



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 166/1 Prot.

Tiranë, më 30 . 01 . 2025

V E N D I M

Nr. 25, datë 30 . 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 nr. 15 Regj., datë 21.01.2025, të z. S. D, kundër Shoqërisë Rajonale të Ujësjellës Kanalizime Fier, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “moshës”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, z. S. D, në ankesën e parashtruar pranë Komisionerit, ndër të tjera, shprehet se, ka qenë i punësuar pranë Shoqërisë Rajonale të Ujësjellës Kanalizime Fier, prej datës 20 dhjetor 2022, deri më datë 13 maj 2024.

Në datën 10 janar 2024, pala ankuese shprehet se, megjithëse ka mbushur moshën për daljen në pension pleqërie, duke qenë se gëzonte shëndet të plotë e të mirë, kishte fizik të përshtatshëm si dhe ishte i aftë për të vazhduar punësimin e tij, ka paraqitur një kërkesë për shtyrjen e afatit të daljes në pension, bazuar në nenin 33, të ligjit nr. 7703/1993 “*Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e*

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

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

Shqipërisë”, të ndryshuar. Kjo kërkesë është depozituar në datën 4 dhjetor 2023, nëpërmjet shërbimit postar në selinë e punëdhënësit, por edhe elektronikisht në adresën e postës elektronike.

Në datën 13 maj 2024, ankuesit i është njoftuar largimi nga puna, për të cilin pretendon se punëdhënësi nuk ka respektuar procedurën e parashikuar nga Kodi i Punës, sa i takon shkakut të daljes së tij në pension.

Ankuesi, ndër të tjera, shprehet se: *“Mbështetur në këto rrethana, dalja në pension është bërë për shkak të zgjidhjes së kontratës së punës. Ky shkak përbën një diskriminim të hapur nga ana e UK Fier dhe për këtë arsye po i drejtohem Komisionerit për konstatimin e diskriminimit.*

...zgjidhja e kontratës së punës me arsyetimin se ankuesi ka arritur moshën e pensionit dhe se marrëdhënia e punës duhet të ndërpritet, për më tepër pa respektuar procedurën ligjore të parashikuar nga Kodi i Punës, përbën një trajtim të pafavorshëm, të padrejtë ose të paligjshëm ndaj ankuesit, duke krijuar baza për mohimin e barazisë ndaj tij duke e ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë e jo të barabartë.

...në rastin në fjalë, zgjidhja e kontratës së punës është realizuar për shkak të arritjes së moshës së pensionit të ankuesit. Ky i fundit duke qenë në kushte të mira fizike e shëndetësore, ka paraqitur paraprakisht kërkesën për shtyrjen e afatit të daljes në pension, e cila me veprime konkludente është pranuar, por zgjidhja është realizuar pak kohë më vonë, bazuar në arsyen e daljes në pension pa respektuar procedurat ligjore...

...në përfundim, mbrojtja e barazisë dhe ndalimi i diskriminimit përbëjnë shtylla themelore të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë dhe të sistemit juridik kombëtar dhe ndërkombëtar. Përmes një kuadri ligjor të avancuar dhe gjithëpërfshirës, si dhe zbatimit të parimeve të universalitetit dhe gjithëpërfshirjes, legjislacioni shqiptar garanton të drejtat e çdo individi, duke parashikuar një katalog të hapur shkaqesh diskriminimi. Rasti i trajtimit të diskriminimit bazuar në moshë, sidomos në fushën e punësimit, tregon nevojën për zbatimin rigoroz të ligjeve dhe promovimin e një qasjeje më të drejtë e të barabartë në praktikë.”

Subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës së tij të konstatojë diskriminimin për shkak të moshës, nga ana e UK Fier.

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.

Gjatë shqyrtimit paraprak që Komisioneri i ka bërë parashtrimeve dhe dokumentacionit të depozituar nga pala ankuese, ka rezultuar se:

Pjesë e dokumentacionit të dërguar pranë KMD-së, është dhe kërkesë-padia e datës 30.08.2024, drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Fier, me paditës: subjektin ankues, z. S. D dhe subjekt të paditur, ish-punëdhënësin, Shoqërinë Rajonale të Ujësjellës Kanalizime Fier.

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

Theksojmë se, të njëjtat fakte dhe rrethana janë paraqitur edhe përpara Komisionerit. Po ashtu i njëjti shkak që bëhet prezent në kërkesë-padinë e paraqitur para Gjykatës, është pretenduar dhe tek Komisioneri.

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

“...pala paditëse gëzon legjitimitim aktiv pasi është personi që pretendon realizimin e të drejtave të tij, si rrjedhojë e shkeljeve procedurale të kryera nga Shoqëria UK Fier, ku ka qenë i punësuar dhe cenimit që i është bërë marrëdhënies së punësimit në mënyrë të padrejtë, diskriminuese dhe në kundërshtim me ligjin.

...siç konstatohet dhe nga provat bashkëlidhur kërkesë-padisë, pala paditëse ka qenë e punësuar pranë UK Fier dhe është larguar nga detyra, në mënyrë të njëanshme, të menjëhershme dhe pa një shkak të justifikuar.

...pala e paditur gëzon legjitimitet pasiv pasi është pala e cila me veprimet dhe mosveprimet e saj ka cenuar paditësin në marrëdhënien e tij të punësimit, i ka mohuar të drejtat e tij si dhe ka shkelur ligjin material e procedural³.

...largimi nga puna për shkak të arritjes së moshës së pensionit nuk përbën një shkak të justifikuar sipas nenit 153, pika 2 dhe 3, të Kodit të Punës, në mënyrë që kontrata e punës të zgjidhet në mënyrë të menjëhershme në përputhje me nenin 155, të Kodit të Punës.

Përfundimi i marrëdhënies së punës për shkak të moshës së pensionit përbën shkak të arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës së punës dhe si rrjedhojë në përputhje me nenet 143, 144, pika 3 dhe 153, të Kodit të Punës, punëdhënësi mund ta zgjidhë kontratën e punës, duke respektuar procedurën dhe afatin e njoftimit.

Së pari, në datën 10 janar 2024, paditësi ka mbushur moshën për daljen në pension, por duke qenë se gëzonte shëndet të plotë dhe të mirë, kishte fizik të përshtatshëm, si dhe ishte i aftë për të vazhduar punësimin e tij, ai ka paraqitur një kërkesë për shtyrje të afatit të daljes në pension, bazuar në nenin 33, të ligjit nr. 7703/1993 “për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar.

Kjo kërkesë është depozituar si nëpërmjet shërbimit postar me datë 4 dhjetor 2023, po ashtu edhe nëpërmjet postës elektronike të punëdhënësit, para se paditësi të mbushte moshën për daljen në pension.

Dhe nëse kjo procedurë mund të kishte qenë “në harresë” fillimisht prej palës së paditur, faktikisht ajo është vënë në dijeni të ekzistencës së saj, personalisht nga pala paditëse, e cila e ka informuar për këtë situatë dhe dëshirën për vazhdimin e marrëdhënies së punësimit.

Duke qenë se marrëdhënia e punësimit nuk është ndërprerë që prej janarit 2024, kur paditësi ka mbushur moshën e daljes në pension, ky ka qenë vetë vullneti i palës së paditur për ta vazhduar marrëdhënien e punës më gjatë.

Pavarësisht kësaj, në çdo rast, si dhe për çdo shkak, pala e paditur ka patur detyrimin që të zbatonte të gjitha procedurat e parashikuara ligjore për zgjidhjen e kontratës së punës.

Ajo duhet të njoftonte dhe të konsultojë me paditësin, për shkakun e largimit, duhet ta informonte paditësin për të drejtat e tij, si dhe ta dëgjonte për çdo pretendim të mundshëm që ai mund të kishte. Por faktikisht, e gjithë procedura është kryer në heshtje duke cenuar kështu të drejtat e paditësit në këtë proces.

Së dyti, rezulton se ky shkak ka ekzistuar për palën e paditur që prej 10.01.2024 dhe pala e paditur para arritjes së kësaj date ose menjëherë pas saj, nuk ka ndërmarrë asnjë veprim për zgjidhjen e kontratës së punës, por në heshtje ka pranuar kërkesën e paditësit dhe ka vazhduar marrëdhënien e punës me të.

³ Referoju faqes 2, të kërkesë-padisë së z. D.

Kjo pikë është e rëndësishme që të shihet e lidhur ngushtë dhe me pritshmëritë e ligjshme të paditësit. Nga veprimet konkludente të të paditurit, rezulton se ai ka shprehur vullnetin për të vazhduar marrëdhënien e punës dhe se shtyrja e daljes në pension prej tij, nuk është bërë për një kohë relativisht të shkurtër (ditë apo javë), por është bërë për më tepër se tre muaj. Ndodhur në këto kushte, paditësi ka patur pritshmëri që kjo marrëdhënie do të vazhdonte më gjatë dhe jo të gjendej në situatën e zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës.

Së treti, referuar nenit 153 të Kodit të Punës, dalja në pension nuk përbën shkak të justifikuar për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës, por punëdhënësi do të duhet në çdo rast të respektojë detyrimet e tij për zgjidhjen e saj sipas Kodit të Punës....

Së katërti, i padituri ka shkelur parimin e mirëbesimit të parashikuar në nenin 11/1, të Kodit të Punës dhe i alabouruar nga jurisprudenca...

Së pesti, për të mbështetur argumentat për sa i përket zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme, bazuar në kriterin e moshës, si një kriter diskriminues, jurisprudenca e GJEDNJ-së e ka interpretuar në kuadër të nenit 14, të KEDNJ-së, ku ka theksuar se çdo formë diskriminimi në bazë të moshës është e ndaluar, përfshirë diskriminimin në lidhje me vazhdimin e marrëdhënieve të punës, pas daljes në pension. Gjykata ka vendosur që punonjësit e moshuar duhet të kenë të njëjtat të drejta si kolegët e tyre më të rinj, në lidhje me vazhdimin e punës dhe me kushtet e punës.

....një situatë e tillë bën që sjellja e punëdhënësit të mos jetë thjesht e paligjshme, por dhe abuzive me pozitën e tij si punëdhënës, ndërkohë që edhe marrëdhënia e punës nuk është thjesht një marrëdhënie juridike, por është mjete kushtetues dhe ligjor mbi të cilën individët bazojnë të drejtën e tyre për të jetuar me punë të ligjshme (neni 49, i Kushtetutës). Kjo situatë përbën shkallën më të lartë të padrejtësisë, së cilës, si rregull, duhet t'i përgjigjet masa maksimale e dëmshpërblimit, pavarësisht nga rrethanat e tjera..."

Në kërkesë-padinë e depozituar para Gjykatës, citohet ndër të tjera, se, veprimet e ndërmarra nga ana e punëdhënësit kundrejt paditësit S. D, janë në kundërshtim flagrant me dispozitat ligjore, ku garantohet mbrojtja nga diskriminimi, ndër të cilat citohet dhe neni 14⁴, i Konventës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (KEDNJ) dhe jurisprudenca e GJEDNJ-së (Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut) mbi barazinë dhe mosdiskriminimin.

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

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

⁴ Neni 14, i KEDNJ-së, "Ndalimi i diskriminimit", parashikon se: "Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër."

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

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

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

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

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

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

Në këtë kontekst, në kushtet që kjo çështje është duke u gjykuar nga Gjykata, bazuar në paragrafin 3, të nenit 36, të Kodit të Procedurës Civile, ku parashikohet se: *“...Asnjë institucion tjetër nuk ka*

të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata...”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk mund të shprehet, lidhur me ankesën me nr. 15 Regj., datë 21.01.2025, të z. S. D, dhe deklaron pushimin e shqyrtimit të saj⁵.

Bazuar në nenin 36, pika 4, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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 atë⁶, përgatit dhe paraqet mendimin me shkrim, lidhur me çështjen sa më sipër.

PËR KËTO ARSYE:

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

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Pushimin e shqyrtimit të ankesës nr. 15 Regj., datë 21.01.2025, të paraqitur nga subjekti ankues, S. D kundër Drejtorisë Rajonale të Ujësjellës Kanalizime Fier, për shkak se çështja është duke u gjykuar nga Gjykata e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Fier.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

⁵ 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, datë 20.06.2023, nr. 145, datë 26.07.2023, nr. 89, datë 03.04.2024, të Komisionerit.

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