



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 19 Prot.

Tiranë, më 06 . 01 . 2025

V E N D I M

Nr. 5, datë 06 . 01 . 2025

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 119 Regj., datë 30.05.2024, paraqitur nga znj. E. D, kundër Agjencisë Kombëtare të Burimeve Natyrore³, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “gjinisë” dhe “gjendjes familjare”, në marrëdhëniet e punësimit.

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.

Referuar parashtrimeve dhe dokumentacionit të depozituar nga subjekti ankues, znj. E. D, rezulton se, ajo ka lidhur marrëdhëniet e punës me Agjencinë Kombëtare të Burimeve Natyrore (AKBN) në vitin 2013, si Specialiste në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun, në Drejtorinë e IT-së dhe Marrëdhënieve me Publikun/AKBN.

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

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

³ Në vijim referuar me akronimin AKBN ose referuar si Agjencia.

Lidhur me pretendimin e saj për diskriminim në punësim nga ana e punëdhënësit/AKBN, znj. D shprehet se: “Në datën 07.02.2024, nëpërmjet shkresës me nr. 982 prot., “Njoftim për diskutim të marrëdhënies së punës”, jam njoftuar për t’u paraqitur në takimin e datës 13.02.2024, në ambientet e AKBN-së, për të diskutuar për marrëdhëniet e punës, për shkak të pamundësisë financiare të institucionit. Gjatë diskutimit tim kam paraqitur disa pretendime të cilat nuk janë marrë në konsideratë nga ana e Komisionit të ngritur me Urdhër të Drejtorit Ekzekutiv.

Me shkresën me nr. 982/1 prot., datë 19.02.2024 “Njoftim për zgjidhjen e kontratës së punës”, jam njoftuar se marrëdhënia ime e punës me AKBN është e vlefshme deri më datën 20.05.2024.

Gjendur në këto kushte, nuk u mor në konsideratë asnjë nga pretendimet e mijë, dhe gjykoj se jam në kushtet e diskriminimit, për arsyet e mëposhtme:

Procedura e largimit nga puna për shkak të pamundësisë financiare të institucionit u ndërmor për 6 persona (4 femra dhe 2 meshkuj) dhe procedura për 4 punonjëset femra u ezaurua deri në fund, ndërsa procedura e iniciuar për punonjësit meshkuj u ndërpre. A nuk bie kjo në kundërshtim me Direktivat e BE-së, për fuqizimin e rolit të gruas në shoqëri?!...

Lidhur me gjendjen time familjare, sqaroj se, prej 12 vitesh unë mbaj statusin “e ve”, jam kryefamiljare e vetme, nënë e dy djemve, njëri prej të cilëve i mitur. Gjatë pretendimeve të mijë, të cilat nuk janë marrë aspak në konsideratë, kam thënë se kam përgjegjësi për mirëqenien e dy fëmijëve të mi.

VKM nr. 27, datë 11.12.2012 “Për programin e nxitjes së punësimit të grave dhe vajzave nga grupe të veçanta”, parashikon prioritetin që duhet t’u jepet grave kryefamiljare.

Nuk ka patur në asnjë moment transparencë gjatë procedurës së përzgjedhjes së emrit tim lidhur me largimin nga puna. Si u përzgjodha unë me 11 vite punë në atë institucion?

Gjykoj se jam në kushtet e diskriminimit pasi nuk mendoj se jam larguar nga puna realisht për pamundësi financiare sepse, nga momenti i njoftimit e aktualisht, AKBN ka bërë 10 rekrutime të reja. A është realisht në pamundësi financiare AKBN? Kjo situatë ka ndikuar negativisht në shëndetin tim, pasi në datën 22.02.2024, punonjës të institucionit kanë thirrur ambulancën për ndihmën e shpejtë, pasi situata ime shëndetësore ishte e rëndë, pasi kisha humbur vetëdijen.”

Subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës, të konstatojë diskriminimin e saj nga ana e AKBN-së.

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

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

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

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim”.

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

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

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

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

1. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës me nr. 832/2 prot., datë 03.06.2024, ka kërkuar nga AKBN-ja, informacionin dhe dokumentacionin si vijon:

- Parashtrime lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
- Kopje të dosjes personale të ankueses.
- Kopje të Rregullores së Brendshme të AKBN-së, nëse ka një të tillë.
- Informacion nëse ka patur punësime të reja në AKBN, në 2 muajt e fundit. Nëse po, informacion mbi numrin e punonjësve të rekrutuar, pozicionet ku janë emëruar, si dhe procedurën e ndjekur prej jush.
- Kopje të kontratës individuale të punës të znj. D.
- Kopje të kontratës kolektive, nëse ka të tillë.
- Informacion lidhur me vlerësimin, performancën në punë të znj. D.
- Informacion nëse ka patur masa disiplinore ndaj znj. D. Nëse po, një kopje të akteve.
- Kopje të procedurës së ndjekur nga ana e juaj lidhur me largimin nga puna të znj. D.
- Informacion nëse ankuesja e ka kundërshtuar shkresërisht (në rrugë administrative) largimin nga puna apo ka pretenduar diskriminim nga ana e AKBN-së Nëse po, një kopje të shkresës së ankueses, si dhe të shkresës kthim përgjigje nga ana e juaj.
- Informacion nëse ankuesja e ka kundërshtuar gjyqësisht atë. Nëse po, një kopje të aktit. (kërkesë padisë).

- Kopje e urdhrimit për ngritjen e komisionit të vlerësimit të punonjësve të AKBN-së, që kaluan në proces rivlerësimi.
- Cilat ishin kriteret për vlerësimin e punonjësve të larguar nga puna?
- Kopje e listës së pikëzimit për punonjësit e AKBN-së, nëse ka një të tillë.
- Kopje të procesverbalëve të mbajtur për çdo punonjës të AKBN-së, të kaluar në proces rivlerësimi.
- Informacion dhe dokumentacion provues lidhur me faktin e provueshmërisë së vështirësive financiare të AKBN-së.
- Kopje të Relacionit shoqërues apo studimit të situatës të vështirë financiare të AKBN-së, si dhe të akteve që pasqyrojnë këtë fakt, dhe se si ishte menduar të zgjidhej kjo situatë.
- Sa punonjës janë larguar gjithsej, si pasojë e vështirësisë financiare të AKBN-së, dhe sa është ulur kostoja financiare për AKBN, pas largimit nga puna të këtyre punonjësve?
- Çdo informacion tjetër që ju do e gjykohet i arsyeshëm dhe se do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje.

2. Me shkresën nr. 982/4 prot., datë 18.06.2024, AKBN-ja ka informuar Komisionerin, duke cituar ndër të tjera, se:

“...lidhur me largimin nga detyra të ankueses, mendojmë se ndodhemi përpara rastit të zgjidhjes në mënyrë të natyrshme të kontratës së punës me znj. D konform parashikimeve të nenit 141 e vijues të Kodit të Punës, duke passjellë respektimin e të gjitha të drejtave të saj si punëmarrëse. Kjo zgjidhje përjashton në mënyrë kategorike si të pabazuar pretendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për shkak të diskriminimit për shkak të “gjinisë” dhe “gjendjes familjare”, pasi:

Së pari, AKBN, ka respektuar gjithë sa parashikohet në Kodin e Punës, lidhur me mënyrën e zgjidhjes së kontratës së punës me ankuesen, sipas të cilit: “Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit.”

Rezulton se, në respektim të dispozitës së mësipërme, AKBN, ka njoftuar shkresërisht ankuesen lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës, duke bërë të ditur se, marrëdhëniet e punës përfundojnë në fund të afatit të njoftimit, pikërisht në datën 20.05.2024.

Së dyti, AKBN, ka respektuar parashikimet e Kodit të Punës lidhur me afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen.

Siç rezulton nga shkresa me nr. 982/1 prot., datë 19.02.2024 “Njoftim për zgjidhjen e kontratës së punës me AKBN”, paditësja vihet në dijeni se marrëdhëniet e saj të punës, përfundojnë në datën 20.05.2024, datë e cila korrespondon me përfundimin e fatit tremujor të njoftimit të marrëdhënies së punës, të cilat kanë zgjatur mbi pesë vjet sipas parashikimeve respektive ligjore.

Së treti, nga ana e AKBN-së është respektuar edhe procedura e zgjidhjes së kontratës së punës me kërkuesen konform parashikimeve të nenit 144, të Kodit të Punës.

Konkretisht:

...rezulton se ankuesja D është njoftuar të paktën 72 orë përpara për datën, vendin dhe orën e takimit, takim në të cilin ajo ka qenë prezent dhe është mbajtur në datën 13.02.2024, mes saj dhe përfaqësuesve të AKBN-së.

Në këtë takim znj. D u njoh me arsyet e vendimit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me AKBN, arsye të cilat lidheshin me pamundësitë financiare të institucionit. Nga ana e saj, znj. D shprehu qëndrimin me shkrim në procesverbalin e takimit, i cili në përfundim u nënshkruar nga të dyja palët.

Ankuesja njoftohet për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës duke përcaktuar edhe arsyet që lidhen me vështirësitë financiare të institucionit. Në respekt të kërkesave të Komisionerit, mbi provueshmërinë e situatës së vështirë financiare të AKBN-së, si dhe kriteret e vlerësimit të punonjësve të larguar nga puna, në rastin konkret të znj. D, sqarojmë si vijon:

Së pari, problemet financiare të AKBN-së kanë filluar prej disa vitesh, gjatë të cilave institucioni është duke u përballur me një situatë kritike financiare dhe mungesë të theksuar likuiditeti, duke pasur vështirësi serioze në përmbushjen e detyrave funksionale si dhe kryerjen e shërbimeve operative të domosdoshme si: pagat e punonjësve, detyrime tatimore, etj. Megjithë masat e marra për reduktimin e shpenzimeve në ato më të domosdoshmet, në fund të vitit 2023 institucioni e pati të pamundur të kryente pagesat e domosdoshme përfshirë edhe pagat e punonjësve.

Në pasqyrat Financiare të AKBN-së për vitin 2023, evidentohet qartë rezultati negativ i AKBN-së, në vlerën minus (-) 230,493,610 lekë. Për pasojë, punonjësit e institucionit mbetën pa paga për disa muaj, fakt i cili u bë publik edhe nëpërmjet mediave audiovizive.

Në këtë situatë, AKBN i drejtohet MIE-s, nëpërmjet shkresës me nr. 1078 prot., datë 08.02.2024, ku i kërkon aprovimin e fillimit të procedurave për marrje huaje nga Albpetrol sha.

Me vendim të Këshillit Drejtues të AKBN-së me nr. 2, datë 23.02.2024 dhe miratimit të këtij vendimi nga MIE, vendoset marrja e një huaje në vlerë 120,000,000 lekësh nga shoqëria Albpetrol sha, për mbulimin e shpenzimeve operationale.

Nëpërmjet korrespondencave të vazhdueshme me AKBN-në, jo vetëm që ka përcjellë shqetësimin e saj mbi situatën e vështirë financiare, por dhe ka sugjeruar e propozuar alternativat përkatëse për zgjidhjen e saj, përfshirë edhe ndërhyrje në legjislacionin ekzistues.

Së dyti, lidhur me kriteret e vlerësimit të punonjësve të larguar, në rastin konkret të znj. D, apo siç kjo e fundit shprehet para Jush se “...si u përzgjedha unë me 11 vite eksperiencë në institucion?”, sqarojmë si vijon:

Në vijim, prezumojmë si të panjohur nga Komisioneri faktin se, në dokumentacionin e depozituar pranë jush nga ankuesja mungon informacioni nga dosja e saj personale. Bëjmë me dije se, znj. D është diplomuar si mësuese për klasat 1-4, të shkollës 8-vjeçare, ka ndjekur kursin një vjeçar për menaxhim turizmi, si dhe ka kryer studimet master 2 vjeçar për Psikologji.

Në respekt dhe pa paragjykuar në asnjë rast këto profesione të nderuara, veçanërisht atë të mësuesit të ciklit të ulët, vihet re qartë mungesa e përputhshmërisë së arsimit të znj. D, me pozicionet e punës që ajo ka mbajtur për 11 vite pranë AKBN-së.

Bëjmë të ditur se, AKBN ka për objekt të veprimtarisë: "...zhvillimin, mbikëqyrjen e shfrytëzimit racional të burimeve natyrore, në bazë të politikave qeverisëse, dhe monitorimin e postshfrytëzimit të tyre, në sektorin minerar, hidrokarbur dhe energjisë".

Referuar urdhrave përkatës për emërimin në detyrë të znj. D, rezulton se, që prej vitit 2013 deri në momentin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me AKBN, pozicionet e punës që ajo ka mbajtur kanë qenë si Specialiste e Parë në Arkivën Teknike, Specialiste në Arkivë Hidrokarbure dhe Specialiste në Arkivën Teknike të AKBN-së.

Sipas përshkrimeve të punës të AKBN-së të Specialistit të Arkivë Teknike dhe asaj Hidrokarbure, punonjësi i caktuar në këto detyra, pra në rastin konkret znj. D, duhej të kryente, por pa u kufizuar vetëm në to:

- *Sistemimin, përpunimin dhe organizimin e informacionit periodik që dërgojnë kompanitë që janë në Marrëveshje Hidrokarbure;*
- *të ndihmonte në përgatitjen e analizave periodike të ecurisë së zbatimit të Marrëveshjeve Hidrokarbure dhe përputhshmërinë e tyre me planet e programet e miratuara si dhe me termat e parashikuara në këto marrëveshje;*
- *të merrte pjesë ne grupet e supervizionit të operacioneve hidrokarbure, që AKBN kryen pranë kompanive që janë në marrëveshje hidrokarbure;*
- *realizimin e transferimit të të dhënave origjinale të punimeve gjeologo-gjeofizike nga Kontraktori të Arkiva Hidrokarbure;*
- *ruajtjen, administrimin si dhe përpunimin teknik të dokumentacionit zyrtar në dosje, duke emërtuar kapakun, si dhe numrin e fletëve të brendshme të dosjes;*
- *kryerjen e detyrave të ngarkuara nga shefi i sektorit për klasifikimin dhe grupimin e të dhënave fondore, si dhe për ndërtimin e bazave me të dhëna primare, duke shfrytëzuar zhvillimet teknologjike në këtë fushë;*
- *nxjerrjen e të dhënave, kopjimin e tyre në përputhje me kërkesat e kontraktorëve dhe në zbatim të kërkesës zyrtare bën kopjimin, dhënie dhe marrjen e materialeve arkivore, etj.*

Duke patur parasysh arsimin e znj. D nga njëra anë dhe pozicionet e punës që ajo ka mbajtur si Specialiste në Arkivat Teknike në AKBN prej 11 vitesh nga ana tjetër shtrojmë pyetjet: A mund të ketë një produkt të punës "profesionale" të znj. D në përmbushjen e detyrave funksionale të pozicionit të saj? A mund t'i përmbushte ajo detyrimet e saj kontraktore kundrejt punëdhënësit?

Gjithashtu, duke u referuar tek parimet e përgjithshme të metodologjisë dhe kriteret e vlerësimit të punës së punonjësve, a do të ishte e mundur që znj. D të vlerësohej për "...profesionalizmin e realizimit të një pune me cilësi dhe brenda afateve të përcaktuara, duke respektuar etikën në punë, duke treguar interesim për përmbushjen e detyrave të pozicionet..." etj.

Duke sjellë edhe një herë në vëmendje kërkesën e Komsionerit mbi mënyrën e vlerësimit të punonjësve me të cilët u ndërpreu marrëdhëniet e punës, si dhe ankesën e znj. D, për arsyet se si u përzgjedh ajo me 11 vite eksperiencë punë në AKBN, në gjykimin tonë rezultoi e argumentuar dhe provuar qartë se, në kushtet e vështirësive financiare të institucionit, punonjësit me të cilët do të ndërpriteshin marrëdhëniet e punës, ndër të tjerë, do të ishin dhe ata të cilëve u mungonte arsimimi i nevojshëm në përputhje me pozicionin e punës dhe që për rrjedhojë passjell mospërbushjen e detyrimeve kundrejt punëdhënësit sipas parashiimeve të kontratës së punës. Në total numri i punonjësve të larguar si pasojë e vështirësive financiare është 9, përkthyer në vlerë monetare vjetore në masën 10,238,520 lekë.

Së treti, ankueses nga ana e AKBN-së i është paguar edhe shpërblimi për vjetërsi në punë, sipas përcaktimeve ligjore të Kodit të Punës.

Së katërti, pretendimi i znj. D për diskriminim për shkak të gjinisë dhe gjendjes familjare, në gjykimin tonë, përveçse i pambështetur është tërësisht alogjik. Jemi të këtij mendimi, pasi e vlerësojmë tërësisht abuziv qëndrimin e znj. D ndaj AKBN-së duke patur parasysh që ky institucion e ka mbajtur në radhët e veta dhe e ka paguar për 11 vite rresht, dhe që siç shpjegoam më lart, pa marrë “në këmbim” asnjë produkt nga punësimi i saj.

A mund të konsiderohet i drejtë moralisht pretendimi i znj. D se është diskriminuar ndërkohë që ka mbajtur padrejtësisht për 11 vite rresht, pozicionin e punës së dikujt tjetër me arsimin dhe aftësitë e duhura profesionale?

Mendojmë se, në raport me punëmarrësit e tjerë të institucionit, specialistë dhe profesionistë të fushave të tyre, znj. D me mungesën e arsimit përkatës për pozicionin e punës që ka mbajtur për 11 vite, mund të ishte e fundit për të ngritur pretendime për diskriminim, në veçanti për atë të gjinisë apo gjendjes familjare.

Në kushtet e vështirësive financiare që po vijon të kalojë AKBN-ja, hapat që janë ndërmarrë për sigurimin e burimeve financiare është gjykuar si emergjencë nevojë për një reformim të thellë të institucionit. Për këto arsye, është vlerësuar që ndër të tjera, të rishikohen edhe pozicionet e punës dhe përputhshmëria me arsimin përkatës, për të evituar në këtë mënyrë humbjet e mëtejshme financiare të institucionit nga pagesa e të punësuarve që nuk mund të përmbushnin as detyrimet minimale që burojnë nga kontrata e punës.

Nga ana tjetër, është treguar kujdes i veçantë për rekrutimin e personave sipas nevojave të sektorëve duke patur në vëmendje përputhshmërinë e arsimimit të tyre me pozicionin e punës. Duke iu përgjigjur kërkesës së Komisionerit, nga ana e AKBN-së, në dy muajt e fundit nga momenti i njoftimit të znj. D për takimin për diskutimin e marrëdhënieve të punës, është punësuar vetëm një punonjës në Drejtorinë Hidrokarbure, me profesion Inxhinier Gjeolog, sipas nevojave të kësaj Drejtorie dhe tërësisht në përputhje me arsimin, formimin dhe eksperiencën e kërkuar.

Lidhur me pyetjen, nëse për znj. D ka patur masë disiplinore, nëse znj. D e ka kundërshtuar në rrugë administrative largimin nga puna apo ka pretenduar diskriminimin nga ana e AKBN-së, ju sqarojmë se:

- *Ndaj znj. D nuk ka masë disiplinore në fuqi.*
- *Znj. D nuk ka kundërshtuar shkresërisht në rrugë administrative largimin nga puna apo të ketë pretenduar diskriminim nga ana e AKBN-së.*

Në përfundim, duke patur parasysh, gjithë sa më lart, mendojmë se kemi shpjeguar dhe provuar në mënyrën e duhur se në asnjë rast, znj. D nuk ka qenë, dhe nuk mund të ishte, për asnjë arsye objekt diskriminimi nga ana e AKBN-së.

Zgjidhja e marrëdhënieve të punës nga ana e AKBN-së është bërë tërësisht konform dispozitave përkatëse të Kodit të Punës, duke respektuar afatin e njoftimit, procedurën si dhe të drejtën për të përfituar vjetërsinë në punë.”

3. Në respektim të parimit të barazisë së armëve dhe procesit të drejtë administrativ, prashtrimet dhe dokumentacioni i depozituar nga AKBN-ja pranë Komisionerit, i është përcjellë për njohje nëpërmjet e-mailit edhe subjektit ankues.
4. Në vijim të procedurës hetimore, për një gjykim sa të drejtë të kësaj çështjeje dhe për të zhvilluar një proces të drejtë ligjor, në zbatim të parimit të kontradiktoritetit, mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 832/4 prot., datë 14.08.2024, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore,
5. AKBN, nëpërmjet e-mailit datë 15.08.2024, i komunikoi KMD-së pamundësinë objektive për të qenë të pranishëm në seancë, në datën e njoftuar, duke shprehur kërkesën për shtyrjen e saj në një datë të mëvonshme.
6. Nga ana e KMD-së u mor në konsideratë kërkesa e AKBN-së, dhe nëpërmjet e-mailit datë 19.08.2024, ky fakt iu është komunikuar palëve në proces.
7. Në vijim, nëpërmjet shkresës me nr. 832/5 prot., datë 12.09.2024, Komisioneri ka njoftuar palët për zhvillimin e seancës dëgjimore në datën 24.09.2024, pranë Zyrës së KMD-së.

Palëve iu është bërë e ditur, se gjatë seancës kanë të drejtë të depozitojnë në cilësi prove çdo informacion plotësues ose akt administrativ, të cilin ende nuk e kanë paraqitur pranë KMD-së dhe që vlerësojnë se ka rëndësi për përcaktimin e gjendjes së fakteve e rrethanave të çështjes.

8. Seanca dëgjimore u zhvillua me datë 24.09.2024, me praninë e subjektit ankues personalisht, dhe përfaqësuesit me autorizim të AKBN-së⁴, z. B. P, me detyrë Shef Sektori i Sektorit të Çështjeve Administrative dhe Gjyqësore/AKBN.

Palët u qëndruan të njëjtave pretendime, të bëra të njohura shkresërisht në parashtrimet e dokumentacionin e depozituar prej tyre para KMD-së⁵, të cilat do të shtjellohen në mënyrë më të hollësishme në analizën e Komisionerit tek pjesa e III, e këtij vendimi. E njëjta logjikë vlen edhe për dokumentacionin e depozituar prej tyre gjatë seancës.

9. Në vijim të seancës dëgjimore, nëpërmjet e-mailit datë 26.09.2024, inspektori i çështjes ka dërguar në adresën elektronike zyrtare të përfaqësuesit në këtë proces, të AKBN-së, procesverbalin e mbajtur gjatë seancës, duke kërkuar që të depozitojnë informacionin dhe dokumentacionin plotësues, sipas kërkesave të dala gjatë seancës.

10. Nëpërmjet e-mailit datë 07.10.2024, z. P, Shef Sektori i Sektorit të Çështjeve Administrative dhe Gjyqësore/AKBN, ka informuar Komisionerin si vijon:

“ ...në përgjigje të pyetjeve dhe kërkesave të Komisionerit në seancën dëgjimore të datës 24.09.2024, ju informojmë si më poshtë:

Lidhur me kërkesën për procedurën e largimit të punonjësve, ku për dy prej tyre nuk përfundoi procedura, bashkëlidhur po dërgojmë procedurat në fjalë;

Lidhur me pyetjen nëse mund të rimerret në punë znj. D, bëjmë të ditur se është tërësisht në vendimmarrjen e saj aplikimi konform procedurave të punësimit të AKBN-së;

Lidhur me pyetjen nëse ka vende pune të lira për znj. D sqarojmë se aktualisht të vetmet vende të lira janë të profileve teknike;

Lidhur me pyetjen se sa gra dhe sa burra ka patur në AKBN në momentin e largimit të znj. D. Bashkëlidhur po ju dërgojmë strukturën e AKBN-së.

Lidhur me arsyet e largimit nga puna të znj. D, bëjmë të ditur se i kemi shtjelluar tek prapësimet tona dërguar me shkresë zyrtare pranë KMD-së;

Lidhur me pyetjen e Komisionerit për hapat e ndërmarra nga AKBN për përmirësimin e gjendjes financiare bëjmë të ditur se, me nismën e AKBN-së dhe mbështetjen e MIE-s, është bërë i mundur ndryshimi i VKM-së, në bazë të së cilës është krijuar dhe funksionon AKBN. Në VKM-në e ndryshuar së fundmi janë parashikuar edhe disa prej burimeve të financimit të Institucionit. Bashkëlidhur ju dërgojmë aktet përkatëse.”

⁴ Autorizimi me nr. 982/8 prot., datë 23.09.2024, i Drejtorit Ekzekutiv të AKBN-së.

⁵ Dokumentacioni është depozituar në dosjen e ankueses pranë/KMD-së dhe është pjesë e saj, në cilësinë e provave shkresore.

11. Me e-mailin e datës 09.10.2024, z. Papalilo/AKBN, është informuar nga ana e inspektorit të çështjes/KMD, se, duke qenë se bashkëlidhur e-mailit nuk është ngarkuar dokumentacioni i cituar prej tij, mund ta dërgonte sërish nëpërmjet shërbimit postar.
12. Në vijim, pranë KMD-së, nuk u dërgua dokumentacioni i cituar në e-mail nga ana e AKBN-së. Në këto kushte, KMD, ka bazuar vendimmarrjen e tij, bazuar në shqyrtimin e analizimin e atij dokumentacioni që është depozituar prej palëve, pranë KMD-së.

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

Ligji nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 1 dhe nenin 3/1, parashikojnë se: *“Diskriminim” është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

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

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: *“Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”*.

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

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se:

“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”, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përgjashtimi, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, Komisioneri vlerëson se objekt i gjykimit e analizës të kësaj vendimmarrje, janë ato pretendime mbi bazën e të cilave janë investuar palët gjatë shqyrtimit të ankesës, dhe *për e mbi* të cilat ka vijuar procedura hetimore, në kuadër të këtij procesi.

A. Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë nga ana e punëdhënësit/AKBN-së, lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit.

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

Subjekti ankues, ka nisur marrëdhënien e punës me Agjencinë Kombëtare të Burimeve Natyrore (AKBN), bazuar në Urdhrin me nr. 128, datë 14.02.2013, “Për emërim në punë të znj. E. D”, të Drejtorit Ekzekutiv, në detyrën Specialiste në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë, në Drejtorinë e IT-së dhe Marrëdhënieve me Publikun, formalizuar nëpërmjet Kontratës Individuale të Punës, me afat të pacaktuar.

Subjekti ankues detyrën e mësipërme e ka kryer për periudhën nga data 14.02.2013 – 06.11.2013, pasi me Urdhrin me nr. 977 prot., datë 06.11.2013 është liruar nga pozicioni i Specialistes në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë, në Drejtorinë e IT-së dhe Marrëdhënieve me Publikun dhe është emëruar në pozicionin Specialiste e Parë në Sektorin e Arkivës Teknike, në Drejtorinë e Administratës.

Me Urdhrin me nr. 1875 prot., datë 29.09.2017 “Për emërimin në punë të znj. E. D”, ankuesja është emëruar në pozicionin Specialiste në Sektorin e Arkivës Hidrokarbure, në Drejtorinë Hidrokarbure.

Me Urdhrin me nr. 99, datë 23.03.2018 “Për emërimin në punë të znj. E. D”, ankuesja është emëruar në pozicionin Specialiste në Sektorin e Arkivës Teknike/Drejtoria e Administratës.

Nga këqyrja e dokumentacionit në dosjen personale të ankueses pranë AKBN-së, rezulton që kundrejt saj nuk është marrë asnjë masë disiplinore, nga ana e punëdhënësit gjatë 11 (njëmbëdhjetë)

viteve punë me të (nga data e fillimit të marrëdhënieve të punës më 14.02.2013- 19.02.2024). Një fakt i tillë është pohuar nga AKBN, si në parashtrimet e depozituara pranë KMD-së, ashtu dhe në qëndrimin e mbajtur gjatë seancës dëgjimore nga përfaqësuesi i AKBN-së.

Nuk rezulton të ketë asnjë vlerësim pune, performance për asnjë nga 11 vitet e punës së znj. D nga ana e AKBN-së.

Me shkresën me nr. 982 prot., datë 07.02.2014, të Drejtorit Ekzekutiv, ankuesja është njoftuar për takimin lidhur me marrëdhëniet e punës, për pozicionin si Specialiste Arkiviste në Drejtorinë e Administratës.

Bazuar në procesverbalin e datës 13.02.2024, rezulton se, me këtë datë është mbajtur takimi për diskutimin e marrëdhënieve të punës mes ankueses, znj. D dhe përfaqësuesve të AKBN-së, duke cituar se:

“...përfaqësuesit e AKBN-së i bëjnë të ditur znj. E. D arsyet e përfundimit/zgjidhjes së Kontratës së Punës, të cilat lidhen me vështirësitë financiare të Institucionit dhe e ftojnë znj. D për të shprehur qëndrimin e saj.

Punëmarrësi.....

- *Përse rrimërohen persona në AKBN ndërkohë që ka vështirësi financiare?*
- *Me çfarë kriteri jam përzgjedhur për t'u larguara nga puna?*
- *Jam grua e ve, me fëmijë të mitur dhe shteti nuk duhet të më lerë pa punë.*
- *Duhet të fillohet nga drejtorët nëse ka vështirësi financiare.”*

Procesverbali është firmosur nga ankuesja dhe nga Komisioni i përbërë prej 4 (katër) personash⁶, pa cilësuar pozicionet e punës pranë AKBN-së dhe rolet e tyre në këtë Komision.

Nëpërmjet Urdhrit me nr. 982/1 prot., datë 19.02.2024 “Njoftim për zgjidhjen e kontratës së punës”, të Drejtorit Ekzekutiv të AKBN-së, është njoftuar zgjidhja e kontratës së punës me ankuesen, me motivacionin: *“për shkak të vështirësive financiare të Institucionit”*, duke urdhëruar ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe atë financiare me datë 20.05.2024.

Shkresa për lirim të ankueses nga detyra, shpreh vetëm motivacionin që i ka shërbyer punëdhënësit për ta larguar nga puna, është e pa arsyetuar dhe nuk mbështetet në asnjë provë apo fakt që justifikon motivacionin e cituar. Shkresa nuk jep asnjë shpjegim të situatës faktike e ligjore mbi të cilën është bazuar kjo vendimmarrje e punëdhënësit apo se mbi cilat fakte e prova mbështetet.

Ankuesja pretendon se ndërprerja e marrëdhënieve të punës nuk ka ndodhur për motivacionin e cituar nga AKBN, por ka ndodhur për shkak të gjinisë së saj, duke favorizuar haptazi punonjësit burra, krahasimisht me të (por edhe me 3 punonjëset e tjera të larguara- të gjitha gra, pasi nga 6 punonjësit e njoftuar për zgjidhje të kontratës së punës, 2 punonjës burra janë rikthyer në punë, duke ndërprerë procedurën e iniciuar për ta, ndërsa 4 punonjëset gra janë larguar përfundimisht nga AKBN)

⁶ M H, H.Z, A.A, E.LI.

Në këtë kontekst, sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për lirim nga detyra dhe ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen, i shërben qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të largimit nga puna të deklaruar nga punëdhënësi, si dhe ligjshmërinë e këtij veprimi.

Subjekti ankues pretendon se largimi i saj nga puna është i padrejtë dhe se nuk është trajtuar në mënyrë të barabartë me punnjësit/punonjësin tjetër burrë, për shkak të gjinisë.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesja i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e saj për punësim në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Nëse konstatohet se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, atëherë do të vijohet me analizën, nëse ky trajtim të cilit i është nënshtruar ankuesja ka ardhur apo jo si rezultat i shkakut të pretenduar, i cili duhet gjithashtu të provohet dhe gëzon mbrojtje nga ligji.

Sipas nenit 12, të Kodit të Punës, kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim.

Neni 21⁷, i Kodit të Punës, në pikën 2, të tij, ka përcaktuar se: *“Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëmarrësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës”*.

Bazuar në Kontratën Individuale të Punës në fuqi, deri në momentin e lirimit të saj nga detyra, mes ankuses dhe AKBN-së, palët janë në kushtet e një marrëdhënie pune të rregulluar nëpërmjet kontratës *me afat të pacaktuar*.

Sipas shkresës me nr. 982/1 prot., datë 19.02.2024 “Njoftim për zgjidhjen e kontratës së punës”, ankuses i është njoftuar zgjidhja e marrëdhënieve të punës, *“për shkak të vështirësive financiare të Institucionit”*, motivacion i cili është shprehur, sipas procesverbalit të mbajtur mes palëve edhe në takimin paraprak të datës 13.02.2024.

Rezulton se, mes ankuses dhe Komisionit të pranishëm në takim ***(për të cilin Komisioneri vëren se, nuk ka një Urdhër të titullarit për ngritjen e tij, për përbërjen apo detyrat e qëllimin për të cilin është krijuar)***, e vetmja arsye e dhënë prej tij, në justifikim të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, është vështirësia financiare të AKBN-së. Nga përmbajtja e procesverbalit, nuk rezulton që

⁷ *“Forma e kontratës së punës”*.

në takim të jenë parashtruar e diskutuar nga AKBN, shkaqe të tjera mbi të cilat të ishte bazuar vendimmarrja për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen.

- **Lidhur me motivacionin bazuar mbi të cilin, punëdhënësi justifikon zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen, atë të vështirësisë financiare të AKBN-së.**

Lidhur me shpjegimin e vështirësisë financiare të Institucionit, AKBN, informon Komisionerin, se: *“Problemet financiare të AKBN-së kanë filluar prej disa vitesh, gjatë të cilave institucioni është duke u përballur me një situatë kritike financiare dhe mungesë të theksuar likuiditeti, duke pasur vështirësi serioze në përmbushjen e detyrave funksionale si dhe kryerjen e shërbimeve operative të domosdoshme si: pagat e punonjësve, detyrime tatimore, etj. Megjithë masat e marra për reduktimin e shpenzimeve në ato më të domosdoshmet, në fund të vitit 2023 institucioni e pati të pamundur të kryente pagesat e domosdoshme përfshirë edhe pagat e punonjësve.*

...

Në këtë situatë, AKBN i drejtohet MIE-s, nëpërmjet shkresës me nr. 1078 prot., datë 08.02.2024, ku i kërkon aprovimin e fillimit të procedurave për marrje huaje nga Albpetrol sha.

Me vendim të Këshillit Drejtues të AKBN-së me nr. 2, datë 23.02.2024 dhe miratimit të këtij vendimi nga MIE, vendoset marrja e një huaje në vlerë 120,000,000 lekësh nga shoqëria Albpetrol sha, për mbulimin e shpenzimeve operationale...

Lidhur me masat e ndërmarra në kuadër të vështirësisë financiare të Institucionit, AKBN, ka paraqitur si provë shkresën sipërcituar, të datës 08.02.2024, drejtuar MIE-s, lidhur me huamarrjen nga Albpetrol sha, (shkresë e cila daton pas njoftimit të ankueses për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës – 07.02.2024)

Njëherësh me ankuesen, punëdhënësi ka njoftuar për bisedime për zgjidhje të marrëdhënieve të punës edhe 5 punonjës të tjerë⁸, me motivacionin e vështirësisë financiare të AKBN-së. Për dy nga këta punonjës⁹ është ndërprerë procedura e zgjidhje së marrëdhënieve të punës, pasi ata janë rimarrë sërish në punë, fakt i pranuar edhe nga AKBN, ndërsa ka vijuar procedura për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës për ankuesen dhe 3 punonjëset e tjera. Pra, janë larguar gjithsej 4 punonjëse, me motivacionin e vështirësisë financiare të institucionit, duke nënkuptuar kështu se largimet po bëhen për të reduktuar shpenzimet e AKBN-së, për zbutjen e vështirësisë financiare të Institucionit.

Në vijim të sa më sipër, Komisioneri ka verifikuar në faqen zyrtare të AKBN-së, shpalljet që ka bërë AKBN, për vende të lira pune, nga muaji shkurt 2024-maj 2024¹⁰, (pra, nga momenti i njoftimit të ankueses për largimin nga puna dhe deri kur asaj i kanë përfunduar marrëdhëniet

⁸ Ankuesja/znj. E. D, znj. R. M, znj. E. H, znj. N. P, z. E. Gj, z. E. J)

⁹ Të dy punonjësit e rimarrë në punë janë burra (z. E. Gj dhe z. E. J), krahasimisht me 4 (katër) punonjëset femra të larguara nga puna (ankuesja, znj. R. M, znj. E. H, znj. N. P)

¹⁰ <http://www.akbn.gov.al/category/publikime/page/8/>

financiare me punëdhënësin), ku konsatohet se, gjatë kësaj periudhe janë shpallur 7 (shtatë) vende të lira pune.

Gjatë kësaj periudhë janë larguar nga puna gjithsej 4 punonjëse (njëra ndër të cilat dhe ankuesja), me motivacionin e vështirësisë financiare, ndërkohë që rezulton të jenë shpallur 7 (shtatë) vende të lira pune. Evidentojmë njëherësh se, AKBN kishte bërë edhe një rekrutim të ri, në muajin janar 2024 (në pozicionin Shef Sektori).

Bazuar në sa më sipër, sipas një llogjike të thjeshtë financiare, Komisioneri gjykon se, argumenti i AKBN-së për të justifikuar largimin e ankueses nga puna me motivacionin e vështirësisë financiare është në kundërshtim me veprimet e kryera prej saj, përsa kohë rekruton më shumë punonjës nga ç'kishte struktura e AKBN-së (para largimit të ankueses dhe 3 punonjëseve të tjera) apo dhe më shumë se sa largoi nga puna me qëllim reduktimin e shpenzimeve.

Gjithashtu, nga këqyrja e bërë në web-in e AKBN-së, lidhur me shpalljet për vende të lira pune për periudhën janar 2024-nëntor 2024, rezulton të jenë shpallur mbi 20 (njëzet) vende të lira pune.

AKBN nuk depozitoi asnjë akt shkresor për të provuar se, si kishin parashikuar të zgjidhej apo cilat ishin masat specifike konkrete, për të zbutur apo reduktuar vështirësinë financiare në të cilën ndodhej Institucioni. Nëse kishin kryer ndonjë studim specifik dhe cilat ishin të dhënat apo nëse kishin hartuar ndonjë akt tjetër shkresor mbi të cilin të evidentohet se cilat do të ishin masat konkrete për reduktimin e shpenzimeve të AKBN-së *(nëse ishte konsideruar që AKBN t'i nënshtrohej ristrukturimit, ku të ishin parashikuar suprimime vendesh pune, sa do ishte përfitimi financiar i AKBN-së nga vendet e suprimuara, procedura që do ndiqej për zbatimin e këtyre masave, etj);*

Nëse do të kishte ristrukturim, do të ishte strukturor apo do të prekte edhe organikën e Institucionit, duke shkurtuar numrin e punonjësve dhe për më tepër sa do të ishte numri i punonjësve që do të largoheshin nga puna; cilat do të ishin kriteret mbi bazët e të cilave do të realizohej ristrukturimi dhe përzgjedhja e punonjësve të cilët do të vazhdonin punën dhe atyre që do të largoheshin nga puna; cila ishte procedura, afatet dhe strukturat/personat e ngarkuar me procesin e ristrukturimit; dhe si ishte vlerësuar përmbushja e kriterëve, kualifikimi dhe performanca në punë e ankueses në raport me personat e tjerë.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, AKBN, nuk paraqiti asnjë dokumentacion për të provuar se nevojja për rivlerësimin e marrëdhënies së punës me ankuesen kishte si shkak ristrukturimin e Institucionit apo specifikisht strukturës/Drejtorisë ku ajo bënte pjesë, në kuadër të masave për reduktim të shpenzimeve të AKBN-së.

Në analizë të sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyeja e deklaruar nga punëdhënësi për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, *për shkak të vështirësisë financiare të AKBN-së*, rezulton e pajustificuar dhe është e pabazuar në prova. Veprimet e AKBN-së, lidhur me shpalljet e vendeve të lira të punës, gjatë periudhës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesen, dhe rekrutimet e kryera, dëshmojnë të kundërtën e deklarimeve të Agjencisë.

- **Lidhur me dy shkaqet e parashtruara *vetëm* para KMD-së, bazuar mbi të cilat AKBN, justifikon zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen: mospërputhjen e kriterit arsimor dhe mospërmbushjen e detyrave funksionale nga ana e saj.**

Referuar shkresës nr. 982/4 prot., datë 18.06.2024, drejtuar Komisionerit, AKBN ka paraqitur shkaqe të tjera, të pashprehura më parë gjatë procedurës për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen. Shkaqe të cilat janë të panjohura edhe të pakomunikuara gjatë procedurës së largimit edhe për ankuesen, me të cilat është njohur për herë të parë, përmes shkresës që AKBN i ka dërguar KMD-së.

Ankuesja në asnjë moment, gjatë procedurës së ndjekur nga punëdhënësi për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të, nuk është njohur me dy shkaqet e shtuara, parashtruar për herë të parë vetëm para KMD-së: atë të mospërmbushjes së kriterit arsimor dhe të moskryerjes së detyrave të saj funksionale.

Lidhur me këtë, Komisioneri vlerëson se në takimin e zhvilluar mes palëve për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, AKBN, duhet të informonte ankuesen lidhur me *mospërmbushjen e kriterit arsimor dhe moskryerjen e detyrave funksionale* nga ana e saj dhe duhet t'i jepte dhe garantonte mundësinë që të paraqiste argumentet e saj dhe të mbrohej për këto dy pretendime të AKBN-së.

AKBN nuk depozitoi asnjë akt shkresor për të provuar se:

- cili ishte kriteri arsimor i kërkuar për pozicionin e punës Arkiviste në Drejtorinë e Administratës;
- nëse kriteret për këtë pozicion pune ishin ndryshuar krahasimisht me kriteret e përcaktuara/kërkuara në momentin e emërimit të saj në këtë detyrë;
- nëse kishte ndonjë akt shkresor të hartuar mbi të bazën e të cilave ishte vendosur ndryshimi i kriterëve për këtë pozicion pune;
- nëse kishte një Komision të ngritur për shqyrtimin e vlerësimit e sa më sipër;
- nëse vendosja e kriterëve të reja apo verifikimi i mospërputhshmërisë së tyre nga ana e punonjësve në detyrën Arkivistë në Drejtorinë e Administratës, (specifikisht ankueses) kishte ardhur si pasojë e ristrukturimit të kësaj Drejtorie pranë AKBN-së;
- nëse kishte suprimim të ndonjë pozicioni Arkivist pranë kësaj Drejtorie;
- nëse po, sa pozicione/vende pune ishin suprimuar;
- si ishte bërë përzgjedhja e punonjësve që janë konfirmuar dhe atyre që janë larguar: kriteret mbi bazën e të cilave janë vlerësuar ata: kriteri arsimor, performanca, masat disiplinore të marra, eksperiencia, vjetërsia në punë, kualifikimet, etj;
- Nuk paraqiti asnjë dokumentacion për të provuar se cilat detyra funksionale të ankueses si Specialiste Arkiviste, Drejtoria e Administratës, nuk ishin përmbushur konkretisht.

Lidhur me pretendimin e AKBN-së, se ankuesja nuk përmbushte kriterin arsimor, për pozicionin e Arkivistes, Komisioneri vëren se:

Nga këqyrja e dokumentacionit në dosjen e ankueses, rezulton se ajo është e arsimuar e diplomuar përkatësisht për mësuesi, si dhe zotëron diplomë Masteri Shkencor për “Psikologji”.

Sipas VKM-së nr. 305, datë 05.04.2017 “Për disa shtesa në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në Institucionet e Administratës Shtetërore dhe Institucioneve të Pavarura”, të ndryshuar, përcaktohet se, për pozicionin e punës Specialist Arkive/Protokolli, kërkesa minimale e arsimit të kërkuar është diplomë “Bachelor” në shkencat shoqërore.

Komisioneri konstaton se, sipas VKM-së sipërcituar, ankuesja i plotëson kreretet e përcaktuara për pozicionin Specialiste Arkive.

Për më tepër, Komisioneri vëren se, edhe nëse arsimit i ankueses do të kishte qenë në kundërshtim me kriteret e kërkuara për pozicionin e punës, referuar Vendimit nr. 347/2003, të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë, i cili citon, ndër të tjera se, “*mospajtimi i arsimit dhe profesionit me vendin e punës nuk janë shkaqe të përligjura për zgjidhjen e kontratës së punës, sepse profesioni dhe shkalla e kualifikimit, mbahen parasysh kur punësohet, nisur nga kriteret e përcaktuara*”, AKBN, nuk mund të përdorë këtë shkak (mospërmbushjen e kriterit arsimor) si shkak të përligjur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, e aq më tepër, kur ankuesja kryen të njëjtën detyrë për më shumë se 11 vite punë pranë AKBN-së.

Kriteret e kërkuara për Specialiste Arkiviste pranë Drejtorisë së Administratës janë në përputhje me e kriteret e përgjithshme të përshkrimit të punës të Specialistes (Arkiviste), sipas Rregullores së Brendshme të AKBN-së. Ndërsa, përshkrimi i punës që ka depozituar AKBN, pranë KMD-së, në vijim të argumentit të saj se ankuesja nuk përmbush kriterin arsimor, i përkasin një pozicioni tjetër, jo atij që mbante ankuesja. Përshkrimi i referuar nga AKBN i përket pozicionit të punës Specialist i Arkivës Teknike, pranë Drejtorisë Hidrokarbure dhe jo atij të Specialistit të Arkivës pranë Drejtorisë së Administratës (pozicion që mbante ankuesja), pra për rrjedhojë, nuk kanë të njëjtat specifika, kërkesa e kriteret.

Nga ana tjetër, AKBN, nuk depozitoi asnjë dokumentacion lidhur me arsimimin e kualifikimet e punonjësit që mban pozicionin e punës Arkivist, pranë Drejtorisë së Administratës (pozicion që më parë mbante ankuesja). Komisioneri vëren se lidhur me këtë moment, nga ana e ankueses u pretendua se punonjësi që aktualisht mban këtë pozicion, ka kryer studimet për mjekësi veterinarë, arsim i cili nuk përfshihet tek Shkencat Shoqërore, sipas kërkesave të VKM-së nr. 305/2027, të ndryshuar. Lidhur me provueshmërinë e deklarimeve të ankueses (referuar deklarimeve gjatë seancës dëgjimore datë 24.09.2024), AKBN nuk depozitoi asnjë provë shkresore për të vërtetuar të kundërtën.

Lidhur me pretendimin e AKBN-së, për mospërbushje të detyrave funksionale nga ana e ankueses, në pozicionin e Arkivistës, Komisioneri vëren se:

Pretendimi i AKBN-së se, nisur nga arsimimi e kualifikimi i ankueses ajo nuk ishte në gjendje të përmbushte me efikasitet detyrat e saj funksionale të Specialistes Arkiviste, nuk qëndron dhe është i pabazuar në prova e fakte.

Përgjatë 11 viteve punë të ankueses pranë AKBN-së, në asnjë moment deri në zgjidhjen e kontratës së punës me të, nuk ishte evidentuar se arsimimi e kualifikimi i saj të ishte bërë pengesë për mospërbushjen e detyrave të saj funksionale.

Në deklaratimet e saj gjatë seancës dëgjimore, ankuesja ndër të tjera shprehet se: *“...pretendimi i AKBN-së se arsimi më ka penguar në kryerjen e detyrave të mija është absolutisht i pavërtetë dhe bie poshtë me evidencën e gjithë punës së kryer nga ana ime në këto vite, provë e së cilës janë: numri i dosjeve të marra në inventar që mbajnë firmën time, 890 projekte, VKT dhe hidrocentrale mbajnë firmën time të inventarizimit, 14 980 harta janë skanuar prej meje, si dhe 2201 dosje të vjetra janë vendosur në numër rendor dhe sistemuar elektronikisht, pa përmendur punën fizike për ngritjen e kutive, gjë e cila më ka sjellë edhe pasoja shëndetësore, duke dëmtuar dy vertebrat e qafës dhe që duhet të mbahem me fizioterapi por kurrë nuk kam lënë punën pas dore.”*

Lidhur me sa më sipër, AKBN, nuk paraqiti ndonjë observacion apo kundërshtim të këtyre referencave të paraqitura nga ankuesja (as gjatë seancës dhe as më pas).

Nga ana e AKBN-së nuk u paraqit asnjë fakt apo provë shpresore se cilat detyra funksionale si Specialiste Arkive pranë Drejtorisë së Administratës, ajo nuk kishte realizuar specifikisht, apo nëse i kishte realizuar ato me të meta dhe jo në formën e duhur.

Komisioneri vëren gjithashtu se, nga ana e AKBN-së nuk është depozituar pranë KMD-së asnjë vlerësim lidhur me performancën e saj në punë ndër vite; dhe po ashtu, nuk rezulton që ndaj saj të jetë marrë ndonjë masë disiplinore sa i takon mospërbushjes së detyrës funksionale apo ndonjë shkeljeje të ndonjë natyre tjetër.

Sipas shkresës me nr. 982/1 prot., datë 19.02.2024 “Njoftim për zgjidhjen e kontratës së punës”, ankueses i është njoftuar zgjidhja e marrëdhënieve të punës, *“për shkak të vështirësive financiare të Institucionit”*, dhe në asnjë moment, gjatë procedurës së ndjekur nga punëdhënësi për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të, nuk është njohur me dy shkaqet e shprehura për herë të parë vetëm para KMD-së: atë të mospërbushjes së kriterit arsimor dhe të moskryerjes së detyrave të saj funksionale.

Në analizë të sa më sipër cituar, bazuar në dispozitat e Kodit të Punës parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën

e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes.

Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit ai duhet t'ia bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga neni 144, të Kodit të Punës, ku parashikohet se: *“1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësi për t'u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes...”*.

Procedura e parashikuar për zgjidhjen e kontratës së punës, sipas nenit 144, të Kodit të Punës, ka qëllim që të mbrojë punëmarrësin. Takimi midis punëdhënësit dhe punëmarrësit i jep mundësinë këtij të fundit që të shprehet, të japë mendimin e tij dhe të mbrohet. Periudha prej 72 orësh e njoftimit përpara takimit i jep mundësi punëmarrësit për të përgatitur argumentet e tij. Kjo procedurë nuk duhet të jetë kurrsesi fiktive, por duhet ti parashtrihen punëmarrësit shkaqet konkrete pse kërkohet të largohet nga puna dhe t'i jepet mundësia që pasi të jetë njohur, të shprehet në lidhje me to, të mbrohet dhe të dëgjohet.

Referuar informacionit, provave të administruara, konstatohet se nga ana e AKBN-së nuk është respektuar procedura e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, pasi ankuesja nuk është njohur me të gjitha arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Gjykata Kushtetuese, në Vendimin nr. 69, datë 16.10.2000, ka mbajtur qëndrimin se: *“Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t'u dëgjuar, për t'i bërë të njohur njëra tjetrës mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”*.

Komisioneri vlerëson se, gjatë procesit të zhvilluar ndaj ankuseses lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, punëdhënësi, AKBN-ja, nuk ka garantuar zbatimin efektiv të parimit të kontradiktorialitetit, pasi ankueses nuk i është dhënë mundësia që në mënyrë efektive të mbrohet për të gjitha arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Komisioneri vëren se, punëdhënësi, AKBN-ja vetëm *formalisht*, është përpjekur që në dukje të përmbushë detyrimin për ndjekjen e procedurës së largimit nga puna të ankuseses, duke respektuar afatet e njoftimit të akteve shkresore dhe realizimit të takimit me të, por, nga ana tjetër, nuk i ka komunikuar asaj të gjitha arsyet e motivet në justifikim të masës së largimit.

Nëse AKBN do të kishte zhvilluar një proces të drejtë duhet të kishte parashtruar e njohur ankuesen me të gjitha arsyet (të cilat rezultojnë t'i kenë shtuar vetëm para KMD-së për herë të parë) mbi të cilat kanë motivuar zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të, e njëkohësisht duhet të kishin marrë

masat për të sqaruar, shqyrtuar e analizuar pretendimet e saj, parashtuara gjatë takimit të zhvilluar për bisedimet lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të.

Referuar të dhënave, provave e fakteve të analizuara, rezulton se, shkresa me njoftimin për zhvillimin e takimit lidhur me bisedimet për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, fillimisht, u është komunikuar 6 punonjësve sipërcituar. Ndërkohë që, rezulton që për dy punonjësit burra nuk është finalizuar me largimin e tyre, ndryshe ka ndodhur me 4 punonjëset e tjera gra, të gjitha të larguara nga puna (përfshirë edhe ankuesen), duke i trajtuar këto të fundit në mënyrë të pabarabartë, krahasimisht me punonjësit burra.

Sa më sipër, nisur nga faktet dhe provat e administruara, arsyet e pretenduara për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen, nuk rezultojnë të provuara.

AKBN, në asnjë moment nuk ka vënë në dijeni ankuesen se zgjidhja e marrëdhënieve të punës po bëhej dhe për arsye të mospërputhjes të kriterit arsimor me vendin e punës si Specialiste Arkive dhe mospërmbushje të detyrave funksionale të detyrave. Në shkresat e komunikuar asaj si dhe në takimin e zhvilluar për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, AKBN, nuk ka përmendur në asnjë rast se, dy nga arsyet për largimin nga puna kanë qenë, mospërmbushja e kriterit arsimor në përputhje me pozicionin e punës, si dhe mospërmbushja e detyrave të saj funksionale.

Kështu, në shkelje e cenim të parimit të kontradiktoritetit, ankueses i është mohuar e drejta për t'u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, para se të zgjidhnin marrëdhëniet e punës me të, për shkak të mospërmbushjes së kriterit arsimor në përputhje me pozicionin e punës, si dhe mospërmbushjes së detyrave funksionale të Specialistes së Arkivës.

Dhënia e masave disiplinore është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t'i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës, si dhe për faktin se masat disiplinore parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore.

Duke pasur barrën e provës për të provuar arsyen e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, AKBN, në cilësinë e punëdhënësit nuk arriti të justifikojë me prova e fakte, motivacionin e largimit nga puna, për të legjitimuar në këtë mënyrë faktin se shkak i ndërprerjes së marrëdhënies së punës me të, ka të bëjë realisht me masat e ndërmarra në kuadër të veshtirësive financiare që kishte Institucioni.

Kodi i Procedurës Administrative¹¹ dhe Kodi i Punës, i ndryshuar¹², ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/subjektit ndaj të cilit paraqitet ankesa, në këtë rast, AKBN-së, e cila duhet të provonte se ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të pabarabartë.

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesja është cenuar në të drejtën e saj për një proces të rregullt dhe të drejtë ligjor, pasi ndaj saj është marrë vendimi i zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, në mënyrë të njëanshme duke mos provuar apo faktuar këtë veprim, as lidhur me motivacionin e cituar prej tyre (vështirësitë financiare të Institucionit) dhe as me arsyet e shtuara më vonë para Komisionerit, (mospërmbushja e kriterit arsimor dhe detyrës funksionale).

Po ashtu, rezulton i provuar edhe pretendimi i ankueses së është trajtuar në mënyrë të pabarabartë në raport me dy punonjësit burra, për të cilët u ndërpre procedura për zgjidhje të kontratës së punës, pasi ata u rimorën në punë. E specifikisht, znj. D pretendoi se është trajtuar në mënyrë të pabarabartë me punonjësin E. Gj, i cili e ka zëvendësuar atë në pozicionin Specialsit Arkive, edhe pse nuk plotëson kriteret e kërkuara për këtë pozicion pune, sipas VKM-së nr. 305, datë 05.04.2017 “Për disa shtesa në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në Institucionet e Administratës Shtetërore dhe Institucioneve të Pavarura”, të ndryshuar. Komisioneri vlerëson të bazuar pretendimin e saj, përsa kohë nga AKBN-ja nuk u provua e faktua e kundërta e pretendimeve të saj.

Në këto kushte provohet se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pabarabartë, dhe se masa e marrë për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të, është bërë në shkelje të procedurës dhe të drejtës ligjore, të parashikuar në legjislacionin që rregullon marrëdhëniet e punës¹³.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë krahasuar me punonjësit burra, (specifikisht krahasuar me z. E. Gj por dhe z. E. J, për të cilët gjithashtu, njëherësh me ankuesen kishte filluar

¹¹Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: “Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.

¹²Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton se: “10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.

¹³ Për analogji citojmë Vendimin Nr. 38/2024, të KMD-së.

procedura për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës), lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, nga ana e punëdhënësit/AKBN-së.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹⁴, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ky ligj, ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Në nenin 1 të tij përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Mbështetur në nenin 9/2 të Kodit të Punës, mbrojtja nga diskriminimi garantohet bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar se: “Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët”.

Në lidhje me shkaqet e pretenduara të diskriminimit, pala ankuese duhet të provojë në radhë të parë se shkaqet e pretenduara prej saj janë shkaqe që gëzojnë mbrojtje sipas ligjit dhe në radhë të dytë duhet të dokumentojë a provojë në mënyrë bindëse, ekzistencën e tyre.

B.1 Gjendja familjare

¹⁴“Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “gjendjes familjare”, Komisioneri gjykon se “gjendja familjare¹⁵” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se e mbart atë.

Referuar Certifikatës Familjare, lëshuar nga Zyra e Gjendjes Civile nr. 392, Njësia Administrative Kashar/Bashkia Tiranë, me datë 15.05.2024, si dhe gjeneratiteteve të personave të cituar, rezulton se:

- E. D, subjekti ankues, është kryefamiljare dhe e ve;
- B. Kondi është i biri i ankueses dhe është i datëlindjes 26.05.2001 (adult);
- A. K është i biri i ankueses dhe është i datëlindjes 06.12.2007 (minoren)

Bazuar në të dhënat e dokumentit të mësipërm, ankuesja ka provuar se është kryefamiljare, e ve, pra prind i vetëm, për dy fëmijët e saj, njëri ndër të cilët i mitur, në momentin e largimit të saj nga puna (me datë 19.02.2024); fakt për të cilin punëdhënësi kishte dijeni.

Me shkresën me nr. 982/1 prot., datë 19.02.2024 “Njoftim për zgjidhjen e kontratës të punës” ankueses i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës dhe ato financiare me AKBN-në, me datë 20.05.2024.

Bazuar në dokumentacionin e depozituar nga ankuesja, gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, Komisioneri u vu në dijeni të faktit se, pretendimet e veta për diskriminim për shkak të gjendjes familjare, ankuesja i ka bërë objekt shqyrtimi në Gjykatën e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë (në vijim referuar si Gjykata).

Bazuar në kërkesë-padinë e ankuesit drejtuar Gjykatës, rezulton se pretendimi i ngritur nga znj. D, për diskriminim për shkak të gjendjes familjare është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor.

Kjo reflektohet në parashtimet dhe kërkimet e kërkesë-padisë së paraqitur para gjykatës kompetente nga vetë subjekti ankues.

Po ashtu, në referim të bazës ligjore, ankuesja *ndër të tjera*, nenit 146/1/c, citon se:

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

- a) punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës;
- b) punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor;

¹⁵ <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>; Gjendja familjare ose martesore ka të bëjë me marrëdhëniet martesore, farefisnore ose prindërore të cilat një person ka me persona tjerë. Gjendja familjare ose martesore mund të ndryshojë ndërmjet individëve, pasi ata mund të jenë të martuar ose jo, në një marrëdhënie de facto ose në një marrëdhënie që nuk e njuh ligji, të divorcuar ose të ve, jetojnë në një familje të zgjeruar ose kanë përgjegjësi të ndryshme për fëmijët dhe personat e varur ose një numër të caktuar fëmijësh. Në këtë kuptim, konsiderohet edhe shkaku i lidhur me gjendjen civile.

Shembull: Një organizatë siguron banesa për punonjësit e saj të martuar, por jo për të tjerët; ose, kur një punëdhënës bën dallimin midis grave që adoptojnë mbiemrat e burrave të tyre dhe grave që nuk e bëjnë këtë; ose, kur një punëmarrëse largohet nga puna për shkak se është kryefamiljare dhe nënë e shumë fëmijëve

c) shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë Kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi...

.....

Ju bëjmë me dije se paditësja, ashtu sikundër cituam dhe më lart, është një grua e ve me dy fëmijë, ndër to një fëmi i mitur. Gjendja e saj ekonomike lë për të dëshiruara dhe situata financiare e saj për të përmbushur detyrimet si nënë e vetme për mirërritjen dhe mirëedukimin, kryesisht për djalin minoren, janë të papërballueshme në gjendjen në të cilën ndodhet... ”

Theksojmë se të njëjtat fakte dhe rrethana që janë paraqitur përpara Komisionerit, bëhen prezent edhe në kërkesë padinë e paraqitur para Gjykatës, duke investuar kështu edhe Gjykatën për të njëjtat pretendime dhe të njëjtin shkak që ka sjellë paralelisht edhe pranë KMD-së, ku *inter alia*, ankuesja ka pretenduar se, largimi i saj nga puna dhe zgjidhja e kontratës së punës është bërë pa shkaqe të arsyeshme, bazuar në përzgjedhje selektive nga ana e AKBN-së, duke qenë në dijeni të faktit se është grua e ve, kryefamiljare, me dy fëmijë, njëri nga të cilët minoren.

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

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

Vendimet unifikuese të Gjykatës së Lartë janë një nga kategoritë e akteve me më ndikim në sistemin ligjor shqiptar dhe sidomos në praktikën gjyqësore. Përmes vendimeve unifikuese mundësohet interpretimi i njësuar i ligjit, duke sjellë si pasojë zbatimin e njësuar të tij në rastet konkrete gjyqësore. Përmes vendimeve unifikuese jo vetëm garantohet shteti ligjor si themel kushtetues i Republikës, por i jepet jetë parimit të sigurisë juridike.

Neni 141, i Kushtetutës shprehet se: *“Për njësimin ose ndryshimin e praktikës gjyqësore, Gjykata e Lartë ka të drejtë të tërheqë për shqyrtim në Kolegjet e Bashkuara çështje të caktuara gjyqësore”*. Pra, Kushtetuta shprehimisht i njeh të drejtën dhe detyrimin Gjykatës së Lartë, që përmes Kolegjeve të Bashkuara të unifikojë, ose më saktë, të “njësojë” praktikën gjyqësore. Kjo kompetencë e

Gjykatës së Lartë detajohet në ligjin nr. 9877/2008 “Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar. (Në nenet 14, 16, 17 dhe 19 të të cilit parashikohet mënyra e ushtrimit të saj).

Ky Ligj, normon se: “Moszbatimi i vendimeve unifikuese, si dhe i vendimeve të tjera të Gjykatës së Lartë, kur, sipas kodeve të procedurave këto vendime janë të detyrueshme përbën shkelje të rëndë disiplinore”. Për rrjedhojë, të gjitha vendimet unifikuese janë të detyrueshme për gjykatat dhe moszbatimi i tyre sjell përgjegjësi disiplinore, me pasojë shkarkimin nga detyra të gjyqtarit.

Juridiksioni gjyqësor është i ndarë nga ai administrativ, por aktet e këtij të fundit janë objekt kontrolli nga gjykata administrative, e cila vendos përfundimisht për çështjen.

Në kontekst të sa më sipër, në rastin e ankuesit, të njëjtat fakte e rrethana janë bërë objekt shqyrtimi si në juridiksionin administrativ dhe atë gjyqësor; atëherë konform nenit 36, paragrafi 3, i Kodit të Procedurës Civile, prevalon shqyrtimi dhe vendimmarrja e këtij të fundit.

Përsa më sipër, pavarësisht dokumentimit të gjendjes familjare të ankueses në kushtet që kjo çështje është duke u gjykuar nga Gjkata e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, si dhe në mbështetje të paragrafit 3, të nenit 36, të Kodit të Procedurës Civile, ku parashikohet: “Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata...”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk mund të shprehet lidhur me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të gjendjes së saj familjare¹⁶, dhe deklaron pushimin e shqyrtimit të saj¹⁷.

B.2 Gjinia

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “*gjinisë*”, nga ana e punëdhënësit/AKBN-së, Komisioneri gjykon se konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi parashikohen si i tillë në nenin 1, të LMD.

“*Gjinia*”, përbën gjithashtu shkak të mbrojtur nga diskriminimi, sipas Kodit të Punës, i cili parashikon në nenin 9, pika 2 : “Me “*diskriminim*” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në *gjininë*, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore,

¹⁶ Bazuar në nenin 36, pika 4, të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ku parashikohet shprehimisht se: “Gjykata mund t’i kërkojë Komisionerit, në çdo fazë të procedimit, që të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në rastin kur Gjykata e kërkon atë, përgatit dhe paraqet mendimin me shkrim, lidhur me çështjen sa më sipër.

¹⁷ Për analogji citojmë vendimet me: nr. 13, datë 28.01.2021, nr. 27, datë 16.02.2021, nr. 77, datë 07.05.2021, nr. 230, datë 25.11.2021, nr. 253, datë 28.12.2021, nr. 77, datë 21.04.2022, nr. 108, date 20.06.2023, nr. 145, datë 26.07.2023, nr. 89, datë 03.04.2024, të Komisionerit.

shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët”.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “*gjinisë*”, Komisioneri vlerëson se “*gjinia*” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet në bazën ligjore të sipërpërmendur, ankuesja është grua dhe pretendon se trajtuar në mënyrë të pafavorshme krahasuar me dy punonjësit e tjerë burra¹⁸, të cilët pavarësisht komunikimit të njoftimit për diskutim të vijimit të marrëdhënieve të punës, iu është nëdërprerë procedura e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, nga ana e punëdhënësit, në ndryshim prej saj, të cilën AKBN e ka larguar nga detyra.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë më pak të favorshëm me shkakun e mbrojtur.

Sikurse rezultoi e provuar, ankuesja E. D, i është nënshtuar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë nga ana e AKBN-së, krahasuar me punonjësin E. Gj, sipas analizës dhe konkluzioneve të Komisionerit, në pikën A, të Vendimit.

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

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

Ky parim përshkon edhe nenin 49, të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”.*

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.¹⁹

Gjykata Kushtetuese²⁰, ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç*

¹⁸ Njëri nga të cilët e ka zëvendësuar ankuesen pas largimit të saj, në pozicionin që ajo mbante/Arkiviste në Sektorin e Arkivës Teknike/AKBN.

¹⁹ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

²⁰ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.

Kjo e drejtë e individit për të përfutur me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi.

E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.

Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë”.

Në rastin në fjalë, Komisioneri konsideron se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis shtetit dhe individit, e cila rregullohet nga dispozitat ligjore në fuqi.

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene Kodin e Punës, i cili në pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar se: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se, parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t’i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe atë material. Respektimi i hierarkisë së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor²¹.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

²¹Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011; nr. 23, datë 08.06.2011.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimt të nenit 8, “*E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare*”. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë shoqëruese shkaqesh.

Ndërkohë Protokollit 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar:

- a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë;
- b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm;
- c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;
- d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.

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

“*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*²²”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës²³ “*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.

²² Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

²³ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

Konventa e përkufizon diskriminimin si - *çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose të profesionit.*

*Karta Sociale Europiane*²⁴ në nenin 1, pika 2, parashikon: “*Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen..... të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...*”

Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim²⁵.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Sociale Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura.

Në referencë të nenit 14, të Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut garantohet barazia e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, sikurse edhe në Kartën Social Europiane (të rishikuar) dhe shtojcën e saj përkatësisht në nenin 24, pika 3, gërma d) parashikohet shprehimisht: “*....Nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit....d) raca, ngjyra, gjinia, gjendja familjare përgjegjësitë familjare, shtatëzania, besimi fetar, opinion politik, prejardhja kombëtare ose origjina sociale*”.

Nocioni i diskriminimit është interpretuar në mënyrë konsistente nga Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut në praktikën e saj ligjore, që ka të bëjë me Nenin 14 të Konventës. Në gjykimin e saj në çështjen e Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar GJED (1985) shprehet: “*një ndryshim në trajtim është diskriminues në rast se ‘ai nuk ka justifikim objektiv dhe të arsyeshëm’, që do të thotë, në rast se ai nuk ndjek një “qëllim të ligjshëm” apo kur nuk ka ‘një marrëdhënie të arsyeshme proporcionaliteti midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që kërkohet të arrihet’.*

Parimi i barazisë gjinore u njoh në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut (1948), e cila afirmoi “*të drejtat e barabarta të burrave dhe grave*”. Forcimi i mëtejshëm i angazhimeve ndërkombëtare në fushën e të drejtave të grave, u pasua me Konventën e Kombeve të Bashkuara (OKB) “*Për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave*” (CEDAW²⁶).

Në nenin 1, të kësaj Konvente (CEDAW) përcaktohet: “*Për qëllimet e kësaj Konvente shprehja “diskriminimi ndaj grave” nënkupton çdo dallim, përjashtim ose kufizim që bëhet mbi bazën e seksit, e që ka për pasojë ose për qëllim të komprometojë ose të asgjësojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin nga gratë, pavarësisht nga gjendja e tyre martesore, mbi bazën e barazisë së burrit dhe*

²⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

²⁵ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

²⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 7767, datë, 09.11.1993.

të gruas, të të drejtave dhe të lirive themelore të njeriut në fushën politike, ekonomike, shoqërore, kulturore, civile ose në çdo fushë tjetër.”

Neni 2, i Konventës parashikon shprehimisht: *“Shtetet palë dënojnë diskriminimin ndaj grave në të gjitha format, pranojnë të ndjekin me të gjitha mjetet e përshtashme dhe pa vonesë, një politikë të eliminimit të diskriminimit kundrejt grave dhe për këtë arsye zotohen;(ç) Të mos ndër marrin asnjë veprim ose praktikë diskriminuese ndaj grave dhe të sigurojnë që autoritetet dhe institucionet publike të veprojnë në përputhje me këtë detyrim; (d) Të marrin të gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj grave që ushtron ndonjë person, organizatë ose çfarëdo ndërmarrje;”*.

Nën frymën e akteve ndërkombëtare të mësipërme, ligji nr. 9970, datë 24.7.2008 *“Për barazinë gjinore në shoqëri”* përmban gjithashtu dispozita kundër diskriminimit gjinor. Qëllimi i këtij ligji²⁷ është:

- a) të sigurojë mbrojtje efikase nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe nga çdo formë sjelljeje, që nxit diskriminimin për shkak të gjinisë;
- b) të përcaktojë masa për garantimin e mundësive të barabarta ndërmjet grave e burrave, për të eliminuar diskriminimin e bazuar në gjini, në çfarëdo formë me të cilën shfaqet;
- c) të përcaktojë përgjegjësitë e autoriteteve shtetërore, qendrore dhe vendore, për të hartuar dhe zbatuar aktet normative, si dhe politikatat që mbështesin zhvillimin dhe nxitjen e barazisë gjinore në shoqëri.

Për sa më sipër, neni 4, i ligjit të mësipërm parashikon shprehimisht: *1. “Barazi gjinore” është pjesëmarrja e barabartë e femrave dhe e meshkujve në të gjithat fushat e jetës, pozita e barabartë ndërmjet tyre, mundësi e shanse të barabarta, për të gëzuar të drejtat dhe për të përmbushur detyrimet në shoqëri, duke përfutur njëllor nga arritjet e zhvillimit të saj.”* Neni 6 i këtij ligji përcakton se: *1. Çdo trajtim më pak i favorshëm i një personi për shkak të gjinisë, në krahasim me trajtimin që i bëhet, i është bërë ose do t'i bëhej një personi të gjinisë tjetër, në një situatë të ngjashme, përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë dhe ndalohet.”*

Referuar nenit 3, pika 1, të LMD të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si: *““Diskriminimi” është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

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

²⁷ Referuar nenit 2, të ligjit nr.9970, datë 24.7.2008 *“Për barazinë gjinore në shoqëri”*;

i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”.

Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021-2030, miratuar me VKM nr. 400, datë 30.06.2021 “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021-2030, dhe të Planit të saj të Veprimit”:

E konceptuar si vijim dhe e lidhur logjikisht me Strategjinë e mëparshme për Barazinë Gjinore 2016-2020²⁸, “SKBGJ 2021-2030” përbën një udhërrëfyes drejt një shoqërie ku të gjithë individëve gra, burra, të reja, të rinj, vajza e djem, pavarësisht moshës, gjinisë, vendlindjes e vendbanimit, grupit etnik apo social, aftësive të kufizuara, përkatësisë e besimit fetar, shprehjes së identitetit gjinor e orientimit seksual, si dhe karakteristikave të tjera individuale, u jepen mundësi të barabarta të zhvillojnë potencialet e tyre; të marrin pjesë në mënyrë të barabartë në vendimmarrjen politike e publike; të zgjedhin e të zgjidhen; të edukohen dhe aftësohen gjatë gjithë jetës; të punësohen e punësojnë duke avancuar drejt profesioneve të reja e duke sfiduar stereotipet dhe ndarjen gjinore të punës; të ndikojnë në zhvillimin socio-ekonomik të vendit dhe të mbështeten për t’u zhvilluar në aspektin social dhe ekonomik; të krijojnë familje të shëndetshme, ku prindërit ndajnë përgjegjësitë në mënyrë të barabartë dhe ku komunikimi është çelësi i zgjidhjes së problemeve; të jetojnë të lirë nga praktikrat e dëmshme dhe dhuna; si dhe ku grupet e cënueshme trajtohen me përparësi dhe mbështeten derisa të fuqizohen e gëzojnë të drejta dhe mundësi të barabarta në të gjitha fushat e jetës - pra një shoqëri ku barazia nuk ngatërrohet me njëtrajtshmërinë dhe ku askush nuk duhet të mbetet pas.

“SKBGJ 2021-2030” është e katërta e këtij lloji dhe padyshim reflekton (sikurse dhe strategjitë e mëparshme), përparësinë dhe vëmendjen e veçantë që Qeveria e Shqipërisë i kushton arritjes së barazisë gjinore, si dhe zvogëlimit të dhunës me bazë gjinore e dhunës në familje, duke e konsideruar adresimin e duhur të tyre si kushte drejt një zhvillimi të qëndrueshëm.

Në të gjithë dokumentin strategjik dhe planin e veprimit të SKBGJ 2021–2030, theksohet rëndësia e mbështetjes, trajtimit dhe fuqizimit të grave, të rejave dhe vajzave në tërësi, përfshirë edhe nga grupe të cënueshme e që pësojnë diskriminim të shumëfishtë si: gra, të reja dhe vajza nga zonat rurale, nga minoritetet etnike, me aftësi të kufizuara, LGBTI+, nëna të vetme, të dhunuara, të trafikuar, të moshuara, azilkërkuese, etj, pra nga të gjitha grupet në shoqëri.

Në Objektivin specifik III.1 është parashikuar: “Mbrotjtja më e mirë e grave, burrave, të rejave, të rinjve, vajzave dhe djemve nga të gjithë grupet, nga të gjitha format e praktikave të dëmshme, seksizmit, dhunës me bazë gjinore dhe dhunës në familje, përmes përmirësimit të legjislacionit, zbatimit efektiv të tij, ofrimit të shërbimeve mbështetëse të specializuara për personat e dhunuar, ndëshkimin e dhunuesve dhe vënien në funksionim të programeve rehabilituese”.

²⁸<https://www.un.org.al/sites/default/files/SKGBJ-AL-web.pdf>

Kodi i Punës, mbi bazën e të cilit janë rregulluar marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe AKBN-së, në nenin 9, sanksionon:

“1. Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. 2. Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët. 3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive..... 5. Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën; ... ”.

Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin nenin 33, pika 7/1 të LMD-së ku sanksionohet se: *“7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.*

Një rregullim të posaçëm të barrës së provës për çështjet e diskriminimit në punësim dhe profesion e bën edhe Kodi i Punës, duke sanksionuar në nenin 9, pika 10, të tij se: *“10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”,* si dhe Kodi i Procedurave Administrative, duke parashikuar në nenin 82, pika 2, si vijon: *“2. Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.*

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime *“...të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë*

dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara²⁹”.

Të njëjtin qëndrim me praktikën e GJEDNJ-së, mban dhe Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, e cila në Vendimin me nr. 16, datë 12.03.2024, arsyeton *inter alia*, se:

“Gjykata çmon se duhet analizuar në rrafshin kushtetues se kujt prej palëve që janë të përfshira në marrëdhëniet e punës (punëdhënës dhe/ose punëmarrës) i takon barra e provës.

GJEDNJ-ja, gjatë shqyrtimit të çështjeve ku është ngritur pretendimi për diskriminim, ka përcaktuar se, pasi kërkuesi ka treguar një ndryshim në trajtim, i takon shtetit përgjegjës të tregojë se trajtimi i ndryshëm ishte i justifikuar (shih *Timishev kundër Ruisë*, datë 13.12.2005, § 57). Kur Gjykata, bazuar në rrethanat konkrete, pranon që ka një çështje *prima facie* diskriminimi, atëherë barra e provës kalon te shteti përgjegjës për të siguruar justifikimin e tij. Rrethanat specifike të fakteve dhe natyra e pretendimeve në disa raste e bëjnë jashtëzakonisht të vështirë në praktikë për kërkuenin të provojë diskriminimin, ndaj bëhet i nevojshëm kalimi i barrës së provës tek autoritetet përgjegjëse (shih *Cînta kundër Rumanisë*, datë 18.02.2020, §79)

Për sa më lart, Gjykata thekson se neni 18 i Kushtetutës, që parashikon ndalimin e diskriminimit, para së gjithash, sanksionon një detyrim negativ, sipas të cilit askush të mos diskriminohet padrejtësisht për shkaqe që lidhen, ndër të tjera, me bindjet politike ose me gjendjen shoqërore. Në këtë pikë, Gjykata evidenton se aty ku ekzistojnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, i takon autorit të diskriminimit, në këtë rast punëdhënësit, të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të këtij parimi. Kalimi i barrës së provës nga punëmarrësi (viktima e diskriminimit) te punëdhënësi (autori i diskriminimit) lidhet me vulnerabilitetin e të diskriminuarit, ndaj ai mjafton të paraqesë fakte të besueshme që prezumojnë *prima facie* ekzistencën e një rrethane specifike diskriminuese që ka çuar në një trajtim më pak të favorshëm ose në shkaktimin e dëmit ndaj tij. Nga ana tjetër, gjykata ka detyrën për të verifikuar nëse faktet e pretenduara ekzistojnë dhe të vlerësojë nëse provat e paraqitura nga punëdhënësi janë të mjaftueshme për të nxjerrë konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk ka qenë për shkaqe diskriminuese. Me fjalë të tjera, kjo do të thotë se barra e provës në lidhje me shkaqet për diskriminim në marrëdhëniet e punës i përket fillimisht punëmarrësit, por nëse ky i fundit paraqet disa fakte, të cilat mbështesin në mënyrë të arsyeshme një prezumim për diskriminim, barra e provës kalon te punëdhënësi.”

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

²⁹ Gjednj *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. Gjednj, *Timishev v. Ruisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe Gjednj, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

Sa më sipër, fillimisht duhet të krijohet një prezumim i diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek pala e akuzuar, e cila duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

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

Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëren nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.³⁰

Parimi i zhvendosjes/shpërndarjes së barrës së provës, në çështjet e diskriminimit është i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - *praesumptio iuris tantum* dhe po kështu bazohet tek logjika e përdorur për vendosjen e lidhjes mes fakteve që tregojnë trajtim të mundshëm diskriminues dhe ekzistencës së këtij trajtimi në realitet. Barra e provës zhvendoset/shpërndahet dhe pala kundër të cilës është paraqitur ankesa, për të vërtetuar se nuk ka patur diskriminim, duhet të rrëzojë supozimin faktik se ka patur diskriminim.

Në aspektin procedural, si fillim duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar, është shkak i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Komisioneri çmon të nevojshme të theksoj se, është pikërisht bazuar në standardin e mësipërm të të provuarit, që do të shqyrtojë dhe do të konkludojë në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Në analizë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, jemi në kushtet kur mund të prezumohet (diskriminimi *prima facie*) se në pamje të parë ankuesja E. D, është diskriminuar për shkak të gjinisë, nga ana e punëdhënësit, pasi, ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të drejtë dhe të barabartë me dy punonjësit burra dhe specifikisht me punonjësin E. Gj, përse i takon largimit nga puna

Rrjedhimisht, bazuar në standardin e provës, AKBN-së, i kalon barra e provës për të provuar se, trajtimi i padrejtë dhe i pabarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesja ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm.

Nga ana e punëdhënësit nuk u sollën prova dhe argumente bindës:

³⁰ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

- që të mund të provonin apo përlijn faktin se procedura e ndjekur për largimin e ankueses nga puna, ishte bërë në respektim të kuadrit ligjor në fuqi, i cili rregullon marrëdhëniet e punës punëdhënës-punëmarrës;
- që motivacioni i dhënë, i cili ka shërbyer për zgjidhjen e kontratës me të, të ishte i justifikuar dhe i provuar bazuar në fakte, prova e dokumentacion shkresor,
- si dhe që ankuesja të ishte trajtuar në mënyrë të drejtë e të barabartë, qoftë në raport me të drejtën e saj ligjore, qoftë në raport me dy punonjësit burra, gjatë procedurës së iniciuar për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ta.

AKBN nuk arriti të provojë se:

- Ankueses t'i ishte komunikuar dhe bërë i njohur fakti se po largohej nga puna edhe për: mospërmbushje të kriterit arsimor për pozicionin që mbante si Specialiste Arkive dhe mospërmbushje të detyrave funksionale;
- Që asaj t'i ishte ofruar dhe garantuar mundësi reale për t'u mbrojtur efektivisht nga masa ekstreme e dhënë kundrejt saj, duke i zgjidhur marrëdhëniet e punës në mënyrë të njëanshme me të;
- Që ka respektuar parimin e kontradiktorialitetit, si pjesë thelbësore e procedurës kontestimore.
- Që masa e marrë për largimin e saj nga detyra është e arsyetuar, proporcionale, e drejtë, dhe e bazuar në fakte, prova e ligj;
- Që është trajtuar në mënyrë të barabartë me punonjësit meshkuj gjatë procedurës së iniciuar dhe ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ta dhe se, largimi nga puna vetëm për punonjëset gra dhe specifikisht ankuesen, krahasimisht me punonjësit burra (E. Gj, E. J) nuk ka lidhje me gjininë e saj.

Në këtë kontekst, subjektit ankues, nga ana e AKBN-së, duhet t'i ishin siguruar të gjitha garancitë ligjore të parashikuara nga kuadri ligjor në fuqi, në mënyrë që ajo si punëmarrëse të kishte mundësi reale për t'u mbrojtur efektivisht, me qëllim që ajo të njihej me të gjitha shkaqet e pretenduara nga punëdhënësi (mospërmbushja e kriterit arsimor dhe detyrave funksionale), me të cilat ajo është njohur vetëm pas largimit të saj nga puna, duke mos i lënë asnjë mundësi për t'u dëgjuar e mbrojtur ndaj tyre.

Njëkohësisht sa më sipër, zgjidhja e marrëdhënieve të puënës me ankuesen, jo vetëm që nuk rezultoi që këtë ndodhur për ndonjë shkak ligjor, por nga faktet dhe aktet e administruara Komisioneri konstaton se punëdhënësi, deklaroi motivacione të pambështetura në prova e fakte, si dhe deklaroi shkaqe të tjera, të ndyshme që kanë shërbyer për zgjidhjen e kontratës së punës me të.

Lidhur me sa më sipër, si dhe në analizë të rastit konkret, Komisioneri gjykon se, procedura e ndjekur nga punëdhënësi për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen, është jo e ligjshme si dhe në kundërshtim me të drejtat e saj ligjore, normuar nga legjislacioni për marrëdhëniet e punësimit.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Organi publik çmon, sipas bindjes së tij, se cilat fakte do të konsiderohen të provuara, bazuar në vlerësimin e hollësishëm të çdo prove veçmas dhe të gjitha provave së bashku, si dhe në rezultatin tërësor të hetimit.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, punëdhënësi nuk arriti të provojë me dokumentacion apo prova të tjera që ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pafavorshme e të pabarabartë, lidhur me procedurën e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës, krahasuar me dy punonjësit burra (specifikisht me z. E. Gj, i cili është emëruar në pozicionin e punës që ajo mbante si Specialiste Arkive)

Organi vendimmarrës në respektim të parimit të kontradiktorialitetit, ka detyrimin që para se të japë vendimin, çdonjëherë nga palët t'i japë mundësinë për të paraqitur mendimin lidhur me çështjen mbi të cilën duhet vendosur, si dhe për t'u deklaruar lidhur me pretendimet e palës kundërshtarë. Bazuar mbi këtë parim sigurohet barazia e palëve në procesin e iniciuar para organit vendimmarrës dhe mbledhja e fakteve relevante për vendosje meritorë, por edhe konstatimi se çfarë është kontestuese e jokontestuese mes palëve.

Barazia e dy palëve me interesa të kundërta ndikon që secilës palë t'i njihet e drejta që të shprehet në lidhje me veprimet proceduriale, të cilat kryhen nga pala kundër së cilës është ankuar. Duke i vënë në pozita të barabarta, ligji krijon njëkohësisht parakusht për gjykim objektiv. Pikërisht për këtë shkak, shkelja e parimit të kontradiktorialitetit është paraparë si shkelje esenciale e dispozitave të procedurës kontestimore. Praktika e GJEDNJ-së ka vendosur standarde për krijimin e mundësisë të secilës palë, për t'u mbrojtur efektivisht në të drejtën që pretendon se i është shkelur.

Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri konstaton se procedura e ndjekur për zgjidhjen të kontratës së punës me znj. D, është në paligjshmëri dhe në shkelje të parimit të paanësisë e procesit të rregullt ligjor.

Komisioneri vlerëson se nga ana e AKBN-së nuk u arrit të provohej:

- Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesja, që është gjinia dhe trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë nga ana e AKBN-së, të konstatuar edhe nga Komisioneri në këtë vendim;
- Që për veprimet dhe mosveprimet e AKBN-së kundërt ankueses ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime dhe mosveprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

Në rastin konkret argumentat dhe pretendimet e paraqitura nga znj. D, janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë bindjen se trajtimi i ankueses në këtë mënyrë të pafavorshme e të pabarabartë, ka ardhur pikërisht për shkakun e pretenduar prej saj.

Në kushtet kur, nga ana e AKBN-së nuk u arrit të provohej që diferenca në trajtim e ankueses krahasuar me punonjësit burra (specifikisht punonjësin E. Gj) nuk ishte e lidhur me shkakun e

pretenduar nga ankuesja, që është gjinia, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, nga ana e AKBN-së, pikërisht për shkakun e pretenduar prej saj.

Në këtë mënyrë plotësohet elementi i nevojshëm për të përcaktuar nëse diskriminimi ka ndodhur, pra lidhja shkakësore, pasi në mungesë të një justifikimi për ligjshmërinë e veprimeve nga ana e punëdhënësit, si dhe për trajtim të barabartë të ankueses me punonjësit burra, shkakun i mbrojtur, pra gjinia, mbetet i vetmi shpjegim i arsyeshëm, në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të.

Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e sanksionuar në Kodin e Punës, dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Komisioneri, gjykon se, veprimet e punëdhënësit kanë qenë të motivuara, nga gjinia e ankueses, dhe se asaj i është cenuar një e drejtë themelore kushtetuese, siç është e drejta për punë dhe e ushtrimit të detyrës.

Puna është një veprimtari jetike e individëve të aftë për punë. Ajo është burimi i të ardhurave që ata sigurojnë mjetet e jetesës. Gjithashtu, marrëdhënia e punës (*punësimi*) është, përveç të tjerash, një marrëdhënie sociale dhe shoqërore.

Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojtë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësve, si dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë, mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të tij.

E drejta për punë buron nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e sanksionuar dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në përfundim të analizimit të çështjes në tërësi, Komisioneri konstaton se, trajtimi i padrejtë, i pabarabartë i ankueses, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues është diskriminuar nga ana e punëdhënësit/AKBN-së, në të drejtën për punësim, pasi ajo i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve

të punës, bazuar jo në motivacionin e deklaruar, për shkak të vështirësisë financiare të Institucionit, por për shkak të gjinisë së saj.

Për rrjedhojë punëdhënësi, ka shkelur dispozitat e ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, shkronja c, të tij.

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenin 1, nenin 3, pika 1, nenin 3, pika 2, nenin 7, nenin 12, pika 1, shkronja c), nenin 13, pika 1, shkronja a), nenin 32, shkronja a), si dhe nenin 33, pikat 7/1, 10, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, E. D, në të drejtën për punësim, për shkak të gjinisë nga ana e punëdhënësit, Agjencisë Kombëtare të Burimeve Natyrore.
2. Pushimin e shqyrtimit të ankesës të paraqitur nga subjekti ankues, E. D, në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes familjare, nga ana e Agjencisë Kombëtare të Burimeve Natyrore, për shkak se çështja, lidhur me këtë pretendim, është duke u gjykuar nga Gjykata e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë.
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankimim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA