



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1238/4 Prot.

Tiranë, më 29 / 09 / 2021

### V E N D I M

**Nr. 183, Datë 29 / 09 / 2021**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 160 Regj., datë 01.09.2021<sup>1</sup>, të Gj. L, kundër Shoqërisë “RT Minerals” sh.p.k, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “*gjendjes ekonomike*”, “*përkatësisë në një grup të veçantë*” dhe “*çdo shkak tjetër*”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës së paraqitur nga subjekti ankues, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>2</sup>,

### K O N S T A T O I:

#### **I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.**

Bazuar në dokumentacionin dhe parashtrimet e sjella nga subjekti ankues, Gj. L, rezulton se, ai është me profesion inxhinier, gjeolog nëntoke, dhe ka qenë në marrëdhënie pune me shoqërinë “RT Minerals” sh.p.k, sipas kushteve të kontratës së lidhur me datë 11.12.2017.

Ankuesi ka pretenduar se është larguar nga puna më datë 08.09.2020, në mënyrë të menjëhershme, të pajustificuar dhe njëherësh diskriminuese.

Ankuesi shprehet se: “*Largimi dhe pushimi im nga puna është bërë në mënyrë të padrejtë, në shkelje të të drejtave të mia universale...duke më diskriminuar në shkelje të nenit 9, të Kodit të Punës*”. Ai ka parashtruar se, sipas tij shkaqet kryesore, tek të cilat është ndikuar sjellja, veprimet direkte e mosveprimet administrative të qëlimshme të punëdhënësit, me qëllim

<sup>1</sup> Plotësuar me shkresën me nr. 1238/2 prot., datë 16.09.2021.

<sup>2</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

diskriminimin e tij kanë qenë, shkaqet e pretenduara prej tij, duke shpjeguar për secilin shprehimisht:

*“ Unë kam pikëpamje të majta dhe të dokumentuara në subjektin politik Partia Socialiste e Shqipërisë, ndërsa punëdhënësi ka pikëpamje të djathta pasi vjen nga shtresa e të persekutuarve politikë, dhe kjo lidhet me mospërputhjen e mendimeve mes nesh.*

*Jam pensionist, me gjendje ekonomike jo të mirë, i punësuar nga halli. Kisha fëmijë me pagesë në shkollë të lartë, djalin me probleme shëndetësore, për të cilët kisha marrë kredi në bankë. Duke shfrytëzuar gjendjen e vështirë ekonomike, punëdhënësi mendoj se do pranoja çdo variant që do më paraqitej. Nuk kisha as kushte pune në zyrë. Transportin nga vendi i banimit deri tek vendi i punës e paguaja vetë, po ashtu edhe transportin e mostrave për analizë, në 90% të rasteve e kam bërë me shpenzimet e mia. Nuk do të filloja punë në këtë Shoqëri po ta dija se sa analfabetë ishin në drejtim të njohjes dhe drejtimit të punimeve në minierë.*

*Unë jam anëtar i Sindikatës së Pavarur të Minatorëve të Minierës Munellë dhe kam raportuar shkelje të shumta të Kodit të Punës dhe të drejtave civile nga punëdhënësi. Në pandemi na lanë pa punë, në shenjë hakmarrjeje dhe pjesëmarrja ime në Sindikatë nuk i ka pëlqyer punëdhënësit. Pas këtyre ngjarjeve ka bërë çmos të më kundërvihet hapur apo tërthorazi.*

*Nga ana tjetër, marrëdhëniet e mira dhe të veçanta si specialist me ekipin drejtues turk, i cili mbikqyrte punimet, janë parë me xhelozë nga drejtuesit e RT Minerals sh.p.k. Kërkesa e llogarisë në drejtim të zbatimit të Kodit të Punës, të rregullave të sigurimit teknik e të mbrojtjes në punë, bazës materialo-teknike për të garantuar vazhdimin e punimeve, kundërshtimin tim të hapur për metodën e drejtimit pa transparencë, gjobitjen pa kriter të punëtorëve, dhenien e masave disiplinore pa u dëgjuar mendimi i tyre, ndalesat e paligjshme në pagë, ishin shkak për diskriminimin ndaj meje.*

*Të gjitha këto veprime kanë çuar në trajtimin tim ndryshe në krahasim me ekipin ku bëj pjesë. Mospranimi i shkeljeve nga ana ime ka çuar në aktin final, atë të diskriminimit duke më larguar nga puna.*

*Me datë 03.09.2020 më kanë paraqitur për të firmosur një kontratë të re, në një kohë kur unë nuk kisha asnjë njoftim për shkëputjen e kontratës së mëparshme, gjë që faton diskriminimin ndaj meje, me qëllim cënimin e dinjitetit e personalitetit tim”.*

Në përfundim, subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, të konstatojë diskriminim të tij nga ana e punëdhënësit dhe vënien në vend të të drejtave të shkelura në marrëdhënien e punës.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 1021/2010, i ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare

*ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.*

Diskriminimi përkufizohet nga ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si “*çdo dallim, përvajshim, 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 ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi, garantohet nga çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr. 1238/1 prot., datë 07.09.2021 Komisioneri ka njoftuar subjektin ankues, se gjatë shqyrtimit paraprak të ankesës, ka konstatuar se ajo nuk plotëson kriteret formale dhe ka kërkuar nga ana e tij të provojë e dokumentojë shkaqet e pretenduara.
2. Me shkresën me nr. 1238/2 prot, datë 16.09.2021, subjekti ankues ka sjellë parashtrime dhe dokumentacionin e kërkuar nga Komisioneri.

Neni 91/3 i Kodit të Procedurës Administrative, të ndryshuar, parashikon se: “*Nëse ligji parashikon detyrimin e palës për të paraqitur dokumente ose prova, si pjesë ose së bashku me kërkesën për fillimin e procedurës, afatet e përcaktuara sipas pikave 1 ose 2, të këtij neni, fillojnë nga paraqitja e plotë e tyre”.*

Pas shqyrtimit të dokumentacionit të sjellë pranë Komisionerit, si dhe bazuar në kërkesë-padinë e ankuesit drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Pukë, vendimin e kësaj Gjykate, si dhe parashtrimet e depozituara pranë Gjykatës së Apelit Shkodër, të sjellë si provë pranë Komisionerit, rezulton se pretendimi i ngritur nga z. L, për diskriminim nga ana e punëdhënësit, është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor.

Theksojmë se të njëjtat fakte, rrethana e shkaqe që janë paraqitur edhe përpara Komisionerit, janë bërë prezent në parashtrimet e paraqitura para Gjykatës, nga ana e ankuesit.

Nga shqyrtimi i dokumentacionit bashkëlidhr ankesës, rezulton se, megjithëse pretendimin për diskriminim ankuesi e ka ngritur *inter alia*, edhe para Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Pukë, në Vendimin nr. 52-2021-259, datë 26.07.2021, kjo e fundit nuk është shprehur lidhur me këtë fakt.

Mirëpo, bazuar në parashtrimet e depozituara nga ankuesi pranë KMD-së, me datë 16.09.2021, evidentohet fakti se, z. L pretendimin e tij lidhur me diskriminim nga punëdhënësi e ka ngritur pranë Gjykatës së Apelit Shkodër, duke cituar *inter alia*, se: “...megjithëse argumentet tona për diskriminimin nuk kanë munguar, do t’i kërkojmë Gjykatës së Apelit të marrë parasysh këtë fakt”.

Në parashtrimet e kërkesë padisë së bërë nga ankuesi pranë këyre dy gjykatave, ndër të tjera, në citohet se: “Punëdhënësi ka diskriminuar paditësin, dhe se ky diskriminim duket sheshit... Në deklaratën e mbrojtjes kjo çështje nuk trajtohet në bazë të ligjit, por trajtohet me dy standarde: për të më larguar mua nga puna dhe për të më diskriminuar.

*Me datë 03.09.2020 përsëritet skenari provokues i diskriminimit nga punëdhënësi, duke më paraqitur vetëm për mua një kontratë të re, me afat tre mujor. Veprimet e gabuara administrative të punëdhënësit janë të qëllimshme për të më denigruar e diskriminuar personalisht. Paditësi e ka kundërshtuar si kontratë diskriminuuese. Keqinformimi që punëdhënësi u ka servirur përfaqësuesve të tij ligjorë është bërë qëllimisht nga ana e administratorit dhe pretendimi për ta rikthyer çështjen për rigjykim në shkallë të parë nëpërmjet Gjykatës së Apelit, është në funksion të kësaj strategjie diskriminuuese dhe kjo tregon për dëmet e medha pasurore dhe jo pasurore të punëdhënësit. Për dëmet pasurore është shprehur gjykata sipas provave ligjore, ndërsa për dëmin jo pasuror nuk është shprehur. Në këtë rast, argumentat tona për diskriminim nuk kanë munguar dhe me këtë rast do t’i kërkojmë Gjykatës së Apelit të marrë parasysh këtë fakt.”*

Në vijim të kërkesë-padisë së tij, subjekti ankues ka pretenduar para gjykatës se, punëdhënësi ka shkelur nenin 9 i Kodit të Punës, “Ndalimi i Diskriminimit”, ku parashikohet shprehimisht:

*“1. Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.*

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

.....

5. Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:

.....

c) kushtet e punës dhe punësimi, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën;”

Ndërkohë që në Kreun III, të LMD, parashikohet gjithashtu mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimi. Ky ligj në nenin 12, pika 1, gërmat a) dhe b) parashikon shprehimisht se: *“1. 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: a) shpalljen e vendeve të lira të punës; b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës;”*

Bazuar në sa më sipër, subjekti ankues, në kërkesën e paraqitur pranë Gjykatës së Apelit Shkodër, ka pretenduar *inter alia*, trajtimin e pabarabartë dhe diskriminues nga ana e punëdhënësit, duke investuar kështu edhe Gjykatën për të njëjtat pretendime dhe shkaqe që ka sjellë paralelisht edhe pranë KMD-së.

Neni 459<sup>3</sup> i Kodit të Procedurës Civile, ka parashikuar se:

*“Kur kërkimet dhe pretendimet e papranuara nga gjykata e shkallës së parë nuk përsëriten në ankim, konsiderohet sikur është hequr dorë prej tyre”.*

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri konsideron se nuk jemi në kushtet e këtij parashikimi ligjor, pasi kërkesat e ankuesit dhe pretendimet e tij për diskriminim të ngritura në gjykatën e shkallës së parë, nuk kanë rënë në dekadencë dhe janë ngritur edhe në gjykatën e shkallës së dytë, në Gjykatën e Apelit Shkodër. Në këtë kontekst, ato do t’i nënshtrohen gjykimit në këtë Gjykatë.

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

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

<sup>3</sup> “Rënia në dekadencë e kërtimeve”.

*shohin tërësinë e përmbajtjes së saj. Kjo pasi zakonisht në pjesën hyrëse të kërkesëpadisë vendosen kërkimet bazë në formë të përmbledhur. Një pjesë e kërkimeve të padisë gjendet në pjesët përshkruese dhe shpjeguese të saj, e një pjesë tjetër mund të gjendet në pjesën fundore të kërkesëpadisë.”*

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

Në këtë kontekst, në kushtet që kjo çështje është duke u gjykuar nga Gjykata, bazuar në paragrafin 3, të nenit 36, të Kodit të Procedurës Civile, ku parashikohet se:

*“...Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata...”, si dhe në nenin 33, pikën 7/4 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se:*

*“Kur Komisioneri vihet në dijeni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe çështja është në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes“, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk mund të shprehet, lidhur me ankesën nr. 160 Regj., datë 01.09.2021, të Gj. L dhe deklaroi pushimin e shqyrtimit të saj.*

Bazuar në nenin 36, pika 4, të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar, ku parashikohet shprehimisht se:

*“Gjykata mund t’i kërkojë Komisionerit, në çdo fazë të procedimit, që të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në rastin kur Gjykata e kërkon atë<sup>4</sup>, përgatit dhe paraqet mendimin me shkrim, lidhur me çështjen sa më sipër.*

## **PËR KËTO ARSYE :**

Mbështetur në nenin 36 të ligjit nr. 8116, datë 29.03.1996 “Kodi i Procedurës Civile i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, si dhe referuar nenit 32, pika 1, germa a), nenit 33, pika 7/4, dhe nenit 36/4, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

## **V E N D O S I :**

<sup>4</sup> Ose me kërkesë drejtuar Gjykatës, të palës së interesuar në procesin gjyqësor të iniciuar.

1. Pushimin e shqyrtimit të ankesës nr. 160 Regj., datë 01.09.2021, të paraqitur nga Gj. L, për shkak se çështja është duke u gjykuar nga Gjykata e Apelit Shkodër.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONER**

**Robert GAJDA**

Fusha: Punësim

Shkaqet: “Gjendja ekonomike”, “përkatësia në një grup të veçantë” dhe “çdo shkak tjetër”.

Lloji i vendimit: Pushim shqyrtimi/Gjykatë