



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1134/3 Prot.

Tiranë, më 20.08.2021

V E N D I M

Nr. 154, Datë 20.08.2021

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 156, datë 09.08.2021, të paraqitur nga A.B kundër Shoqërisë Ujësjellës Kanalizime sh.a Durrës, në cilësinë e punëdhënësit, R.P me detyrë Shefe e Degës Juridike dhe F.K me detyrë Drejtore Juridike, në cilësitë si eprorë direkt të ankueses, në të cilën pretendohet për diskriminim për “çdo shkak tjetër¹”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në dokumentacionin e dorëzuar në datë 28.07.2021 dhe në formularin e ankesës të dërguar me e-mail-in datë 29.07.2021, ankuesja në mes të tjerash informon se: “Në datë 05.01.2017 është punësuar pranë UK Durrës në pozicionin si juriste pranë departamentit ligjor. Në datë 13.02.2017 ka kaluar në detyrën e juristes pranë njësisë së prokurimit dhe me Vendimin nr. 492/1, datë 01.03.2019 ka kaluar në detyrën e Kryetares së Njësisë së Prokurimit, detyrë të cilën e ka mbajtur deri në datë 09.02.2021. Me Vendimin nr. 778, datë 09.02.2021 të UK Durrës, ankuesja me dëshirën e saj, për shkak të ngarkesës në punë, ka kaluar në detyrën e juristes pranë degës juridike. Pavarësisht se u transferua në datë 09.02.2021, ankuesja ka vazhduar të ushtrrojë funksionin e njësisë së prokurimit të paktën deri në fund të muajit mars 2021, dhe kjo vërtetohet në audio regjistrimin për dhënien e lejeve të zakonshme me Drejtoreshën Juridike, ku kjo e fundit pranon se leja nuk i është dhënë ankueses, pasi T.S, juristja që e

¹ Pa përcaktuar një cilësi apo shkak.

zëvendësoi atë te njësia e prokurimit ishte me raport mjekësor për paaftësi të përkohëshme në punë. Me Vendimin nr. 1796 prot, datë 09.04.2021 “Për marrje mase disiplinore”, ankuesja është paralajmëruar për zgjidhjen e kontratës së punës për shkak të mosfirmosjes së kohëshënuesit ditor dhe thyerjen e Kodit të Etikës. Duke vlerësuar vendimin për dhënien e masës disiplinore, si akt administrativ absolutisht të pavlefshëm dhe të paligjshëm, ankuesja në datë 07.05.2021, i është drejtuar me kërkesë padi Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Durrës, për kundërshtimin e këtij akti. Pas marrjes së masës disiplinore ndaj ankueses, punonjësit e zyrës kanë vijuar lëvizjet pa ndërprerje dhe asnjë lëvizje nuk është raportuar në kohëshënues. Gjendur përpara këtij fakti dhe duke parë që shkresat zyrtare me ankesa drejtuar eprorëve nuk protokolloheshin, (kështu shkresa për konsumin e duhanit nga shefja e degës), ankuesja i paraqet verbalisht shqetësimin, Shefit të Burimeve Njerëzore, duke i thënë që për mosnënshkrimin e kohëshënuesit ndaj saj u mor masë disiplinore. Pra, si është e mundur, që pas masës ndaj ankueses, punonjësit e zyrës lëvizin lirisht, pa nënshkruar kohëshënuesin ditor?! Shefi i burimeve njerëzore mori përsipër të vërë në dijeni Drejtorin e Përgjithshëm. Nga kjo ngjarje nuk kaluan as dy javë dhe me Urdhërin e Brendshëm nr. 2969/1, datë 15.06.2021, Drejtori i Përgjithshëm e transferon ankuesen në detyrën si juriste pranë Sektorit Shijak. Ankuesja pavarësisht se e konsideronte vendimin e transferimit të pajustificuar e zbatoi atë, por pranë Sektorit Shijak nuk kishte një vend pune të përshtatshëm me natyrën e punës që duhej të kryente, pasi kompjuteri i zyrës ishte jashtë funksionit dhe lidhjet elektrike të hapura. Deri në datë 16.06.2021 kur ankuesja u transferua në Sektorin Shijak nuk ka kryer asnjë detyrë pranë zyrës juridike, pasi Shefja e degës juridike, R.P nuk e ka përfshirë në asnjë detyrë të zyrës dhe detyrat ia ndante dy punonjësve të tjerë, D.Sh dhe V.P, gjë e cila mund të verifikohet, pasi asnjë shkresë nuk është konceptuar nga A.B, nga data 09.02.2021 deri në datë 15.06.2021. Shefja e Degës i ka kërkuar ankueses të bëjë vetëm disa pasqyra dosjesh të vitit 2014, punë që i caktohej normalisht studentëve praktikantë dhe e gjitha bëhej me tendencë fyese për të diskredituar profesionalizmin e ankueses, e për ta vënë në kushtet që të reagonte. Të gjitha shqetësimet ankuesja ja ka shprehur Drejtorit Teknik, mik i saj prej vitesh dhe njëkohësisht krahu i djathtë i Drejtorit të Përgjithshëm. Në ditën që u mor Urdhëri për caktimin e saj si juriste pranë Sektorit Shijak, ankuesja ka takuar Drejtorin Teknik duke i thënë se, ndaj saj po vijonin të merreshin masa të pajustificuara dhe se një takim me Drejtorin e Përgjithshëm ishte i domosdoshëm. Gjatë takimit ankuesja i ka theksuar mikut të saj se situata ishte bërë e patolerueshme të paktën që prej mbledhjes së Shtatorit 2020. Drejtori Teknik shfaqti dyshime se diçka e tillë të mund të kishte ndodhur, që Drejtoresha Juridike të kishte detyruar punonjësit të firmosin sikur kanë marrë dijeni për Raportin e KLSH-së. Përpara dyshimeve të Drejtorit Teknik, ankuesja i thotë në konfidencë se çka po pretendonte ishte e vërtetë, madje faktohet nga një regjistrim audio të cilin ia dërgon me WhatsApp. Në bisedimin e tyre në WhatsApp, ndaj pyetjes së Drejtorit Teknik – “a tja dërgoj audion drejtorit”, ankuesja i është përgjigjur – “bëj si të duash, ti e di”. Ankuesja i ka shprehur dhe njëherë dëshirën për të folur, me Drejtorin e Përgjithshëm, për të kuptuar arsyet e trajtimit të pabarabartë. Pra, ankuesja nuk ka patur qëllimin që audio ti shkojë Drejtorit, as qëllimin të shantazhojë askënd, as qëllim që të përhapë audion. Ankuesja, shpjegon se pas diskriminimit të bërë nga Shefja e degës, u diskriminua përsëri duke u transferuar në Shijak vetëm sepse u ankua për pabarazi në kushtet e punës që çënonte personalitetin e saj. Punëdhënësi në vend që të përmbushte detyrimin e tij për të garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e personalitetit të punëmarrësit e largoi atë, për të lënë të qetë

në paligjshmëri Shefen e degës dhe punonjësit e preferuar prej saj. Në vijim me shkresën nr. 2969/2, datë 17.06.2021, ankuesja është pezulluar nga detyra për një periudhë dy javore me pretendimin se ka regjistruar/inçizuar në mënyrë të padrejtë Drejtorin e Përgjithshëm dhe Drejtoreshën Juridike, në një mbledhje të zhvilluar mes tyre dhe dy anëtarë të njësisë së prokurimit (ankuesja dhe D.B), në muajin Shtator 2020. Vendimi për Pezullim për dy javë nga detyra, është i pavlefshëm dhe kërkohet të konstatohet diskriminimi, pasi vetë ankuesja ka qenë pre e veprave penale të kryera nga Shefja e Degës dhe Drejtoresha Juridike. Kështu theksohen: - provokimi për acarim duke mos i caktuar asnjë punë, përveç pasqyrave të dosjeve 2014, në 4 muaj qëndim në zyrën juridike; - diskriminimet në mbajtjen e kohëshënuesve; - mosdhënia e çelësit të zyrës së përbashkët; - veçimi në punë duke i bërë presion punonjësve të tjerë; - kërcënimet e vazhdueshme për marrjen e masave të padrejta, deri në largimin nga puna; të gjitha këto kanë rënduar gjendjen psikologjike të ankuseses, e cila ka paraqitur probleme të sistemit nervor, të diagnostikuara nga mjeku, dhe i është nënshtruar trajtimeve dhe raporteve mjekësore. Gjatë kohës që ankuesja ka qenë me raport për paafësi në punë për shkaqet e mësipërme, punëdhënësi me Procesverbalin nr. 2969/5, datë 09.07.2021 dhe Vendimin nr. 2969/6, datë 14.07.2021, ka zgjidhur kontratën e punës”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe shpalljen e pavlefshërisë absolute të Vendimeve: nr. 1796, datë 09.04.2021, nr. 2969/1, datë 15.06.2021 dhe nr. 2969/2, datë 17.06.2021, dhe heqjen e çdo shënimi në lidhje me to nga dosja personale e ankuseses.

Pas shqyrtimit paraprak të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, në lidhje me shkakun e pretenduar nga ana e subjektit ankues dhe lidhjes shkakësore, ndërmjet trajtimit më pak të favorshëm dhe shkakut të mbrojtur.

- Për këtë arsye, nëpërmjet e-mail-eve të datës 29.07.2021 dhe 03.08.2021, KMD, i ka kërkuar ankuseses të qartësojë shkakun e pretenduar dhe situatën diskriminuese.

Në përgjigje të kërkesave të mësipërme, nëpërmjet postës elektronike të datës 29.07.2021, subjekti ankues ka dërguar formularin e ankesës, por sërish nuk ka dokumentuar shkakun për të cilin ka pretenduar diskriminimin.

Ankuesja ka parashtruar sërish të njëjtat pretendime dhe argumenta, si dhe ka mbajtur të njëjtin qëndrim me ankesën e datës 28.07.2021 të regjistruar pranë KMD-së.

Në parashtrimet e sjella, lidhur me sqarimin dhe dokumentimin e shkakut për të cilin ka pretenduar diskriminimin, ankuesja, citon se: “Nga shtjellimi i fakteve dhe provave bashkëlidhur ankesës, diskriminimi nuk ka në veçanti asnjë nga shkaqet e radhitura më lart (referuar tabelës së shkaqeve), por nisur nga shkeljet e ligjit të bëra në mënyrë të hapur nga Drejtoria Juridike, sidomos duke nisur nga mbledhja e Shtatorit 2020, me fshehjen e raportit të KLSH-së, duke detyruar punonjësit të nënshkruajnë sikur kanë marrë dijeni për të, ankuesja ka kërkuar në mënyrë të vazhdueshme barazi në kushtet e punës dhe respektim të ligjeve të shkruara nga eprorët direkt të saj”.

II. Nga shqyrtimi paraprak i ankesës, u konstatua se:

Në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar², në nenin 3/1, si: “Çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.

Në bazë të nenit 7, të LMD-së, mbrojtja nga diskriminimi garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprim të autoriteteve publike ose të 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.

Në informacionin e përcjellë nga subjekti ankues pranë Komisionerit, është përcaktuar si shkak diskriminimi “çdo shkak tjetër”. 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 të saj.

Dokumentimi i tyre është thelbësor në çështjen e provimit të “shkakut” për të cilin ankuesja pretendon se si pasojë e posedimit të tij i kanë ardhur më pas të gjitha pasojat, si paralajmërimi për zgjidhje kontratë, transferimi në Sektorin Shijak dhe në fund largimi nga puna. Në rastin e mosprovimit e mosdokumentimit të “shkakut”, nuk mund të dilet në përfundimin se paligjshmëritë e pretenduara nga ankuesja lidhen pikërisht me këtë “shkak”.

Sa i takon pretendimit të saj për diskriminim për “çdo shkak tjetër”, i pa dokumentuar dhe i paprovuar, Komisioneri vlerëson se nuk qëndron, pasi ai nuk është “shkaku” në vetvehte.

LMD, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh³. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

² Referuar në vijim me shkurtesën LMD.

³ Neni 1, i ligjit 10221/2010 ‘Për Mbrojtjen nga Diskriminimi’, i ndryshuar citon se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

Neni 1, i këtij Ligji është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh⁴.

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

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bën të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14, i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “*me çdo shkak tjetër*”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar.

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*”.

- Referuar citimit sa më lart, ankuesja nuk solli asnjë provë që të dokumentonte “shkakun” e pretenduar prej saj.
- Komisioneri nuk ka evidentuar një karakteristikë personale ose të identifikueshme të ankuseses, e cila, në përputhje me rrethanat e çështjes të kishte shërbyer si shkak për trajtimin e saj të padrejtë apo të pafavorshëm nga ana e titullarit të Institucionit apo eprorëve të saj. Në rastin në fjalë, ankuesja ka evidentuar paligjshmëritë e Shoqërisë UK Durrës, sipas pretendimeve të saj, por nuk ka arritur të provojë dhe dokumentojë “shkakun” për të cilin ajo është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pabarabartë me punonjësit e tjerë.
- Po ashtu, lidhur me pretendimin e ankuseses se disponon regjistrime dhe foto të cilat provojnë paligjshmëritë dhe shkeljet e drejtuesve, Komisioneri vlerëson se, këto prova ankuesja mund t’i përdorë në gjykatë për të provuar një pretendim të tillë, por nuk shërbejnë si prova para Komisionerit, lidhur me provueshmërinë dhe dokumentimin e “shkakut”, i cili më pas mund të kishte shërbyer si shkak për trajtimin e saj të padrejtë apo të pafavorshëm krahasuar me punonjësit e tjerë.

⁴ Neni 14, I KEDNJ-së: “*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*”.

Diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se “viktima” e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme, pikërisht për shkak të një karakteristike të saj që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”, të cilën ankuesja nuk arriti ta provonte e dokumentonte se e posedonte atë.

Komisioneri vlerëson se, në bazë të rrethanave të shpjeguara dhe shkakut të pretenduar nga subjekti ankues, nuk ka informacion të mjaftueshëm që të lejojë shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes.

Për sa më sipër, referuar nenit 33 pika 4/ç të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, i cili citon se “Ankesa nuk pranohet nëse është haptazi e pabazuar ose nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim”, ankesa nuk mund të pranohet dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

Pra, konkludojmë se nuk plotësohen kriteret ligjore të përcaktuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, për pranimin e ankesës pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 21/1, nenin 32, pika 1/a, si dhe nenin 33, pikat 1, 4/ç dhe 10 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Mospranimin e ankesës nr. 156, datë 09.08.2021, të paraqitur nga A.B kundër Shoqërisë Ujësjetës Kanalizime sh.a Durrës, R.P dhe F.K, pasi nuk plotësohen kriteret përkatëse të parashikuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA