



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.1511 Prot.

Tiranë, më 03 /11 / 2020

V E N D I M

Nr. 157 , Datë 03 /11/ 2020

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, mori në shqyrtim ankesën nr.155 regj, datë 05.12.2019, që i përket ankuesit M.Gj, kundër Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve² dhe Institucionit të Ekzekutimit të Vendimeve Penale Burrel³, me pretendimin për diskriminim për shkak se është konsideruar si “*person i dyshuar në një ngjarje penale*”. Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në mënyrë të përmbledhur pretendimet e ankuesit konsistojnë në sa vijon:

Ankuesi ka qenë në mardhënie pune pranë Institucionit të Ekzekutimit të Vendimeve Penale Burrel, me detyrën e punonjësit të rolit bazë nga data 20.12.2018 deri më datë 09.09.2019. Me urdhrin nr.1020 datë 21.08.2019 të Drejtorit të IEVP Burrel, është larguar nga detyra me motivacionin “*i papërshtatshëm për të punuar në Policinë e Burgjeve*”. Ankuesi ka lidhur një kontratë pune me afat të pacaktuar me datë 20.12.2018, me palën e paditur IEVP Burrel, pasi ka depozituar të gjithë dokumentacionin ligjor të kërkuar nga punëdhënësi përpara emërimit në detyrën e punonjësit të policisë në rolin bazë. Nuk ka qenë asnjëherë problem as për komunitetin e zonës por as për policinë. Sapo ka marrë urdhrin e largimit nga detyra, është paraqitur në Drejtorinë e Përgjithshme të Burgjeve dhe nga ana e tyre i është bërë me dije se “*ai ka qenë*

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

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

³ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën IEVP Burrel.

person i dyshuar në një ngjarje kriminale” dhe kjo ka qenë arsyeja pse është larguar nga detyra me motivacionin “*i papërshtatshëm*”. Nuk është thirrur për të biseduar për masën që do të merrej ndaj tij. Zgjidhja e kontratës është bërë në mënyrë të menjëhershme pa një shkak të justifikuar dhe se nuk janë respektuar procedurat ligjore dhe afatet e njoftimit sipas parashikimeve të Kodit të Punës.

Ankuesi shprehet se nuk është person i dënuar dhe as i rehabilituar. Ai ka ndryshuar emrin nga A.Gj në M.Gj, pasi ka qenë emigrant në shtetin grek dhe duke patur emër katolik, kishte mundësi sistemimi më mirë në punë. Edhe vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Mat me nr.40 datë 14.06.2013, ku pretendohet se ankuesi ka qenë person i dyshuar, nuk ka lidhje me ankuesin, pasi aty është deklaruar fajtor shtetasi A.Gj, A.T dhe F.B. Edhe nëse do të ishte person i dënuar, ose person i akuzuar nuk mund të largohej nga detyra pa u dënuar me vendim gjyqësor të formës së prerë, kjo bazuar në ligjin nr.10032, datë 11.12.2008, “*Për Policinë e Burgjeve*”, i ndryshuar.

Largimi nga puna edhe pse ligjërisht është i pa dënuar, është jo vetëm në kundërshtim flagrant me ligjin por edhe diskriminues, duke e vendosur në pozita të disfavorshme me pasoja negative. Përveç largimit nga puna ai tani është ekspozuar tek personat që e njohin si person me precedent, duke i cënuar kështu dinjitetin dhe nderin. Gjithashtu është shkelur parimi i prezumimit të pafajsisë, një parim Kushtetues dhe një e drejtë e parashikuar në nenin 6/2 të Konventës për të Drejtat e Njeriut dhe nenin 4 të K.Pr.Penale. Gjykata Kushtetuese në një sërë vendimesh të saj, si vendimi nr. 4, datë 07.02.2004, vendimi nr. 9, datë 08.04.2004, vendimi nr. 19, datë 18.9.2008, nr. 23, datë 23.07.2009, etj, është shprehur se çdo dyshim duhet të shkoj në favor të të pandehurit dhe parimi i prezumimit të pafajsisë do të konsiderohej i cënuar nëse barra e provës do të kalonte nga akuza tek i pandehuri. Gjithashtu ky parim nënkupton ndër të tjera se barra e provës i takon palës akuzuese, çdo dyshim duhet të çmohet në favor të të pandehurit.

Në përfundim, ankuesi kërkon konstatimin e diskriminimit dhe rikthimin në pozicionin e mëparshëm të punës.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”⁴, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

Në nenin 1, të ligjit nr. 10221/2010, “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, garanton mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar shprehimisht se: “*Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me 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,*

⁴ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën LMD.

predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”

Neni 3, i Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, 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. LMD në nenin 12/1/c⁵, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, *bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1*, që i bëhet punëmarrësit në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu *pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës*. Ndërsa pika 5, germa c) e Kodit të Punës parashikon se: “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”

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenti 7 të LMD-së, garantohet ndaj çdo veprimi apo mosveprim të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të LMD-së dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të LMD. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Me shkresën me nr.1816/2 prot., datë 19.12.2019, Komisioneri ka kërkuar informacion nga DPB dhe I EVP Burrel. Këto dy subjekte edhe pse kishin marrë rregullisht dijeni për shkresën nuk kthyen përgjigje brenda afatit 30 ditor, të përcaktuar në nenin 33/7, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.
- Me shkresën nr.162 prot, datë 27.01.202, Komisioneri i dërgoi DPB dhe I EVP Burrel një kërkesë të dytë për informacion. Të dy subjektet edhe pse morrën rregullisht dijeni për kërkesën nuk kthyen përgjigje brenda afatit të lënë në dispozicion për të dërguar informacionin.
- E ndodhur në kushtet e mungesës së plotë të bashkëpunimit nga ana e DPB dhe I EVP Burrel, sjellje kjo në kundërshtim me nenin 32/2, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri bazuar në nenin 33/13, të këtij ligji me vendimet nr. 18 dhe

⁵ Neni 12/1/c, të ligjit nr. 10221/2010: “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, përfutimet 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.”

- nr. 19, datë 19.02.2020, vendosi të gjobisë DPB dhe I EVP Burrel me 100 000 (njëqind mijë) lekë gjobë për secilin subjekt.
- Me shkresën nr. 10720/2, prot., datë 27.02.2020, DPB ktheu përgjigje duke vënë në dispozicion informacionin dhe dokumentacionin, por jo vërtetimin e personalitetit të hartuar nga policia e shtetit, i cili kishte shërbyer si bazë për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin. Ky dokument nuk u vu në dispozicion me justifikimin se ishte dokument i klasifikuar sekret shtetëror, por DPB shprehu gadishmërinë për ta paraqitur këtë dokument në një seancë me qëllim shqyrtimin e tij.
 - Me shkresën nr. 352/1 prot, datë 27.02.2020, I EVP Burrel ktheu përgjigje në lidhje me kërkesën për informacion.
 - Bazuar në nenin 33/11, të ligjit nr. 10221, datë 04.2.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri me vendimin nr. 27 dhe nr. 28, datë 03.03.202, vendosi të shfuqizojë sanksionet me gjobë të vendosura ndaj DPB dhe I EVP Burrel me vendimet e mësipërme.
 - Me shkresën nr.278 prot., datë 17.02.2020, ankuesi paraqiti kopje të vendimit nr.26 datë 24.01.2020 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Mat, sipas të cilit gjykata ka vendosur se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin është bërë në mënyrë të menjëhershme e të pajustificuar, dhe pa respektuar procedurën dhe afatet e njoftimit. Referuar përmbajtjes së këtij vendimi nuk rezulton që pjesë e kërkimeve para kësaj gjykate, të ketë qenë pretendimi për diskriminim, parashtruar për shqyrtim nga ankuesi në këtë ankesë. Komisioneri vlerëson se nuk ka mbivendosje midis kërkimeve të paditësit para Gjykatës dhe pretendimeve për diskriminim objekt shqyrtimi i kësaj ankese, e për rrjedhojë nuk ka asnjë pengesë ligjore për të marrë në shqyrtim ankesën.
 - Me shkresën nr. 380 prot, datë 3.3.2020, bazuar në nenin 33/8, të ligjit nr.10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”⁶ dhe me qëllim sqarimin e të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, Komisioneri njoftoi palët për zhvillimin e një seancë dëgjimore publike në datën 05.3.2020. Seanca dëgjimore nuk u zhvilluar për shkak të pamundësisë së përfaqësueses së ankuesit për të marrë pjesë në datën dhe orën e caktuar. Me qëllim për t’i dhënë mundësi ankuesit për t’u përfaqësuar në seancë dëgjimore nepërmjet përfaqësuesit të zgjedhur, Komisioneri shtyu seancën dëgjimore për në datën 17.03.2020.
 - Seanca dëgjimore e datës 17.03.2020 nuk u zhvillua, pasi bazuar në urdhrin e brendshëm nr. 42, datë 11.3.2020 të Komisionerit, për shkak të situatës së shkaktuar nga Covid 19, u vendos pezullimi dhe shtyrja e seancave dëgjimore të planifikuara.
 - Bazuar në urdhrin e brendshëm nr.62, datë 01.06.2020, të Komisionerit për ndërprerjen e pezullimit dhe rifillimin e seancave dëgjimore, me shkresën nr.674 prot., datë 04.6.2020, u njoftuan palët për zhvillimin e seancës dëgjimore në datën 16.6.2020. Seanca dëgjimore e datës 16.6.2020 u zhvillua në prezencën e ankuesit i cili ishte personalisht prezent, DPB, përfaqësuar nga A.K, Specialist i Sektorit të Burimeve Njerëzore, në DPB, pajisur me autorizimin nr. 5423.1 prot., datë 16.06.2020 dhe I EVP Burrel, përfaqësuar nga F.K, Drejtor i I EVP Burrel.
 - Në vijim të seancës dëgjimore, me shkresën nr.865 prot., datë 30.06.2020, Komisioneri kërkoi informacion nga I EVP Burrel dhe DPB në lidhje me praktikën që ndiqej për rastet e e

⁶ Neni 33/8, ligji nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”: “Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”

punonjësve të rolit pazë pranë IEVP-vepër të cilët viheshin në dijeni se ndaj këtyre punonjësve kishte filluar procedim penal.

- Me shkresën nr. 926 prot., datë 08.07.2020, IEVP Burrel vendosi në dispozicion informacionin e kërkuar.

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

A.Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe më pak të favorshëm

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se ankuesi M.Gj ka qenë në marrëdhënie pune pranë I.E.V.P Burrel në pozicionin “Punonjës i rolit bazë”, emëruar në këtë detyrë bazuar në urdhrin e emërimit nr.12548/1, datë 20.12.2018 të Drejtorit të Përgjithshëm, të DPB. Bazuar në urdhrin e Drejtorit të Përgjithshëm të DPB, ka dalë urdhri nr.1422, datë 20.12.2018 i Drejtorit të IEVP Burrel për emërimin e ankuesit në pozicionin punonjës i rolit bazë në regjimin e jashtëm, pranë IEVP Burrel. Në të njëjtën ditë është lidhur kontrata individuale e punës me nr. 1422/1 prot., datë 20.12.2018 midis ankuesit dhe IEVP Burrel.

Marrëdhëniet e punës midis ankuesit dhe IEVP Burrel kanë vijuar normalisht dhe pa ndërprerje deri në datën 21.08.2019. Bazuar në dosjen personale të ankuesit por edhe nga deklaratimet e drejtorit të IEVP Burrel në seancën dëgjimore të datës 16.06.2020 rezulton se nuk ka masa disiplinore në ngarkim të tij dhe se punëdhënësi nuk kishte ndonjë pakënaqësi në lidhje me punën e kryer nga ankuesi. Me urdhrin nr.7179, datë 19.08.2019 të Drejtorit të Përgjithshëm, të D.P.B është urdhëruar largimi i ankuesit nga detyra e punonjësit të rolit bazë pranë IEVP Burrel me motivacionin “i papërshtatshëm për të punuar në Policinë e Burgjeve”. Në zbatim të këtij urdhri drejtori i IEVP Burrel ka nxjerrë urdhrin nr. 1020 datë 21.08.2019 për largimin nga detyra të ankuesit me motivacionin që referohet në urdhrin e largimit të nxjerrë nga Drejtori i Përgjithshëm i DPB.

Rezultoi e provuar se shkak për largimin nga puna të ankuesit është bërë një informacion konfidencial i Komisarariatit të Policisë Mat dërguar IEVP Burrel me shkresën nr.11811 prot., datë 22.05.2019. Gjatë seancës dëgjimore të datës 16.06.2020 IEVP Burrel paraqiti informacionin konfidencial të Komisarariatit të Policisë Mat kopje të shkresës nr.11811 prot datë 22.05.2019. Ky informacion ishte përgatitur në bazë të kërkesës që IEVP Burrel i kishte dërguar Komisarariatit të Policisë me shkresën nr. 43 prot., datë 09.01.2019. Lëshuesi i këtij dokumenti shprehet se : “ *Shtetasi M.J.Gjështë i evidentuar nga seksioni i krimeve si person me precedentë kriminal për tendencë vjedhje transformatorësh dhe është aktiv”.....Jemi të mendimit se shtetasi M. Gj nuk e gëzon të plotë besueshmërinë pasi ka pengesa ligjore dhe nuk është i përshtatshëm për të punuar në IEVP Burrel.* ” Ky dokument nuk përmbante asnjë bazë ligjore lidhur me procedurat dhe mënyrën hartimin e tij dhe të drejtat e personit që çënohet nga ky akt.

Nga muaji maj 2019 kur IEVP Burrel ka administruar informacionin konfidencial të policisë në lidhje me verifikimin e ankuesit, rezulton se ka njoftuar nëpërmjet email-it DPB në datë

13.08.2019. Pas këtij njoftimi nga ana e I EVP Burrel ka dalë urdhri i Drejtorit të Përgjithshëm, të DPB për largimin e ankuesit nga puna. Nuk rezulton që ankuesi të jetë njoftuar paraprakisht dhe të jetë bërë me dije në lidhje me arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës as nga DPB dhe as nga I EVP. Ankuesit i është komunikuar vetëm urdhri përfundimtar me të cilin ishte vendosur largimi nga detyra e punonjësit të rolit bazë në policinë e burgjeve dhe për rrjedhojë edhe ndërprerja e marrëdhënies së punës. Pavarësisht se cili është shkak i ndërprerjes së marrëdhënies së punës, punëdhënësi ka detyrimin që të njoftojë paraprakisht me shkrim punëmarrësin për shkakun që do të çojë në zgjidhjen e kontratës së punës dhe nga ana tjetër punëmarrësi ka të drejtën të njoftohet paraprakisht për arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë që të garantohet e drejta e tij për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur. Sa më sipër rezulton se zgjidhja e kontratës së punës është bërë në mënyrë të menjëhershme duke pretenduar se kjo zgjidhje është bërë për shkaqe të justifikuara. Në fakt, edhe DPB dhe I EVP Burrel nuk kundërshtojnë faktin se kanë proceduar me zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës, duke pretenduar se kanë ekzistuar kushtet ligjore për të vepruar në këtë mënyrë.

Me vendimin nr.26 datë 24.01.2020⁷, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Mat ka vendosur se zgjidhja e marrëdhënieve të punës me paditësin është bërë në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar dhe nuk është respektuar procedura dhe afati i njoftimit, në kundërshtim me parashikimet e Kodit të Punës.

Rezulton se në datë 25.6.2020 Parlamenti ka miratuar ligjin e ri nr. 80/2020 “Për Policinë e Burgjeve”. Ky ligj ka shfuqizuar ligjin nr.10032, datë 11.12.2008, “Për Policinë e Burgjeve”, i ndryshuar. Në kohën kur pretendohet se ka ndodhur diskriminimi ka qenë në fuqi ligji nr.10032, datë 11.12.2008, “Për Policinë e Burgjeve”, i ndryshuar, për këtë arsye Komisioneri do t'i referohet këtij ligji si legjislacioni i zbatueshëm për shqyrtimin e ankesës.

Bazuar në nenin 13, të ligjit nr. 10032, datë 11.12.2008, “Për Policinë e Burgjeve”, i ndryshuar, parashikohet: *“Marrëdhëniet e punës në Policinë e Burgjeve për çështje, të cilat nuk parashikohen në këtë ligj, rregullohen në përputhje me dispozitat e ligjit nr.7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar.”* Për rrjedhojë legjislacioni që rregullon marrëdhënien juridike të punës do të jetë përveç ligjit të posaçëm “Për Policinë e Burgjeve” dhe Kodi i Punës.

Shkakun që ka shërbyer si arsye për zgjidhjen në mënyrë të menjëhershme të kontratës së punës me ankuesin, nuk parashikohet si shkak i justifikuar sipas nenit 153 të Kodit të Punës. Sipas kësaj dispozite, konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.

Referuar nenit 23, pika 1 dhe 2, të ligjit nr. 10032, datë 11.12.2008, “Për Policinë e Burgjeve”, i ndryshuar, që është ligji i posaçëm që rregullon marrëdhëniet e punës në ratin e ankuesit rezulton se: *“1. Punonjësi i Policisë së Burgjeve lirohet nga detyra kur: a) deklarohej i paafte nga ana*

⁷ Nga informacioni i administruar nga Komisioneri nuk rezulton që vendimi të ketë marrë formë të prerë.

shëndetësore me vendim të komisionit mjeko-ligjor; b) i shkurtohet funksioni organik dhe nuk kërkon uljen në gradë; c) punësohet në struktura të tjera të administratës publike; ç) mbush moshën për pension të plotë pleqërie; d) nuk kalon kursin në Qendrën e Trajnimit; dh) kërkon vetë të lirohet. 2. Punonjësi i Policisë së Burgjeve largohet nga detyra nëse dënohet me burgim, me vendim gjyqësor të formës së prerë, si dhe kur ndaj tij merret masa disiplinore e largimit nga Policia e Burgjeve.....”

Kjo dispozitë parashikon dy mënyra të ndryshme të ndërprerjes së marrëdhënies së punës për punonjësin e policisë së burgjeve që bazohen në shkaqe të ndryshme dhe konkretisht lirin nga detyra dhe largimin nga detyra. Rezulton se ankuesi është larguar nga detyra si punonjës i policisë së burgjeve. Bazuar në parashikimin e mësipërm ligjor, largimi nga detyra i punonjësit të policisë së burgjeve si në rastin konkret ankuesi, ndodh vetëm në rast se dënohet me burgim me vendim gjyqësor të formës së prerë ose ndaj tij merret masa disiplinore e largimit nga policia e burgjeve. Nuk rezulton që ankuesi të jetë dënuar me vendim gjyqësor të formës së prerë apo që largimi i tij nga detyra të ketë ndodhur për shkak të marrjes së masës disiplinore për largim nga detyra.

Për rrjedhojë arsyeja për përfundimin e marrëdhënieve të punës nuk është e bazuar në ligjin nr. 10032, datë 11.12.2008, “Për Policinë e Burgjeve”, i ndryshuar dhe si e tillë nuk mund të përbëjë shkak për largimin nga puna. Largimi i ankuesit nga detyra e punonjësit të rolit bazë nuk ka ardhur si pasojë e marrjes së masës disiplinore largim nga detyra, në mënyrë që të legjitimonte dhe të detyronte ankuesin për të konsumuar rrugën e administrative të kundërshtimit të largimit nga punë, pranë Komisionit të Masave Disiplinore në Ministrinë e Drejtësisë sipas parashikimeve të ligjin nr. 10032, datë 11.12.2008, “Për Policinë e Burgjeve”, i ndryshuar dhe Rregullores “Për përcaktimin e rregullave dhe procedurave për marrëdhëniet e punës, trajnimin, ecurinë në karrierë dhe dhënien e masave disiplinore për punonjësit e policisë së burgjeve”, miratuar me urdhrin nr. nr.3125/1, datë 04.09.2009 të Ministrisë të Drejtësisë⁸.

DPB dhe IEVP Burrel prapësuan gjatë shqyrtimit të ankesës se verifikimi i personalitetit të ankuesit nga ana e strukturave të policisë dhe administrimi i informacionit të klasifikuar në lidhje me këtë çështje duhet të ishte kryer gjatë procedurave rekrutuese, por që në fakt është kryer më pas. Kjo mangësi (mungesë verifikimesh përpara se të vendosen marrëdhëniet e punës) sipas DPB, nuk e bën që të bjerë në dekadencë që punonjësit e burgjeve të jenë të përshtatshëm dhe të besueshëm.

Bazuar në nenin 12, të Rregullores nr.3125/1, datë 04.09.2009, verifikimi i të dhënave të aplikantit është faza e parë e testimit për pranimin në policinë e burgjeve. Sipas nenit 13, të Rregullores parashikohet se: “Për të përcaktuar nëse kandidati i përzgjedhur është i përshtatshëm për t’u pranuar në polici, Komisioni verifikon: a) të dhënat e paraqitura në formularin e aplikimit; b) dokumentacionin e paraqitur sipas nenit 8, të kësaj rregulloreje; c) të dhënat të cilat implikojnë kandidatin në veprimtari kriminale apo veprimtari të papajtueshme me figurën e punonjësit të Policisë së Burgjeve.” Rregullorja nuk përmban parashikime të tjera në lidhje me faktin se cilat të

⁸ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën Rregullore nr.3125/1, datë 04.09.2009.

dhëna do të konsiderohen se implikojnë kandidatët në veprimtari kriminale apo cilat janë ato veprimtari të papajtueshme me figurën e punonjësit të policisë së burgjeve.

Sipas nenit 17, të ligjit nr. 10032, datë 11.12.2008, “Për Policinë e Burgjeve”, i ndryshuar, një nga kriteret që duhet të plotësojë kandidati për t’u bërë punonjës i policisë së burgjeve është që ai të mos jetë dënuar penalisht me vendim gjykate të formës së prerë. Nga aktet e administruara nuk rezulton që ankuesi të jetë dënuar me vendim gjyqësor të formës së prerë. Nuk ka asnjë parashikim tjetër ligjor që të kufizojë të drejtën e kandidatëve për shkaqe që kanë të bëjnë me parashikimin e shkronjës c, të nenit 13 të Rregullores Rregullores nr.3125/1, datë 04.09.2009. Ndërsa sipas nenit 8, pika 2, gërma d, të Rregullores nr.3125/1, datë 04.09.2009, parashikohet se kandidatët duhet të paraqesin vertetim lëshuar nga prokuroria dhe gjykata se nuk janë në procedim penal. Nga dokumentacioni i dorëzuar nga ankuesi në momentin e emërimit dhe lidhjes së kontratës së punës me I EVP Burrel, rezulton se ai nuk është në procedim penal nga prokuroria dhe nuk është i përfshirë në ndonjë proces penal që është duke u gjykuar nga gjykata.

Sa më sipër, rezulton se verifikimet në lidhje me përshtatshmërinë e kandidatit duhet të realizohen gjatë fazës së konkurimit. Në momentin që kandidati emërohet si punonjës i rolit bazë dhe lidhet kontrata e punës ai nuk është më kandidat por konsiderohet punonjës i policisë së burgjeve. Ligjërisht dhe efektivisht ankuesi është punonjës i policisë së burgjeve dhe midis palëve është vendosur efektivisht një marrëdhënie punë. Në momentin e largimit nga puna ankuesi nuk ka qenë kandidat por punonjës i policisë së burgjeve. Mosveprimi në kohë i punëdhënësit për të kryer në rastin konkret verifikimin e kandidatëve sipas parashikimit në gërmën c, të nenit 13, të Rregullores nr.3125/1, datë 04.09.2009, nuk mund të shërbejë si shkak ligjor për largimin e punonjësit të policisë së burgjeve, i cili tashmë e ka fituar këtë status dhe ligjërisht ai mund të largohet nga detyra e punonjësit të policisë së burgjeve vetëm nëse dënohet me vendim penal të formës së prerë ose ndaj tij merret masë disiplinore për largimin nga policia e burgjeve.

Gjatë seancës dëgjimore Drejtori i I EVP Burrel, deklaroi se, në rastin e ankuesit ai ka qenë në periudhë prove dhe nuk mund të bënin procedurë për largimin nga puna. Për punonjësit që e kanë kaluar periudhën e proves, ai u shpreh se, nëse informoheshin nga prokuroria për nisjen e një procedimi penal, punonjësi pezullohej Pas marrjes së vendimit formë të prerë, punonjësi largohet. Në rastin e ankuesit kemi të bëjmë me besueshmërinë e një personi. Për këtë arsye ai nuk mund të punojë në këtë institucion, por mund të punojë kudo tjetër. Po sipas deklaramëve të bëra gjatë seancës dëgjimore nga ana e Drejtorit të I EVP Burrel, rezulton se vlerësimi i personalitetit për punonjësit e rolit bazë në policinë e burgjeve nuk është një dokument që kërkohet në mënyrë periodike ose të përsëritur për të vlerësuar mbi besueshmërinë e punonjësit të policisë së burgjeve.

Me shkresën nr. 926/1 prot., datë 08.07.2020 I EVP Burrel vuri në dispozicion praktikantët e ndjekura për dy punonjës të rolit bazë në policinë e burgjeve të cilët janë pezulluar për arsye të fillimit të procedimit penal. Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion me anë të kësaj shkrese rezulton se:

- Punonjësi i rolit bazë U.K është emëruar në detyrë me urdhrin e DPB nr.1813, datë 18.04.2005. I EVP Burrel shprehet se gjatë periudhës 1 vjeçare të provës nga ana e institucioneve ligjzbatuese është marrë informacion (vlerësim personaliteti) se ky punonjës gëzon besueshmërinë për të qenë punonjës policie në sistemin e burgjeve. Me marrjen dijëni nga organet e prokurorisë për fillimin e procedimit penal ndaj tij bazuar në nenin 42, të ligjit nr. 10032, datë 11.12.2008 “Për Policinë e Burgjeve”, i ndryshuar I EVP Burrel me shkresën nr. 1979, datë 12.11.2018, ka bërë propozimin për pezullimin e tij nga detyra. Me urdhrin nr. 11336/1, datë 16.11.2018 të Drejtorit të Përgjithshëm të Burgjeve është bërë pezullimi i tij me motivacionin “Deri në përfundim të procedimit penal”. Rezulton se punonjësi i rolit bazë U.K është deklaruar fajtor me vendimin nr.1758, datë 08.07.2019, nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë për kryerjen e veprës penale “Përvetësim i parave ose mallrave që rrjedhin nga vepra penale ose veprimtaria kriminale”, parashikuar nga neni 287/b të Kodit Penal. Por, ky vendim nuk ka marrë formë të prerë. Me shkresën nr.544 prot., datë 07.04.2020, I EVP Burrel i ka propozuar DPB largimin nga detyra të punonjësit të rolit bazë U.K, por ky propozim nuk është miratuar nga DPB deri në marrjen e formës së prerë të vendimit.
- Punonjësi i rolit bazë G.S është emëruar në detyrë me urdhrin nr. 3080, datë 19.03.2014 të Drejtorit të Përgjithshëm të Burgjeve. I EVP Burrel shprehet se gjatë periudhës 1 vjeçare të provës nga ana e institucioneve ligjzbatuese është marrë informacion (vlerësim personaliteti) se ky punonjës gëzon besueshmërinë për të qenë punonjës policie në sistemin e burgjeve. Me marrjen dijëni nga organet e prokurorisë për fillimin e procedimit penal ndaj tij bazuar në nenin 42, të ligjit nr. 10032, datë 11.12.2008 “Për Policinë e Burgjeve”, i ndryshuar I EVP Burrel me shkresën nr. 1509, datë 10.10.2019, ka bërë propozimin për pezullimin e tij nga detyra. Me urdhrin nr. 8471/1, datë 16.10.2019 të Drejtorit të Përgjithshëm të Burgjeve është bërë pezullimi i tij me motivacionin “Deri në përfundim të procedimit penal”. Rezulton se procedimi penal për veprat penale “Mbajtja pa leje dhe prodhimi i armëve, armëve shpërthyesë dhe municionit”, “Kanosje” dhe “Prishja e qetësisë publike”, parashikuar nga nenet 278/1, 84 dhe 274 të Kodit Penal, në ngarkim të punonjësit të rolit bazë G.S vazhdon të jetë në fazën e hetimeve.

Bazuar në nenin 42, të ligjit nr.10032, datë 11.12.2008 “Për Policinë e Burgjeve”, i ndryshuar, parashikohet se: *“Në rastet kur punonjësi i policisë së burgjeve merret në përgjegjësi penale për një krim, pezullohet nga funksioni deri në përfundim të procesit”*. DPB dhe I EVP Burrel gjatë shqyrtimit të ankesës shpjeguan se ata nuk aludojnë apo pretendojnë se personi në fjalë është autor i ndonjë veprë penale, por vlerësimi i personalitetit i hartuar nga strukturat e policisë është i mjaftueshëm për ta vlerësuar ankuesin si të papërshtatshëm dhe për rrjedhojë humbet besimi për të vazhduar marrëdhëniet e punës me të.

Komisioneri vlerëson të pabazuar pretenimin e I EVP Burrel se në rastin e ankuesit vihet në diskutim besueshmëria e tij për shkak të vërtetimit të personalitetit të përgatitur nga strukturat e policisë ndërkohë që nuk jemi në kushtet e cënimit të besueshmërisë kur punonjësi i policisë së burgjeve merret në përgjegjësi penale për një krim. Në vlerësimin e Komisionerit kur personi merret në përgjegjësi penale për një krim nga ana e organit të prokurorisë, do të thotë se faktet e provat e administruara janë të atij niveli që krijojnë dyshime shumë herë për të larta për përfshirjen

e personit të aktivitete kriminale, se sa në rastin e ankuesit ku dyshimet e strukturave të policisë nuk janë mjaftueshmërisht të bazuar në prova dhe fakte sa për të kallëzuar ankuesin në organin e prokurorisë për kryerjen e ndonjë vepre penale.

Komisioneri vlerëson të pabazuar pretendimin e IEVP Burrel se nuk mund të zbatonin procedura ndaj ankuesit pasi ai është kandidat dhe nuk është konfirmuar si punonjës i policisë së burgjeve. Sa më sipër rezulton plotësisht e vërtetuar bazuar në bazën ligjore dhe provat e administruara se ankuesi është caktuar në detyrë në bazë të urdhrin të emërimit dhe ka lidhur kontratën individuale të punës. Bazuar në nenin 13, pika 2, të ligjit nr. 10032, datë 11.12.2008 “Për Policinë e Burgjeve”, i ndryshuar parashikohet se: *“Pas daljes së aktit të emërimit në detyrë të punonjësit të policisë së burgjeve, lidhet me shkrim kontrata individuale e punës.”*, ndërsa në nenin 17/1, të ligjit parashikohet se : *“Kandidati i cili përzgjidhet për t’u pranuar si punonjës i policisë së burgjeve, duhet të kryejë trajnimin bazë të policisë së burgjeve në përputhje me rregulloren e personelit. Pas përfundimit të trajnimit i nënshtrohet një periudhë prove njëvjeçare. Në përfundim të periudhës së provës konfirmohet ose jo si punonjës i policisë së burgjeve.”* Sipas nenit 25, të Rregullores nr.3125/1, datë 04.09.2009, caktimi në detyrë i punonjësit të policisë bëhet në momentin e fillimit të periudhës së provës nëpërmjet aktit të emërimit në detyrë të punonjësit të policisë së burgjeve. Përtej çdo dyshimi ankuesi nuk mund të konsiderohet se është kandidat për t’u pranuar në policinë e burgjeve për faktin se institucionet përgjegjëse nuk kanë përmbushur detyrimin për të kryer verifikimet përkatëse të parashikuara nga neni 13, i Rregullores nr.3125/1, datë 04.09.2009, pasi ai është emëruar në detyrë dhe ka lidhur kontratën individuale të punës..

Komisioneri vlerëson se pavarësisht se ankuesi është në periudhë prove ai duhet të gëzojë të njëjtat të drejta sikundër punonjësit e tjerë të rolit bazë që e kanë kaluar periudhën e provës të policisë së burgjeve, në lidhje me momentin e përfundimit të marrëdhënies së punës. Periudha e provës për punonjësit e policisë së burgjeve nuk ka të bëjë me vlerësimin e e besueshmërisë së punonjësit por me aftësinë e tij për të kryer detyrën. Në rastet kur punonjësi i policisë së burgjeve konsiderohet i papërshtatshëm për të ushtruar detyrën për shkak se dyshohet për përfshirjen e tij në aktivitete kriminale, nuk duhet të bëhen diferenca në trajtim që bazohen në faktin nëse punonjësi ka kaluar apo jo periudhën e provës.

Bazuar në nenin 30, pika 1, Rregullores nr.3125/1, datë 04.09.2009, parashikohet : *“Punonjësit të policisë i ndërpritet marrëdhënia e punës dhe i zgjidhet kontrata e punës në rastin e lirit nga policia e burgjeve sipas parashikimeve të nenit 23, të ligjit nr. 10032, datë 11.12.2008 “Për policinë e burgjeve”*

Ligji nr. 10032, datë 11.12.2008 “Për Policinë e Burgjeve”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij nuk kanë parashikime në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënies së punës në situatën kur konstatohet papërshtatshmëria e punonjësit të policisë së burgjeve për shkak se është cënuar besueshmëria si pasojë e një akti administrativ siç edhe është vërtetimi i personalitetit i hartuar nga Komisariati i Policisë Mat. Megjithatë meqënëse ligji i posaçëm nuk ka parashikime duhet të zbatohen parashikimet e Kodit të Punës lidhur me procedurën që duhet të ndiqet për zgjidhjen e kontratës së punës. Kodi i Punës kërkon që punëmarrësi të informohet

paraprkishtë në lidhje me shkakun e zgjidhjes së kontratës së punës, gjë që nuk është realizuar në rastin e ankuesit me pretendimin se kjo procedurë nuk zbatohet për të pasi është në periudhë prove. Në këtë mënyrë ankuesit i është cënuar e drejta për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur. Ndryshe nga punonjësit në periudhë prove besueshmëria e të cilëve për të kryer detyrën është cënuar, për punonjësit e tjerë të policisë së burgjeve të cilët e kanë kaluar periudhën e provës, në rast se besueshmëria e tyre cënohet si rezultat i fillimit të ndonjë procedimi penal në ngarkim të tyre, ata nuk largohen nga puna por pezullohen deri në përfundim të procesit. Pra ankuesi punonjës i policisë së burgjeve në periudhë prove rezulton të jetë trajtuar në mënyrë më pak të favorshme duke mos iu dhënë mundësia të mbrohet dhe duke u larguar në mënyrë të menjëhershme nga puna, ndërsa punonjësit e tjerë të policisë së burgjeve të cilët e kanë kaluar periudhën e provës nuk largohen në mënyrë të menjëhershme nga puna. Ankuesi nuk ka patur mundësi që të mbrohet në lidhje me dyshimet e ngritura për përfshirjen e tij në aktivitet kriminal për sa kohë që ai është larguar në mënyrë të menjëhershme dhe pa patur mundësi që të kundërshtojë vërtetimin e personalitetit, para se marrëdhëniet e punës të ndërpriteshin. Ndërsa kategorisë tjetër të punonjësve të policisë së burgjeve duke u pezulluar nga detyra i'u jepet mundësia që të mbrojnë interesat e tyre dhe ata largohen vetëm në rast se dënohen me vendim penal të formës së prerë.

Në mënyrë që të kemi një pretendim për diskriminim duhet të ketë një ndryshim në trajtimin e personave në situata të njëjta ose të ngjashme. Kërkesa për të treguar një situatë të njëjtë ose të ngjashme nuk kërkon që grupet krahasuese të jenë identike. Fakti që situata e ankuesit nuk është plotësisht njëjtë me atë të punonjësve të policisë së burgjeve të cilët e kanë kaluar periudhën e provës por që i'u është cënuar besueshmëria për shkak se ndaj tij ka filluar procedim penal nuk hedh poshtë pretendimin për diskriminim. Ajo që duhet të tregohet është se duke pasur parasysh natyrën e ankesës, ankuesi ishte në një situatë përkatësisht të ngjashme me të tjerët të cilët janë trajtuar ndryshe.

Në çështjen në fjalë, kemi të bëjmë me dispozita që rregullojnë punësimin në shërbimin publik dhe më konkretisht me ndërprerjen e marrëdhënies së punës për shkak se punëmarrësi është konsideruar i papërshtatshëm. Vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies të punës dhe konstatimi i papërshtatshmërisë së ankuesit për të ushtruar detyrën e punonjësit të policisë së burgjeve është bazuar në faktin se ai ka humbur besueshmërinë.

Prandaj, Komisioneri konsideron se, për sa i përket vlerësimit të besueshmërisë dhe përshtatshmërisë për të ushtruar detyrën si punonjësi i policisë së burgjeve, nuk ka asnjë dallim për t'u bërë midis të punonjësve që janë në periudhë prove besueshmëria e të cilëve vihet në diskutim dhe punonjësve besueshmëria e të cilëve vihet në diskutim për shkak të fillimit të procedimit penal, të cilët e kanë kaluar periudhën e provës. Në këtë kontekst, Komisioneri arrin në përfundimin që ankuesi ndodhet në pozita të ngjashme me punonjësit e policisë së burgjeve të cilët e kanë kaluar periudhën e provës besueshmëria e të cilëve vihet në diskutim për shkak se ndaj tyre ka filluar procedim penal.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, pasi zgjidhja e kontratës së punës dhe largimi i tij nga puna është bërë pa një shkak të

ligjshëm dhe duke i'u mohuar e drejta për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur. Gjithashtu, Komisioneri konstaton diferencë në trajtim dhe trajtim më pak të favorshëm të ankuesit si punonjës i rolit bazë të policisë së burgjeve besueshmëria e të cilit është çenuar gjatë periudhës së provës dhe punonjësve të policisë së rolit bazë të policisë së burgjeve të cilët e kanë kaluar periudhën e provës. Nëse për këta të fundit vendoset pezullimi nga detyra deri në përfundimin e procesit penal, për kategorinë ku bën pjesë ankuesi, pra punonjës i rolit bazë në periudhë prove, nuk zbatohet pezullimi nga detyra, duke i mohuar të drejtën që të kundërshtojnë aktin e strukturave të policisë që ka sjellë si pasojë cënimin e të drejtës së tij.

B. Shkaku i mbrojtur

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ligji ka bërë në nenin 3, 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. Neni 1, i ligjit, liston disa shkaqe, megjithatë kjo listë nuk është shteruese, por ilustruese, fakt ky që rezulton nga përfshirja në këtë listë e shprehjes “për çdo shkak tjetër”. Në çështjen në shqyrtim, shkaku i pretenduar nga ankuesi nuk është një shkak që parashikohet në mënyrë të drejtëpërdrejtë si shkak i mbrojtur nga neni 1, i ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Në mënyrë që ankuesi të pretendojë diskriminim për shkakun e pretenduar, duhet të provohet se ai gëzon ndonjë “shkak tjetër”, në kuptim të nenit 1, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Për të vlerësuar nëse shkaku i pretenduar gëzon mbrojtje nga parashikimi “për çdo shkak tjetër”, Komisioneri do të mbajë në konsideratë praktikën e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut⁹, në drejtim të interpretimit të shkaqeve/statuseve të tjera sipas nenit 14 të Konventës Europiane të të Drejtave të Njeriut¹⁰.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “*statuse të tjera*”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë të identifikueshme, objektive ose personale, ose “*status*”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.¹¹ Gjykata ka theksuar se fjalës “*shkak/status tjetër*” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.¹² Gjykata fillimisht vëren që ndërsa një numër i shembujve konkretë kanë të bëjnë me karakteristikat që mund të thuhet se janë “*personale*” në kuptimin që ato janë karakteristika të lindura ose të lidhura natyrshëm me identitetin ose personalitetin e individit, të tilla si seksi, raca dhe feja, jo të gjitha shkaqet e listuara mund të karakterizohen kështu. Në këtë drejtim, Gjykata ka theksuar përfshirjen e pronës si një nga shkaqet e ndaluara të diskriminimit. Kjo pikë është interpretuar gjerësisht nga Gjykata në çështjen *James dhe të tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 21 Shkurt 1986, ku ndryshimi në trajtimin për

⁹ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën GJEDNJ.

¹⁰ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KEDNJ.

¹¹ Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70.

¹² Shih: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

të cilin ankuesi u ankua ishte midis kategorive të ndryshme të pronarëve; në *Chassagnou dhe të tjerët kundër Francës*, ndryshimi ishte midis pronarëve të mëdhenj dhe atyre të vegjël të tokave¹³. Disa karakteristika të tjera që GJEDNJ-ja ka njohur se mbrohen në kuadër të “*statuseve të tjera*” janë: Në *Engel dhe të tjerët kundër Vendeve të Ulta*, Gjykata vendosi që një dallim i bazuar në *gradën ushtarake* mund të binte në kundërshtim me nenin 14; Në *Larkos kundër Qipros*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i një *dallimi midis qiramarrësve të shtetit nga njëra anë dhe qiramarrësve të pronarëve privatë nga ana tjetër*; Në *Shelley kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata konsideroi se të qenit i *burgosur* mund të binte në nocionin e “*statusit tjetër*” sipas nenit 14; Në *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, përsëri Gjykata nuk adresoi në mënyrë specifike çështjen e “*statusit tjetër*”, por në gjetjen e një shkelje të nenit 14 dhe nenit 8 pranoi se *statusi si ish oficer i KGB-së* përfshihet në nenin 14. Në *Paulík kundër Sllovakia*, Gjykata pranoi që kërkuesi, një baba *atësia e të cilit ishte vërtetuar gjyqësisht*, kishte një “*status*” që mund të krahasohej me baballarë dhe nëna të prezumuar, në situata kur atësia ishte ligjërisht e supozuar por jo e përcaktuar gjyqësisht; Në *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i dallimit që bëhej nga skema e liritimit të parakohshëm midis *personave që vuanin dënime afatgjata të përcaktuar me 15 vjet ose më shumë dhe atyre që vuanin dënime afatgjata të përcaktuar me më pak se 15 vjet ose dënime të papërcaktuara*.

Në çështjen *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar* (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: “*Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive*”

Komisioneri gjithashtu në praktikën e tij ka konstatuar diskriminim si rezultat i trajtimit diferencues dhe më pak të favorshëm në lidhje me reduktimin e pagës midis grupeve/kategorive të ndryshme të punonjësve nga ana e punëdhënësit dhe konkretisht midis *grupit të punonjësve të administratës dhe grupit të punonjësve të terrenit*¹⁴.

Bazuar 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.*”

¹³ Shih: Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 56;

¹⁴ Shih: *Sindikata e Re e Naftëtarëve Shqiptar kundër Alpetrol sh.a*, Vendimi nr.107, datë 11.09.2020, i Komisionerit.

Ankuesi pretendon se largimi i tij nga puna me motivacionin i papërshtatshëm për të punuar në policinë e burgjeve, për shkak se është konsideruar *si person i dyshuar në një ngjarje penale* edhe pse kjo sipas ankuesit nuk është e vërtetë, pasi ai nuk ka qenë asnjëherë i përfshirë në ndonjë ngjarje penale, përbën diskriminim në gëzimin e të drejtës për punësim. Ankuesi pretendon se largimi nga puna edhe pse ligjrisht i pa dënuar, është jo vetëm në kundërshtim flagrant me ligjin por edhe diskriminues, duke e vendosur në pozita të disfavorshme me pasoja negative. Është shkëlur parimi i prezumimit të pafajsisë, një parim Kushtetues dhe një e drejtë e parashikuar në nenin 6/2 të Konventës për të Drejtat e Njeriut dhe nenin 4 të K.Pr.Penale. Gjatë seancës dëgjimore ankuesi u shpreh se ai është larguar në mënyrë të menjëhershme nga puna pa i'u dhënë mundësia që të provonte të kundërtën dhe të kundërshtonte aktin e Komisarariatit të Policisë Mat, pasi sipas tij konstatimet e bërë në këtë dokumnt janë të pabazuara.

Komisioneri konstaton se, përveç faktit që ankuesi është konsideruar i papërshtatshëm për shkak se është cënuar besueshmëria pasi është konsideruar si i dyshuar për përfshirje në aktivitet kriminal, diferenca në trajtim midis tij dhe punonjësve të tjerë të cilët nuk largohen, por pezullohen, kur konstatohet se ndaj tyre ka filluar procedim penal, është fakti se ankuesi ishte punonjës në periudhë prove ndërsa personat e tjerë e kishin kaluar periudhën e provës. Nga shpjegimet e dhëna gjatë seancës dëgjimore por edhe referuar bazës ligjore që rregullon veprimtarinë e policisë së burgjeve, vërtetimi i personalitetit është një dokument që nuk kërkohet në mënyrë periodike. Në këtë kuptim besueshmëria e punonjësve që kanë kaluar periudhën e provës çënohet kur ndaj tyre fillon procedim penal, pasi vërtetimi i personalitetit nuk kërkohet gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës.

Duke u bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se diferenca në trajtim midis ankuesit si punonjës i rolit bazë në policinë e burgjeve në periudhë prove dhe punonjësve të rolit bazë të policisë së burgjeve të cilët e kanë kaluar periudhën e provës, gëzon mbrojtje dhe ankuesi mbart “*shkaun tjetër*”, sipas parashikimit të nenit 1 të LMD.

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

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*”. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

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

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ), në nenin 14 të saj, ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë joshteruese shkaqesh. Ndërkohë Protokollin 12-të të Konventës, 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. 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 GJEDNJ-ja si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare”.

*Karta Sociale Europiane*¹⁵ në nenin 1, pika 2, parashikon: “Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 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 punësim¹⁶. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane, ku parashikohet shprehimisht: “Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”.

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*¹⁷, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë¹⁸. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar në një listë joshteruese shkaqesh.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*¹⁹ “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. Sipas përcaktimeve të Konventës termi diskriminim përfshin: - çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet në racën, ngjyrën, seksin, fenë, opinionin politik, prejardhjen ndërkombëtare, ose origjinën sociale, që ka për efekt të prishë ose shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit; - 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.

Sipas nenit 3, pika 1, të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

¹⁵ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹⁶ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

¹⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁸ Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

¹⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, i cili përkufizohet nga nenin 3/2, i ligjit si një *situatë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji*. Bazuar në nenin 9/1, të Kodit të Punës, ndalohet çdo formë diskriminimi në ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion, sipas parashikimeve të bëra në Kod dhe ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në bazë të ligjit “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të ligjit “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, përcaktohet se: “*Ndalimi 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*”. Gjithashtu, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS²⁰ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Bazuar në nenin 82/2 të Kodit të Procedurave Administrative dhe nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Bazuar në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet 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*”.

Bazuar në nenin 82, pika 2 të Kodit të Procedurave Administrative përcaktohet 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*”.

²⁰ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili 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 provuar 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 një të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.²¹

Duke ju rikthyer fakteve dhe rrethanave të ankesës në shqyrtim, rezulton se ankuesi i është nënshtruar një trajtimi të diferencuar dhe më pak të favorshëm dhe se ky trajtim ka ardhur si rezultat i shkakut të mbrojtur. Në këto kushte dhe bazuar në barrën e provës për çështjet e diskriminimit, i takon IEVP Burrel dhe DPB të tregojnë që kjo diferencë në trajtim mund të justifikohet. Siç është theksuar edhe më sipër, një justifikim i tillë duhet të jetë objektiv dhe i arsyeshëm ose, me fjalë të tjera, ai duhet të ndjekë një qëllim të ligjshëm dhe duhet të ketë një marrëdhënie të arsyeshme të proporcionalitetit midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që kërkohet të realizohet.

Gjatë shqyrtimit të ankesës DPB ka mbajtur qëndrimin se legjislacioni në fuqi ka vendosur kritere mjaft të forta për figurën e kandidatit apo punonjësit të policisë së burgjeve, pasi një gjë e tillë ka një ndjeshmëri shumë të madhe për shkak të kompetencave që duhet të ushtrojë, si dhe për shkak të kontakteve që do të kenë me të burgosurit. IEVP Burrel gjatë seancës dëgjimore gjithashtu mbajti qëndrimin se vërtetimi i personalitetit për punonjësit e policisë së burgjeve është një kërkesë ligjore për shkak se IEVP-të janë institucione të sigurisë së lartë.

Komisioneri vlerëson se, parimisht shteti ka një interes të ligjshëm në rregullimin e kushteve të punësimit në shërbimin publik. Duke mbajtur në konsideratë misionin e policisë së burgjeve në drejtim të garantimit të rendit dhe sigurisë në institucionet e ekzekutimit të vendimeve penale, parashikuar nga neni 3, të ligjit nr.10032, datë 11.12.2008, “*Për Policinë e Burgjeve*”, i ndryshuar, Komisioneri vlerëson se vendosja e kërkesave në lidhje me verifikimin për përfshirjen në aktivitete kriminale të punonjësit e policisë së burgjeve ndjek qëllime të ligjshme, siç janë garantimi i rendit dhe sigurisë publik dhe siguria kombëtare, pasi në këto institucione mbahen persona që paraqesin

²¹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

rrezikshmëri jo vetëm për individët, por edhe që mund të jenë akuzuar për vepra penale kundër sigurisë kombëtare.

Nga ana tjetër, Komisioneri konstaton se në fakt kufizimi i vendosur në nenin 13, të Rregullores nr.3125/1, datë 04.09.2009, të Ministrisë së Drejtësisë, në lidhje me verifikimin e përshtatshmërisë dhe marrjen e vërtetimit të personalitetit nga strukturat përkatëse të policisë, është në tejkallim të parashikimeve që behen nga neni 17, i ligjit nr.10032, datë 11.12.2008, “Për Policinë e Burgjeve”, i ndryshuar, i cili vendos si kriter vetëm kushtin që kandidati për punonjës të policisë së burgjeve nuk duhet të jetë i dënuar penalisht me vendim gjykate të formës së prerë. Në asnjë dispozitë të këtij ligji nuk vendoset kufizimi për të marrë vërtetime personaliteti nga ana e strukturave të policisë, sikundër vendoset në Rregulloren e Ministrisë së Drejtësisë nr.3125/1, datë 04.09.2009.

Siç është theksuar edhe më sipër në këtë vendim, kur ndaj punonjësit të policisë së burgjeve ka filluar procedimi penal, jemi në kushtet kur besueshmëria e tij është çënuar pasi ai dyshohet për përfshirje në veprimtari kriminale. Në logjikën e DPB dhe I EVP Burrel të ndjekur në rastin e ankuesit, punonjësi duhet të largohet në mënyrë të menjëhershme nga puna si i papërshtatshëm për të punuar në policinë e burgjeve. Por në fakt punonjësi ndaj të cilit ka filluar procedim penal nuk largohet, por pezullohet deri në përfundim të procesit penal. Kur ndaj një personi fillon procedimi penal në ngrakim të tij, do të thotë se faktet e provat e administruara janë të atij niveli që krijojnë dyshime shumë herë për të larta për përfshirjen e personit të aktivitete kriminale, se sa në rastin kur dyshimet bazohen vetëm në vërtetimin e peronalitetit të hartuar nga strukturat e policisë. Vërtetimi i personalitetit mbi bazën e të cilit është konsideruar si i papërshtatshëm për të kryer detyrën ankuesi është një akt administrativ, për të cilin ankuesi duhet të ishte njoftuar paraprakisht dhe t’i ishte dhënë mundësia që t’a kundërshtone dhe jo të largohej në mënyrë të menjëhershme.

Sa më sipër Komisioneri nuk arrin të identifikojë se cili është qëllimi legjitim për trajtimin e diferencuar të ankuesit i cili është në periudhë prove në kushtet e cënimit të besueshmërisë për shkak të dyshimeve për përfshirje në aktivitet priminal, duke patur parasysh se në rastin e fillimit të procedimit penal dyshimet janë të një niveli më të lartë. Edhe pse dyshimet janë të një niveli më të lartë në rastet e fillimit të procedimit penal, punonjësit që e kanë kaluar periudhën e provës dhe ndaj tyre fillon procedim penal, ata prezumohen të pafajshëm dhe nuk largohen, por pezullohen, ndërsa ankuesi në kushtet e një niveli dyshimi më të ulët konsiderohet i përfshirë në aktivitet kriminal dhe i papërshtatshëm për të ushtruar detyrën, duke mos gëzuar mbrojtjen e garantuar nga prezumimi i pafajsisë.

Nga aktet e administruara rezulton se I EVP Burrel ka marrë dijeni për vlerësimin e personalitetit të ankuesit, në muajin maj 2019 (shkresa nr.11811 prot., datë 22.05.2019, e Komisarariatit të Policisë Mat). Deri në datën 13.08.2019 I EVP Burrel nuk ka marrë asnjë veprim për vënien në dijeni të këtij fakti DPB. I EVP Burrel dhe DPB gjatë shqyrtimit të ankesës kanë theksuar faktin se ankuesi nuk ishte i përshtatshëm për të ushtruar detyrën për shkak se ishte çënuar besueshmëria si pasojë e vërtetimit të personalitetit. Por një fakt i tillë nuk e ka shqetësuar I EVP Burrel e cila për pothuajse 3 muaj ka lejuar ankuesin të vazhdojë punën, por pa i dhënë atij asnjë mundësi për të marrë dijeni në lidhje me aktin që çënon interesat e tij të punës dhe të kishte mundësi që ta kundërshtonte atë.

Ankuesi ka paraqitur vendimin nr.40, datë 14.06.2013, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Mat lidhur me një ngjarje për vjedhje transformatori ku paditësi nuk përmendet as si i dyshuar as si i pandehur, por janë persona të tjerë të cilët janë akuzuar dhe gjykuar për këtë ngjarje. Në vitin 2016 ankuesi është pajisur edhe me leje për mbajtje armë gjahu me nr.18, datë 08.08.2016, lëshuar nga Komisariati i Policisë Mat. Sipas ankuesit ai nuk mund të ishte pajisur me një leje të tillë nëse do të ishte vlerësuar nga strukturat e policisë si i person i papërshtatshëm. Kjo tregon sipas tij kontradikcionin e informacioneve të dhena nga institucionet shtetërore dhe konkretisht Komisariati i Policisë Mat, në lidhje me personalitetin e tij duke e skeduar si kontigjent dhe si person të dyshuar.

Në nenin 3, pika 46, të ligjit nr. 74/2014 “Për armët”, parashikohet se në kuptim të këtij ligji, *“Besueshmëria, është procesi i verifikimit të të dhënave të personit në raport me ato të regjistrave fizikë dhe elektronikë të të gjitha institucioneve shtetërore, i cili pasqyrohet në aktin administrativ të organit përgjegjës të Policisë së Shtetit.”* Sipas nenit 34, të këtij ligji, personi që është përfitues i një prej llojeve të autorizimeve për mbajtjen e armëve, sipas parashikimeve të këtij ligji, duhet të gëzojë besueshmëri në kuptim të këtij ligji.

Vërtetimi i personalitetit i cili ka shërbyer si bazë për lagimin e ankuesit është një akt që lëshohet nga strukturat e policisë. Ligji “Për policinë e shtetit”, i ndryshuar nuk ka parashikime në lidhje me një akt të tillë. Në nenin 6, pika 30 e Ligjit “Për Policinë e Shtetit”, i ndryshuar, parashikohet se : *“Vërtetimi i besueshmërisë, është dokument i miratuar nga Drejtori i Përgjithshëm i Policisë së Shtetit, i cili pasqyron rezultatet e verifikimit të të dhënave të vetëdeklaruar në raport me ato të regjistrave fizikë dhe elektronikë të policisë dhe institucioneve të tjera shtetërore, që lëshohet nga autoritetet vendore të Policisë së Shtetit, për shtetasin/personin, i cili pranohet apo rikthehet në Policinë e Shtetit.”* Termin “vërtetim personaliteti” nuk e gjejmë në ligj.

Duke ju referuar dokumentit “vërtetim personaliteti” që u paraqit gjatë seancës dëgjimore nga IEVP Burrel, në përmbajtjen e tij nuk kishte asnjë referencë të akteve ligjore apo nënligjore mbi bazën e të cilave hartohet dhe lëshohet një akt i tillë. Nuk gjenden të publikuara referanca të akteve ligjore apo nënligjore, në lidhje me mënyrën dhe procedurën e lëshimit të vërtetimit të personalitetit nga strukturat e policisë, madje as në faqen zyrtare të Policisë së Shtetit, si autoriteti përgjegjës që rregullon këtë fushë.

Rekomandimi Nr. 111 *Diskriminimi (Punësim dhe profesion)*, i cili ka dalë në bazë të Konventës Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, në pikën 7, parashikon: “Çdo masë që prek një individ i cili me të drejtë dyshohet ose është i përfshirë në veprimtari të dëmshme për sigurinë e shtetit nuk duhet të konsiderohet diskriminim, me kusht që individi në fjalë të ketë të drejtën të apelojë tek një organ kompetent i krijuar në përputhje me praktikën kombëtare.

Gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se, ankuesit nuk i është dhënë mundësia që të kundërshtojë “vërtetimin e personaliteti”, të lëshuar nga Komisariati i Policisë Mat. Për këtë arsye largimi i ankuesit nga detyra e punonjësit të rolit bazë në policinë e burgjeve për shkak se dyshohet

për përfshirje në aktivitet kriminal, pa i'u dhënë mundësia për të kundërshtuar vërtetimin personalitetit, do të konsiderohet diskriminuose.

Gjatë seancës dëgjimore drejtuesi i I EVP Burrel deklaroi se, pavarësisht largimit nga policia e burgjeve dhe konstatimit të përshtatshëmrisë ankuesi mund të punonte kudo tjetër. Vërtetime te personalitetit apo vërtetimet e besueshmërisë, janë akte që kërkohen edhe për pozicione të tjera pune si në policinë e shtetit, në shoqëritë private të ruajtjes dhe sigurisë fizike, në forcat zjarrfikëse, për punonjësit e policisë bashkiake, apo për punonjësit e sigurisë në aeroporte. Individët kanë të drejtën që mos diskriminohen në zgjedhjen e profesionit mbi bazën e të cilit duan të sigurojnë mjetet e jetesës. Vërtetime te personalitetit apo vërtetimet e besueshmërisë, që lëshohen nga strukturat e policisë duke mos i'u dhënë e drejta personave për t'i kundërshtuar ato cënon të drejtën për barazi.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se trajtimi ndryshe dhe më pak i favorshëm i ankuesit nuk ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm. Komisioneri konstaton se ankuesi është diskriminuar bazuar në faktin se ai është një punonjës i rolit bazë në policinë e burgjeve besueshmëria e të cilit është cënuar gjatë periudhës së periudhës prove, duke i'u cënuar e drejta për të gëzuar mbi baza të barabarta me punonjësit e tjerë që e kanë kaluar periudhën e provës, të drejtën për punë.

Në lidhje me përgjegjësinë e subjekteve që janë përgjegjës për diskriminimin e konstatuar, duke ju referuar nenit 3/2 të ligjit nr.10032, datë 11.12.2008, "*Për Policinë e Burgjeve*", i ndryshuar rezulton se Policia e Burgjeve është pjesë përbërëse e DPB dhe I EVP-të janë institucione në varësi të DPB. Bazuar në nenin 20, të ligjit nr.10032, datë 11.12.2008, "*Për Policinë e Burgjeve*", i ndryshuar, parashikohet se: "*Punonjësit e rolit bazë dhe të mesëm, lirohen ose largohen nga Drejtori i Përgjithshëm i Burgjeve mbi bazën e propozimit me shkrim të Drejtorit të Policisë së Burgjeve.*"

Në rastin konkret ankuesi është larguar me urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm, të DPB-së , bazuar në propozimin e drejtorit të I EVP Burrel. Ky i fundit ka propozuar largimin e ankuesit si pasojë e vërtetimit të personalitetit të lëshuar nga Komisarati i Policisë Mat, i cili kishte vlerësuar se ankuesi nuk gëzonte besueshmëri për të ushtruar detyrën e punonjësit të policisë së burgjeve. Referuar akteve të administruara rezulton se, urdhri i largimit i nxjerrë nga ana e Drejtorit të Përgjithshëm të DPB-së për ankuesin është pasuar me një urdhër largimi edhe nga drejtori i I EVP Burrel. Drejtori i I EVP Burrel nuk ka të drejtë vendimarrje për largimin nga puna të ankuesit si punonjës i rolit bazë në policinë e burgjeve, por është vetëm në rolin e propozuesit. Komisioneri vlerëson se autoriteti përgjegjës për largimin nga detyra të ankuesit është Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve, e cila për rrjedhojë është përgjegjëse për diskriminimin e ankuesit.

Largimi nga policia e burgjeve, është një akt që ka pasoja të rënda për ankuesin, pasi bazuar në nenin 2, pika 5 e ligjit nr.10032, datë 11.12.2008, "*Për Policinë e Burgjeve*", i ndryshuar²², punonjësit e policisë së burgjeve të cilët largohen, humbasin të drejtën për t'u rikthyer në policinë e

²² Ligji në fuqi që ka rregulluar marrëdhëniet e punës së ankuesit.

burgjeve. Në ligjin e ri nr. 80/2020 “Për Policinë e Burgjeve”, në nenin 3, pika 6, parashikohet se: *“Largim nga Policia e Burgjeve” është ndërprerja e marrëdhënies juridike të punës dhe administrative të punonjësit të Policisë së Burgjeve me Drejtorinë e Përgjithshme të Burgjeve, pa të drejtë rikthimi në Policinë e Burgjeve.*” Në këtë mënyrë edhe ligji i ri ka mbajtur në fuqi rregullimin që ligji i mëparshëm nr.10032/2008, i ndryshuar, ka bërë në lidhje me largimin e punonjësit nga Policia e Burgjeve. Largimi i ankuesit nga Policia e Burgjeve dhe për më tepër me motivacionin se është i papërshtatshëm për shkak se është cënuar besueshmëria, cënon aksesin në punësim të ankuesit në punë të tjera të ngjashme që kanë të bëjnë me ruajtjen e rendit dhe të sigurisë, siç mund të jetë punonjës në Policinë e Shtetit, punonjës në shoqëritë private të ruajtjes dhe sigurisë fizike, punonjës në forcat zjarrfikëse, punonjës në Policinë Bashkiake, punonjës i sigurisë në aeroport, të cilat kërkojnë pajisjen e punonjësve me akte të tilla që tregojnë mbi besueshmërinë dhe përfshirjen e tyre në veprimtari kriminale.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, përcaktohet se: *“Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”, ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, përcaktohet: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”*

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktimat të diskriminimit. Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, nëpërmjet nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri ka konstatuar se sjellja diskriminuese ndaj ankuesit konsiston pikërisht në përfundimin e marrëdhënies së punës së ankuesit dhe largimin e tij nga puna. Për rrjedhojë edhe masa rregulluese duhet të jetë në funksion të rregullimit të situatës së diskriminimit. Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankuesit, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer ankuesin në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të. Në këtë rast Komisioneri vlerëson efektshmërinë e masës rregulluese, pasi ndodhemi në një situatë kur sjellja diskriminuese është konsumuar dhe nuk jemi në kushtet që masa rregulluese duhet të jepet në funksion të parandalimit të situatës diskriminuese, pra që kjo e fundit të mos ndodhë, pasi diskriminimi tashmë është konsumuar. Në lidhje me kriterin e vendosur nga gërma b, e pikës 12, të nenit 33, të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri çmon se rikthimi i ankuesit në punë është një masë rregulluese e situatës diskriminuese, e cila është në përpjesëtim me gjendjen që ka shkaktuar vendosjen e kësaj mase, që në rastin konkret është largimi nga puna i ankuesit.

Marrëdhëniet e punës midis ankuesit dhe DPB rregullohen nga Kodi i Punës, përveç rregullimit që bëhet nga ligji i posaçëm që rregullon veprimtarinë e Policisë së Burgjeve. Në nenin 9, pika 9, të

Kodit të Punës sanksionohet: “9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.”

Ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi është Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Ky ligj në pjesën e procedurave të shqyrtimit të ankesave para Komisionerit ka përcaktuar vetëm kriteret mbi bazën e të cilave, Komisioneri duhet të vendosë masën e duhur për rregullimin e situatës së konstatuar si diskriminuese, duke e lënë në diskrecionin e Komisionerit të vendosë se cila është masa e duhur për të siguruar mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personit i cili është konstatuar se është diskriminuar. Ndërsa në nenin 38 të tij, që rregullon procedurat e gjyqimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton se: “Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme.” Nëpërmjet këtij parashikimi ligji është kujdesur të përcaktojë se, në rastet kur konstatohet se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur si pasojë e diskriminimit, një nga mënyrat e dëmshpërblimit është rikthimi i punonjësit në gjendjen e mëparshme. Komisioneri çmon se, rikthimi në gjendjen e mëparshme realizohet duke e rivendosur marrëdhënien e punësimit të ndërprerë për shkak të diskriminimit.

Parashikimi në nenin 9, të Kodit të Punës është miratuar me ligjin nr.136, datë 5.12.2015, me synimin ndër të tjera të harmonizimit të Kodit me direktivat e Bashkimit Evropian për mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit, por edhe harmonizimin me legjislacionin e posaçëm kombëtar për mbrojtjen nga diskriminimi, që në rastin konkret është ligji nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, nëpërmjet parashikimit në nenin 38, se dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, një të drejtën e personit që konstatohet se është larguar për shkaqe diskriminuese që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

Mbrojtja nga diskriminimi e garantuar nga ligji nuk do të ishte efektive nëse punëdhënësi nuk detyrohet të rivendosë marrëdhënien e punësimit, pasi me kushtin që të paguajë dëmshpërblimin për zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të padrejtë, sipas parashikimeve përkatëse të Kodit të Punës, ai mund të largojë çdo punonjës bazuar në një shkak të mbrojtur nga legjislacioni.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 33 pikat 10, 11 e 12, të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të ankuesit M.Gj, në të drejtën për punësim, për shkak të statusit të tij si punonjës i rolit bazë në policinë e burgjeve në periudhë prove, nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve.
2. Në referim të pikës 1, Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer ankuesin M.Gj në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankuesit M.Gj, nga ana e Institucionit të Ekzekutimit të Vendimeve Penale Burrel.
5. Moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë.
6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA

(Shkaku: Statusi si punonjës i rolit bazë në policinë e burgjeve në periudhë prove)

(Fusha: Punësim)