në fund të dhjetorit 2023, duke e bërë kështu si të vetmin pozicion që shkurtohet rroga e të cilit financohet 100% nga buxheti i vetë organizatës dhe jo nga projektet.

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me situatën kur ka lindur një mosmarrëveshje pune e cila normohet nga rregullimet specifike ligjore. E drejta e individit për punësim, përfshin edhe kushtet dhe rrethanat në të cilat ai vendoset edhe gjatë zgjidhjes së njëanshme të marrëdhënies së punës.

A. Pretendimet e ankuesit për shkeljet diskriminimin në zgjidhjen e marrëdhënies së punës janë:

Zgjidhja e kontratës së punës datë 12.05.2015 (pa afat) është bërë në mënyrë të njëanshme nga punëdhënësi. Shkaku i zgjidhjes, sipas punëdhënësit është: reduktimi i fondeve të organizatës dhe shtrëngimet financiare. Detyra e ankuesit sipas kontratës datë 12.05.2015 (neni 1 i Kontratës së Punës) është pozicioni Specialist Rajonal i IT dhe Ndhmës i Komunikimeve për Shqipërinë dhe Kosovën. Për shkak të pozicionit të punës, për nga rëndësia dhe efektshmëria që ka pozicioni i punës së ankuesit çdo pretendim i punëdhënësit për reduktimin e fondeve të delegacionit dhe shtrëngime financiare, është i paargumentuar, i sforcuar dhe diskriminues, për të gjetur shkakun justifikues për zgjidhjen në mënyrë të njëanshme të marrëdhënies së punës pasi:

1. Pozicioni i IT është Rajonal (Shqipëri & Kosovë) dhe është shumë kyç për shkëmbim informacioni që i shërben oranzatës;
2. Mosekzistenca e këtij pozicioni pune dëmton rëndë punën e organizatës, për vetë natyrën informuese që ka ky pozicion dhe për faktin se ankuesi mbulon 2 pozicione të ndryshme mbulon 2 delegacione;
3. Pozicioni i punës si IT, është shumë i rëndësishëm për kohën ku jetojmë pasi çdo shërbim dhe informacion tashmë është *on-line* dhe është tejet i pashmangshëm për ndërlidhjen që vetë organizata ka në lidhje me përdorimin e teknologjisë dhe sistemeve të IT;
4. Nuk jemi në kushtet e ristrukturimit të organizatës, por edhe nëse do të jemi në këto kushte, është i vetmi pozicion pune i cili do të shkrihet i fundit, kjo për shkak të natyrës informuese dhe specifikat e veçanta që ka pozicioni IT në një organizatë apo institucion qoftë;
5. Vështirësitë ekonomike të organizatës nuk prekin funksionet bazë të organizatës, veçanërisht pozicione që nuk lidhen me projekte, kohëzgjatja e të cilave është e përkohshme. Buxhetimi i funksioneve bazë bëhet të paktën që në fillim të vitit dhe mbulon të gjithë vitin kalendarik;
6. Vështirësitë ekonomike të organizatës, nëse do të jenë të vërteta, mund të implementoheshin në forma të ndryshme si psh., reduktimi i orëve të punës apo të pagesës apo edhe ti ofrohej mundësia e punësimit si ekspert i jashtëm meqë delegacionet janë të detyruara të punësojnë dikë për të mbuluar pozicionin IT dhe jo menjëherë në zgjidhjen e kontratës së punës në mënyrë të njëanshme si i vetmi mjet;

7. Nuk i është dhënë asnjë informacion në lidhje me buxhetimin e organizatës apo e dhënë tjetër që të informohet se ku konsiston vështirësia financiare që ka detyruar punëdhënësin të zgjidhë kontratën e punës në mënyrë të njëanshme pas 13 vitesh bashkëpunim të pandërprerë dhe pa asnjë masë disiplinore, ushtrim të detyrës me korrektësi dhe profesionalizëm nga ana e ankuesit. Pra, aktualisht, punëdhënësi nuk provon dot se ekziston shtrëngim financiar i organizatës i pretenduar prej punëdhënësit;
8. Nuk i është dhënë asnjë informacion për ndërprerjen e buxhetimit të pagës së IT për vitin 2023 në mes të vitit, kur ndërkohë nga informacionet që ankuesi disponon organizata ka buxhet të plotë për pagën e tij deri në fund të vitit 2023. Por, edhe po të ishim para kësaj situatë, do të njoftohej 1 vit në avancë që nuk siguroheshin fondet për vazhdimësinë e marrëdhënies së punës (31.03.2023 – 06.04.2023);
9. Nuk ka asnjë provë, informacion dhe dokument nga punëdhënësi që provon reduktimin e fondeve të organizatës në atë masë sa të shkurtohet edhe stafi i IT Rajonal, për më tepër në mes të vitit;
10. Punëdhënësi nuk jep informacion cilat janë projektet që nuk kanë gjetur financim dhe cili është stafi për këtë projekt dhe pse përfshihet pozicioni IT Rajonal padrejtësisht me këtë shkurtrim stafi kur burimet e financimit janë krejt të ndryshme;
11. Punëdhënësi nuk ka dhënë informacion se cilat janë kriteret për shkurtrimin e stafit në organizatë, por mjaftohet me citime të përgjithshme si, mungesa e fondeve dhe shtrëngesa financiare. Përse punëdhënësi nuk jep informacion kush punëmarrës largohet nga mungesa e financimit të projektit dhe kush nga shtrëngesa financiare? Përgjigja është e thjeshtë: asnjë kriter nuk prek pozicionin e IT Rajonal;
12. Trajtimi i pabarabartë në raport me punonjësit e tjerë të organizatës, mbetet gjithmonë diskriminues për sa kohë që nga ana e punëdhënësit nuk i është vënë në dispozicion asnjë informacion i kërkuar vazhdimisht nga ankuesi;
13. Procedura e ndjekur për njoftimin e zgjidhjes së kontratës së punës është pa transparencë, në shkelje të hapur të Kodit të Punës. Njoftimi për takim përmban elemente të paparashikuar në Kodin e Punës, presion i hapur gjatë procedurave, njoftimi pa referuar asnjë të drejtë sipas ligjit për ankimin e aktit të zgjidhjes së marrëdhënies së punës, informacioni i cunguar për të drejtat që ankuesit i lindin nga veprimet e palës tjetër si, masa e dëmshpërblimit, orët e punës në dispozicion për të kërkuar punë, janë prova e qartë dhe e pakundërshtueshme për trajtim të pabarabartë dhe pengim të ushtrimit të së drejtës për punë;
14. Çdo *e-mail* i marrë nga ana e punëdhënësit është tejet sipërfaqësor dhe nuk ka asnjë shpjegim për asnjë nga pyetjet, çështjet apo shqetësimet e ngitura nga ankuesi, duke thelluar dyshimet për trajtim të pabarabartë të punëdhënësit ndaj tij, si shkak diskriminues që lind nga e drejta e punësimit dhe në respektim të nenit 9/1 të K.Punës dhe Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës “*Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit*”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët pa asnjë lloj diskriminimi.

B. Pretendimet e ankuesit për shkeljet/diskriminimin në vijimësi në raportin e punës:

1. Zgjidhja e marrëdhënies së punës është hapi final dhe përshkallëzimi maksimal i punëdhënësit në trajtimin e pabarabartë të punëmarrësit në ushtrimin e të drejtës së tij për punësim. Disa nga

vendimet e viteve të fundit dhe mënyrës si ushtrohet aktiviteti i menaxhimit të delegacionit, krejt ndryshe me kulturën e menaxhimit që ka ekzistuar ndër vite që prej përfshirjes së ankuesit në këtë organizatë në datë 07.03.2011. Ankuesi parashtron se është ndeshur shpesh me një sërë qëndrimesh të cilat çënojnë rëndë parimin e trajtimit të barabartë në vendin e punës dhe e bëjnë ekstremisht të vështirë deri në pamundësi ushtrimin e të drejtës për punë dhe shtojnë artificialisht pengesat në realizimin e një performance të mirë në punë për ankuesin;

2. Punëdhënësi në shkelje të hapur me K.Punës është përpjekur të detyrojë ankuesin të kryejë lejen e zakonshme, atëherë kur ai dëshiron, pa marrë miratimin dhe pa u konsultuar fillimisht me ankuesin;
3. Punëdhënësi e përjashton nga procese që lidhen drejtpërdrejt me detyrat dhe funksionet e tij të cilat do të ndihmonin sadopak në një performancë të mirë të delegacionit, të cilat nga ana tjetër do të sillnin përfitime të konsiderueshme për stafin dhe vetë organizatën dhe delegacionin. Një performancë më e mirë e stafit mund të sillte përfitime të drejtpërdrejta për delegacionin, duke e bërë më të lehtë fitimin e projekteve, për rrjedhojë edhe përmirësimin e situatës financiare;
4. Punëdhënësi nuk e ka përfshirë ankuesin në asnjë nga mbledhjet e delegacionit dhe informacionet për perspektivat afatshkurtra dhe afatmesme të organizatës, veçanërisht në çështjet që lidhen jo vetëm me detyrat e tij, por me fushat e tij të ekspertizës, siç është rasti i projektit të RIF-it dhe raste të tjera të ngjashme;
5. Punëdhënësi përpiqet të ndërpresë dhe nuk i vendos në zbatim iniciativat e tij për realizimin e projekteve pa kosto shtesë për organizatën dhe delegacionin në favor të punës së institucionit, siç është rasti i projektit “Data Collecting & Management System” dhe disa projekteve të tjera të ngjashme të iniciuara nga ankuesi;
6. Punëdhënësi rishikon Përshkrimin e Punës dhe në përfundim pakëson volumin e punës siç nuk ka ndodhur në asnjë delegacion tjetër dhe më pas e ul në gradë;
7. Në konkluzion, punëdhënësi realisht e ka trajtuar në mënyrë të pabarabartë dhe diskriminues në punë dhe ky qëndrim ka ardhur duke u përshkallëzuar deri në ekstrem, largim pa shkak nga vendi i punës, për shkak se nuk ka pranuar në asnjë moment trajtimin e pabarabartë nga punëdhënësi dhe duke ngritur zërin me mjete ligjore që lejon legjislacioni shqiptar dhe rregullorja e brendshme e organizatës.

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

Përfundimisht, ankuesi kërkon nga Komisioneri që të merren masat e mëposhtme:

1. Të merret informacion shterues që ka çuar në trajtimin e pabarabartë/diskriminues të ankuesit nga ana e punëdhënësit ku përfshihen:
 - a. Lista e projekteve që mbyllen në qershor 2023;
 - b. Organika dhe borderoja e projekteve që mbyllen në qershor 2023;

- c. Informacion për pozicionin Specialist Rajonal të IT & Ndhmësit të Komunikimeve për Shqipërinë dhe Kosovën, si është financuar për periudhën 2015-2023, buxheti për çdo vit dhe borderoja;
 - d. Informacion nëse paga e pozicionit të Specialist Rajonal të IT & ndihmës i komunikimeve është buxhetuar deri në 07.07.2023 apo për të gjithë vitin 2023;
 - e. Shkresa, nëse ka të tilla, se është kërkuar miratimi i shkurtimit të stafit nga Zyra Qendrore në Zvicër;
 - f. Informacion mbi arsyen e përfshirjes së pozicionit të Specialist Rajonal të IT & Ndhmësit të Komunikimeve për Shqipërinë dhe Kosovën në këtë shkurtim stafi;
 - g. Informacion nëse ju është marrë dhe administruar stafit që do të shkurtohet Deklaratë konfidencialiteti për mosdhënie informacioni për zgjidhjen e kontratës së punës dhe baza ligjore për këtë praktikë;
 - h. Çdo e dhënë tjetër që ka të bëjë me punëmarrësin si dhe të tjerë punëmarrës për efekt të trajtimit diskriminues që i është bërë ankuesit. Pra barra e provës është e punëdhënësit.
2. Të merren të gjitha masat administrative penalizuese ndaj punëdhënësit dhe riparimin e gjendjes së faktit diskriminues që vjen nga punësimi. Si mjet për sigurimin e jetesës së ankuesit dhe familjarëve të tij.
 3. Ankuesi kërkon të vlerësohet nga Komisioneri nëse jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit kundrejt tij nga ana e punëdhënësit, për pasojë barra e provës bie tek ky i fundit. Në këto kushte Misioni Terre des Hommes në Shqipëri, duhet të argumentojë e provojë të kundërtën, pra ekzistencën e njërit nga dy kushtet. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë. Ose duke demonstruar se megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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.

LMD, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë të hapur shkaqesh. Në nenin 1, të LMD përcaktohet: *“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.”*

Sipas nenit 7, të LMD, mbrojtja nga diskriminimi, garantohet ndaj çdo veprimi apo mosveprim 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. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet: *“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.*

Bazuar në nenin 5, pika 1, të LMD, ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

1. Në kuadër të procedurës së shqyrtimit paraprak të ankesës dhe pas verifikimit të dokumentacionit shoqëruar, u konstatua se një pjesë e akteve të depozituara nga ankuesi ishin në gjuhën angleze dhe nuk ishin të shoqëruara me përkthimin e tyre në gjuhën shqipe.

Në kushtet kur procedura administrative kryhet në gjuhën dhe shkrimin shqip, ankuesit iu kërkua me *e-mailin*, e datës 04.08.2023, që aktet në gjuhën angleze, të depozitohen në formën e kërkuar nga ligji, duke u përkthyer në gjuhën shqipe nga një përkthyes i licensuar.

Ankuesi e plotësoi ankesën duke depozituar aktet e kërkuara me shkresën nr. 874/1 prot., datë 18.08.2023.

2. Pas plotësimit të ankesës, Komisioneri vlerësoi se, ankesa e paraqitur ishte në përputhje me kërkesat e nenit 33, pikat 3 dhe 4, të LMD dhe u pranua për shqyrtim. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Me shkresën nr.874/2 prot., datë 29.08.2023, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Misionit Terre des Hommes në Shqipëri, Degë e Fondacionit Terre des Hommes, Lozanë, Zvicër (në vijim TDH), në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa. Në përgjigje të kësaj kërkesë, në datën 13.09.2023, pranë Komisionerit është administruar shkresa *“Kthim përgjigje shkresës me nr.874/2, datë 29.08.2023”*, e depozituar nga Zyra e Avokatisë Kalo & Associates, përmes znj. H.J, e pajisur me autorizimin e datës 08.09.2023, lëshuar nga znj. E. K, në cilësinë e përfaqësueses ligjore të TDH. Në këtë përgjigje, përfaqësuesi i subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa parashtron ndër të tjera se:

Së pari, pas shqyrtimit të praktikës së vendosur në dispozicion, vumë re se, ankesa e paraqitur nga z. E.S , i mungon shpjegimi i shkakut diskriminues. Pavarësisht përzgjedhjes formale të formuluar të kategorisë “*çdo shkak tjetër*” z. S., jo vetëm që nuk arrin të provojë faktet se është diskriminuar, por as nuk parashtron në formë të shprehur pretendimin e tij se cili është shkakun specifik i pretenduar i diskriminimit.

Në gjykimin tonë, në mungesë të këtij shkak, i cili përbën dhe thelbin që legjitimon ankesën në prizmin e diskriminimit, TDH nuk mund të ngarkohet me barrën e provës, ndërkohë që nuk ekziston asnjë indicie apo fakte të paraqitura nga z.S., mbi bazën e të cilës qoftë edhe të prezumohet për diskriminim. Këto rrethana bëjnë që kjo ankesë të mbetet në kuadrin e një ankese mbi marrëdhënien e punës dhe si e tillë është përtej kompetencës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Së dyti, vëmë në dukje se shkresa e dërguar nga Komisioneri është në tejkallim të afatit 15 ditor të vendosur nga neni 33, pika 5 e ligjit, për njoftimin e ankesës dhe kthimin e prapësimeve⁵.

Megjithatë, në përpjekje për të qenë bashkëpunues dhe për qëllimin e kristalizimit të situatës, Ju bëjmë me dije sa më poshtë:

- TDH ka vendosur zgjidhjen e marrëdhënies së punës jo vetëm me z.S., por dhe me punëmarrës të tjerë, si pasojë e mbylljes së projekteve për të cilët këta persona janë punësuar. Mbyllja e projekteve ka çuar në mungesë fondesh dhe rrjedhimisht mungesë likuiditeti nga ana e TDH.
 - 9 punëmarrës (përfshirë z. S.) u është zgjidhur marrëdhënia e punës me TDH, për shkak të mungesës së fondeve prej përfundimit të kontratës me një prej donatorëve kryesorë të TDH, GIZ.
 - TDH ka bërë përpjekje për të gjetur alternativa të tjera donatorësh përmes aplikimeve në projekte të ndryshme, por të cilat kanë rezultuar të pasukseshme. Përgjigjet e refuzimeve gjenden bashkëlidhur kësaj shkrese.
 - Këto arsye i janë parashtruar si z. S., ashtu dhe punëmarrësve të tjerë me të cilët është zgjidhur marrëdhënia e punës. Shkaqet për këto zgjidhje janë objektive dhe të provueshme me anë të dokumentacionit bashkëlidhur kësaj shkrese.
- Me *e-mailin* e datës 14.09.2023, ankuesit i është komunikuar përgjigja dhe aktet e depozituara nga TDH. Ankuesi ka depozituar kundërshtimet e tij përmes shkresës nr.874/4 prot., datë 25.09.2023, ku ndër të tjera parashtron:

Besoj se u trajtova padrejtësisht nga TDH dhe ndërprerja e kontratës sime të punës ishte pasojë e ushtrimit të të drejtave të mia ligjore në lidhje me praktikën e punës. Unë kam shprehur shqetësime për praktika të padrejta që shkelin rregullat e punës dhe kërkoja t'i korrigjoja këto çështje. Për fat të keq, në vend që të adresonte këto shqetësime, Drejtuesja e Zyrës së Shqipërisë zgjodhi të ndërpriste kontratën time të punës në mënyrë të njëanshme. Ligjet dhe rregullat mbrojnë punëmarrësin nga hakmarrja e punëdhënësit, kur ata flasin hapur për keqbërje brenda vendit të punës. Parimi i këtyre

⁵ Ankesa i është komunikuar subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa brenda 15 ditëve nga data e plotësimit të ankesës. Ankesa është plotësuar në datën 18.8.2023, ndërsa njoftimi është realizuar me shkresën nr.874/2 prot., datë 29.08.2023.

ligjeve dhe rregullave është inkurajimi i punonjësve që raportojnë shkeljet pa frikë nga pasojat. Shprehja ime për veprimet e padrejta në vendin e punës e shqetësuan punëdhënësin, i cili me sa duket dëshironte heshtjen time. Për rrjedhojë e konsideroj shkarkimin tim si një akt diskriminimi, i nxitur nga dëshira për të shtypur kundërshtimet e mia të drejta. Për më tepër, veprimet e TDH pas shqetësimeve të mia janë të dukshme. Kam përjetuar izolim, si përmes shkëputjes së qëllimshme nga aktivitetet që lidhen drejtpërdrejt me detyrat e mia, ashtu edhe përmes sulmeve personale dhe frikësimeve nga Drejtuesja dhe pjestarët e tjerë të stafit. Dokumentet e ofruara nga TDH në lidhje me buxhetin nuk tregojnë për krizë financiare apo mungesë likuiditeti. Buxheti i vitit 2023 i dërguar nga TDH nuk është buxheti real i organizatës. Ai buxhet sipas shënimit i përpiluar në tetor 2022 ka të përfshirë edhe projektet që janë aplikuar, por që nuk janë fituar, pra përmban para që në fakt TDH nuk i ka patur dhe nuk i ka, ndaj dhe shuma që tregohet në atë dokument prej 2, 038, 135 CHF nuk është reale. Shuma prej 1, 713, 683 CHF është shifra reale e buxhetit, por kjo shifër ka qenë e njohur të paktën që në tetor 2022, në mos edhe më herët, vite më herët, por në asnjë rast nuk tregon krizë, të paktën financiare.

Situata të tilla si refuzimi i marrjes së projekteve të reja, nuk është diçka e re apo që ka ndodhur për herë të parë në TDH. Refuzimi i projekteve të reja është pjesë e punës së një organizate dhe ndodh gjithmonë dhe vazhdimisht, çdo vit. Refuzimet e projekteve apo dështimi për gjetjen e donatorëve të rinj nuk është argument për largimin tim nga puna. Në dijeninë time kjo është hera e parë që TDH përpiket të përdorë si argument për të justifikuar zgjidhjen e njëanshme të kontratës së punës së një punonjësi. Dhe pavarësisht se projektet mbarojnë apo projektet e reja fitohen, buxheti i strukturës nuk ndryshon të paktën për të gjithë vitin kalendarik.

Organizatata funksionojnë me buxhete vjetore dhe jo mujore. Pra, një shpenzim, veçanërisht pagat e punonjësve, llogariten për të gjithë vitin kalendarik. Në dijeninë time, TDH nuk ka zgjidhur asnjëherë kontrata pune në mes të vitit kalendarik për punonjësit që kanë patur kontrata pa afat dhe të mbuluar nga buxheti i vetë organizatës (jo nga projekte). Rroga ime ka qenë e buxhetuar deri të paktën 31 dhejtor 2023. Pra, rroga ime ka qenë e siguruar 100 % deri në fund të vitit 2023.

Kur organizata aplikon për projekte të reja, ato zakonisht nuk përfshijnë pjesën e strukturës, veçanërisht ato pozicione të cilat nuk kanë lidhje drejtpërdrejtë me projektin, siç është në këtë rast ish-pozicioni im si IT.

Gjithashtu në dokumentet që TDH ka dërguar është edhe një dokument i cili ka të bëjë me zgjatjen e projektit GIZ. Në fakt TDH duhet të kishte dërguar buxhetin e projektit dhe në këtë rast do të shikonit se pozicioni im nuk është aspak pjesë e projektit. Pozicionet e projektit GIZ, kanë qenë të financuar nga projekti me përqindje të ndryshme, nga 10% deri në 100 %. Kështu që me mbylljen e projektit, paga e pozicioneve të mësipërm duhet t'u ishte ulur sipas përqindjes për secilin. Në fakt kjo gjë nuk ka ndodhur dhe një pjesë e tyre, jo vetëm që nuk u zgjidh kontrata, por paga po u mbulohet nga buxheti i strukturës, pikërisht nga ai buxhet që në rastin tim ka “shtrëngesë financiare” dhe “mungesë likuiditeti”, por për rastet e tjera nuk ka.

Stafi i organizatës TDH ndahet në dy pjesë, stafin e projekteve dhe atë të strukturës. Stafi i projekteve lidhet drejtpërdrejtë me projektet dhe kontratat e tyre gjithmonë dhe në çdo rast janë me afat dhe zgjaten aq sa zgjatet edhe një projekt i caktuar. Edhe financimi i rrogave të këtij stafi lidhet

drejtpërdrejt me projektin. Të 9 punonjësit të cilëve TDH u ka “zgjidhur” kontratën, të gjithë janë staf projekti, dhe projekti nga i cili ata paguheshin mbaroi.

TDH pretendon se “vendosi për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me shumë punonjës të tjerë të cilët kontrata e tyre mbaronte pasi ata punonin për projektin GIZ apo/ose projekte të tjera”, por kontrata ime nuk lidhet me asnjë projekt, pasi rroga ime nuk varej nga projektet, por nga buxheti i vetë TDH-së, pra nga buxheti i strukturës. Unë kam qenë pjesë e TDH shumë vite para se të fillonte, jo vetëm projekti GIZ, por përpara gjithë projekteve që TDH po implementon aktualisht.

TDH pretendon gjithashtu se “nëntë punëmarrësve u është zgjidhur marrëdhënia e punës për shkak të mungesës së fondeve prej përfundimit të kontratës me një prej donatorëve kryesorë GIZ”. Në fakt TDH nuk ua ka zgjidhur kontratën, pasi kontrata e tyre thjesht ka përfunduar për shkak se projekti ku ata financoheshin mbaroi. Disa nga nëntë punonjësit kanë patur vetëm pak muaj punë në TDH, ndërsa një pjesë tjetër edhe pse pozicioni i tyre lidhet krejtësisht me projekte, kontrata e të cilëve duhej t’u mbaronte, TDH sërish nuk ua zgjidhi kontratën. TDH nuk ua ka zgjidhur kontratën një pjestare të stafit, rroga e të cilëve mbulohej nga projekti GIZ duke i financuar aktualisht nga buxheti i vetë organizatës, pikërisht nga buxheti i strukturës, aty ku financohej edhe rroga ime, ndërsa në një rast tjetër organizata TDH i ka ofruar një ish-anëtar të stafit një pozicion pune me kohë të pjesshme, opsione këto të cilat organizata jo vetëm nuk mi ofroi asnjëherë, por refuzoi të paktën t’i diskutonim bashkarisht me gjithë ftesat e mia të vazhdueshme. Ndaj dhe pohimi i organizatës se ndërprerja e nëntë kontratave ishte për shkak të mungesës së fondeve pas përfundimit të projektit GIZ, duket në mospërputhje me veprimet e saj. Ajo ngre pyetje se përse disa punonjës u larguan nga puna ndërsa të tjerët jo, pavarësisht se kishin role të financuara nga i njëjti projekt.

- Bazuar në nenin 33/8, të LMD, ku parashikohet: “*Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar*”, për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, Komisioneri vendosi zhvillimin e një seance dëgjimore në datën 01.11.2023 ora 10:00. Zhvillimi i seancës dëgjimore i’u njoftua palëve me shkresën nr. 874/5 prot., datë 05.10.2023.

Seanca dëgjimore u zhvillua me pjesëmarrjen e të dy palëve të përfshira në procedurën administrative, ankuesit E.S , i cili mori pjesë personalisht dhe subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, TDH, përfaqësuar nga znj. E.K, përfaqësuese ligjore dhe përfaqësueset e autorizuara, znj. Sh.M dhe znj.H.J, nga Zyra e Avokatisë “Kalo&Associates”.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, seanca dëgjimore u regjistrua audio dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

- Në vijim të seancës dëgjimore të datës 01.11.2023, TDH, paraqiti nëpërmjet përfaqësuesit të autorizuar të Zyrës së Avokatisë “Kalo & Associates”, znj.Sh.M, prova dhe parashtrime shtesë në lidhje me ankesën, të cilat u administruan pranë Komisionerit me nr. 874/6 prot datë 30.11.2023. Ndër të tjera, TDH parashtron si vijon:

1. Pretendimet lidhur me përjashtimin nga një email.

Ankuesi ngriti pretendimin që në vitin 2021 është përjashtuar nga një email i Drejtuesit të Degës së Fondacionit, znj. E.K, i cili informonte për një vizitë nga personi përgjegjës për teknologjinë dhe informacionin prej zyrave qendrore të Fondacionit TDH, Lozanë (“Drejtuesi i ICT). Sipas tij, ky përjashtim është bërë me qëllim për të shmangur takimin ndërmjet tij dhe Drejtuesit ICT. Mospërfshirja e z. S. në këtë email është një lapsus i paqëllimshëm, si pasojë e vendosjes së adresave të marrësve manualisht. Kjo pasi grupi i e-mailit, përfshin stafin e zyrave qendrore dhe të terrenit. Duke qenë se ky takim ishte i destinuar vetëm për stafin e zyrës qendrore, Drejtuesja e TDH ishte e detyruar të vendoste manualisht adresat e e-mailit dhe ka harruar të përfshijë adresën e e-mailit të z.S..

Pretendimi i ankuesit mbi motivet e këtij përjashtimi, nga ana tjetër, është një aludim i pambështetur në asnjë provë dhe si i tillë nuk duhet marrë në konsideratë. Pavërtetësia e këtij pretendimi mund të faktohet nga ana e TDH me agjendën e hartuar nga znj. E.K përpara takimit, bashkëlidhur e-mailit datë 10.08.2021, në të cilën parashikohej ndër të tjera dhe zhvillimin e një takimi ndërmjet Drejtuesit të ICT dhe z. S.. Ky pretendim nuk i është bërë më parë i ditur punëdhënësit, deri pas zgjidhjes së marrëdhënies së punës, gjë që ngre pikëpyetje mbi motivet e ankuesit.

2. Pretendimet lidhur me pagën dhe pozicionin e punës.

Procesi i klasifikimit dhe kategorizimit të pozicioneve të punës dhe i nivelit të pagave, ka filluar në 08.06.2021, nga Zyrat Qendrore dhe ishte një proces institucional, i unifikuar, i ndërmarrë në nivel rajonal të Europës Jugore (Greqi, Shqipëri, Kosovë) i cili synonte unifikimin e funksioneve të punës midis të tre vendeve dhe të konsolidonte një nivel pagash konkurruese (në tregun e OJF) për çdo shtet, mbështetur në rezultatet që do të dilnin nga vlerësimi i tregut.

Ky proces u udhëhoq nga Kristen Theuns, Drejtore e Rajonit të Europës Jugore dhe është kryer nga një shoqëri e huaj e kontraktuar nga Zyrat Qendrore të Terre des Hommes në Lozanë. Shoqëria e kontraktuar e ka kryer shërbimin e unifikimit të pozicioneve dhe pagave, bazuar mbi përshkrimet e punës së stafit të të gjitha degëve të organizatës në shtetet ku do të kryehej unifikimi. Kategorizimi i kryer prej kësaj shoqërie është miratuar më pas nga drejtuesit përkatës në Zyrën Qendrore në Lozanë, sipas korrespondencës me email datë 06.09.2023 dhe ju prezantua stafit të TDH në një takim reflektues, më datë 21 shtator 2022, gjatë të cilit, stafit iu bë e ditur se efekti financiar i këtij vendimi do të shtrihej prej datës 01.09.2022. Në bazë të dokumentit mbi shkallëzimin e funksioneve dhe pagave figuronte se pozicioni i punës i z. S. kualifikohej në kategorinë e “asistentit”.

Rezultati i këtij procesi është kundërshtuar nga z. S., i cili ka ndjekur procesin e ankimit të brendshëm, duke kontaktuar zyrën e burimeve njerëzore, e cila e ka përcjellë ankesën tek Drejtuesja e TDH Shqipëri. Në ankimin e tij, z. S. ka ngritur pretendimin e tij mbi kategorizimin e pozicionit të tij si specialist dhe jo si asistent dhe rrjedhimisht të zbatimit të pagës respektive për kategorinë e specialistit.

Ritheksojmë se kategorizimi nuk është kryer nga Organizata, por nga një shoqëri e jashtme e specializuar, e cila ka gjykuar se për atë përshkrim pune që kryente z. S. kategoria takuese ishte ajo e

asistentit. Pavarësisht kësaj, pas shqyrtimit të brendshëm nga TDH dhe Zyrat Qëndrore, kërkesa e ankuesit për t'u kategorizuar në nivelin "specialist" është pranuar dhe ndryshimet përkatëse janë kryer nga departamenti i burimeve njerëzore, siç pasqyrohet në emailin datë 14.12.2022 nga znj. E.K drejtuar znj.R. M., i cili ka bashkëlidhur dhe përlogaritjet për pagën e re të z. S.. Nga ky email, gjithashtu del qartë se, vendimarrja për kategorizimin e pozicioneve të punës sipas dokumentit mbi shkallëzimin e funksioneve dhe pagave është në zbatim të udhëzimeve të ardhura nga zyra qëndrore. Kjo gjë provon që trajtimi i bërë ankuesit nuk ka qenë i pabarabartë apo diskriminues, por pjesë e një procesi institucional. Kërkesa e ankuesit lidhur me pagën është marrë në shqyrtim dhe është pranuar nga TDH, e vërtetuar kjo me amendimin nr.2 të Kontratës së Punës, më datë 15.12.2022, i cili reflekton ndryshimet përkatëse në pozicion dhe pagë, me efekt nga 01.09.2022, i depozituar pranë Komisionerit si provë më 09.09.2023.

3. Mbi përshkrimin e punës.

Sa i përket pretendimeve të ankuesit mbi reduktimin e disa prej përgjegjësive dhe detyrave, sqarojmë se, ato u iniciuan si rezultat i ndryshimit të linjës së supervizimit edhe në kuadër të ndarjes së qartë të roleve midis Oficerit të Komunikimit dhe IT. Si rrjedhojë, ankuesit i janë lënë disa detyra në cilësinë e asistentit të komunikimit dhe roli i IT për Shqipërinë dhe Kosovën.

Pavarësisht reduktimit të detyrave në përshkrimin e punës së ankuesit, shpërblimi i tij ka mbetur i pandryshuar. Detyrat që i janë hequr ankuesit janë reduktuar pasi janë të jetëruara dhe nuk kërkohen më të kryehen nga ankuesi apo persona të tjerë në rrjetin TDH. Gjatë seancës dëgjimore vetë ankuesi pranoi që nuk i është kërkuar kryerja e këtyre detyrave nga TDH. Për më tepër, ankuesi ka dakortësuar në lidhje me përshkrimin e ri të punës. Ky pretendim nuk i është bërë më parë i ditur punëdhënësit, deri pas zgjidhjes së marrëdhënies së punës, gjë që ngre pikëpyetje mbi motivet e ankuesit.

4. Pretendime lidhur me menaxhimin e punës gjatë pandemisë.

Ankuesi përmendi se ka patur pakënaqësi lidhur me menaxhimin e situatës nga eprori gjatë Covid. Së pari, vlen për t'u theksuar se, situata e krijuar prej pandemisë ka qenë krejt e pazakontë dhe ka krijuar një gjendje pasigurie të përgjithshme në popullsi, ku pakënaqësitë kanë qenë të pritshme dhe nuk mund të centralizohet tek ankuesi dhe tek menaxhimi i TDH për situatën.

Kontrasti i mendimeve lidhur me menaxhimin e një situatë nuk mund të trajtohen kurrësi në prizëm diskriminimi. Aq më tepër në një gjendje të përgjithshme pasigurie dhe mungesë praktike në menaxhimin e një situatë të tillë emergjence nga punëdhënësit. Pavarësisht kësaj, ankuesit i është dhënë mundësia për të punuar në distancë gjatë kësaj periudhe, siç ai vetë e pohoi gjatë seancës dëgjimore. Gjithashtu, ky ka qenë qëndrim i përgjithshëm i Organizatës për të gjithë punonjësit që e mendonin të mundur menaxhimin e detyrave funksionale në distancë, sipas e-mailit të datës 03.11.2020, të drejtueses së TDH znj. E.K. Për këtë vendimarrje, ankuesi jo vetëm që nuk ka ngritur pretendime por ka përgëzuar drejtuesen e TDH, vërtetuar me e-mailin datë 04.11.2020.

5. Pretendime lidhur me deklaratat e konfliktit të interesit.

Z. S. ngriti pretendimin lidhur me plotësimin e një deklaratë konflikti interesi, përmes së cilës TDH kërkonte të informohej nëse punëmarrësit e saj kanë marrë angazhime të tjera, me qëllim shmangien e konfliktit të interesit.

Së pari, në sektorin privat nuk ka një bazë ligjore që rregullon konfliktin e interesave dhe lihet në diskrecionin e punëdhënësit nëse dëshiron të ketë një rregullim të brendshëm lidhur me këtë çështje. TDH e rregullon situatën e konfliktit të interesit përmes rregullores së saj të brendshme. Në përputhje me parimin e përgjithshëm të parashikuar në nenin 23 të Kodit të Punës, punëmarrësi ka detyrimin të respektojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit. Për më tepër, ky detyrim është pranuar në mënyrë të veçantë nga ankuesi, sipas deklaratës së posaçme për respektimin e rregullores, të parashikuar në nenin 10, të kontratës së tij të punës, datë 12 maj 2015.

Së dyti, kjo deklaratë nuk është kërkesë e adresuar ekskluzivisht ankuesit, por të gjithë stafit të TDH dhe kjo vërtetohet me emailin e datës 26.10.2021, i cili shoqërohet me sqarimet përkatëse dhe ka të bashkëlidhur pasazhin përkatës të rregullores së TDH, në lidhje me konfliktin e interesit, ku mbështetet kërkesa e punëdhënësit dhe detyrimi i punëmarrësve, specifikisht seksioni II.a.v, i titulluar “Aktivitetet e jashtme”. Vlen për tu theksuar se, ankuesit nuk i ka ardhur asnjë dëm, madje TDH ka lejuar angazhimin e tij në një punëdhënës të dytë, duke u trajtuar në këtë mënyrë njësoj si kolegët e tjerë në të njëjtat pozita, fakt që u pranua edhe nga ankuesi gjatë seancës dëgjimore. Sa i përket pretendimit për trajtim të pabarabartë, lidhur me këtë rrethanë, veçse i pambështetur, ky pretendim nuk i është bërë më parë i ditur punëdhënësit, deri pas zgjidhjes së marrëdhënies së punës, gjë që ngre pikëpyetje mbi motivet e ankuesit.

6. Pretendimet e ngritura më datë 29.03.2023.

Pretendimet e ngritura nga punëmarrësi më datë 29.03.2023 vijnë fill pas njoftimit të TDH për takim për përfundimin e marrëdhënies së punës më datë 28.03.2023. Lidhur me këto pretendime të cilat janë adresuar nga ankuesi në kanalën zyrtar të adresimit të ankesave nëpërmjet emailit në TDH Concern Mailbox concern@TDH.ch, është kryer një hetim i brendshëm, për rezultatet e të cilit ankuesi është vënë në dijeni nga z.Ch.Ch, zv. Menaxher i Operacioneve për Europën nëpërmjet një takimi online në datë 20.06.2023, siç përshkruhet në e-mailin e datës 08.09.2023 të këtij të fundit drejtuar drejtueses së Organizatës. Në përfundim të këtij hetimi, nuk janë gjetur shkelje nga ana e TDH dega Shqipëri.

Për rrjedhojë, ne kërkojmë të mos merren parasysh këto pretendime. Kjo, sidomos pasi momenti i paraqitjes së këtyre pretendimeve është i diskutueshëm në lidhje me besueshmërinë dhe motivin që fshihet pas këtyre pretendimeve, të cilat janë qartazi një kundërpërgjigje e vendimit të TDH për të përfunduar marrëdhënien e punës.

7. Mbi shkaqet e zgjidhjes së marrëdhënies së punës.

Sa i përket arsyeve për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, siç e kemi përsëritur edhe në shkresën tonë të mëparshme datë 09 shtator 2023 edhe gjatë seancës dëgjimore, z. S. nuk është punëmarrësi i vetëm, të cilit i është ndërprerë marrëdhënia e punës.

Në përputhje me vendimin e ristrukturimit të TDH-së, gjatë vitit 2023, numri i punëmarrësve është reduktuar nga 54 punëmarrës në qershor në 37 punëmarrës në muajin korrik, si pasojë e drejtëpërdrejtë e shtrëngimit financiar me të cilin përballej TDH.

Për sa i përket afatit të kontratës së punës të z. S., parashatrojmë argumentet në vijim:

Së pari, saktësojmë që marrëdhënia e punës së ankuesit nuk lidhet veçanërisht me një ose dy projekte, por me mënyrën se si organizata financohet. Po kështu, Kodi i Punës përcakton shprehimisht se si rregull kontrata e punës lidhet me afat të pacaktuar dhe se vetëm në rast se ekzistojnë arsye objektive, që lidhen me natyrën e përkohshme të detyrës në të cilën punëmarrësi punësohet, kontrata mund të lidhet me afat.

Në rastin në fjalë, pozicionet konkrete të punës me afat të caktuar, që mund të kërkohen për një projekt të caktuar, listohen në dokumentet e tenderimit dhe përbëjnë kusht kryesor për fitimin dhe përmbushjen e një projekti.

Pozicioni i punës së IT nuk është i lidhur drejtpërdrejt me fillimin dhe përfundimin e një projekti specifik, siç fjala vjen pozicioni i punonjësit social apo i mësuesit, për shkak se vetë natyra e projekteve që mbulohen nga veprimtaria e TDH-së, nuk kanë të bëjnë me teknologjinë e informacionit, por janë të fokusuar tek mbrojtja e të drejtave të fëmijëve dhe të rinjve, në çështjet e migracionit dhe antitrafikimit, çështjeve të mbrojtjes nga dhuna dhe aksesit në drejtësi. Prandaj, z.S. ka lidhur një kontratë me afat të pacaktuar, për shkak se punësimi i tij nuk mund të lidhet me një moment të caktuar në kohë, siç është afati i projekteve, por me nevojat e përgjithshme operationale të punëdhënësit, i cili bazuar në vlerësimin e disa faktorëve, mund të vendosë në çdo kohë, nëse i nevojitet ose jo një pozicion pune i caktuar.

Kontrata me afat të pacaktuar nuk është e detyrueshme që të zgjasë pambarimisht. Kjo legjitimohet, në mënyrë të shprehur në nenin 144, paragrafi i tretë i Kodit të Punës, i cili parashikon se punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën me afat të pacaktuar për shkaqe si “kërkesat operationale të ndërmarrjes”. Prandaj, kontrata e z.S. vërtetë nuk e ka afatin të lidhur drejtpërdrejt me përfundimin e projekteve në fjalë, por kjo nuk do të thotë që punëdhënësi i tij nuk ka pasur shtrëngime financiare (pra, kërkesa operationale) dhe që duhej medoemos të vazhdonte të mbante në punë punëmarrësin.

Ndryshe nga kontratat me afat të caktuar, të cilat përfundojnë në fund të kohës së parashikuar paraprakisht, në rastin e kontratave me afat të pacaktuar, sikurse rregullohet nga Vendimi Unifikues i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë nr.19, datë 15.11.2007 *“ligji ka lënë në dorë të palëve zgjidhjen vetëm me kushtin e respektimit të afatit të njoftimit, pra palët njoftohen në një periudhë të caktuar (paralajmërimi) përpara zgjidhjes përfundimtare të kontratës, me qëllim që të kenë mundësi të marrin masa për rregullimin e situatës së tyre personale”*. Në zbatim të këtij detyrimi ligjor, TDH i ka dhënë z. S. një afat njoftimi prej 3 (tre) muajsh.

Pretendimi i ankuesit se ai nuk duhej të prekej nga ristrukturimi pasi paga e tij mbulohej nga buxheti i fondacionit (TDH-së) nuk qëndron. Kjo sepse, buxheti i TDH-së i financuar nga Zyra Qëndrore e TDH në Luzanë përbën një përqindje të pakonsiderueshme në të ardhurat e përgjithshme të Degës së TDH-së në Shqipëri, në më pak se 10% (dhjetë përqind). Në momentin që pjesa më e madhe e

buxhetit, mbi 90% (nëntëdhjetë përqind) përbëhet nga të ardhurat e projekteve dhe fondet e donatorëve dhe këto pësojnë shok, për shkak të përfundimit të disa projekteve apo mosarritjes së realizimit të nënshkrimit të kontratave të projekteve potenciale të aplikuara apo synuara, të ardhurat që vijnë prej Zyrës Qëndrore do të duhet të rishpërndahen në mënyrë të tillë që të mbulojnë shpenzimet imediate dhe thelbësore të TDH-së, të cilat jo vetëm sigurojnë të tashmen, por dhe vazhdimësinë e TDH. Pozicioni i IT-së në këtë kontekst, nuk është një pozicion thelbësor për Organizatën. Këtu sjellim në vëmendjen tuaj se, asnjë prej Zyrave të TDH në Europë nuk kanë persona të punësuar në pozicionin IT, sipas konfirmimit të dhënë në emailin datë 23.11.2023.

Në një organizatë ku pjesa më e madhe e të ardhurave realizohet nga projektet, prioritet janë: a) punonjësit që kërkohen detyrimisht të angazhohen në projekte, si pozicionet e caktuar për realizimin e aktiviteteve direkte, sipas zërave përcaktues në buxhetin e aplikuar apo miratuar, si për shembull menaxher projekti, koordinator projekti, menaxher rasti, etj. dhe b) punonjësit mbështetës, si ata të financës, prokurimit dhe burimeve njerëzore, shoferët, pozicionet e të cilëve janë sërish të përfshirë në planet e buxheteve të projekteve të aplikuara apo të miratuara, në një angazhim të pjesshëm apo të plotë. Kjo, për faktin se pozicionet e tyre të punës janë thelbësore jo vetëm në realizimin e projekteve ekzistuese, por edhe në procedurat e prokurimit, menaxhimit financiar dhe të burimeve njerëzore të projekteve potenciale. Për rrjedhojë, në mënyrë indirekte, ata janë një aset që sjellin të ardhura për Organizatën, sigurojnë menaxhimin dhe llogaridhënien e duhur dhe pozicionet e tyre janë prioritare dhe nuk mund të shkurtohen.

Paga e këtyre personave thelbësore për TDH, të cilët sot vazhdojnë të jenë në marrëdhënie pune me TDH-në, mbulohej pjesërisht edhe nga projektet e dhëna, të cilat përfunduan dhe u bënë shkak kryesor për ristrukturimin e TDH-së. Për rrjedhojë, me përfundimin e këtyre projekteve dhe mosfitimit të projekteve të reja të cilat synoheshin të merreshin nga TDH, të ardhurat e mbetura të TDH-së, pra financimi 10% nga zyra qëndrore dhe financimi nga disa projekte të vogla që ishin në vazhdimësi në atë periudhë, u rishpërndanë për të mbuluar pagat e këtyre punonjësve dhe shpenzime të tjera të domosdoshme për TDH-në.

Sipas planit të buxhetit për vitin 2023 i miratuar në tetor 2022, buxheti pritej të realizonte të ardhurat në nivelin 2 038 000 (dy million e tridhjetë e tetë mijë) CHF nga të cilat: a) 165 000 (njëqind e gjashtëdhjetë e pesë mijë) CHF, si financim i TDH (8%) dhe b) 1 873 000 (një milion e tetëqind e shtatëdhjetë e tre mijë) CHF, (92 %) të ardhura të planifikuara nga kontratat apo projektet potenciale të synuara nga donator të ndryshëm, prej të cilave 460 000 (katërqind e gjashtëdhjetë mijë) CHF ose 25 % ishin kontrata të firmosura dhe 1 413 000 (një milion e katërqind e trembëdhjetë mijë) CHF ose 75 % ishin projekte të synuara për t'u fituar.

Brenda muajit shkurt 2023 Organizata ka marrë përgjigje negative për tre projekte të aplikuara sipas tabelës së planifikimit të buxhetit. Në Tetor 2022, këto projekte janë përkatësisht të koduar JTIP 2, UEFA dhe Smart Balkan. Mbështetur në mosrealizimin e të ardhurave nga këto tre projekte që në fillim të vitit 2023, buxheti i planifikuar rezultoi me një defiçit prej 548 000 (pesëqind e dyzetë e tetë mijë) CHF nga të cilat 114 000 (njëqind e katërmëdhjetë mijë) CHF të planifikuara për pagat e stafit dhe 16 000 (gjashtëmbëdhjetë mijë) të planifikuara për shpenzimet operationale të zyrës (kolona e fundit e tabelës).

Sipas analizës së planit të buxhetit, defiçiti për kostot thelbësore të funksionimit të TDH ishte në nivelin 86 000 (tetëdhjetë e gjashtë) CHF, e cila përbënte 50% të buxhetit të siguruar nga zyra qendrore dhe ky deficit kushtëzonte rishpërndarjen e përdorimit të fondit të zyrës qendrore për të mbuluar kostot për stafin dhe kostot kryesore për mbarëvajtjen e Organizatës.

Sipas tabelës, pozicionet që ishin në risk dhe kërkonin mbulim nga fondet e TDH ishin Drejtori, Drejtuesi i Programeve, Menaxheri i Financës, Oficerë të financës, Menaxheri i Monitorimit, Vlerësimi, Oficeri i prokurimit, Oficeri i Komunikimit, Shoferë, Menaxheri i Financës për Europën e Jugut. Të gjithë këta pozicione janë konsideruar thelbësore për mbështetjen e zbatimit të projekteve dhe janë pozicione të cilët pranojnë të mbulojnë pjesërisht nga donator për të siguruar zbatimin e projekteve, në përputhje me kushtet dhe politikat e TDH dhe donatorëve.

Duke marrë në konsideratë mbylljen e projekteve ekzistues, defiçitin e realizimit të planit të buxhetit në fillim të vitit dhe duke qenë ende në pritje të përgjigjes nga donator GCERF për vazhdimësi ose jo të projektit të tyre, u morën masat për të parandaluar riskun dhe për të balancuar buxhetin në dispozicion sipas vendimit të ristrukturimit që është paraqitur në seancën dëgjimore të datës 01.11.2023 si provë. Për këtë arsye, për pamundësi fondesh, disa nga pozicionet u shkrinë dhe përgjegjësitë ju bashkangjiten stafit ekzistues dhe buxheti i TDH u rishikua dhe fondet u rishpërndanë, për të mbuluar kostot e pozicioneve prioritare për funksionimin e Organizatës, projekteve dhe angazhimeve me palët e treta si dhe kostot operacionale imediate për mirëfunksionimin e aktivitetit të TDH.

Prandaj, siç e shpjeguar dhe më lart, fakti që kontrata e z.S. është me afat të pacaktuar nuk flet për rëndësinë e pozicionit të tij.

TDH është një organizatë e cila funksionon mbi baza projektsh dhe mbijeton financiarisht prej projekteve. Në mungesë të tyre, TDH nuk ka të ardhme, ndaj objektivisht, në ristrukturim, sipas vendimit të ristrukturimit, është marrë parasysh pikërisht ky kriter në përzgjedhjen e pozicioneve për t'u shkurtuar, potenciali për të ardhura dhe vazhdimësinë e TDH. Ndonëse kontrata e z. S. është me afat të pacaktuar, nuk mund të konsiderohet kurrësi një pozicion më i rëndësishëm sesa një tjetër me afat të caktuar, i cili e bën më atraktive qasjen e TDH ndaj donatorit.

Sikurse u përmend gjatë seancës dëgjimore, dëshirojmë të theksojmë se aktualisht TDH nuk ka punësuar apo kontraktuar së jashtmi asnjë person/shoqëri tjetër për të përmbushur detyrat që përfshinte pozicioni i punës së z. S. dhe se suporti për çështjet e teknologjisë së informacionit merret online nga Zyrat Qendrore të Organizatës nëpërmjet shërbimit Service Now, fakt i konfirmuar me emailin e dërguar në datën 23.11.2023 nga znj. A.K, Partnere për Shërbime të Burimeve Njerëzore për Terre des Hommes Europë, Azi, Amerikë Latinë. Krahas e-mailit, bashkëlidhur po ju bashkëlidhim dhe një shembull të kërkesës për asistencë të paraqitur përmes portalit nga ana e Terre Des Hommes Shqipëri dhe përgjigjes përkatëse nga Zyrat Qendrore. Nëpërmjet këtij portali HQ ofron mbështetje për të gjithë stafin global të TDH dhe ka rezultuar efektiv në përmbushjen e nevojave emergjente. Për përmbushjen e proceseve të punës që kërkojnë asistencë fizike në pajisje, ato janë përmbushur nga stafi aktual i logjistikës nëpërmjet asistencës dhe udhëzimeve online nga departamenti i IT në Zyrën Qendrore Lozanë.

Së fundmi, dëshirojmë të sjellim në vëmendjen tuaj rastin e Drejtoreshës së Projekteve pranë TDH, e cila kishte lidhur një kontratë me afat të pacaktuar dhe është larguar në mënyrë të vullnetshme nga puna. Ndonëse vullneti për largim i takon punëmarrëses (sipas emailit dt 16.01.2023), ajo nuk është zëvendësuar, pikërisht prej vështirësive financiare të TDH, dhe theksojmë se ajo mbante një ndër pozicionet kyçe në TDH, dhe se detyrat e së cilës aktualisht janë shpërndarë dhe po kryehen nga pjesa e mbetur e stafit, pa shpërblim shtesë (vërtetuar nëpërmjet emailit dt. 07.03.2023).

Ankuesi pretendon diskriminim të manifestuar me zgjidhjen e marrëdhënies së punës për shkak të pretendimeve të ngritura në kuadër të marrëdhënies së punës. Në të gjitha rastet e pretendimeve të mësipërme, ankuesi nuk i ka dhënë asnjë indicie punëdhënësit, për ta vënë në dijeni se po ndihej i diskriminuar prej tij, por ato deri në momentin e zgjidhjes së marrëdhënies së punës janë trajtuar si diskutime të zakonshme në një marrëdhënie pune.

Të gjitha pretendimeve u është dhënë ngjyrim diskriminimi pas momentit të njoftimit të zgjidhjes së marrëdhënies së punës, duke krijuar përshtypjen që ato janë një kundërpërgjigje e tij për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, kontekst i cili duhet marrë parasysh në vlerësimin e ankesës nga Komisioneri.

Më tej, sqarojmë se, ankuesi jo vetëm që nuk ka arritur të provojë në asnjë moment trajtim të pafavorshëm, por përkundrazi, me provat e dorëzuara ka dalë në pah se çdo shqetësim i tij është adresuar dhe çdo kërkesë e tij është përmbushur, si në rastin e lejimit të dypunësisimit, të punës në distancë dhe në rastin e rritjes së pagës.

Lidhur me shkakun e mbrojtur të pretenduar nga ankuesi, ne besojmë se qëndrimet e ndryshme, debatet dhe opinionet e ndryshme janë dinamika tipike në çdo mjedis profesional. Për këtë arsye etiketimi i kundërshtimeve ndaj një eprori si shkak i mbrojtur, në kuptim të ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi, nuk është i justifikuar.

Pretendimi i ankuesit për kategorizimin e kundërshtimeve të tilla si diskriminim, i jep një dimension të ri konceptit, i cili jo vetëm është i papranueshëm nga kuadri ligjor në fuqi, por mund të çojë në ankesa pa kriter dhe keqpërdorim të këtij koncepti nga ana e punëmarrësve. Kjo qasje vendos në rrezik ekuilibrat në marrëdhëniet e punës, duke bërë praktikisht të pamundur vendimarrjen e drejtuesve në rast se mosadresimi i çdo pretendimi të punëmarrësve do të trajtohej në prizëm diskriminimi. Një qëndrim i tillë do ta bënte të pamundur funksionimin e institucioneve dhe sidomos atyre me shumë punëmarrës dhe rrjedhimisht larmi qëndrimesh për çështje të ndryshme. Për këtë arsye, këto ankesa mund të trajtohen në mënyrë të përshtatshme brenda kontekstit të punës, por kurrësi të kenë nuancë diskriminuuese.

Një pretendim për diskriminim mund të lindë nëse ndaj një punonjësi ndërmerren veprime të pafavorshme në përgjigje të raportimit të tyre dhe këto veprime lidhen me një karakteristikë të mbrojtur të punëmarrësit. Pra, duhet detyrimisht të plotësohet kushti që punëmarrësi të posedojë një karakteristikë të mbrojtur.

Në këtë kuptim, z. S. mund të ngrejë një pretendim për diskriminim vetëm nëse zgjidhja e marrëdhënies së tij të punës ka ardhur si pasojë e raportimeve dhe ankesave të tij dhe se kjo zgjidhje

lidhet me një karakteristikë të mbrojtur të punëmarrësit, siç mund të jetë raca, gjinia, mosha, etj. Kështu, edhe sikur z. S. të arrinte të provonte se zgjidhja e kontratës së punës ka ardhur si pasojë e pretendimeve të ngritura prej tij në kuadrin e marrëdhënies së punës, gjë që nuk ka ndodhur, ai nuk plotëson kushtin thelbësor, atë që të paraqesë prova për të provuar se është diskriminuar pasi posedon një karakteristikë e cila përfshihet në “shkakun e mbrojtur”.

Për sa më sipër, por sidomos sepse TDH ka mundur të provojë shkaqet objektive që çuan në zgjidhjen e marrëdhënies së punës (pra ristrukturim për shkak të shtrëngimeve financiare) ne kërkojmë nga ana e Komisionerit rrëzimin e ankesës së z. S., pasi i mungon shkak diskriminues. Ankesa e z. S. mbetet në kuadrin e një ankese mbi marrëdhëniet e punës, që nuk ka të bëjë kurrsesi me diskriminim apo trajtim të pafavorshëm dhe si e tillë, është përtej kompetencës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

- Njëpërmjet shkresës nr. 28 prot., datë 09.01.2024, ankuesi depozitoi kundërshtimet e tij në lidhje me parashtrimet dhe provat shtesë, të depozituara nga TDH me anë të shkresës nr.874/6 prot., datë 30.11.2023. Ndër të tjera ankuesi parashtron:

Diskriminimi nuk është ekskluziv vetëm në rastet e një shkakun të mbrojtur apo karakteristike të identifikueshme. Parimi i diskriminimit është trajtimi i pabarabartë apo pafavorshëm i një personi në një situatë të ngjashme, ndërkohë ligjet shqiptare dhe ato ndërkombëtare krijojnë barazi të shanseve dhe mundësive midis individëve për t'i mbrojtur ata nga diskriminimi.

Diskriminimi në vendin e punës mund të marrë forma të ndryshme dhe jo të gjitha bazohen në karakteristika të identifikueshme si raca, gjinia ose feja. Kur një punëdhënës përdor pushtetin e tij për të ndëshkuar një punonjës pa bazën e një karakteristike të identifikueshme, mund të bjerë nën një kategori më të gjerë të trajtimit të padrejtë ose padrejtësie në vendin e punës. Kjo lloj sjelle mund të shoqërohet me çështje si vendimarrja arbitrare ose mungesa e transparencës. Në këtë kontekst një skenar dhe konsideratë e mundshme është edhe hakmarrja: nëse një punonjës ngre shqetësime për çështjet e vendit të punës dhe punëdhënësi përgjigjet duke e ndëshkuar pa justifikimin e duhur, mund të konsiderohet si hakmarrje. Edhe nëse nuk bazohet në një karakteristika të identifikueshme, keqtrajtimi nga një punëdhënës mund të krijojë një mjedis pune armiqësor dhe të ndikojë negativisht në mirëqënien e një punonjësi. Ashtu siç kam thënë disa herë unë jam larguar nga vendi i punës pikërisht për shkak të kundërshtimeve që unë kam patur ndaj Drejtueses së Zyrës së Tiranës për veprimet e saj arbitrare në vendin e punës, veprime të cilat tashmë i kam bërë të ditura.

1. Përfshirja nga takimi me Drejtoreshën e ICT dhe Inovacionit.

- i. Në *emailin* e depozituar nga TDH, nëse do të shikoni adresat e emailit të stafit, ato janë të renditura sipas rendit alfabetik. E thënë ndryshe, fillimisht është vendosur grupi ku janë të gjitha adresat e stafit (alb.allstaff@TDH.ch) dhe më pas janë fshirë adresat e stafit të terrenit dhe bashkë me to është fshirë edhe emri im. Pra, adresat në email nuk janë vendosur manualisht një nga një siç pretendon TDH, sepse do ishte jashtëzakonisht e çuditshme që Drejtuesja e Zyrës së Tiranës apo çdo njëri tjetër normal t'i vendoste sipas rendit alfabetik. Manualisht është bërë fshirja dhe jo vendosja e adresave. Pra, edhe një herë emri im është fshirë nga ai email.

- ii. Nga ana tjetër, është shumë e çuditshme që TDH Shqipëri është njoftuar të paktën në dt. 10 gusht 2021 për këtë vizitë dhe deri në datën 16 gusht kur është bërë takimi me të gjithë stafin unë nuk jam informuar për asgjë në lidhje me këtë takim. Jam shumë i bindur se TDH Shqipëri do të pretendojë se kanë qenë menaxherët në ngarkim për të informuar stafin e tyre, por sërish, si është e mundur që Drejtuesja e Zyrës për gati një javë, përfshirë edhe faktin se gjatë takimit u përmend emir im (ose më saktë se TDH Shqipëri ka një IT) nuk u kujtua se unë nuk isha i pranishëm në takim dhe të kërkonte që brenda mundësive të merrja pjesë, por në fund të takimit duhet të ishte Drejtoresha e ICT & Inovacionit nga Zyra Qëndrore që të kërkonte prezencën time? Nga ora 9:30 kur filloi takimi dhe deri rreth orës 14:00 kur Drejtoresha e ICT & Inovacionit nga Zyra Qëndrore kërkoi prezencën time Drejtuesja e Zyrës së Tiranës nuk e vuri re dhe nuk u kujtua se unë s'isha në takim?
- iii. Sipas TDH Shqipëri pretendimi im se unë jam përjashtuar qëllimisht nga ky takim nuk duhet të merret në konsideratë sepse agjenda e hartuar nga znj.E.K kishte parashikuar ndër të tjera edhe zhvillimin e një takimi ndërmjet Drejtuesit të ICT dhe z.S.. Kjo është një tjetër e pavërtetë dhe mungesa e seriozitetit nga ana e TDH Shqipërisë në paraqitjen e fakteve të tyre, sepse në agjendë duket qartë se në pjesën e IT sërish Drejtuesja e Zyrës së Tiranës kishte planifikuar të fliste Oficerja e Komunikimit dhe jo unë. Ndaj sa më sipër unë jam mëse e bindur se përjashtimi im nga ai takim nuk ishte pasojë e ndonjë gabimi të momentit, por i qëllimshëm.

2. Në lidhje me pagën dhe pozicionin e punës.

Procesi i kategorizimit të pagave dhe nivelit të pagave është bërë nga një kompani private dhe nën konsultimin apo/ose mbikëqyrjen e Zyrës Qëndrore në Zvicër, por Delegacionet e Shqipërisë, Kosovës dhe Greqisë kanë qenë aktorët kryesorë në këtë proces. Bindja ime se edhe në këtë rast Drejtuesja e Zyrës së Tiranës ka vepruar qëllimisht kundër meje bazohet në argumentet e mëposhtëm:

- i) nga i gjithë stafi i Shqipërisë, Kosovës dhe Greqisë, pozicioni im ishte i vetmi pozicion që ulej në gradë. Në rastin më të keq anëtarë të tjerë të stafit janë lënë në gradën që kanë patur, por jo ulur. Nuk mund të jetë rastësi apo një lapsus tjetër i paqëllimshëm, pra që në rreth 80 ose më shumë punonjës unë të jem i vetmi që ulem në gradë.
- ii) kompania private ka patur vetëm rol konsultues dhe jo vendimarrës. Vendimarrja ka qenë nga vetë organizata dhe veçanërisht nga secili delegacion, pasi drejtuesit e delegacioneve i njohin më mirë punën dhe rolet e stafit të tyre. Askush nuk mund ta besojë argumentin se një kompani private e jashtme mund të ketë rol vendimarrës në një proces të tillë të brendshëm. Kjo është e pamundur të ndodh. Vendimet janë gjithmonë dhe vetëm ekskluzivitet i organizatës.
- iii) unë sërish nuk gjej asnjë përgjigje në lidhje me pyetjen se pse Drejtoresha Rajonale e organizatës, K.Th, duhet të udhëtonte nga Greqia në Shqipëri vetëm për të më takuar mua për një veprim që mund ta bënte Oficerja e Burimeve Njerëzore për 5 min? Pse Drejtuesja e Zyrës së Tiranës nuk ma pranoi asnjëherë se ishte bërë një gabim në gjykim dhe të më kërkonte falje ose të më shpjegonte si ishte bërë ky gabim? Në fakt ajo ka këmbëngulur vazhdimisht në lënien time në gradën e ndihmësit. Unë kam njoftuar Drejtoreshën

Rajonale të organizatës, K.Th, me emailin e datës 18 tetor 2022 dhe unë jam njoftuar për “gabimin” gjatë takimit me këtë të fundit pas rreth 2 muajsh. U deshën dy muaj që “gabimi” të rregullohej duke më lënë në gjendje të rënduar emocionale. Ndërkohë nga ana tjetër, në një rast pak a shumë të ngjashëm, ish-Menaxherit të Financës dhe Administratës iu ndryshua kategoria brenda 24 orëve, në shkurt 2022, fare pak ditë përpara se të largohej nga puna dhe iu dha e gjithë rroga “e munguar” menjëherë!

3. Rasti lidhur me pozicionin e punës.

Sërish organizata përpiket të fshehtë apo/dhe të deformojë faktet dhe të vërtetën. Është e pabesueshme të thuash se një punonjësi duhet t’i ndryshohet përshkrimi i punës vetëm pse ky punonjës ndryshon linjën e supervizimit!!! Nuk e kuptoj sesi TDH përpiket të keqinterpretojë faktin se Drejtuesja e Zyrës së Tiranës e ndryshoi qëllimisht përshkrimin tim të punës vetëm për të minimizuar përfshirjen time në ngjarjet e organizatës. Më konkretisht kjo drejtuese hoqi detyrat të cilat ishin krejtësisht teknike dhe nuk mund t’i bënte askush tjetër përveç meje dhe deri ditën kur u largova nga puna, askush tjetër nuk i mbuloi dhe nuk mund t’i mbulonte, sepse unë isha i vetmi person në zyrë me eksperiencë në fushën e disenjimit grafik.

Çështjen në fjalë unë e kam ngritur në dy raste direkt me Drejtuesen e Zyrës së Tiranës, fillimisht në janar 2022 dhe herën e dytë në shtator 2022, duke e pyetur si është e mundur që unë kam patur në Përshkrimin e Punës mirëmbajtjen e faqes kur në fakt delegacioni nuk kishte faqe internet dhe hiqet si funksion pikërisht kur delegacioni po e krijonte faqen e internetit!!!

4. Menaxhimi gjatë pandemisë.

Nuk do të zgjatem tek kjo pikë edhe pse do të doja shumë të ndaja me ju foto dhe video për t’ju treguar sesi në kulmin e pandemisë, kur në Shqipëri çdo ditë vdisnin njerëz, zyrat e oragnizatës ishin të mbushura me njerëz të cilët nuk respektonin asnjë lloj mase kundër COVID, përfshirë edhe vetë Drejtuesen e Zyrës e cila dërgonte email për zbatimin e rregullave, por ishte e para që nuk i respektonte ato.

5. Konflikti i interesit.

Në parashtrimet e fundit shtesë, pika 5, “*Pretendimet lidhur me deklaratat e konfliktit të interesit*” kjo organizatë dhe drejtuesit e saj shprehen se “*....në sektorin privat nuk ka një bazë ligjore që rregullon konfliktin e interesit dhe lihet në diskrecion të punëdhënësit nëse dëshiron të ketë një rregullim të brendshëm*”. Kjo edhe mund të jetë e vërtetë, megjithatë organizatat e huaja që operojnë në Shqipëri kanë detyrim jo vetëm moral dhe etik, por edhe ligjor që të respektojnë shqiptarët, ashtu siç ata i respektojnë qytetarët e saj në vendin e origjinës. Mungesa e një ligji të tillë nuk do të thotë se organizatat kanë të drejtë të nxjerrin dhe zbatojnë rregulla ekstra ligjore apo/dhe ekstra administrative të brendshme. Unë kisha një kontratë ligjore me këtë organizatë dhe aty përmendet qartë edhe konflikti i interesit kështu që isha mëse i vetëdijshëm në një konflikt të mundshëm interesit. Megjithatë, më lejoni t’ju jap një tjetër shembull sesi organizata TDH dhe drejtuesit e saj përpiqen sërish të deformojnë të vërtetën:

- i. Unë e respektova procesin dhe dorëzova brenda ditës formularin e vetëdeklarimit për konfliktin e interesit, por Drejtuesja e Zyrës së Tiranës nuk e pranoi formularin duke më komunikuar nëpërmjet supervizores sime se unë duhet të shkruaja emrin/emrat e personave dhe kompanive me të cilat punoja jashtë orarit zyrtar i angazhuar me TDH. Ashtu siç e kam deklaruar edhe në formular, unë nuk e kam fshehur faktin se kisha marrëdhënie pune me individë dhe kompani të tjera përveç TDH, por nuk isha i lejuar dhe sigurisht as i detyruar që t'i përmendja në formular. Unë e bëra shumë të qartë se isha plotësisht i ndërgjegjshëm që nuk isha në konflikt interesi me TDH, por në rast se organizata kishte fakte qoftë edhe indicie për konflikt të mundshëm interesi, isha i gatshëm të ulesha për t'i sqaruar këto dusheme dhe të mbaja përgjegjësi për çdo shkelje të mundshme. Sërisht Drejtuesja e Zyrës së Tiranës refuzoi për muaj të tërë të merrte në dorëzim formularin tim të vetëdeklarimit për të vetmen arsye se ajo donte të krijonte një situatë intimidimi dhe ndëshkimi ndaj meje duke krijuar tek stafi përshtypjen se unë isha në konflikt interesi.
- ii. Dua të theksoj faktin se gjatë kësaj kohe një anëtar i stafit ishte totalisht në konflikt interesi pasi jo vetëm që punonte në një organizatë tjetër gjatë orarit zyrtar i angazhuar me TDH, por organizata ku ky person punonte financohej nga fondet e TDH. Gjithashtu, ky person ka qenë nën supervizimin direkt të Drejtueses aktuale të Zyrës së Tiranës, kur kjo e fundit mbante postin e Menaxheres së Programit të Migracionit dhe për më tepër ky person është ende pjesë e stafit të TDH-së.
- iii. Pra, për personat që ishin totalisht në konflikt interesi nuk ndodhi asgjë, ndërsa për mua që nuk isha në asnjë moment në konflikt interesi më refuzohet me muaj të tërë formularin duke më bërë presion që të deklaroja bashkëpunëtorët e jashtëm. Nga parashtrimet e fundit shtesë TDH shprehet se “...nuk i ka ardhur asnjë dëm, madje TDH ka lejuar angazhimin e tij në një punëdhënës të dytë...”. Duket sikur ata po përpiqen të krijojnë idenë se më kanë toleruar duke lejuar angazhimin tim në një punëdhënës të dytë, por në fakt ata nuk kanë lejuar asgjë pasi ajo është një e drejtë e imja dhe jo nga organizata. Nuk e di se çfarë konsideron “dëm” kjo organizatë, por të vendosësh nën presion një punonjës duke lënë të nënkuptohet se është në faj, sipas meje nuk ka dëm më të madh. Si në rastin e menaxhimit të situatës COVID, mbase kjo organizatë dhe drejtuesit e saj konsiderojnë dëm vetëm vdekjen ose diçka tjetër që duket vetëm me sy të lirë.

6. Në lidhje me hetimin e brendshëm të organizatës.

Organizata shprehet se “... është kryer një hetim i brendshëm, për rezultatet e të cilit ankuesi është vënë në dijeni nga z.C Ch....”. Deklaroj me përgjegjësi të plotë se jo vetëm nuk jam vënë në dijeni për rezultatet e një hetimi të brendshëm, por as nuk jam vënë në dijeni për fillimin e një hetimi të tillë dhe as nuk jam pyetur gjatë këtij hetimi. Mua asnjëherë nuk më janë vënë në dispozicion gjetjet e këtij hetimi të brendshëm dhe nuk më është dhënë mundësia t'i lexoj apo/dhe kundërshtoj.

- i. Siç jeni në dijeni, unë kam njoftuar Zyrën Qëndrore për situatën e krijuar në delegacionin e Shqipërisë me email e datës 29.03.2023 për të kërkuar një përditësim të veprimeve të tyre pasi kishte kaluar më shumë se një muaj dhe nuk kisha marrë asnjë përgjigje.
- ii. Më pas, zhvilloj 2 takime me z.C. Ch, Zv.Menaxher i Operacioneve për Europën. I pari zhvillohet në datën 30 maj 2023, ndërsa i dyti në datën 20 qershor 2023. Gjatë të dyja

takimeve unë kam mbajtur shënime të detajuara për gjithçka u tha nga të dyja palët dhe deklaroj se në asnjë moment z. Ch., nuk ka përmendur se është hapur apo do të hapet një hetim i brendshëm. Deklaroj me përgjegjësi se jam unë ai që kam insistuar vazhdimisht që duhej të hapej një hetim duke sjellë dikë nga Zyra Qëndrore në Delegacionin e Shqipërisë dhe sygjerova se do preferoja që organizata të kontraktonte një individ ose agjenci të jashtme të specializuar në hetimin e rasteve të tilla.

- iii. Në fillim të takimit të datës 30 maj 2023 z. Ch. shprehet, citoj: “.....*duhet të isha sot këtu me Këshilltaren e Burimeve Njerëzore, A., por ajo ndodhet në një vizitë në terren, dhe Supervisorin (e saj) S., por edhe ai gjithashtu është jashtë zyre. Kështu që vendosa të kontaktoja direkt dhe kështu veprova. Nuk kam folur ende me Delegacionin për çështjen në fjalë. Lexova e-mailin tënd dhe ato çështje janë edhe për mua shqetësuese kështu që kam nevojë për më shumë informacion bazuar në e-mailin që t'i ke dërguar....”*
- iv. Ndërsa në takimin e datës 20 qershor 2023 z. Ch shprehet se ai së bashku me A. kanë zhvilluar një takim me Drejtuesen e Zyrës së Tiranës dhe Oficeren e Burimeve Njerëzore dhe pas këtij takimi, citoj: “.... *së bashku me A. arritëm në të njëjtin opinion, ne besojmë se nuk ka asgjë, asgjë personale kundër jush. Ky ishte perceptimi i takimit, dhe ky është perceptimi im....”* Pra, me z. Ch në takimin e parë shprehet se takimi është vetëm informues për atë vetë, për të kuptuar më shumë situatën, ndërsa takimi i dytë ishte për të informuar për përgjigjen e Drejtueses së Zyrës së Tiranës dhe Oficeres së Burimeve Njerëzore në lidhje me akuzat, por në asnjë moment nuk ka përmendur se është hapur apo se do të hapej një hetim i brendshëm. Për më tepër nuk jam vënë në dijeni dhe nuk jam pyetur gjatë këtij “hetimi”. Pra, organizata ka hapur një hetim të brendshëm për akuzat e mia, ka pyetur personat e akuzuar dhe ka dalë në konkluzione pa më kontaktuar mua!!!
- v. Gjatë takimit të dytë z.Ch. nuk shpreh asgjë në lidhje me arsyen se pse Drejtuesja e Zyrës së Tiranës vendos të mos konsiderojë logot e 30 vjetorit vetëm me arsyen që ishin përgatitur nga unë edhe pse vetë Zyra Qëndrore kishte dhënë paraprakisht pëlqimin dhe aprovimin e tyre. Gjithashtu ai nuk përmend faktin se Drejtuesja e Zyrës së Tiranës në mënyrë arbitrare, jo profesionale dhe të paarsyeshme vendos të mos përdorë sistemin e mbledhjes dhe përpunimit të të dhënave vetëm pse ishte programuar nga unë, edhe pse sërish, vetë Zyra Qendrore interesohet për ecurinë e këtij sistemi siç mund ta shikoni nga emaili dërguar nga N. L-B, Menaxher Global i të Dhënave dhe Oficer i Mbrojtjes së të Dhënave.
- vi. Ai nuk përmend as faktin se Drejtuesja e Zyrës së Tiranës ma mban të fshehtë dhe vendos arbitrarisht të më përjashtojë nga Projekti i Laboratorit të Risisë (RIF), edhe pse ky projekt lidhet drejtpërdrejt me pozicionin e IT, shqetësim të cilin unë e kam ngritur edhe me atë vetë, por kjo e fundit sërish nuk ndërmori asnjë veprim për shqetësimin e ngritur.
- vii. Gjithashtu ai nuk përmend pse ish –Oficerja e Burimeve Njerëzore ushtron presion ndaj meje gjatë takimit të zhvilluar me datë 6 prill 2023 në zyrën e saj për të më detyruar të firmosja një dokument, incident për të cilin është informuar të nesërmen edhe Drejtuesja e Zyrës së Tiranës, e cila nuk bëri dhe përpjekjen më të vogël për të sqaruar se çfarë kishte ndodhur gjatë atij takimi, pikërisht në zyrat e organizatës që ajo drejton. Pra, këto janë gjetjet e hetimit të brendshëm të organizatës, që brenda zyrave të saj mund të ndodh çdo gjë dhe drejtuesit të saj të mos ndërmarrin asnjë veprim për sqarimin e saj? A i

përmend ky “hetim i brendshëm” këto episode dhe çfarë konkluzionesh ka nxjerrë? A ndodhin episode të tilla në zyrat e tyre në Zvicër dhe a i trajtojnë njësoj punonjësit e saj në Zvicër, siç i trajton organizata punonjësit e saj në Shqipëri?

- viii. Nuk përmendet edhe nëse kjo organizatë ka ndonjë rast të ngjashëm kur punonjës me kontratë paafat i është ndërprerë kontrata në mes të vitit financiar edhe pse këto fonde ekzistojnë dhe janë parashikuar të paktën deri në fund të vitit financiar.

Organizata nëpërmjet komunikimit të tyre të brendshëm me email, që i dërgojnë njëri tjetrit, shprehen se, asnjë delegacion në Europë nuk ka IT të brendshëm. Kjo është e vërtetë, por të gjithë delegacionet kanë IT të jashtëm dhe shumë shpejt edhe delegacioni i Shqipërisë do të ketë IT të ngjashëm (ose të brendshëm) sepse është e pamundur që një zyrë të funksionojë pa IT. Por kjo gjë mua nuk u diskutua asnjëherë edhe pse unë e ofrova si mundësi.

Kjo organizatë sërish pretendon se ka patur një ristrukturim dhe se numri i punonjësve është reduktuar nga 54 në 37, por ata përpiqen ta fshehin faktin se të gjithë të larguarit e tjerë vetëm u ka mbaruar kontrata për shkak të mbarimit të projekteve dhe se i vetmi i larguar që nuk ka asnjë lidhje me fillimin apo mbarimin e projekteve ishte pozicioni i IT dhe se edhe emri im është futur qëllimisht në listën e stafit të projekteve nga Drejtuesja e Zyrës së Tiranës, për të justifikuar largimin tim dhe mbuluar arsyen e vërtetë e cila është për shkak të kundërshtimeve të mia ndaj saj për mënyrën e padrejtë të drejtimit të delegacionit.

Organizata përpiqet të argumentojë se: “*....disa pozicione të cilët janë konsideruar thelbësorë për mbështetjen e zbatimit të projekteve dhe janë pozicione të cilat pranohen të mbulohen pjesërisht nga donatorët për të siguruar zbatimin e projekteve...*”, por sërish organizata dhe drejtuesit e saj e fshehin faktin se pozicioni i Oficerit të Komunikimit, i mbuluar deri dje 100 % nga ish –projekti GIZ tani mbulohet 100%, jo nga donator të tjerë, por nga buxheti i vetë organizatës.

Gjithashtu, organizata shprehet se: “*....pozicioni IT-së nuk është thelbësor për organizatën...*” por ndër 5 shtyllat e strategjisë së organizatës është : “*....Të veprojë si një organizatë innovative e gatshme për të përmirësuar ndikimin e aktiviteteve dhe efikasitetin dhe efektshmërinë e proceseve institucionale*”. “*Teknologjia e informacionit dhe Komunikimit është një mjet për inovacionin që luan një rol rrënjësor në digjitalizimin e programeve të organizatës dhe një pjesë integrale e strategjisë së TDH-së.*” Pra, pozicioni IT, jo vetëm që është i domosdoshëm, por është gjithashtu thelbësor. Së fundmi, jam informuar nga anëtarë të stafit (nuk mund të përmend emrat e tyre për shkak të frikës se mund të ndëshkohen edhe ata si unë) se Zyra Qendrore ka urdhëruar se i gjithë stafi duhet të fillojë të përdorë deri në maksimumin e mundshëm platformën digjitale të organizatës (Microsoft 365) dhe se delegacioni duhet të gjejë mundësinë e gjetjes së një IT për mbulimin e nevojave të tyre. Ndryshe nga sa pretendon organizata, platform online Service Now nuk mundet kurrë të mbulojë nevojat e përditshme të një organizate me 37 persona. Pas vendimit tuaj nuk do të jetë e largët dita kur delegacioni do të marrë një IT.

Organizata dhe veçanërisht Drejtuesja e Zyrës në Shqipëri, nuk japin asnjë shpjegim se pse kjo e fundit ia mbajti të fshehtë Zyrës së Kosovës që unë do të largohesha nga puna, për të eksploruar kështu mundësitë e gjetjes së një zgjidhje optimale për të tria palët, sepse ashtu si delegacioni i

Shqipërisë, shumë shpejt edhe delegacioni i Kosovës është i tyruar që të kontraktojë një individ apo kompani për mbulimin e çështjeve IT.

Nëse organizata ka vërtetë krizë të tillë financiare saqë të ndërmarrë hapa të tillë ekstrem si largimi i 1 (një) punonjësi nga puna, atëherë pse nuk largohen personat që kanë dështuar të shmangin këtë krizë financiare, e cila në fakt është detyra e tyre primare? Kjo organizatë dhe çdo organizatë tjetër nuk kanë të ardhme për shkak të mungesës së fitimit të projekteve, por për shkak se si i trajton punonjësit e saj. Asnjë nuk ka të ardhme nëse pushteti përdoret jo për të drejtuar, por për të sunduar.

Edhe nëse TDH dhe drejtuesit e saj tentojnë të argumentojnë se praktikrat e saj, të tilla si shkarkimi për shkak të vështirësive financiare, janë pa qëllime kundër meje, nëse rezultati dëmton vetëm një individ, ai përsëri përbën diskriminim. Motivi pas trajtimit më pak të favorshëm nuk është i rëndësishëm; ajo që ka rëndësi është pasoja.

Më shumë se kurrë jam i bindur se jam larguar nga vendi i punës pikërisht për shkak të kundërshtimeve që unë kam patur ndaj Drejtueses së Zyrës së Tiranës për veprimet e saj arbitrare në vendin e punës. Organizata nëpërmjet Drejtueses së Zyrës krijuan një mjedis intimidues, frikësues, armiqësor dhe përjashtues ndaj meje, me vendime që nuk kanë patur asnjë bazë ligjore, etike, profesionale dhe morale. Unë jam vënë vazhdimisht nën presion dhe disa herë në rrethana përjashtuese nga detyra që lidheshin direkt me funksionet e mia apo edhe rastet e injorimit të iniciativave të mia në dobi të organizatës, vetëm me arsyen se ato kishin ardhur nga unë, duke krijuar një trajtim më pak të favorshëm. Kjo organizatë vazhdimisht ka refuzuar të ndajë buxhetin e saj ku të tregohet se ka *“krizë financiare”*. Ata më në fund vendosën ta ndajnë me ju, por jo me mua sepse janë të vetëdijshëm se unë mund të bëj lehtësisht interpretimin dhe verifikimin e buxhetit të tyre.

Nuk kam asnjë pretendim financiar ndaj organizatës TDH, nuk kam kërkuar shpërblim financiar apo kthimin tim në vendin e punës. Përpjekja ime ka qenë dhe vazhdon të jetë mbrojtja nga arbitrariteti i vendimeve të padrejta dhe drejtuesve të saj ndaj punonjësve.

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

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, 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. Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Gjykata është shprehur se: *“Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjllota për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”*, si dhe *“Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”* (shih vendimet nr.39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, të Gjykatës Kushtetuese).

Neni 14 i Konventës Evropiane për Drejtat e Njeriut (KEDNJ), ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, ndërkohë që Protokollin 12-të i KEDNJ-së, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë personale të identifikueshme, objektive ose personale, ose "status", me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri. GJEDNJ, në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se “diskriminimi” do të thotë që të trajtosh ndryshe pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, persona të cilët ndodhen në situata të ngjashme dhe diferenca në trajtim, nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, se trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim dhe nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet. Sipas GJEDNJ, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu çënohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve objektivisht e ndryshme.

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.

Ndërkohë, sipas nenit 6, të LMD, trajtimi i ndryshëm është i përligjur dhe ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në raste kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislati në fuqi.

Në thelb të diskriminimit, është trajtimi i diferencuar dhe më pak i favorshëm, i shfaqur qoftë në formën e dallimit, kufizimit, përjashtimit ose preferencës dhe që ka për bazë një nga shkaqet e mbrojtura nga ligji. Pra, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme që kanë për bazë një ose më shumë se një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit. Gjithashtu, jo çdo diferencë në trajtim është diskriminim, por vetëm ato që nuk kanë një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm. Pra, nëse për diferencën në trajtim

konstatohet se ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, atëherë trajtimi ndryshe është i përligjur dhe nuk është i ndaluar nga ligji.

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

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkaqet e pretenduara nga ankuesi, në radhë të parë, Komisioneri do të vlerësojë nëse ai i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën për punësim në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë.

Gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se, ankuesi E.S , ka qenë në marrëdhënie pune pranë TDH, në pozicionin e punës IT Rajonal dhe Asistent Komunikimi.

Punëdhënësi/TDH është person juridik i regjistruar me vendimin nr.202 datë 22.11.2005 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, si Degë e Fondacionit Misioni Terre des Hommes, Lozane Zvicër. Me vendimin nr.11 të datës 14.1.2021 të Bordit Ekzekutiv të Fondacionit “Terre des Hommes”, Lozanë Zvicër, është vendosur që në pozicionin e përfaqësues së Misionit në Shqipëri të emërohet znj. E.K. Ky vendim i Bordit Ekzekutiv është depozituar pranë Zyrës së Regjistrimit të OJF-ve, me vendimin nr. 202/6 datë 12.3.2021 të Gjykatës së Rrethit Tiranë.

Ankuesi ka filluar punë pranë punëdhënësit TDH në datën 12.05.2015 dhe marrëdhëniet e punës midis palëve janë rregulluar bazuar në kontratën individuale të punës të nënshkruar në datën 12.5.2015, midis ankuesit në cilësinë e punëmarrësit dhe TDH në cilësinë e punëdhënësit. Kontrata individuale e punës është lidhur për një afat të pacaktuar, ndërsa në nenin 1, të kontratës “*Kushtet e punësimit*” palët kanë dakortësuar: “*Pas përfundimit të suksesshëm të periudhës së provës, punësimi do të vazhdojë duke u bazuar në nevojat e Projekteve të TDH.*”. Kontrata individuale e punës e datës 12.5.2012 ka pësuar dy ndryshime të mëvonshme, në datën 3.1.2019 dhe në datën 15.12.2022, të cilat kanë prekur vetëm rregullimin kontraktor (nenin 4 të kontratës individuale të punës) që ka të bëjë me pagën e ankuesit.

Nëpërmjet shkresës me nr.34/2023 prot, datë 28.3.2023 “*Njoftim për organizimin e një takimi, me qëllim diskutimin mbi marrëdhënien e punës*”, punëdhënësi/TDH ka njoftuar ankuesin në cilësinë e punëmarrësit si vijon : “*Në bisedë paraprake me supervizoren tuaj ju jeni njohur për mbylljen e kontratës së punës me punëdhënësin aktual e cila do të hyjë në fuqi në datë 7.7.2023. Duke ju falenderuar për punën e deritanishme, Terre des Hommes Misioni në Shqipëri, ju njoftojmë se për shkak të reduktimit të fondeve të organizatës dhe shtrëngimeve financiare do të kryhet përfundimi i kontratës suaj të punës të lidhur me TDH Albania në datë 12 Maj 2015 në mënyrë të rregullt duke respektuar dispozitat ligjore të Kodit të Republikës së Shqipërisë. Bazuar në Ligjin nr.7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, për t’ju bërë të ditur më tepër lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës, dhe për të diskutuar mbi marrëdhënien e punës, ju njoftojmë se do të kemi një takim ditën e premte datë 31 Mars 2023, në orën 10.00 në zyrat e Terre des hommes Misioni në Shqipëri*”.

Në vijim të njoftimit të datës 28 Mars 2023, në datën 31.3.2023 është zhvilluar takimi midis punëdhënësit/TDH dhe ankuesit në cilësinë e punëmarrësit, fakt ky që rezulton i provuar nga procesverbali me të njëjtën datë i mbajtur gjatë takimit. Gjatë këtij takimi punëdhënësi/ TDH, ka ritheksuar se ndërprerja e kontratës së punës bëhej për shkak të reduktimit të fondeve të organizatës dhe shtrëngimeve financiare. Duke mos qenë dakort me këtë fakt, ankuesi ka kërkuar më shumë kohë për të dhënë argumentat e tij në lidhje me takimin. Rezulton se në datën 3.4.2023 ankuesi ka paraqitur pranë punëdhënësit/TDH një listë me pyetje/çështje drejtuar këtij të fundit në lidhje me procesin e diskutimit të marrëdhënies së punës. Në datën 5.4.2023, nëpërmjet shkresës me lëndë “Përgjigje pyetjeve të ngritura gjatë procesit të diskutimit të marrëdhënies së punës”, punëdhënësi/TDH i ka kthyer përgjigje ankuesit.

Me shkresën nr.45/2023 prot datë 6.4.2023 “Njoftim për zgjidhjen e kontratës së punës”, punëdhënësi/TDH ka njoftuar ankuesin se, pasi ka konsideruar me kujdes të gjitha mundësitë, konfirmojnë vendimin për të zgjidhur kontratën e punës dhe se shkak i zgjidhjes është reduktimi i fondeve të organizatës dhe shtrëngimet financiare. Nëpërmjet këtij njoftimi, ankuesit i është komunikuar se kontrata e punës do të përfundojë në fund të periudhës së njoftimit, e cila fillon në momentin e marrjes së këtij njoftimi (datë 6.4.2023) dhe përfundon më 7.7.2023, e cila do të jetë edhe dita e fundit e punës për ankuesin. Ankuesi nuk ka pranuar të nënshkruajë njoftimin por ka kërkuar kohë që të njihet dhe të kuptojë përmbajtjen dhe implikimet ligjore duke e marrë me vete njoftimin pa e nënshkruar për ta lexuar në një moment të përshtatshëm. Pasi ankuesi ka refuzuar të nënshkruajë për marrjen dijeni, njoftimi për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me nr.45/2023 prot datë 6.4.2023 i është komunikuar nëpërmjet e-mailit të datës 6.4.2023.

Ankuesi ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën objekt shqyrtimi duke pretenduar se është diskriminuar nga ana e punëdhënësit/TDH për shkak të shprehjes hapur të qëndrimeve të tij në favor të respektimit të rregullores së organizatës, legjislacionit shqiptar si dhe standardeve dhe praktikave më të mira të organizatës dhe që shpeshherë lidhen me përmbushjen e detyrave të tij funksionale. Për këtë situatë, ankuesi shprehet se, i është drejtuar me *email* në datë 18.10.2022, Drejtores së atëhershme të Organizatës për Rajonin Shqipëri, Kosovë dhe Greqi dhe më datë 29.03.2023, edhe Zyrës Qendrore të Organizatës në Lozanë, Zvicër. Për shkak se ka dhënë gjithmonë opinionin e tij, ka ngritur zërin dhe ka folur hapur për problematikat e ngritura, ankuesi shprehet se është sulmuar në vijimësi në mënyrë të padrejtë dhe në përfundim i zgjidhet kontrata e punës.

Komisioneri konstaton se, pretendimet e ankuesit për diskriminim konsistojnë në dy momente: si pari, ankuesi pretendon se, pas shqetësimeve të ngritura nga ana e tij, ai ka përjetuar izolim përmes shpërndarjes së qëllimshme nga aktivitetet që lidhen drejtëpërdrejtë me detyrat e tij, ashtu edhe përmes sulmeve personale dhe frikësimeve nga drejtuesja dhe pjestarët e stafit dhe; si dyti, ankuesi pretendon se, ndërprerja e kontratës së tij të punës është pasojë e ushtrimit të të drejtave të tij ligjore që lidhen me praktikën në vendin e punës. Fakti që ai ka shprehur shqetësime për praktikat e padrejta që shkelin rregullat e punës duke kërkuar korrigjimin e tyre, ka sjellë si pasojë zgjidhjen e kontratës së tij të punës. Sipas ankuesit, zgjidhja e kontratës së tij të punës është një hakmarrje nga ana e punëdhënësit, për shkak se ai ka folur hapur për keqëbërje brenda vendit të punës dhe se është larguar

nga vendi i punës pikërisht për shkak të kundërshtimeve që ai ka patur ndaj Drejtueses së Zyrës së Tiranës për veprimet e saj arbitrare në vendin e punës.

Para se të vijojë me shqyrtimin dhe vlerësimin e pretendimeve të ngritura nga ankuesi, Komisioneri çmon të saktësojë disa aspekte në lidhje me prapësimet e ngritura nga anga e TDH, në lidhje me shkakun e diskriminimit.

LMD, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh. Në nenin 1, LMD liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin “çdo shkak tjetër”, çka do të thotë se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Referuar parashtrimeve të bëra nga ankuesi, pretendimet e ankuesit në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, nuk përfshihen në ndonjë prej shkaqeve të parashikuara shprehimisht nga neni 1, i LMD-së.

Neni 1, i LMD është në linjë me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh. LMD, por edhe legjislacioni ndërkombëtar në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, nuk ka parashikime ose përkufizim se çfarë është shkakun i mbrojtur.

Krahas praktikës kombëtare, Komisioneri i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet duke mbajtur parasysh, hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme. Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “statuse të tjera”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë të identifikueshme, objektive ose personale, ose "status", me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.⁶ GJEDNJ-ja, në praktikën e saj ka theksuar se fjala "*shkak/status tjetër*" ka një kuptim i gjerë.⁷ Interpretimi i këtij nocioni “*nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme*”⁸.

Në çështjen Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: “Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha

⁶ Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70; *Novruk dhe të tjerët kundër Rusisë*, prg. 90.

⁷ Shih: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

⁸ Shih: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive”

Bazuar në praktikën e tij Komisioneri ka vlerësuar se, konstatimi i problematikave apo mbajtja e qëndrimeve kritike të shprehura për shkak të detyrës/profesionit⁹, si dhe denoncimi i situatave në shkelje të ligjit, të bëra për shkak të detyrës, janë shkaqe të mbrojtura sipas LMD, në kuadër të “çdo shkakut tjetër”. Komisioneri gjithashtu ka vlerësuar se, diferenca në trajtim bazuar në faktin se, personi ka paraqitur “ankesa” kundër punëdhënësit, duhet të gëzojë mbrojtje nga diskriminimi¹⁰.

Gjithë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, shkakut i diskriminimit i pretenduar nga ankuesi duke ju referuar faktit se ai “ka shprehur hapur shqetësime për praktika të padrejta që shkelin rregullat e punës, ka folur hapur për keqbërje brenda vendit të punës, ka kundërshtuar veprimet arbitrare në vendin e punës nga ana e drejtueses”, si dhe faktin që ankuesi ka denoncuar/është ankuar pranë strukturave eprorë të punëdhënësit”, duhet të gëzojë mbrojtje nga diskriminimi sipas LMD në kuadër të “çdo shkakut tjetër”.

- Në lidhje me pretendimin e ankuesit se, pas shqetësime të ngritura nga ana e tij, ai ka përjetuar izolim përmes shpërndarjes së qëllimshme nga aktivitetet që lidhen drejtëpërdrejtë me detyrat e tij, ashtu edhe përmes sulmeve personale dhe frikësimeve nga drejtuesja dhe pjestarët e stafit.

Referuar parashtrimeve të bëra nga ana e ankuesit, konstatohet se, qëndrimet e pretenduara nga ankuesi ndaj vendimeve të drejtueses së TDH të cilat përbëjnë edhe shkakun e pretenduar të diskriminimit, pretendohen nga ankuesi edhe si momente diskriminuese gjatë marrëdhënies së punës.

Gjatë shqyrtimit të ankesës nuk u administruan prova për të provuar pretendimet e ankuesit në lidhje me qëndrimet e tij të shprehura referuar menaxhimit të situatës nga punëdhënësi në vendin e punës gjatë pandemisë COVID, çështjen e pretenduar në lidhje me lejet vjetore, pretendimin në lidhje me logot e 30 vjetorit Delegacionit, mosvendosjen në përdorim të sistemit për mbledhjen dhe përpunimin e të dhënave. Pretendimet e ankuesit në lidhje me çështjet e mësipërme janë ngritur nga ana e tij vetëm në datën 29.3.2023, ku nëpërmjet një emaili me lëndë “Disa shqetësime në lidhje me zyrën e TDH-së në Shqipëri” ankuesi i është drejtuar Zyrës Qendrore të TDH në Lozanë Zvicër “TDH Concern Mailbox”.

Ankuesi pretendon se, me vendim të drejtueses së TDH atij i është rishikuar Përshkrimi i Punës, duke iu hequr disa detyra të rëndësishme të cilat ai ushtronte. Sipas ankuesit, argumenti i punëdhënësit mbi nevojën për të rishikuar përshkrimin e punës, pasi ishte i vjetër dhe duhej bërë unifikimi sipas standardit të organizatës nuk është i vërtetë. Sipas tij, rishikimi i përshkrimit të punës është bërë për të zvogëluar aksesin e tij në çështjet e organizatës për shkak të përgjegjshmërisë së tij profesionale dhe kurajon për të reaguar në favor të mbarëvajtjes së punëve në delegacion. TDH, e

⁹ Shiko: Vendimi nr. 151, datë 11.8.2021, i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

¹⁰ Shiko: Vendimi nr. 14, datë 13.01.2022, i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

prapësoi këtë pretendim të ankuesit duke deklaruar se rishikimi i përshkrimit të punës ishte iniciuar si rezultat i ndryshimit të linjës së supervizimit edhe në kuadër të ndarjes së qartë të roleve midis oficerit të komunikimit dhe IT. Ndërsa pranon se, në kuadër të rishikimit të përshkrimit të punës ankuesit i janë reduktuar disa detyra për arsye të sipërcituar, paga e tij ka mbetur e pandryshuar.

Bazuar në provat e administruara rezulton se, në datën 05.01.2022, ankuesi ka nënshkruar pa ndonjë kundërshtim përshkrimin e punës të rishikuar dhe se reduktimi i detyrave në përshkrimin e punës nuk është shoqëruar me ulje në pagë. Gjatë shqyrtimit nuk u administrua asnjë qëndrim kundërshtues para ose pas procesit të rishikimit të përshkrimit të punës nga ana e ankuesit. Ky i fundit ka vijuar normalisht punën sipas detyrave të përcaktuara në përshkrimin e ri të punës. Pretendimet për heqjen e padrejtë të disa detyrave nga përshkrimi i tij i punës, ankuesi i ka paraqitur për herë të parë në emailin e datës 18.10.2022 drejtuar K.Th, Drejtuese për Europën Jugore, nëpërmjet të cilit ankuesi kundërshtonte Procesin e Shkallëzimit të Pozicionit të tij të punës.

Ankuesi pretendon se, në shtator 2022, i është nënshtruar një trajtimi diskriminues si pasojë e uljes në gradë nga specialist në asistent, pas procesit të shkallëzimit të funksionit dhe pagave. TDH, e kundërshtoi këtë pretendim të ankuesit, duke deklaruar se procesi i klasifikimit dhe kategorizimit të pozicioneve dhe i nivelit të pagave ka filluar në datë 8.6.2021 nga Zyrat Qëndrore, është udhëhequr nga K.Th, Drejtore e Rajonit të Europës Jugore dhe është kryer nga një shoqëri e huaj e kontraktuar nga Zyra Qendrore e TDH në Lozanë. TDH thekson se, ky ishte një proces institucional i unifikuar, i ndërmarë në nivel rajonal (Greqi, Shqipëri, Kosovë), nëpërmjet të cilit synohej unifikimi i funksioneve të punës midis tre vendeve. Kategorizimi i bërë nga shoqëria e huaj e kontraktuar për këtë proces është miratuar më pas nga Zyra Qëndrore në Lozanë dhe më pas i është komunikuar stafit të TDH. Pozicioni i punës i ankuesit kualifikohej në kategorinë e asistentit.

Nga aktete administruara rezulton se, nëpërmjet e-mailit të datës 6.9.2023, K.Th, Drejtore Rajonale e Europës Jugore dhe një tjetër e-mail të datës 6.9.2022, të dërguar nga ana e A.K, Partnere për Operacionet e Burimeve Njerëzore Europë, Azi, Amerikë Latine e TDH Lozanë, rezulton se, procesi i shkallëzimit të funksioneve dhe rishikimi i pagave është realizuar dhe miratuar nga Zyrat Qëndrore të TDH në Lozanë Zvicër dhe se ky ka qenë një proces rajonal që ka përfshirë jo vetëm TDH në Shqipëri por edhe TDH në Greqi dhe Kosovë. Referuar dokumentit të shkallëzimit të funksioneve dhe nivelit të pagave të miratuar nga ana e K.Th, Drejtore e Rajonit të Europës Jugore në datën 6.9.2022, rezulton se pozicioni i punës së ankuesit është klasifikuar në kategorinë e asistentit. Në nivelin e asistentit është klasifikuar edhe i njëjti pozicion pune sikurse ai i mbajtur nga ankuesi, për TDH në Greqi.

Nëpërmjet emailit të datës 18.10.2022, ankuesi i është drejtuar K.Th, Drejtore e Rajonit të Europës Jugore, duke pretenduar se kualifikimi i pozicionit të tij të punës si asistent ishte i gabuar dhe se në kuadër të procesit të shkallëzimit të pozicionit, pozicioni i tij i punës duhet të ishte specialist. Në vijim K.Th, Drejtore e Rajonit të Europës Jugore, i ka komunikuar ankuesit se do të shqyrtojë çështjen e parashtruar prej tij. Në emailin e datës 21.11.2022, kjo e fundit deklaroi se: *“...Edhe pse e kuptoj konfuzionin në lidhje me titullin në letër, fatkeqësisht kam shumë pak informacion në dispozicion për të kuptuar plotësisht situatën në praktikë. Prandaj unë do të ndjek drejtimin e Ledit,*

e cila është mbikqyrësja juaj dhe ajo më ka thënë se do ta diskutojë përsëri këtë çështje me ju së shpejti.”

Rezulton se, pas shqyrtimit të pretendimeve të ankuesit për t’u kategorizuar në nivelin specialist, nëpërmjet e-mailit të datës 14.12.2022, Drejtuesja e TDH, i është drejtuar burimeve njerëzore të TDH për të bërë përlllogaritjet për pagën e re të ankuesit në bazë të shkallëzimit të ri të pagës, në përfundim të procesit të ankesës. Në datën 15.12.2022, ankuesi dhe TDH kanë nënshkruar ndryshimet përkatëse në kontratën individuale të punës, ku është pasqyruar ndryshimi në pagën e ankuesit efektet e të cilit do të ishin të vlefshme duke filluar nga data 1.9.2022.

Sa më sipër, Komisioneri nuk konstaton elementë të trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm nga ana e punëdhënësit/TDH ndaj ankuesit, pasi ankesa e tij në lidhje me procesin e shkallëzimit të funksionit dhe nivelit të pagës është trajtuar dhe zgjidhur në favorin e ankuesit duke mos e cenuar atë në të drejtat e tij. Nga aktet e administruara rezultoi e provuar se, procesi dhe vendimarrja në lidhje me këtë proces nuk është realizuar nga ana e punëdhënësit/TDH, por nga Zyrat Qendrore të TDH në Lozanë Zvicër.

Për sa i përket pretendimit të ankuesit për mosvënien në dijeni dhe mospërfshirjen në projektin e qendrës së risive (RIF), informacioni i vetëm i administruar në lidhje me këtë pretendim janë dy e-maile të ankuesit, datë 9.3.2023 dhe datë 23.03.2023, nëpërmjet të cilave ankuesi ngre pretendime se është lënë jashtë këtij projekti, i cili është tërësisht teknik në fushën e IT dhe se nuk i është vendosur në dispozicion asnjë dokumentacion dhe/ose informacion. Gjatë shqyrtimit, nuk u administruan prova të tjera përveç emaileve të mësipërme ku ngrihen pretendime nga ana e ankuesit. Në mungesë të provave, pretendimin e ankuesit se është përjashtuar padrejtësisht nga detyrat e tij në lidhje me projektin e qendrës së risive (RIF) mbeten vetëm në nivel pretendimesh. Sa më sipër Komisioneri e gjen të pabazuar këtë pretendim të ankuesit.

Në lidhje me pretendimet e ankuesit se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm për shkak se është përjashtuar nga emaili i datës 10.8.2021 i drejtueses së TDH, i cili njoftonte stafin e TDH në lidhje me vizitën e Drejtoreshës së re të ICT dhe Inovacionit të Zyrës Qendrore të TDH, rezulton e provuar se ankuesi nuk ka qenë i përfshirë. TDH prapëson se kjo gjë ka ndodhur për shkak të një lapsusi të paqëllimshëm, pasi adresat janë vendosur manualisht dhe se në axhendën e përgatitur për takimin e planifikuar ka qenë i parashikuar një takim i Drejtueses ICT me ankuesin. Pavarësisht se konstatohet fakti që ankuesi nuk ka qenë i përfshirë në emailin e datës 10.8.2021, nuk rezulton që në vijim të kësaj patur ndonjë pretendim nga ana e ankuesit drejtuar punëdhënësit në lidhje me këtë çështje dhe referuar axhendës së përgatitur nga Drejtuesja e TDH në lidhje me këtë takim rezulton të jetë parashikuar një takim jo vetëm me Oficerin e Komunikimit por edhe me IT Rajonal, pra me ankuesin. Për më tepër, para datës 10.8.2021, nuk rezulton e provuar që ankuesi të ketë shprehur/shfaqur ndonjë prej qëndrimeve/kundërtimeve të pretenduara nga ana e tij, që sipas tij përbëjnë dhe shkakun e diskriminimit, arsyen e përjashtimit të tij nga emaili i datës 10.8.2021 dhe takimi me Drejtoren ICT. Sa më sipër Komisioneri e gjen të pabazuar këtë pretendim të ankuesit.

Për sa i përket pretendimit të ankuesit lidhur me deklaratën e konfliktit të interesit, rezultoi e provuar se, kërkesa për të nënshkruar deklaratën e konfliktit të interesit nuk ka qenë një kërkesë që i është drejtuar vetëm ankuesit, por të gjithë stafit të TDH, fakt ky që provohet nga e-maili i datës 26.10.2021 dhe se ankuesit nuk i ka ardhur asnjë pasojë negative në lidhje me të drejtat e tij në kuadër të marrëdhënies së punësimit, në kuadër të këtij procesi. Gjithashtu kërkesa e punëdhënësit ndaj punëmarrësve për të plotësuar deklaratën e konfliktit të interesit në vetvete nuk përbën një praktikë që vjen në kundërshtim me rregullat që normojnë marrëdhënien e punësimit. Sa më sipër, Komisioneri nuk konstaton elementë të trajtimit të diferencuar dhe të disfavorshëm ndaj ankuesit nga ana e punëdhënësit TDH në lidhje me deklaratën e konfliktit të interesit. Për më tepër, para datës 26.10.2021, nuk rezultoi e provuar që ankuesi të ketë shprehur/shfaqur ndonjë prej qëndrimeve/kundërtimeve të pretenduara nga ana e tij, që sipas tij përbëjnë dhe shkakun e diskriminimit. Sa më sipër Komisioneri e gjen të pabazuar këtë pretendim të ankuesit.

Bazuar në tërësinë e akteve dhe provave të administruara, rezultoi se, momenti i parë që ankuesi ka shprehur hapur kundërshtimin e tij në lidhje me praktikën e ndjekur nga punëdhënësi, është emaili i datës 18.10.2022, nëpërmjet të cilit ankuesi ka kundërshtuar procesin e shkallëzimit të funksionit dhe të pagës. Para kësaj date nuk rezultoi që ankuesi të ketë shfaqur hapur dhe të ketë shprehur qëndrime apo kundërshtimet e pretenduara nga ana e tij ndaj praktikave të drejtueses së TDH.

Për sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesi nuk i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm nga ana e punëdhënësit në lidhje me të gjitha pretendimet e ngritura në kuadër të marrëdhënies së punës.

- *Në lidhje me pretendimin e ankuesit për zgjidhjen e kontratës së punës.*

Në bazë të Kodit të Punës, që përbën dhe legjislacionin që rregullon marrëdhënien e punës midis ankuesit dhe TDH, kontrata e punës me afat të pacaktuar, sikurse ajo e lidhur midis palëve, përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit (neni 141, K.Punës). Kjo përbën dhe zgjidhjen e zakonshme të kontratës së punës.

Në nenin 144 të Kodit të Punës, përcaktohet procedura që duhet të ndjekë punëdhënësi kur vendos që të zgjidhë Kontratën e punës me punëmarrësin. 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 shkaqet e 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.

6. *Kjo procedurë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna, por arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës do t'i jepen punëmarrësit, sipas afateve të përcaktuara në pikën 5, të nenit 148, të këtij Kodi.”*

Nga aktete e administruara rezulton se, në datën 28.3.2023, punëdhënësi ka njoftuar me shkrim ankuesin në lidhje me zhvillimin e një takimi mbi zgjidhjen e kontratës së punës në datën 31.3.2023. Në njoftimin e datën 28.3.2023, arsyet e deklaruara të zgjidhjes së kontratës së punës janë reduktimi i fondeve të organizatës dhe shtrëngimet financiare. Rezulton e provuar se palët janë takuar në datën 31.3.2023. Në datën 6.4.2023 punëdhënësi i ka njoftuar me shkrim ankuesit zgjidhjen e kontratës së punës në datën 7.7.2023, në përfundim të afatit të njoftimit 3 mujor. Arsyeja e deklaruar e zgjidhjes së kontratës së punës me ankuesin është “reduktimi i fondeve të organizatës dhe shtrëngimet financiare”. Sa më sipër rezulton e provuar se punëdhënësi ka respektuar procedurën dhe afatin e njoftimit të parashikuar në nenin 143 të Kodit të Punës.

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 rrjedhimisht, arsyeja e deklaruar nga punëdhënësi për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin “reduktimi i fondeve të organizatës dhe shtrëngimet financiare” përbën një arsye të ligjshme për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin. 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 nuk është reduktimi i fondeve dhe shtrëngimet financiare të organizatës por shkak i diskriminimit i pretenduar prej tij.

Referuar të dhënave financiare të vendosura në dispozicion nga TDH dhe konkretisht buxhetit të vitit 2023 , i miratuar në tetor të vitit 2022, rezulton se, buxheti pritej të realizonte të ardhura për organizatën në nivelin 2 038 000 CHF, nga këto 165 000 CHF janë financim nga TDH (8% e buxhetit) dhe 1 872 000 CHF (92 % e buxhetit) janë të ardhura të planifikuara nga kontratat apo projektet. Referuar buxhetit të 2023 të vendosur në dispozicion, nga totali i të ardhurave të planifikuara nga kontratat dhe projektet, 460 000 CHF (25 %) e të ardhurave janë nga kontratat e firmosura ndërsa 1 413 000 CHF (75 %) janë projekte të synuara për tu fituar. Këto të dhëna tregojnë se burimi kryesor i punëdhënësit janë kontrata dhe projektet dhe se financimi nga buxheti i TDH përbën një përqindje të vogël në raport me të ardhurat e përgjithshme të punëdhënësit. Ky fakt tregon se, të ardhurat nga projektet përbëjnë realisht një prioritet për të siguruar ekzistencën dhe funksionimin e punëdhënësit.

Referuar buxhetit të vitit 2023 të vendosur në dispozicion nga TDH, rezulton se, për shkak të mosrealizimit të të ardhurave nga projektet e synuara, buxheti i planifikuar për vitin 2023, rezulton me një deficit prej 548 000 CHF nga të cilat 114 000 CHF të planifikuara për pagat e stafit dhe 16 000 të planifikuara për shpenzimet operationale të zyrës. Nga aktet e administruara konstatohet se, brenda muajit qershor të vitit 2023 mbyllet një prej projekteve që TDH ka patur në zbatim, projekt ky i financuar nga GIZ.

TDH deklaroi se në pamundësi fondesh, për shkak të mbylljes së projekteve ekzistuese, deficitit në realizimin e planit të buxhetit, pasigurisë mbi vazhdimin ose jo të një tjetër projekti “GCERF”, organizata mori masa për të parandaluar riskun dhe për të balancuar buxhetin në dispozicion. Për këtë arsye, sipas TDH disa pozicione u shkrinë dhe përgjegjësitë iu bashkangjiten stafit ekzistues dhe fondet u rishpërndanë për të mbuluar kostot e pozicioneve më prioritare për funksionimin e organizatës, projekteve dhe angazhimeve me palët e treta si dhe kostot operationale imediate për mirëfunksionimin e aktivitetit të TDH.

Në këtë kuadër rezulton se, sipas dokumentit “Memo e brendshme/Vendim” të datës 24.2.2023 dhe -mailit të datës 7.3.2023, të Drejtueses së zyrës së TDH drejtuar stafit, rezultonjë se janë ndërmarrë disa riorganizime në lidhje me mbarëvajtjen e punës dhe detyrat dhe përgjegjësitë e stafit.

Nga aktet e administruara rezulton e provuar se, gjatë të njëjtës periudhë TDH ka ndërprerë marrëdhëniet e punës edhe me 16 punonjës të tjerë përveç ankuesit. Referuar deklaratave që punëdhënësi/TDH ka depozituar pranë organeve tatimore, në lidhje me punonjësit e larguar nga puna, rezulton se, duke filluar nga data 30.6.2023 numri total i punonjësve nga 54 është reduktuar në 45 ndërsa duke filluar nga data 7.7.2023 numri total i punonjësve është reduktuar nga 38 punonjës në 37 të tillë.

Ankuesi pretendon se, punonjësit të cilëve TDH u ka “zgjidhur” kontratën, të gjithë janë staf projekti, dhe projekti nga i cili ata paguheshin mbaroi. TDH nuk u ka zgjidhur kontratën por kontrata e tyre ka përfunduar. Sipas ankuesit, stafi i organizatës TDH ndahet në dy pjesë, stafin e projekteve dhe atë të strukturës. Stafi i projekteve lidhet drejtpërdrejt me projektet dhe kontratat e tyre gjithmonë dhe në çdo rast janë me afat dhe zgjatën aq sa zgjatet edhe një projekt i caktuar. Edhe financimi i rrogave të këtij stafi lidhet drejtpërdrejt me projektin. Ankuesi pretendon se, ai ka patur një kontratë me afat të pacaktuar e cila nuk lidhej me përfundimin e projekteve të pretenduara dhe rroga e tij e cila finanohet 100% nga buxheti i TDH dhe nuk varet nga projektet, ka qenë e buxhetuar të paktën deri në 31 dhejtor 2023. Pra, ka qenë e siguruar 100 % deri në fund të vitit 2023. Për rrjedhojë sipas ankuesit edhe në rast se punëdhënësi është ndodhur para një krize financiare, kontrata e tij e punës nuk duhet të ishte ndërprerë.

Nga ana e TDH u prapësua se, në kushtet kur buxheti i TDH financiar nga zyra qendrore nga i cili finanohet paga e ankuesit përbën një përqindje të vogël të të ardhurave të përgjithshme të TDH që përbëhen në masën 90 % nga projektet dhe donatorët , dhe këto të fundit pësojnë një rënie për shkak të mbylljes së projekteve ekzistuese apo mosmarrjes së projekteve dhe kontratave të reja, të ardhurat që vijnë nga zyra qendrore duhet të rishpërndahen në mënyrë që të mbulojnë shpenzimet imediate

dhe thelbësore të TDH të cilat sigurojnë vazhdimësinë e saj. Në këtë kontekst sipas punëdhënësit/TDH, pozicioni IT i mbajtur nga ankuesi nuk është një pozicion thelbësor për organizatën. TDH thekson se në asnjë prej zyrave të TDH në Europë nuk ka perona të punësuar në pozicion IT.

TDH parashtrohet se në një organizatë ku pjesa më e madhe e të ardhurave realizohet nga projektet, prioritet janë, punonjësit që kërkohen detyrimisht të angazhohen në projekte, si pozicionet e caktuar për realizimin e aktiviteteve direkte, sipas zërave përcaktues në buxhetin e aplikuar apo miratuar, si, menaxher projekti, koordinator projekti apo menaxher rasti, si dhe punonjësit mbështetës, si ata të financës, prokurimit dhe burimeve njerëzore, shoferët, pozicionet e të cilëve janë sërish të përfshirë në planet e buxheteve të projekteve të aplikuara apo të miratuara, në një angazhim të pjesshëm apo të plotë. Kjo, për faktin se pozicionet e tyre të punës janë thelbësore jo vetëm në realizimin e projekteve ekzistuese, por edhe në procedurat e prokurimit, menaxhimit financiar dhe të burimeve njerëzore të projekteve potenciale. Për rrjedhojë, në mënyrë indirekte, ata janë një aset që sjellin të ardhura për Organizatën, sigurojnë menaxhimin dhe llogaridhënien e duhur dhe pozicionet e tyre janë prioritare dhe nuk mund të shkurtohen. Paga e këtyre personave thelbësore për TDH, të cilët sot vazhdojnë të jenë në marrëdhënie pune me TDH-në, mbulohej pjesërisht edhe nga projektet e dhëna, të cilat përfunduan dhe u bënë shkak kryesor për ristrukturimin e TDH-së. Për rrjedhojë, me përfundimin e këtyre projekteve dhe mosfitimit të projekteve të reja të cilat synoheshin të merreshin nga TDH, të ardhurat e mbetura të TDH-së, pra financimi 10% nga zyra qendrore dhe financimi nga disa projekte të vogla që ishin në vazhdimësi në atë periudhë, u rishpërndanë për të mbuluar pagat e këtyre punonjësve dhe shpenzime të tjera të domosdoshme për TDH-në.

TDH prapësoi gjithashtu se, fakti që kontrata e punës së ankuesit është me afat të pacaktuar nuk tregon për rëndësinë e pozicionit të tij të punës. Kodi i Punës përcakton shprehimisht se si rregull kontrata e punës lidhet me afat të pacaktuar dhe se vetëm në rast se ekzistojnë arsye objektive, që lidhen me natyrën e përkohshme të detyrës në të cilën punëmarrësi punësohet, kontrata mund të lidhet me afat. Ankuesi ka lidhur një kontratë me afat të pacaktuar, për shkak se punësimi i tij nuk mund të lidhet me një moment të caktuar në kohë, siç është afati i projekteve, por me nevojat e përgjithshme operationale të punëdhënësit, i cili bazuar në vlerësimin e disa faktorëve, mund të vendosë në çdo kohë, nëse i nevojitet ose jo një pozicion pune i caktuar. Prandaj, kontrata e ankuesit, vërtetë nuk e ka afatin të lidhur drejtpërdrejt me përfundimin e projekteve në fjalë, por kjo nuk do të thotë që punëdhënësi i tij nuk ka pasur shtrëngime financiare (pra, kërkesa operationale) dhe që duhej medoemos të vazhdonte të mbante në punë punëmarrësin. Kontrata me afat të pacaktuar nuk është e detyrueshme që të zgjasë pambarimisht.

Referuar të dhënave të buxhetit të vitit 2023 të vendosur në dispozicion nga TDH, rezulton se, nga buxheti i Zyrës Qendrore të TDH përveç pagës së ankuesit në masën 100 % financohen vetëm dy pozicione të tjera dhe konkretisht pozicioni “kujdestare zyre” dhe pozicioni “menaxheri i ngritjes së fondeve për Europën e Jugut”. Referuar të dhënave të buxhetit, paga e Drejtueses së Zyrës së TDH, që përfaqëson nivelin më të lartë dhe të rëndësishëm të punëdhënësit/TDH financohet vetëm në masën 19% nga buxheti i Zyrës Qendrore të TDH, disa pozicione të tjera financohen në përqindje të ndryshme nga ky buxhet, ndërsa disa të tjera financohen 100% nga buxheti i projekteve.

Nëpërmjet emailit të datës 23.11.2023, Zyra Qëndrore e TDH në Lozanë Zvicër konfirmon se sipas organigramave të TDH të pranishme në 7 vende të Europës: Shqipëri, Kosovë, Greqi, Hungari, Moldavi, Rumani dhe Ukrainë, nuk ka një pozicion pune të dedikuar për teknologjinë e informacionit dhe mbështetja e IT në përgjithësi ofrohet përmes portalit të dedikuar të shërbimit për të gjitha delegacionet. TDH deklaroi se nuk ka punësuar apo kontraktuar së jashtmi asnjë person/shoqëri tjetër për të përmbushur detyrat që përfshinte pozicioni i punës i ankuesit dhe suporti për çështjet e teknologjisë së informacionit merret online nga zyrat qendrore të organizatës. TDH vendosi në dispozicion shembull të kërkesës për asistencë të paraqitur përmes këtij portali dhe përgjigjes përkatëse dhe asistencës së marrë nga zyra qendrore.

Për gjithë sa më sipër dhe bazuar në provat e administruara, Komisioneri vlerëson të provuar faktin se punëdhënësi/TDH është gjendur në kushtet e reduktimit të fondeve të organizatës dhe shtrëngime financiare. Është e drejtë e punëdhënësit që të rishikojë dhe të rishpërndajë të ardhurat e disponueshme për të siguruar funksionimin dhe vazhdimësinë e organizatës. Bazuar në provat e administruara Komisioneri nuk konstaton që, punëdhënësi të ketë ushtruar në mënyrë abuzive diskrecionin e tij në lidhje me masat e nevojshme për siguruar funksionimin normal të organizatës. Komisioneri vlerëson se, në këto kushte punëdhënësi/TDH është në pozita më të mira për të vlerësuar nevojat e tij dhe cilat janë mjetet apo pozicionet e punës, të cilat janë thelbësore për sigurimin e të ardhurave, në kushtet kur burimi kryesor i të ardhurave të punëdhënësit/TDH janë projektet dhe donatorët, të cilët edhe imponojnë vendosjen e marrëdhënieve të punës me afate të caktuara sipas afateve dhe kohëzgjatjes së projekteve. Pavarësisht se personat të cilëve iu ka përfunduar marrëdhënia e punës me TDH kanë patur një kontratë me afat të caktuar e cila përfundonte detyrimisht me përfundimin e projektit në kuadër të të cilit ishin punësuar dhe financohej paga e tyre, të dhënat tregojnë se fuqia punëtore dhe numri total i të punësuarve pranë TDH na pësuar një ulje të konsiderueshme. Komisioneri çmon të evidentojë edhe faktin se vetë palët kanë dakortësuar në kontratën individuale të datës 12.5.2015, se punësimi do të vazhdojë duke u bazuar në nevojat e projekteve të TDH.

Komisioneri arrin në përfundimin se, zgjidhja e kontratës së punës së ankuesit ka ndodhur për shkak të kërkesave operacionale të punëdhënësit si pasojë e reduktimit të të ardhurave dhe shtrëngimeve financiare dhe rrjedhimisht përfundimi i marrëdhënies së punës midis ankuesit dhe punëdhënësit/TDH ka ndodhur në rrethana të justifikuar objektivisht.

Në lidhje me ankimin që ankuesi ka paraqitur pranë Zyrës Qëndrore të TDH në Lozanë Zvicër nëpërmjet e-mailit të datës 29.3.2023 ku denoncon veprime dhe sjellje të padrejta, të drejtueses së TDH në Shqipëri, konstatohet se ky ankimim është dërguar një ditë pasi ankuesi është njoftuar nga punëdhënësi në datën 28.3.2023, në lidhje me fillimin e procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës. Fakti që ky ankimim/denoncim është paraqitur pas fillimit të procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës, nuk mund pretendohet dhe të konsiderohet se ka shërbyer si shkak ose motivacion për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, pasi procesi kishte filluar paraprakisht.

Nga aktet e administruara rezulton se, pas marrjes së ankesës/denoncimit të datës 29.3.2023 të ankuesit, Zyra Qëndrore e TDH në Lozanë Zvicër, konfirmon se nuk ka konstatuar shkelje për sa i

përket dyshimeve për shpërdorim detyre, nepotizëm dhe shkelje të tjera të Kodit të Etikës, të ngritura nga ankuesi ndaj drejtueses së TDH në Shqipëri dhe sipas tyre vendimi që solli si pasojë zgjidhjen e kontratës së punës së ankuesit dhe disa kolegëve të tjerë të tij ishte marrë mbi baza financiare, pasi nuk u arritën të merren kontributet që priteshin nga donatorët të cilët përfaqësojnë 90% të buxhetit të përgjithshëm. Zyra Qëndrore e TDH në Lozanë Zvicër konfirmon se, në datë 20.6.2023 ka informuar nëpërmjet një bisede të zhvilluar midis ankuesit dhe z. Ch.Ch, Zv/Menaxher i Operacioneve për Europën, në lidhje me përfundimet e hetimit të brendshëm të zhvilluar në lidhje me ankesën e tij nga ana e Zyrës Qëndrore të TDH në Lozanë Zvicër.

Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankuesit se nuk është njoftuar apo nuk është kontaktuar në lidhje me përfundimin e hetimit të brendshëm të zhvilluar nga Zyra Qëndrore e TDH në Lozanë Zvicër në vijim të ankesës së tij, nuk mund të shqyrtohet në kuadër të kësaj ankese, pasi këto pretendime të ankuesit kanë të bëjnë me Zyrën Qëndrore të TDH në Lozanë Zvicër dhe jo me TDH në Shqipëri, që është edhe palë në këtë procedurë në cilësinë e subjektit kundër të cilit ankuesi ka paraqitur ankesën. Megjithatë referuar parashtrimeve të paraqitura nga ankuesi në datën 9.1.2024, ky i fundit pranon se z. Ch.Ch, Zv.Menaxher i Operacioneve për Europën i ka komunikuar në takimin e datës 20.6.2023 se : “...së bashku me Anarën arritëm në të njëjtin opinion, ne besojmë se nuk ka asgjë personale kundër jush.”

Përfundimisht, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesi z. E.S , nuk i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, në lidhje me pretendimet e parashtruara në ankesë, nga ana e Misionit Terre des Hommes Shqipëri, Degë e Fondacionit “Terre des hommes” në Lozanë Zvicër. Në mungesë të trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, Komisioneri arrin në përfundimin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese dhe shkelje të dispozitave të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankuesit z. E.S , nga ana e Misionit Terre des Hommes Shqipëri, Degë e Fondacionit “Terre des Hommes”, Lozanë Zvicër.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Shkaku: çdo shkak tjetër¹¹
Fusha: Punësim
Lloji i vendimit: Mosdiskriminim

¹¹ Në kuadër të çdo shkak tjetër ankuesi i referohet faktit se ai “*ka shprehur hapur shqetësime për praktika të padrejta që shkelin rregullat e punës, ka folur hapur për keqbërje brenda vendit të punës, ka kundërshtuar veprimet arbitrare në vendin e punës nga ana e drejtueses*”, si dhe faktin që ankuesi ka dënuar/është ankuar pranë strukturave eprorë të punëdhënësit”