



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 436 Prot.

Tiranë, më 06.03.2025

V E N D I M

Nr. 50, Datë / / 2025

Mbështetur në nenin 32, pika 1, germa a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”¹, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr.151 Regj., datë 17.07.2024, me palë ankuese z. Sh. M., kundër Institutit të Sigurimeve Shoqërore, me pretendimin se është diskriminuar për shkak “gjendjes ekonomike” dhe “çdo shkak tjetër”.

Pas shqyrtimit fillestar të ankesës së mësipërme, Komisioneri²,

K O N S T A T O I:

I. Pretendimet sipas subjektit ankues.

Referuar ankesës së depozituar pranë Komisionerit, ankuesi parashtron se: “Ankesa ime ka të bëjë me procesin e aplikimit për punë pranë Institutit të Sigurimeve Shoqërore, Rruga e “Durrësit”, Tiranë, për pozicionet: specialist për koordinimin e dokumentacionit / Dega e Përdorimeve / Sektori i Përdorimeve nr. 1 / DRSSH Durrës dhe specialist kontrollues-verifikues / Dega e Arkivit / DRSSH Durrës. Ankesa i drejtohet Drejtorisë së Tiranës për shkak se është drejtoria ku dërgohet dokumentacioni dhe konkurenti për pozicionin duhet të paraqitet këtu për kryerjen e provimit. Si një student i sapo diplomuar dhe i papunë, unë kundërshtoj për kostot që ka vetëm konkurimi, si një burokraci e panevojshme për fazën e ndodhur. Çdo aplikim kërkon fotokopje që kushtojnë 200-300 lekë, noterizimi i diplomave nga 1000-1500 lekë dhe raporti mjekësor 200 lekë shtesë. Këto shpenzime përbëjnë një shumë të papërballeshme për dikë në situatën time, veçanërisht kur nuk ka alternativë online dhe kërkojnë vetëm fotokopje, përderisa unë thjesht po konkuroj për vendin e punës dhe nuk jam aprovuar në këtë pozicion ende. Unë besoj se kërkesa e të gjitha këtyre dokumenteve në fazën e aplikimit për konkursin e punës është e tepërt. Do të ishte më e arsyeshme në fazën e miratimit të punës. Kjo kërkesë duket diskriminuese, veçanërisht pasi unë jam aktualisht

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

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

pa punë dhe student. Tarifat e aplikimit prej 1500-2000 lekë për aplikim janë shumë të larta për situatën time, duke shtuar këtu dhe kërkesat e mia të shpeshta për punë.”

Në përfundim, ankuesi kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore, heqjen e disa kërkesave për këtë fazë aplikimi.

Procedurat e ndjekura nga Komisioneri

Pas kryerjes së verifikimit paraprak të ankesës dhe akteve bashkëlidhur saj, KMD gjykoj se kjo ankesë duhet plotësuar me informacion vijues. Për këtë arsye, Komisioneri iu drejtua ankuesit me shkresën nr.365/1 prot., datë 27.02.2025, ku kërkohet informacioni i mëposhtëm:

- Shpjegime të hollësishme mbi shkaqet e diskriminimit të pretenduar në ankesë dhe si kanë ndikuar këto shkaqe në kryerjen e sjelljes diskriminuese nga ana e Institutit të Sigurimeve Shoqërore. Të përcaktohet qartë cila është karakteristika, apo veçantia që ju e mbartni dhe që presumohet që ka ndikuar në kryerjen e sjelljes diskriminuese. Ky informacion duhet të shoqërohet me fakte dhe prova konkrete që vërtetojnë se ju i mbartni këto shkaqe të pretenduara.
- Informacion nëse keni paraqitur kërkesë puësimi apo ankesë pranë Institutit të Sigurimeve Shoqërore; nëse po, ju lutemi të na vini në dispozicion kopje të përgjigjes së kthyer.
- Çdo informacion ose dokumentacion tjetër shtesë që ju do ta gjykoni të nevojshëm në mbështetje të ankesës tuaj.

Sa sipër, nga ana e ankuesit nuk u kthye asnjë përgjigje dhe nuk është plotësuar asnjë nga dokumentacionet që u kërkuan nga ana e Komisionerit me shkresën nr. 365/1 prot., datë 27.02.2025, dhe pse sipas Fletës së Lajmërim Marrjes nr. RR 769 531 767 767 AA të Zyrës Postare, ankuesi ka refuzuar të marrë zarfin postar.

Duke marrë shkas nga mosmarrja dijeni nga ankuesi në lidhje me sa është kërkuar nga Komisioneri për trajtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, inspektori i çështjes me email-in e datës 04.03.2025 i ka kërkuar njëherë informacion ankuesit, i cili ka kthyer përgjigje përmes email-it të datës 04.03.2025.

Në këtë email, ankuesi ka dhënë dhe shpjeguar të njëjtin informacion, arsye dhe shkaqe që ka dhënë edhe në ankesën e tij, por që nuk ka dërguar asnjë dokumentacion në cilësinë e provave për të mbështetur shkaqet dhe pretendimet e tij në lidhje me sa ka pretenduar.

Mbështetur në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se:

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar se: *“Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të presumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.*

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku 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.

Sa më sipër, pala ankuese duhet të paraqesë fakte dhe prova që mbështesin pretendimin e tij për diskriminim. Në këtë rast, ankuesi nuk ka paraqitur prova të mjaftueshme për të mbështetur pretendimin e tij për diskriminim, dhe sipas emailit të datës 04.03.2025, ka dhënë dhe shpjeguar të njëjtin informacion si në ankesën e tij, por që nuk ka dërguar asnjë dokumentacion në cilësinë e provave.

Vetëm pasi pala ankuese të paraqesë fakte dhe prova të mjaftueshme, barra e provës kalon tek pala e paditur (punëdhënësi), e cila duhet të provojë se veprimet e tij nuk përbëjnë diskriminim. Kjo është një detyrim ligjor i palës tjetër, që duhet të vërtetojë se trajtimi i ankuesit nuk ka qenë diskriminues, duke ofruar prova dhe argumente që mbështesin legjitimitetin e veprimeve të saj.

Nga shqyrtimi paraprak i ankesës dhe bazuar në nenin 33, pika 4, germa “b” të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, ku parashikohet se: *“4. Ankesa nuk pranohet nëse:ç)nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim;”*. Komisioneri vlerëson se ankesa nuk duhet të pranohet pasi është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji, bazuar në arsyetimin vijues:

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

Neni 14 i Konventës Evropiane për Drejtat e Njeriut (KEDNJ), ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, ndërkohë që Protokolli 12-të i KEDNJ-së, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja. Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se “diskriminimi” do të thotë që të trajtosh ndryshe pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, persona të cilët ndodhen në situata të ngjashme dhe diferenca në trajtim,

nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, se trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim dhe nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet. Sipas GJEDNJ, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu çënohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve objektivisht e ndryshme.

Bazuar në nenin 3, pika 1, të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përcaktohet si : “*çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.*”

Në Kreun II, të LMD parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Konkretisht, neni 12/1/c, i LMD, ku parashikohet 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 diskriminimin që mund t’i bëhet punëmarrësit jo vetëm në lidhje me momentin e pushimit nga puna apo zgjidhjes së kontratës së punës, por edhe trajtimin diskriminues gjatë marrëdhënies së punës në të gjitha elementët e kësaj marrëdhënie.

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

Si rregull, në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, pala ankuese duhet të provojë në radhë të parë se, shkakun e pretenduar është një shkak që gëzon mbrojtje sipas ligjit, dhe në radhë të dytë duhet të provojë ekzistencën e tij. E njëjta qasje gjen zbatim edhe kur pretendohet se diskriminimi ka ndodhur për më shumë se një shkak. Megjithatë, vetëm identifikimi i një ose më shumë shkaqeve, të cilat mbrohen në mënyrë të shprehur nga ligji, nuk është e mjaftueshme për të ngritur një pretendim për diskriminim. Personi i cili pretendon se është diskriminuar për një ose më shumë se një, nga shkaqet e mbrojtura, duhet të provojë ekzistencën e shkakut/shkaqeve të

pretenduara të diskriminimit dhe të parashtrijë fakte nga të cilat mund të prezumohet se ka një diferencë në trajtim dhe se kjo diferencë në trajtim pretendohet se ka si bazë shkakun ose shkaqet e mbrojtur/a.

Pala ankuese pretendon diskriminim nga ana e Institutit të Sigurimeve Shoqërore, në lidhje me marrëdhëniet e punësimit, duke pretenduar se kërkesa për punësim dhe dorëzimi i dokumentacionit shoqëruar, sipas kërkesave të këtij institucioni, nuk e mundësojnë dorëzimin e këtyre dokumenteve online dhe se ato duhet të jenë thjesht kopje. Ai kërkon që këto kërkesa të ndalohen nga të gjithë institucionet dhe specifikon se ky dokumentacion, vetëm për konkurimin, është një kërkesë e panevojshme. Ai pretendon se këto dokumenta dhe të tjera duhet të kërkojnë në momentin kur pozicioni të jetë aprovuar.

Ndërkohë, nga ana e ankuesit nuk është vënë në dispozicion asnjë dokumentacion apo praktikë lidhur me refuzimin nga institucioni për arsyet e pretenduara, dhe nuk ka asnjë komunikim zyrtar që të tregojë se ka ndodhur një refuzim për këtë arsye. Ky informacion është esencial për procesin e shqyrtimit të ankesës pa një dokumentim të tillë, është e pamundur të vlerësohet nëse refuzimi i pretenduar është i justifikuar apo jo, si dhe të shqyrtohen shkaqet dhe rrethanat që kanë çuar në këtë veprim.

Referuar ankesës së paraqitur, rezulton se ajo është një kërkesë e përgjithshme dhe jo specifike, në lidhje me njoftimet për punësim të bërë nga institucionet, si dhe me procedurat e parashikuara për paraqitjen e dokumentacionit të kërkuar për përmbushjen e kriterëve të përgjithshme të punësimit. Në këtë kontekst, ankuesi ka shprehur shqetësimin e tij për kërkesat administrative dhe burokratike që lidhen me procedurën e aplikimit për pozicione të caktuara, duke theksuar se ato janë të padrejta dhe të panevojshme në fazën e konkurimit.

Ankuesi pretendon se shkak i diskriminimit është gjendja ekonomike, pra arsyeja për trajtimin e padrejtë dhe të pafavorshëm të cilit ai pretendon se i është nënshtruar, në rastin konkret në marrëdhëniet e punësimit nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore, ka si shkak faktin e gjendjes ekonomike të ankuesit, por pa dhënë prova konkrete të gjendjes së tij ekonomike.

Gjithashtu ankuesi pretendon se një shkak tjetër i diskriminimit është *çdo shkak tjetër*, por nga informacioni i përcjellë nga subjekti ankues në rastin në fjalë nuk ka paraqitur asnjë dokument apo provë, për të vërtetuar se diskriminimi i pretenduar ka ndodhur si pasojë e ndonjë karakteristike individuale specifike.

Neni 1, i LMD, liston disa shkaqe, kjo listë është e hapur, ilustruese, fakt ky që rezulton nga përfshirja në këtë listë e shprehjes *“për çdo shkak tjetër”*. Thënë kjo, nuk presupozon se, termi *“çdo shkak tjetër”* përbën një shkak në vetvete. Rregullimi i bërë nga neni 1, i LMD-së nëpërmjet termit *“çdo shkak tjetër”* mundëson mbrojtjen nga diskriminimi për shkaqe të tjera, përveç shkaqeve të listuara shprehimisht në këtë dispozitë të ligjit, por duke identifikuar *“shkakun”* i cili pretendohet se gëzon mbrojtje në kuadër të termit *“çdo shkak tjetër”*. Rezulton se, për të patur një

pretendim për diskriminim, duhet domosdoshmërisht që të identifikohet një shkak, i cili në bazë të ligjit është i ndaluar ose i mbrojtur.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankuesit se është diskriminuar për shkak të “për çdo shkak tjetër” pa identifikuar asnjë shkak konkret, i cili më pas të vlerësohej nga ana e Komisionerit nëse përbën ose jo një shkak që gëzon mbrojtje, nuk përbën një pretendim për diskriminim, sipas parashikimeve të LMD-së, dhe për rrjedhojë ankesa e paraqitur është e papajtueshme me dispozitat e LMD.

Ankuesi ka mbështetur pretendimet e tij kryesisht në deklaratat verbale, pa paraqitur argumente të qarta dhe prova konkrete që mund të vërtetojnë si shkaqet e pretenduara kanë ndikuar në trajtimin e tij të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Instituti i Sigurimeve Shoqërore. Ai nuk ka dorëzuar asnjë dokumentacion mbështetës që provojë që i mbart këto shkaqe, si dhe lidhjen e drejtpërdrejtë të këtyre shkaqeve me trajtimin e tij për diskriminim.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, bazuar në nenin 33, pika 4, germa “ç”, të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankesa e paraqitur nga pala ankuese z. Sh. M., kundër Institutit të Sigurimeve Shoqërore, nuk mund të pranohet, pasi nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur hetimin dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 7, pika 3, nenin 20, pika 1, germa “a”, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, germa a), nenin 33, pika 4, germa “ç” të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Mospranimin e ankesës nr.50, datë 25.02.2025, së z. Sh. M., pasi nuk plotësohen kriteret përkatëse të parashikuara nga ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA