

PARIMI I BARAZISË DHE MOSDISKRIMINIMIT



**ANALIZË E PRAKTIKËS
GJYQËSORE**

2013 - 2020

PARIMI I BARAZISË DHE MOSDISKRIMINIMIT

ANALIZË E PRAKTIKËS GJYQËSORE
2 0 1 3 - 2 0 2 0

Tiranë, Mars 2021

Kjo analizë u krye nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi me mbështetjen e Programit të Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (PNUD) Shqipëri si pjesë e Projektit “Zgjerimi i shërbimit të ndihmës juridike falas për gratë dhe burrat në Shqipëri” me kontributin financiar të Bashkëpunimit Austriak për Zhvillim.

Opinionet dhe pikëpamjet e shprehura në këtë analizë nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht ato të Programit të Kombeve të Bashkuara për Zhvillim apo të donatorit të tij.

PËRMBAJTJA E LËNDËS

SHKURTIME	6
PARATHËNIE	7
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	9
HYRJE	9
STRUKTURA E STUDIMIT	11
METODOLOGJIA	16
Metodat cilësore	16
Mbledhja e të dhënave sasiore	16
Vështirësitë e studimit	17

PJESA E PARË

MBROJTJA KUSHTETUESE DHE NDËRKOMBËTARE E PARIMIT TË BARAZISË DHE MOSDISKRIMINIMIT: ZHVILLIMET DHE SFIDAT	18
Jurisprudenca kushtetuese	20
Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut	23
E drejta e Bashkimit Evropian	25
Diskriminimi i drejtpërdrejtë	26
Krahasuesi:	27
Shkaku i mbrojtur:	27
Diskriminimi i tërthortë	28
Testi i diskriminimit	29
Proporcionaliteti	30

PJESA E DYTË

KUADRI LIGJOR PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI	33
Kodi i Punës	34
Kodi Penal	35
Kodi i Familjes	35
Kodi i Procedurave Administrative	36
Kodi i Procedurës Civile	36
Kodi i Drejtësisë Penale për të Mitur	36
Ligji Nr. 18/2017 “Për të drejtat dhe mbrojtjen e fëmijëve”	37
Ligj Nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për Barazinë Gjinore në Shoqëri”	37
Ligji Nr. 96/2017 “Për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare në Republikën e Shqipërisë”	38
Ligji Nr. 111/2017 “Për ndihmën juridike të garantuar nga shteti”	38
Ligji Nr. 93/2014 “Për Përfshirjen dhe Aksesueshmërinë e Personave me Aftësi të Kufizuara”	39
Ligji Nr. 44/2012 “Për shëndetin mendor”, i ndryshuar	39
Ligji Nr. 7889, datë 14.12.1994 “Për statusin e invalidit të punës”, i ndryshuar	39
Ligji Nr. 8098, datë 28.03.1996 “Për statusin e të verbrit”, i ndryshuar	40
Ligji Nr. 8626, datë 22.6.2000 “Statusi i invalidit paraplegjik dhe tetraplegjik”, i ndryshuar	40
Ligji Nr. 44/2016 “Për disa ndryshime dhe shtesa në Ligjin Nr. 9355, datë 10.03.2005, “Për ndihmën dhe shërbimet shoqërore”, të ndryshuar	40
Ligji Nr. 121/2016 “Për shërbimet e kujdesit shoqëror në Republikën e Shqipërisë”	40
Ligj Nr. 22/2018 “Për strehimin social”	41

Ligj Nr. 60/2016 “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve”, i ndryshuar	41
Ligji Nr. 69/2012 “Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar	41
Ligji Nr. 81/2020 “Për të drejtat dhe trajtimin e të dënuarve me burgim dhe të paraburgosurve”,	42
Ligji Nr. 97/2013 “Për mediat audiovizive në Shqipëri”, i ndryshuar	42

PJESA E TRETË

PRAKTIKA GJYQËSORE MBI PARIMIN E BARAZISË DHE MOSDISKRIMINIMIT	44
Fushat, Shkaqet e mbrojtura dhe Format e Diskriminimit	44
Karakteristikat e padive	49
Shkaqet e Mbrojtura	57
• Bindja politike	57
• Gjinia	62
• Shtatzënia	67
• Orientimi seksual dhe identiteti gjinor	70
• Moshë	73
• Gjuha	76
• Bindja fetare	77
• Etnia dhe Raca	80
• Aftësia e kufizuar dhe gjendja shëndetësore	88
• Gjendja shëndetësore	93
• Gjendja arsimore	94
• Origjina shoqërore, lindja dhe prona	97
• Shoqërimi	97
• Përkatësia ndaj një grupi të caktuar	99
• Çdo shkak tjetër	101
FORMAT E DISKRIMINIMIT	104
• Mohimi i përshtatjes së arsyeshme	104
• Viktimizimi	106
• Udhëzimi për diskriminim	108
• Shqetësimi	109
• Diskriminimi i shumëfishtë	110
Përdorimi i provave dhe Barra e Provës	113
Barra e Provës	114
Zhvendosja e barrës së provës	114
Të dhënat statistikore	115
Caktimi i kompensimit: Dëmshpërblimi	122
Dëmshpërblimi sipas nenit 608 të Kodit Civil	123
Dëmshpërblimi sipas nenit 146 të Kodit të Punës	125
Vënia në ekzekutim e vendimit	128
Korrigjimi i sjelljeve diskriminuese	130
Rikthimi në punë	131
Gjobat	136
Referime në jurisprudencën e GJEDNJ-së dhe Aktet ndërkombëtare	143
GJETJE DHE REKOMANDIME	146
BIBLIOGRAFIA	149

SHKURTIME

BE	Bashkimi Evropian
CEDAW	Konventa për Eliminimin e Diskriminimit kundër Grave
DUDNJ	Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut
GJED	Gjykata Evropiane e Drejtësisë
GJEDNJ	Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut
ICCPR	Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Politike dhe Civile
KB	Kombet e Bashkuara
KBGJL	Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë
KDF	Konventa për të Drejtat e Fëmijës
KMD	Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi
KDPAK	Konventa e KB për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara
KEDNJ	Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut
KEDS	Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale
KiE	Këshilli i Evropës
KNDESHK	Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Shoqërore dhe Kulturore
KNEDR	Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Racor
KLGI	Këshilli i Lartë Gjyqësor
KP	Kodi i Punës
KPA	Kodi i Procedurave Administrative
KPC	Kodi i Procedurës Civile
LMD	Ligji "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi"
OSHC	Organizatat e Shoqërisë Civile
SHM	Shkolla e Magjistraturës

Parathënie

Parimi i barazisë është baza e Shtetit Social, i cili nëpërmjet parashikimit të të drejtave sociale në Kushtetutë bën të mundur garantimin e barazisë thelbësore: të individit në shoqëri, individit në rendin juridik, si dhe grupeve shoqërore që individët krijojnë për realizimin e personalitetit të tyre.

Realizimi i barazisë thelbësore kërkon ndërhyrjen e organizimit shtetëror në shumë dimensionë të jetës duke vepruar me shumëllojshmëri mjeteve politike-bërje, juridike, ekonomike. Në këtë mori mjeteve, politikë-bërja dhe aspekti ekonomik mbeten mjete diskrecionarë dhe gjithmonë të varura në mundësitë reale dhe prioritetet që vendosen. Ndërsa, mjete juridike është i pakufijshëm në dimensionin e tij, pasi nuk lidhet me limite kontekstuale por me realizimin e plotë të të drejtave kushtetuese të cilat gjithmonë pretendojnë realizim përtej mundësive dhe prioritetëve.

Instrumentat juridikë që Shteti përdor për realizimin e të drejtave, janë ligjorë dhe institucionalë. Instrumenti ligjor ka momentin e vet thelbësor pasi bën të mundur konkretizimin e të drejtave sociale duke parashikuar mënyrën e konkretizimit, subjektet përfituese dhe institucionet implementuese e përgjegjëse për realizimin. Instrumenti institucional e tejkalon dimensionin klasik të administratës publike dhe fokusohet në një pushtet natyror garantues: pushtetin gjyqësor.

Veprimtaria gjyqësore është parashikuar si fundore në rendin tonë juridik. Aktiviteti i gjykatave synon të vërtetojë situatën juridike, të arsyetojë natyrën juridike të marrëdhënieve dhe përfundimisht të garantojë të drejtat individuale dhe shoqërore. Në këtë kuptim, roli i gjykatave bëhet veçanërisht materializues i gëzimit të të drejtave kur ndikon specifikisht në realizimin e barazisë thelbësore, sidomos kur ka në objekt sjelljen e organeve publike.

Deri pak më shumë se një dekadë më parë, parimi i barazisë paqka se përshkues i gjithë legjislacionit shqiptar, ka gjetur pothuajse aspak pretendim nga ana e qytetarëve në gjykata. Kjo është e dukshme edhe nga fakti që dy gjykatat supreme në Shqipëri ajo e Lartë dhe ajo Kushtetuese, asnjehërë nuk kanë arritur të zhvillojnë një jurisprudencë të pasur dhe konsoliduar rreth konceptit të barazisë dhe diskriminimit.

Vitet e fundit gjykatat e juridiksionit civil dhe administrativ kanë

II
AKTIVITETI I
GJYKATAVE SYNON
TË VËRTETOJË
SITUATËN
JURIDIKE, TË
ARSYETOJË
NATYRËN
JURIDIKE TË
MARRËDHËNIEVE
II

zhvilluar në mënyrë progresive jurisprudencë të vlefshme dhe konsistente në lidhje me barazinë e mosdiskriminimit.

Ky studim vjen për herë të parë për të hedhur dritë mbi këtë jurisprudencë duke synuar ekspozimin e mendimit juridik gjyqësor mbi trajtimin e pabarabartë dhe shkakun diskriminues si arsye e mosarsyes të cenimit të të drejtave. Studimi është fryt i bashkëpunimit të ngushtë mes institucionit të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe Programit të Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (PNUD) me mbështetjen financiare të Bashkëpunimit Austriak për Zhvillim (ADC).

Duke qenë se institucioni i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është i vetmi organ që disponon të gjithë jurisprudencën e gjykatave në lidhje me çështjet e diskriminimit, për shkak se pjesa më e madhe e vendimeve të tij ankimohej në gjykatat administrative por edhe të detyrimit ligjor që gjykatat civile kanë për të njoftuar Komisionerin në çdo çështje që paraqitet para tyre me objekt diskriminimin, falenderojmë PNUD-in në Shqipëri për bashkëpunimin dhe mbështetjen teknike për hartimin e kësaj analize.

Analiza ka marrë në konsideratë disa aspekte të rëndësishme dhe thelbësore të kësaj jurisprudence duke evidentuar trajtimin e formave të diskriminimit, shkaqeve, fushave, instrumentave dhe testeve vlerësues të trajtimit të pabarabartë dhe diskriminimit, njohjes së dëmshpërblimit dhe përcaktimit të entitetit të tij por edhe të rolit institucional të Komisionerit, natyrës së vendimeve të tij dhe pozicionit të organit në proceset gjyqësore.

Vëmendje i është kushtuar jurisprudencës së Gjykatës Kushtetuese, por sidomos jurisprudencës së Gjykatës Europiane për të Drejtat e Njeriut e cila ka shërbyer si një far ndricues për kuptimin dhe arsyetimin e shumë vendimeve të Komisionerit dhe gjykatave të të dyja jurisdiksioneve.

Së fundmi, qëllim kryesor i analizës është që të shërbejë si një instrument i parë për operatorët e së drejtës duke patur këtu parasysh Shkollën e Magjistraturës, gjyqtarët, avokatët, prokurorët si edhe departamente të interesuara të administratës publike. Gjithashtu, kjo analizë i adresohet edhe Universiteteve, lektorëve të së drejtës, kërkuesve shkencor dhe studentëve për nxitjen e një debati juridik dhe formësimin e një doktrine mbi parimin e barazisë dhe cenimin thelbësor që diskriminimi u shkakton të drejtave individuale dhe sociale.

PhD. Robert Gajda

Komisioner për Mbrojtjen nga Diskriminimi

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

HYRJE

“Gëzimi mund të lindë vetëm midis njerëzve që ndihen të barabartë”

Honoré de Balzac

Barazia dhe mosdiskriminimi përbëjnë parime kushtetuese e baza të shtetit të së drejtës si dhe garanci për paqe e prosperitet social. Barazia dhe mosdiskriminimi janë parakushte për gëzimin e të drejtave e lirive themelore. Garantimi i tyre është një proces i cili përballlet me shumë sfida, prandaj mbetet thelbësore që të drejtat e liritë themelore të mos jenë vetëm teorike e iluzore, por praktike dhe efektive. Barazia formale përballë asaj thelbësore apo dhe mosdiskriminimi mbeten koncepte komplekse, të shoqëruara me debat e dilema të vazhdueshme konceptuale e metodologjike. Ky konstatim konfirmohet nga praktika të vazhdueshme diskriminuese e qëndrime të ndryshme ligjore në nivel kombëtar, pavarësisht zhvillimeve të konsiderueshme që ka njohur mbrojtja e tyre në nivel ndërkombëtar si përsa i përket legjislacionit të barazisë, ashtu edhe jurisprudencës.¹

Prania e një kuadri ligjor të plotë e në përputhje me instrumentat ndërkombëtare nuk përbën gjithmonë garanci të mjaftueshme për gëzimin e të drejtave në mënyrë të barabartë, nëse kuptimi dhe zbatimi në praktikë i Ligjit nuk është i njëtrajtshëm. Për këtë arsye analiza e vazhdueshme e jurisprudencës dhe praktikës gjyqësore përbën një instrument efektiv që ndihmon në përmirësimin e cilësisë së drejtësisë, përmes zbatimit të njëtrajtshëm të Ligjit.²

Qëllimi i analizës së vendimeve gjyqësore është studimi i rasteve dhe nxjerrja e përfundimeve thelbësore përsa i takon mënyrës se si disa norma ligjore interpretohen dhe zbatohen nga gjykata. Ky instrument në ditët e sotme është konsideruar si një mjet inovativ, i cili bën të mundur hartimin e analizave analitike, që synojnë të përgjithësojnë praktikën gjyqësore, duke evidentuar tendencat dhe problematikat. Është e kuptueshme që pikëpamjet apo gjetjet nuk janë kritika ndaj profesionalizmit të gjyqtarëve, dhe as të

- 1 The Concepts of equality and non-discrimination in Europe: A practical approach”, 2009, European Network of legal experts in the field of gender equality, Christopher McCrudden and Sacha Prechal.
- 2 Shih Court Practice Analysis as an Innovative Tool to Improve Judges’ Training (I aksesueshëm në http://www.ejtn.eu/ Documents/News%20articles/Court_Practice_Analysis.pdf)

detyrueshme për ta. Në thelb, analiza e praktikës gjyqësore është një proces studimi i vendimeve gjyqësore në të gjitha aspektet e tyre, me qëllim identifikimin e problemeve të zbatimit të njëtrajtshëm të Ligjit nga gjykatat, sa i takon zbatimit të Ligjit material apo procedural. Analiza është një mjet kërkimi me qasje më praktike se kërkimi akademik dhe buron drejtpërdrejtë nga nevojat e gjyqësorit dhe të praktikës ligjore.

Analiza e praktikës gjyqësore është një instrument me vlerë për gjyqtarët e të tre niveleve. *Së pari*, gjetjet dhe rezultatet mund të shërbejnë si sinjal për Gjykatën e Lartë se disa çështje përbëjnë lëndë për unifikim apo njehsim të praktikës gjyqësore. *Së dyti*, analiza u mundëson të gjithë gjyqtarëve të informohen mbi dinamikën e praktikës gjyqësore dhe të njohin se si kolegët e tyre interpretojnë normat ligjore, krahasuar me qëndrimet e tyre interpretuese apo mënyrën si i shqyrtojnë çështjet, pa cenuar në asnjë rast pavarësinë e tyre vendimmarrëse. *Së treti*, kjo analizë mund të krijojë mundësi për identifikimin e rekomandimeve për përmirësime legislative të kuadrit ligjor që garanton mbrojtjen nga diskriminimi. Analiza synon të ofrojë një kuadër praktik që u vjen në ndihmë viktimave të diskriminimit, organizatave të shoqërisë civile në mbrojtje të tyre apo edhe mbrojtësve ligjorë, duke u dhënë atyre aftësitë dhe njohuritë e duhura për të identifikuar një situatë diskriminuese, dhe për rrjedhojë të hartojnë mbrojtje strategjike nga trajtimi i pabarabartë dhe të rivendosin të drejtën/at e cenuara.

Edhe ky studim ka si qëllim të sjellë në vëmendjen e gjyqtarëve, profesionistëve të së drejtës, organeve të barazisë, kërkuesve shkencorë, studentëve të drejtësisë dhe çdo aktori tjetër të interesuar, një analizë të strukturuar tematike të praktikës gjyqësore 2013-2020 mbi parimin kushtetues të barazisë dhe mosdiskriminimit. Po ashtu, studimi synon të identifikojë mënyrat e interpretimit dhe zbatimit në praktikë të parashikimeve të Ligjit Nr. 10/2010, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", i ndryshuar, sfidat apo edhe nevojën për një dialog gjithëpërfshirës mes aktorëve të interesuar për harmonizimin e legjislacionit, unifikimin e praktikës gjyqësore nëse rezulton e nevojshme, apo edhe intensifikimin e ndërgjegjësimit dhe trajnimit të gjyqtarëve mbi standardet ndërkombëtare dhe praktikën më të mira në këtë drejtim.

Identifikimi i tendencave interpretative dhe problematikave konceptuale apo praktike në zbatimin e Ligjit 'Për mbrojtjen nga diskriminimi' mbetet domosdoshmëri dhe në këtë kuptim, analiza e praktikës gjyqësore është në interes të sistemit gjyqësor, pasi qëllimi madhor i kësaj analize është nxitja e standardizimit dhe rritja e cilësisë në zbatimin e Ligjit, si dhe zhvillimi i mendimit ligjor,³ duke krijuar baza të shëndosha për praktika bashkëpunuese për një drejtësi efektive dhe rritje të besimit të publikut.

Qëllimet e mëposhtme ravijëzojnë edhe linjat kryesore të studimit:

- Të sjellë në vëmendje mbrojtjen që ofron kuadri ligjor ndërkombëtar dhe zhvillimet më të fundit të jurisprudencës së GJEDNJ-së dhe GJED-së në lidhje me barazinë dhe mosdiskriminimin;
- Të identifikojë praktikën gjyqësore që janë në përputhje me standardet ndërkombëtare, ashtu edhe tendencat e ndryshme interpretative të parimit kushtetues të barazisë dhe mosdiskriminimit, duke synuar zbatimin e njëtrajtshëm të tyre;
- Të identifikojë fushat ku shfaqen tendenca diskriminuese, shkaqet e mbrojtura dhe format në të cilat shfaqet diskriminimi si dhe grupet më të rrezikuara nga trajtimi diskriminues, me qëllim ndërgjegjësimin e autoriteteve përgjegjëse për marrjen e masave pozitive dhe garantimin e trajtimit të barabartë përpara Ligjit;
- Të nxisë debatin juridik në lidhje me çështje apo qëndrime interpretative të debatueshme, duke synuar gjetjen e zgjidhjeve të shpejta dhe efektive, në funksion të gëzimit të barabartë të të drejtave kushtetuese e ligjore;
- Të evidentojë nevojën për harmonizimin e legjislacionit dhe marrjes së masave legislative të nevojshme, apo hapave të tjerë ligjorë ose veprime që duhet të ndërmarrin gjyqtarët, prokurorët, avokatët, shoqëria civile apo organet e tjera në funksion të garantimit të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit.
- Të evidentojë rëndësinë e mbledhjes dhe analizimit të statistikave që burojnë nga praktika gjyqësore, si e vetmja mënyrë për të përcaktuar masat e nevojshme për thellimin e njohurive ligjore në funksion të dhënies së drejtësisë efektive;
- Të zgjerojë njohuritë e profesionistëve të rinj të së drejtës mbi zhvillimet e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit.

Analiza e praktikës gjyqësore është një iniciativë e ndërmarrë në kuadër të bashkëpunimit dhe mbështetjes së vazhdueshme të PNUD për rritjen e kapaciteteve të institucioneve shqiptare, konkretisht Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, për të qenë garant efektiv i të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, si dhe angazhimit për të ofruar kontribute afatgjata në adresimin e boshllëqeve ekzistuese ligjore dhe eliminimit të pengesave që vonojnë e pengojnë mbrojtjen e duhur të të drejtave të njeriut dhe lirive themelore, udhëhequr nga parimet e barazisë, profesionalizmit, pavarësisë dhe respektimit të të drejtave të njeriut dhe dinjitetit njerëzor.

Konkretisht, Projekti “Shtrirja e shërbimit të ndihmës juridike për gratë dhe burrat në Shqipëri” (EFLAS), në 10 vjetorin e parë të veprimtarisë së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka mundësuar kryerjen e kësaj analize ligjore të vendimeve gjyqësore (juridiksion civil dhe administrativ) që trajtojnë parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, me qëllim identifikimin e vendimeve gjyqësore të cilat janë reflektim i standardeve dhe praktikave më të mira ndërkombëtare në këtë fushë, por edhe i problematikave të interpretimit e zbatimit të Ligjit, me synim marrjen e masave gjithëpërfshirëse për zgjidhjen në kohë të tyre.

Institucioni i KMD-së u krijua në vitin 2010 me miratimin nga Kuvendi të Ligjit Nr. 10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ligj i cili është i përafëruar plotësisht me Direktivat e BE-së për:

- “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike”,
- “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”.
- “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t’u furnizuar me mallra dhe shërbime” dhe
- “Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës”.

KMD-ja ushtron funksionet si institucion i pavarur, **duke siguruar mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo lloj sjelljeje e cila nxit diskriminimin për shkak të racës, etnisë, ngjyrës, gjuhës, shtetësisë, bindjeve politike, fetare ose filozofike, gjendjes ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjinisë, identitetit gjinor, orientimit seksual, karakteristikave të seksit, jetesës me HIV/AIDS, shtatzënisë, përkatësisë**

prindërore, përgjegjësisë prindërore, moshës, gjendjes familjare ose martesore, gjendjes civile, vendbanimit, gjendjes shëndetësore, predispozicioneve gjenetike, pamjes së jashtme, aftësisë së kufizuar, përkatësisë në një grup të veçantë, ose çdo shkak tjetër.

Edhe pse KMD-ja mund të konsiderohet një institucion relativisht i ri, kjo periudhë 10 vjeçare ka shërbyer për formësimin dhe identifikimin e tij si një aktor dhe faktor kyç në fushën e mbrojtjes të të drejtave dhe lirive themelore, duke ofruar në bashkëpunim edhe me aktorë të tjerë, një kontribut të çmuar në procesin e integritetit të Shqipërisë në BE, ku forcimi i shtetit të së drejtës dhe garantimi i të drejtave dhe lirive themelore janë ndër shtyllat themelore.

Aktualisht, vërehet një numër gjithnjë në rritje i ankesave individuale me objekt diskriminimin, pa lënë mënjanë hetimet *ex officio* nga KMD-ja. Ligji Nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” e vendos Komisionerin në një raport të gjerë me gjykatën, duke parashikuar mjaft kompetenca për të takon pjesëmarrjes së institucionit në proceset gjyqësore. Vendimet e dhëna nga Komisioneri, janë të ankimeshme në gjykatë. Gjithashtu, Ligji parashikon detyrimin e gjykatës për ta njoftuar Komisionerin për paraqitjen e çdo padie për diskriminim (Neni 36, pika 3) dhe ka të drejtë t’i kërkojë Komisionerit, që në çdo fazë të procedimit, 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 (Neni 36, pika 4 dhe neni 32, pika 1/gj).⁴

Praktika gjyqësore ndër vite evidenton pjesëmarrjen e KMD-së në procese gjyqësore me cilësi të ndryshme procedurale si palë e paditur ose palë e tretë. Janë mbi 300 vendime gjyqësore të juridiksionit civil apo edhe administrativ të cilat nuk janë analizuar, përmbledhur, sistemuar më parë në ndonjë bazë të dhënash bazuar në kriteret sasiore apo cilësore. Pikërisht nevoja dhe dobia që këto vendime të njihen nga organet publike, gjykatat, akademikët, dhe publiku nxiti këtë analizë, e cila ofron:

- (i) **një vlerësim sasior** të vendimeve duke i kataloguar, klasifikuar dhe organizuar sipas aspekteve të ndryshme teknike, dhe
- (ii) **një vlerësim cilësor** të evoluimit të përmbajtjes së tyre, me qëllim që të kuptohet interpretimi nga ana e gjyqësorit e koncepteve dhe instituteve të ndryshme që lidhen me barazinë dhe mosdiskriminimin.

⁴ <https://www.kmd.al/wp-content/uploads/2020/09/Raporti-KMD-6-mujori-i-l-re-i-vitet-2020.pdf>

Hulumtimi në praktikën gjyqësore 2013 - 2020 ka nxjerrë në pah problematikat dhe sfidat me të cilat përballen grupet në nevojë në gëzimin e të drejtave dhe lirive themelore; nevojën për më shumë ndërgjegjësim publik sa i takon kuptimit dhe zbatimit në praktikë të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit; tendencën në rritje të praktikave diskriminuese kryesisht në fushën e punësimit dhe të kujdesit shëndetësor; kuptimin dhe zbatimin e ndryshëm të parashikimeve të Ligjit 'Për mbrojtjen nga diskriminimi' sa u takon shkaqeve të mbrojtura, formave të diskriminimit, barrës së provës, kufijve të kompetencave të KMD-së, veçanërisht lidhur me caktimin e masave apo edhe ndërveprimit mes normave të ligjeve të ndryshme të cilët ndalojnë diskriminimin.

Për arsyt e mësipërme, krijimi i një praktike gjyqësore të konsoliduar në fushën e mosdiskriminimit përbën një mjet efektiv për parandalimin e sjelljeve diskriminuese dhe trajtimit ligjor të njëtrajshëm të pabarazive dhe dallimeve të kategorive të ndryshme në nevojë, në sektorë të ndryshëm.

Studimi është i organizuar në 4 pjesë:

Pjesa (1) "Parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit: Zhvillime dhe Sfida", sjell një analizë të parimeve të barazisë dhe mosdiskriminimit nën optikën e jurisprudencës kushtetuese dhe evolucionit të jurisprudencës së GJEDNJ-së dhe GJED-së. Kjo pjesë bazohet në metodat kërkimore krahasuese dhe synon të sjellë një qasje krahasimore të garancive konventore me ato të së drejtës së BE-së, por edhe zhvillimet e jurisprudencës së GJEDNJ-së dhe të GJED-së, përmes referencave konkrete. Qëllimi kryesor mbetet evidentimi i standardeve dhe praktikave më të mira sa i takon elementëve strukturorë dhe përmbajtësorë që gjykatat duhet të zotërojnë e të reflektojnë në vendimmarrjen e tyre. Materiali është strukturuar në mënyrë të tillë që të evidentojë qartë skemën analitike që shërbën si udhërrëfyes për të analizuar trajtimin e pabarabartë dhe të pavaforshëm. Testi i diskriminimit, prezumimi për diskriminim, krahasuesi, barra e proves dhe zhvendosja e saj, trajtimi i ndryshëm bazuar në një justifikim dhe përligje objektive dhe të arsyeshme në arritjen e një qëllimi legjitim përmes mjeteve proporcionale. Njohja më e mirë e këtyre elementëve mundëson përmirësimin e analizës ligjore të gjykatave, rritjen e qartësisë së arsyetimit, unifikimin e praktikës gjyqësore dhe mbrojtjen efektive të të drejtave dhe lirive themelore.

Pjesa (2) "Kudri ligjor për mbrojtjen nga diskriminimi"

paraqet një tablo të plotë të kuadrit ligjor që jetëson parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit. Përmes një qasjeje thujtë shteruese, kjo pjesë sjell në vëmendje tërësinë e atyre ligjeve, objekti dhe qëllimi i të cilave ndërthurret me ato të Ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi". Niveli i ndërthurjes, ndërveprimit dhe harmonizimit të ligjeve që veprojnë në këtë fushë konfirmon nevojën jetike për një mbrojtje të gjerë dhe gjithëpërfshirëse të viktimave të diskriminimit. Legjislacioni në përgjithësi është i përafëruar me Direktivat e Barazisë, duke sjellë trajtime teorike të cilat reflektojnë praktikën më të mira ndërkombëtare si për sa i përket shkaqeve të mbrojtura, ashtu edhe formave të diskriminimit. Kështu, Kodi i Punës dhe Kodi i Procedurave Administrative janë të harmonizuar me LMD-në sa i takon shpërndarjes së barrës së provës, ndërkohë që Kodi i Procedurës Civile ende ndjek një qasje të ndryshme, duke ja ngarkuar barrën e provës paditësit, duke krijuar problematika në zbatimin praktik nga gjykatat.

Ligjet specifike procedurale dhe materiale sanksionojnë angazhimin për garantimin e dinjitetit njerëzor, si vlerë themelore për zhvillimin e shoqërive. Shkelja e barazisë së shtetasve dënohet nga Kodi Penal (neni 253) nëse kryhet për shkak të detyrës e në ushtrim të saj, nga ana e punonjësit me funksion shtetëror apo në shërbim publik, të dallimeve mbi bazë origjine, seksi, orientimi seksual ose identiteti gjinor, gjendjes shëndetësore, bindjeve fetare, politike, të veprimtarisë sindikale ose për shkak të përkatësisë në një etni, komb, racë apo fe të caktuar, që konsiston në krijimin e privilegjeve të padrejta ose në refuzimin e një të drejte ose përfitimi që buron nga ligji.

Çështjet themelore të barazisë gjejnë rregullim në fusha si punësimi, arsimi dhe shërbimet si kujdesi shëndetësor, sigurimet shoqërore, strehimi social. Ligjet garantojnë barazinë gjinore në jetën publike, të mbrojtjes dhe trajtimit të barabartë të grave e burrave, për mundësitë dhe shanset e barabarta për ushtrimin e të drejtave, si dhe për pjesëmarrjen e ndihmesën e tyre në zhvillimin e të gjitha fushave të jetës shoqërore; mbrojtjen e punëmarrësve dhe të vetë punësuarve, anëtarëve të familjes klasike dhe bashkëjetuesve, fëmijëve, personave me aftësi të kufizuara, invalidëve të punës, të verbërve, paraplegjikëve dhe tetraplegjikëve, të miturve në konflikt me Ligjin, të dënuarve me burgim dhe të paraburgosurve, azilkërkuesve të mitur të pashoqruar, pakicave kombëtare, sinjalizuesve. Disa ligje parashikojnë detyrimet e shtetit për marrjen

e masave pozitive, të cilat e pranojnë trajtimin e ndryshëm të disa kategorive si e vetmja mënyrë për të barazuar pabarazitë.

Pjesa (3) “Analiza e vendimeve gjyqësore” sjell një analizë sasiore dhe cilësore të mbi 300 vendimeve gjyqësore të dhëna nga gjykatat e juridiksionit civil dhe atij administrativ në të tri nivelet e gjykimit. Analiza është e strukturuar sipas një qasje krahasuese të standardit ndërkombëtar dhe qëndrimit të konstatuar në vendimin gjyqësor, duke synuar ofrimin e një tabloje të qartë të elementëve të pranishëm dhe atyre që duhet të jenë pjesë e arsytimit gjyqësor. Struktura është bazuar në një tërësi problematikash të hasura nga KMD-ja në përballjet me gjykatat gjatë viteve, duke evidentuar si kështu vijon:

- **Shkaqet e diskriminimit, duke evidentuar qasjet dhe tendencat interpretative të gjykatave.** Qëllimi është të evidentohen shkaqet e mbrojtura për të cilat pretendohet më shpesh sjellja diskriminuese dhe cilat janë qëndrimet e gjykatave në kontekstin ligjor vendas ashtu edhe në vështirësi të KEDNJ-së, të drejtës së BE-së dhe jurisprudencës së GJEDNJ-së dhe GJED-së.
- **Format e diskriminimit, duke evidentuar kuptimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë, të tërthortë apo formave të shumëfishta të diskriminimit dhe zbatimin e tyre në praktikë.** Qëllimi është të evidentohet nëse gjykatat arrijnë të kapërcejnë vështirësitë e pranuar edhe në nivel ndërkombëtar në lidhje me provueshmërinë veçanërisht të diskriminimit të tërthortë, që paraqet specifika për shkak të neutralitetit në dukje të normave apo situatave faktike që e shkaktojnë atë.
- **Barra e provës, duke evidentuar si kuptohet koncepti i zhvendosjes së barrës së provës dhe sa shpesh është zbatuar në praktikën gjyqësore.** Qëllimi është të evidentohet marzhi i vlerësimit të gjykatave në lidhje me provueshmërinë e prezumimit për diskriminim, nisur nga vështirësia që ka ankuesi të provojë diskriminimin.
- **Caktimi i kompensimit/dëmshpërblimit, duke evidentuar kriteret mbi të cilat bazohet gjykata në vlerësimin e masës së dëmshpërblimit, baza ligjore mbi të cilin bazohet kërkesa për dëm pasuror dhe jopasuror, organi i cili detyrohet për kompensimin, etj.** Qëllimi është të evidentohet nëse dëmshpërblimi vlerësohet nisur nga prania e një dëmi jashtëkontraktor, apo një dëmi që kufizohet në parashikimet e Kodit të Punës, apo ndonjë qasje tjetër e kombinuar.

- **Korrigjimi i sjelljeve diskriminuese, veçanërisht sa i takon masës së KMD-së për rikthim në punë të punëmarrësit të larguar nga puna për një shkak të mbrojtur.** Qëllimi është të evidentohet nëse masat e vendosura nga KMD-ja e plotësojnë kriterin e efektivitetit dhe parandalimit dhe si janë vlerësuar ato nga gjykatat.
- **Përdorimi i provave, duke evidentuar cilat janë elementet e provave për të cilat gjykatat kanë qasje të konsoliduar për të provuar nëse ka ose jo diskriminim.** Qëllimi është evidentimi i teknikave të provueshmërisë së pretendimit për diskriminim dhe sa orientohet barra e provës në këtë aspekt.
- **Evidentimi i jurisprudencës së GJEDNJ-së dhe GJED-së, si dhe instrumenteve ndërkombëtare që u referohen gjykatat në arsytimin e vendimeve.** Qëllimi është të evidentohet shkalla e njohjes nga gjykatat të kuadrit ndërkombëtar në mbrojtje të barazisë, jurisprudencës, shpeshhtësisë së referimit në çështjet konkrete, kontekstit të tyre, duke synuar pasurimin e njohurive në këtë fushë.
- **Evidentimi i linjave të ndryshme interpretuese ose praktikave të ndryshme për të njëjtën çështje.** Qëllimi është të evidentohen qasjet interpretative mbizotëruese, qëndrimet e ndryshme dhe nëse devijimet nga qëndrimet e unifikuara janë dukshën bazë për krijimin e standardeve të dyfishta në mbrojtjen nga diskriminimi.

Analiza shoqërohet nga paragrafe të shkurtra të shkëputura nga pjesa arsyetuese e vendimeve gjyqësore, me synimin e evidentimit të njëtrajshmërisë së tendencës interpretuese të normave të caktuara ligjore, ose të qëndrimeve diametralisht të kundërta për të njëjtën tipologji çështjesh. Analiza bazohet në një qasje krahasimore mes qëndrimeve interpretuese të gjykatave dhe trajtimeve që i bëhet një koncepti të caktuar nga jurisprudenca e GJEDNJ-së apo edhe GJED-së. Në këtë drejtim është treguar kujdes që shembujt e sjellë nga praktika ndërkombëtare të vihen sa më shumë në kontekstin e problematikave vendase duke sjellë një realitet të krahsueshëm me atë shqiptar. Vendimet e referuara dhe materialet burimore e studimore janë përzgjedhur të tillë që të sjellin zhvillimet dhe tendencat më të fundit në mbrojtjen e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit. Jurisprudenca e GJEDNJ-së/GJED-së ka një dinamikë të madhe zhvillimi, fakt i cili reflektohet në numrin e konsiderueshëm të vendimeve të referuara në analizë, të cilat mund të hulumtohen nga gjyqtarët dhe të sillen në vijim si referencë në zgjidhjen e çështjeve konkrete. Ngarkesa aktuale e gjykatave

mund të konsiderohet se përbën një faktor pengues për një proces kërkimor më të thelluar, megjithatë bazueshmëria në këtë argument rrezikon të vendosë një raport të gabuar midis “cilësisë” përkundrejt “sasisë” së vendimeve gjyqësore.

Gjykatat njihen si faktorë të ndryshimit social dhe ashtu siç ka theksuar edhe Tushnet “Gjykatat janë thjesht një prej shumë institucioneve që formësojnë dhe më e rëndësishmja, reflektojnë kulturën dhe shoqërinë.”⁵ Ky kontribut për ndryshim social bëhet edhe më i plotë, më i ndjeshëm dhe më autoritativ nëse vjen nga gjykatat, të cilat duhet të mbështeten nga të gjithë aktorët brenda dhe jashtë një procesi gjyqësor. Ndërveprimi mundëson një garanci më të madhe për mbrojtje më të gjerë të të drejtave dhe lirive themelore, kurse sa i takon praktikës gjyqësore njëtrajtshmëria e saj ofron siguri juridike, mbrojtje efektive dhe besim tek drejtësia.

Pjesa (4) e studimit është një **përmbledhje e gjetjeve dhe rekomandimeve**, të cilat janë në funksion të objektivit të vendosur në fillim të kësaj analize. Qasjet më të sukseshme janë ato më gjithëpërfshirëset, prandaj ky studim është një ftesë dhe një thirrje për këdo që në një mënyrë apo tjetër është i përfshirë në mbrojtjen e barazisë dhe mosdiskriminimit të vlerësojë me seriozitetin e duhur nevojën për ndryshim dhe të kontribuojë duke besuar në arritjen e ndryshimit.

METODOLOGJIA

Studimi bazohet në kombinimin e metodave cilësore dhe sasiore të mbledhjes së të dhënave dhe analizimit të tyre, me qëllim që të sigurohet besueshmëria dhe vlefshmëria e tyre. Burimet kryesore të informacionit mund të përmbledhen si vijon:

- Rishikim i legjislacionit në fuqi duke u fokusuar në një analizë të harmonizuar të dispozitave ligjore mbi parimet e barazisë dhe mosdiskriminimit;
- Rishikim i standardeve ndërkombëtare mbi parimet e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke nxjerrë në pah fushat, format e diskriminimit, shkaqet e mbrojtura dhe grupet që rezultojnë më të rrezikuara nga trajtimi i pabarabartë që nuk justifikohet nga arsye objektive dhe të arsyeshme;
- Hulumtim në praktikën gjyqësore 2013 -2020 të gjykatave të të tri niveleve, juridiksion civil dhe administrativ, për të evidentuar praktikën më të mira si dhe për të nxjerrë në

5 https://lawreviewdrake.files.wordpress.com/2015/06/lrvol54-4_tushnet.pdf

pah qasjet interpretative të garancive ligjore që shoqërojnë barazinë dhe mosdiskriminimin.

Metodat cilësore

Hulumtimi, përshkrimi, interpretimi dhe krahasimi janë metodat që në mënyrë të kombinuar kanë mundësuar mbledhjen e informacionit të përditësuar e kontestual mbi parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit. Referuar teknikave dhe metodave të mësipërme, janë konsultuar:

- *Legjislacioni kombëtar*: Kushtetuta dhe kuadri ligjor si: Ligji Nr.10 221/2010 “Për mbrojtjen nga Diskriminimi”, Ligji “Për barazinë gjinore”, Kodi i Punës (KP), Kodi Civil (KC), Kodi i Procedurës Civile (KPC), Kodi i Procedurave Administrative (KPA), etj.
- *Raporte vendase e ndërkombëtare si*: raporte vjetore të KMD-së, raportet e KE-së mbi progresin e Shqipërisë në kuadër të integritetit në BE, raporte studimore të OSHC-ve në fushën e barazisë, vlerësime dhe analiza mbi situatën e diskriminimit në Shqipëri dhe në vende të tjera evropiane;
- *Dokumente ligjore ndërkombëtare si*: KEDNJ-ja, Protokollin Nr. 12, CEDAW, Konventa për Mbrojtjen e Personave me Aftësi të Kufizuara, Direktivat e BE-së, etj.
- *Jurisprudenca kushtetuese vendase dhe e vendeve të tjera evropiane*, si dhe jurisprudenca e GJEDNJ-së dhe GJED-së.
- *Çdo dokument tjetër* i vlerësuar si i përshtatshëm dhe i nevojshëm për analizën.

Hulumtimi i vendimeve gjyqësore mundësoi një kërkim të thelluar dhe të detajuar të përmbajtjes së tyre lidhur me interpretimin dhe zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, si dhe elementet e tij kontestuale. Përshkrimi mundësoi qartësimin e kuptimit që marrin terma dhe koncepte specifike që lidhen me kuptimin teorik dhe zbatimin praktik të këtyre parimeve. Interpretimi mundësoi ofrimin e një këndvështrimi të caktuar mbi qasjet interpretuese strukturore e përmbajtësore të vendimeve gjyqësore. Krahasimi bëri të mundur vendosjen e zgjidhjeve konkrete në kontekstin e praktikave më të mira dhe standardeve ndërkombëtare, me qëllim evidentimin e nivelit të mbrojtjes apo edhe nevojat për avancimin e saj.

Mbledhja e të dhënave sasiore

Mbledhja e të dhënave numerike dhe sasiore synoi shpjegimin e fenomenit të diskriminimit bazuar kryesisht nga një qasje statistikore, e cila mundëson evidentimin e tendencave dhe

treguesve sasiore në praktikën gjyqësore. Çështjet e moskompetencës lëndore dhe tokësore, pozita procedurale e KMD-së (palë e paditur ose person i tretë), raporti midis çështjeve të pranuar dhe atyre të rrëzuara, raporti në përqindje e cenimit të shkaqeve të mbrojtura, etj., janë pjesë e kësaj analize.

Të dhënat e mbledhura, edhe për shkak të natyrës së tyre, janë trajtuar në respekt të parimit të mbrojtjes së të dhënave personale, por edhe duke nxjerrë në pah nevojën për ndjeshmëri në trajtimin e praktikave diskriminuese ndaj barazisë gjinore.

Vështirësitë e studimit

Të dhënat e përpunuara, mbi 300 vendime gjyqësore të gjykatave civile dhe atyre administrative të të trija shkallëve, evidentuan disa kufizime:

- (1) Mungesa e një baze të dhënash të konsoliduara në një format të tillë që mundëson filtrimin sipas kriterëve të ndryshme kërkimore.
- (2) Vendimet gjyqësore disponohen nga KMD-ja vetëm në format të skanuar, cilësi kjo që e shton ndjeshëm kohën e citimit të pjesëve apo paragrafeve që shprehin qendrimet interpretative të gjykatave.
- (3) Vendimet disponohen të ndarë vetëm sipas viteve dhe juridiksioneve gjyqësore, kurse përsa i përket brendisë së këtyre ndarjeve, ato identifikojnë vetëm palët, e në disa raste edhe gjykatat që kanë dhënë vendimin, duke pamundësuar një orientim paraprak lidhur me tendencat mbi fushën, shkakun e mbrojtur më shpesh të cënuar apo formën e diskriminimit, etj.



1

MBROJTJA KUSHTETUESE DHE NDËRKOMBËTARE E PARIMIT TË BARAZISË DHE MOSDISKRIMINIMIT

PJESA E PARË

MBROJTJA KUSHTETUESE DHE NDËRKOMBËTARE E PARIMIT TË BARAZISË DHE MOSDISKRIMINIMIT: ZHVILLIMET DHE SFIDAT

Parimi i barazisë në Shqipëri u afirmua fillimisht në Ligjin kushtetues Nr. 7692, datë 01.03.1993 “Për të drejtat dhe liritë themelore të njeriut”, i cili parashikonte themelet e para kushtetuese për ndërtimin e shtetit të ri të së drejtës, demokratik e social.

Dispozita kushtetuese garantonte se *“Të gjithë janë të barabartë në ligj dhe para Ligjit. Askush nuk mund të diskriminohet për shkak të seksit, racës, etnisë, gjuhës, fesë, gjendjes ekonomike dhe financiare, arsimore dhe sociale, bindjes politike, përkatësisë prindërore apo për çdo lloj rrethane tjetër personale”*. Ky parim kushtetues u rendit midis vlerave e parimeve të tilla si respektimi dhe mbrojtja e dinjitetit të njeriut, të drejtat dhe liritë themelore, prona private, ndarja dhe balancimi ndërmjet tre pushteteve, etj. Kuptimi, kufijtë dhe dimensionet e duhur kushtetues këtij parimi ju dha nga jurisprudenca kushtetuese e viteve të para, e cila shprehet se *“...barazia në ligj dhe para Ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëlojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektive të ndryshme. Barazia në ligj dhe para Ligjit presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta.”*⁶

Parimet e barazisë dhe mosdiskriminimit janë një gur themeli i demokracisë, dhe në të vërtetë, ato mbartin dhe frymëzojnë të gjithë konceptin e të drejtave të njeriut.⁷ Midis parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit ekziston një lidhje e drejtpërdrejtë: ato përbëjnë anë të ndryshme të së njëjtës medalje; janë deklarime pozitive dhe negative të të njëjtit parim, çka nënkupton se dikush trajtohet në mënyrë të barabartë kur nuk diskriminohet dhe kur diskriminohet, nuk trajtohet në mënyrë të barabartë.⁸

6 Shih vendimin Nr.11, datë 27.08.1993 ku GJK-ja vendosi rrëzimin e kërkesës së paraqitur nga 265 qytetarë të Tiranës me objekt “Pakushtetutshmëria e Ligjit Nr. 7652, datë 23.12.1992 “Për privatizimin e banesave shtetërore” dhe Ligjit Nr. 7698, datë 15.04.1993 “Për rikthimin dhe kompensimin e pronave ish-pronarëve”, në pjesën që ato diskriminojnë qiramarrësit e banesave shtetërore që privatizohen. Shih edhe mendimin e pakicës në vendimin Nr. 7, datë 21.05.1993.

7 Higgins, Noelle, The Right to Equality and Non-Discrimination with Regard to Language (November 29, 2014). (2003) 10(1) Murdoch University Electronic Journal of Law, (<https://ssrn.com/abstract=2532045>)

8 Besson, Samantha, Gender Discrimination under EU and ECHR Law: Never shall the twain meet?, Human Rights Law Review, Oxford Journal, fq.6 (<http://hrilr.oxfordjournals.org/content/8/4/647.abstract>)

Kushtetuta e vitit 1998 e riafirmoi parimin e barazisë dhe e plotësoi atë, duke parashikuar në nenin 18 se:

“1. Të gjithë janë të barabartë përpara Ligjit.

2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore.⁹

3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive.”

Dispozita kushtetuese nuk përcakton fushat e mbrojtjes nga diskriminimi, por vetëm një listë të mbyllur të shkaqeve, ku konstatohet mungesa e shkaqeve të tilla si mosha, orientimi seksual, aftësia e kufizuar, identiteti gjinor, origjina sociale, etj.

Standardet e barazisë burojnë nga Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut, e drejta e BE-së, veçanërisht Direktivat, e duke filluar nga viti 2000, edhe Karta e të Drejtave Themelore, si dhe nga jurisprudenca e GJEDNJ-së dhe GJED-së. Burim që ka ndikuar në përcaktimin e standardeve të trajtimit dhe interpretimit të çështjeve të diskriminimit në nivel kombëtar është edhe jurisprudenca e Gjykatave Kushtetuese evropiane, jurisprudencë, e cila është kryesisht e konsoliduar, por shfaq edhe tipare të vecanta nga një kontekst kombëtar tek tjetri.

Qendrimet jurisprudenciale dhe praktikat gjyqësore mbi parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit janë krijuar ndër vite në Shqipëri duke u orientuar nga interpretimet e këtij parimi në jurisprudencën kushtetuese të vendeve evropiane si dhe zhvillimet e të drejtës dhe jurisprudencës ndërkombëtare.¹⁰ Kuadri ligjor kundër diskriminimit u bë realitet vetëm në vitin 2010, me miratimin e Ligjit Nr.10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Ligji është shprehje e modeleve më të përparuara të mbrojtjes të barazisë dhe mosdiskriminimit, duke shënuar një hap të rëndësishëm drejt garantimit të barazisë. Neni 1 parashikon një listë të hapur e gjithëpërfshirëse të shkaqeve të mbrojtura, si **racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor,**

9 Shih nenin 1 të Ligjit Nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ku ndryshimet bënë të mundur përfshirjen e shkakut “orientim seksual”, i përfshirë fillimisht edhe në tekstin e nenit 18 të Kushtetutës, gjatë procesit të hartimit të ndryshimeve kushtetuese në vitin 2016. Këto ndryshime kushtetuese, edhe pse u përshëndetën nga Komisioni i Venecias në Opinionin CDL(2016)009*, ato nuk gjetën mbështetje nga deputetë të caktuar, komuniteti i juristëve dhe publiku, me argumentin se dispozitat e Kodit të Familjes mbi institutin e martesës mund të kundërshtoheshin si antikushtetuese, pasi ndryshimi mundësonte lejimin e martesave midis homoseksualëve.

10 Për një analizë më të detajuar të zhvillimeve të jurisprudencës kushtetuese shih gjithashtu, Bala, V., Rrugëtim Kushtetues. Sfidat, Arritjet dhe Perspektiva e Gjykatës Kushtetuese, 2018, fq. 381- 387.

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.

Kuadri ligjor që garanton barazinë ka qenë nën një dinamikë ndryshimesh e përmirësimesh të vazhdueshme si rezultat i përafrimit të legjislacionit me të drejtën e BE-së, veçanërisht Direktivat e Barazisë. Parimi kushtetues i barazisë përbën një ndër prioritetet që duhen marrë në konsideratë nga ligjvënësi gjatë miratimit të ligjeve, të cilat edhe në rast se parashikojnë ndonjë kufizim në të drejtat dhe liritë themelore të shtetasve, këto kufizime jo vetëm duhet të përmbushin kriteret e parashikuara në nenin 17 të Kushtetutës, por mbi të gjitha nuk duhet të krijojnë *së pari*, trajtime të ndryshme të grupeve që ndodhen në situata të njëjta dhe, *së dyti*, situata diskriminuuese të padrejta, që nuk justifikohen *nga përlligje të arsyeshme dhe objektive* për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. ¹¹ Në parim, është “në diskrecionin e ligjvënësit” të bëjë një zgjedhje të përshtatshme, gjithësesi ajo çfarë vlerësohet e përlligjur ose jo e përshtatshme në zbatimin e parimit të barazisë, nuk mund të konstatohet në mënyrë abstrakte dhe të përgjithshme, por duhet të rregullohet vazhdimisht në lidhje me natyrën e veçantë të fushës konkrete.

Analiza në vijim ofron një trajtim të detajuar të burimeve të mbrojtjes së parimit të barazisë, duke synuar evidentimin e standardeve që duhet të jenë udhërrëfyesit e gjykatave në interpretimin dhe zgjidhjen e çështjeve ku pretendohet diskriminimi.

Gjykata Kushtetuese shqiptare e ka interpretuar në mënyrë të gjerë dhe krijuese Kushtetutën, sidomos në rastet e mbrojtjes së të drejtave kushtetuese të Njeriut. Në vendimet e saj, jo vetëm janë detajuar garantitë e përmendura në Kushtetutë, por edhe janë afirmuar elemente të reja garantuese. P.sh. përmes interpretimit janë vendosur parime të pathëna shprehimisht në Kushtetutë, të cilat vlerësohen si parime-garanci mjaft të rëndësishme për të siguruar zbatimin e të drejtave dhe lirive themelore.¹² Kuptimi i parimit të barazisë ka qenë në fokusin e jurisprudencës kushtetuese përmes disa proceseve me objekt kontrollin abstrakt të normës juridike, ashtu dhe gjatë gjykimeve konkrete. Vendimet ku Gjykata Kushtetuese ka konstatuar cenimin e parimit të barazisë janë

11 Shih edhe vendimin Nr. 20, datë 11.07.2006 të Gjykatës Kushtetuese të RSH.
12 Zaganjori Xh., Anastasi A., Methasani E., “Shteti i së Drejtës në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë”, Shtëpia Botuese Adelprint, 2011, fq.170 (https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uid=726ef2ee-7a25-2477-3d07-a97bfeb4a8a7&groupId=252038)

të pakta çështjet ¹³, ndërkohë që pretendimet për cenimin e parimit të barazisë janë vlerësuar si të pabazuara substancialisht në shumicën e çështjeve të shqyrtuara¹⁴, apo të pajustificuara në nivel kushtetues në disa të tjera.

Një nga qendrimet konsoliduara të jurisprudencës kushtetuese është se **barazia para Ligjit nuk mund të qëndrojë si një e drejtë më vete**. Në rastet kur dispozita kushtetuese për barazinë nuk ka një lidhje të drejtpërdrejtë me liritë dhe të drejtat themelore të përcaktuara në Kushtetutë, e drejta për trajtim të barabartë nuk mund të thuhet se zotëron në vetvete natyrën e një të drejte kushtetuese.¹⁵ Kjo do të thotë se kushdo që pretendon cenimin e parimit të barazisë duhet ta shoqërojë domosdoshmërisht me një nga të drejtat themelore si e drejta e zgjedhjes së profesionit, të drejtën për të hyrë në shërbimin civil, të drejtën e përfitimit të pensionit, etj.¹⁶

Qasja e Gjykatës Kushtetuese në përgjithësi kërkon para së gjithash nga autoritetet e ngarkuara nga ligji një përgjegjësi më të lartë për respektimin e parimit të barazisë gjatë përmbushjes së funksioneve përkatëse. Respektimi i parimit të barazisë përbën një kërkesë jo vetëm për ligjvënësin në hartimin e ligjeve, por edhe për gjyqtarët që e mbikëqyrin atë. ***Për sa kohë nuk mund të pretendojmë për barazi absolute, edhe diferencimet në trajtim janë të pranueshme, por vetëm nëse ato justifikohen nga arsye objektive dhe të përligjura dhe respektojnë kërkesën për përpjesëtim të arsyeshëm midis mjeteve dhe qëllimit.*** Në këtë kuptim, roli i jurisprudencës kushtetuese mbetet një vlerë e shtuar në eliminimin e çdo qasjeje diskriminuese, duke garantuar parimin kushtetues të barazisë mbi bazën e testit të racionalitetit dhe atij të mosdiskriminimit.¹⁷

Parimi i barazisë ndalon trajtimin e asaj që në thelb është e barabartë si jo e barabartë dhe kërkon një trajtim jo të barabartë të asaj që në thelb është e pabarabartë, në përputhje me llojin e

saj të veçantë.¹⁸ Ky parim kërkon trajtimin e njëjtë të secilit subjekti, pa përjashtuar trajtimin e ndryshëm të individëve, subjekteve ose grupeve të subjekteve që nuk janë në kushte të njëjta apo të ngjashme apo kur ka justifikim të arsyeshëm e objektiv, duke vendosur një raport të arsyeshëm dhe përpjesëtimor midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet.¹⁹ Barazia në të drejta përfshin si të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë ashtu edhe të drejtat e tjera ligjore, të cilat nuk kanë natyrë absolute. Ky element kuptohet lehtësisht për vetë faktin e përcaktimit në paragrafin e tretë të nenit 18 edhe të kushteve të kufizimit në ushtrimin e kësaj të drejte.²⁰

Parimi i barazisë kërkon ndalimin e diskriminimit dhe trajtim të barabartë në të drejta të të gjithë viktimave të shkeljeve të rënda të të drejtave të njeriut. ***Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përligjej trajtimi ndryshe i kategorive të caktuara të personave që përfitojnë nga kjo e drejtë.***²¹ Trajtimi i ndryshëm, i kushtëzuar jo vetëm nga prania e shkaqeve kushtetuese, por gjithashtu i justifikuar nga kriteret kushtetuese “përligje e arsyeshme dhe objektive” përbën të ashtuquajturin “*diskriminim pozitiv*”.

Testit të kushtetutshmërisë i është nënshtruar edhe ligji Nr.10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Kontrolli u fokusua në pajtueshmërinë me Kushtetutën të togfjalëshit “*barrë e tepruar*”, i cili u vlerësua në përputhje me nenin 18 të Kushtetutës, bazuar në argumentin se: “*mungesa e kriterëve përcaktues në ligj mbi “barrën e tepruar” nuk krijon papajtueshmëri me Kushtetutën, pasi janë organet zbatuese dhe kontrolluese të respektimit të këtij ligji, të cilat do të kenë mundësi të interpretojnë “përshtatjen e arsyeshme” rast pas rasti. Ky interpretim do të realizohet nga këto organe në varësi të natyrës së pretendimeve si dhe mundësisë për kryerjen e rregullimeve/ndryshimeve të arsyeshme nga ana e subjektit, mbi të cilin bie detyrimi i përshtatjes dhe mbi të cilin nuk duhet imponuar barrë disproporcionale.*”²²

-
- 13 Shih vendimet Nr. 34, datë 10.04.2017, Nr. 3, datë 05.02.2010, Nr. 18, datë 29.07.2008, Nr.9, datë 26.02.2007 të Gjykatës Kushtetuese të RSH.
- 14 Shih vendimin Nr.3, datë 19.01.2005 të Gjykatës Kushtetuese me objekt “Papajtueshmëria me nenet 11, 18, 49 të Kushtetutës të disa neneve e paragrafëve të Ligjit Nr. 9216, datë 01.04.2004 “Për disa shtesa e ndryshime në Ligjin Nr. 7829, datë 01.06.1994 “Për Noterinë”, ndryshuar me Ligjin Nr. 8790, datë 10.05.2001”.
- 15 Në çështjen me objekt “Shfuqizimin si të papajtueshëm me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë të neneve 1, 7 (shkronjat “a, b”) e 9 të Ligjit Nr. 9481, datë 16.02.2006 “Për disa ndryshime në Ligjin Nr. 9418, datë 20.05.2005 “Për sigurimin shoqëror suplementar të ushtarakëve të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, u konstatua se ligjvënësi u ka caktuar ushtarakëve pagesë pensioni të diferencuar duke i ndarë ata në dy kategori dhe si kufij ndarës midis grupeve, ka përcaktuar datën e hyrjes në fuqi të Ligjit Nr. 9210, datë 23.03.2004 “Për statusin e ushtarakut të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë”. Një diferencim i tillë nuk mund të bazohet mbi kriterin e ndarjes kohore pasi vetëm data e daljes në pension nuk mund të shërbejë si kriter objektiv dhe të arsyeshëm që justifikon diskriminimin.
- 16 Shih vendimet Nr. 26, datë 24.04.2001, Nr. 9, datë 26.02.2007, Nr. 9, datë 23.03.2010 të Gjykatës Kushtetuese.
- 17 Sadushi, Sokol Drejtësia Kushtetuese në Zhvillim, 2012, fq.557.

-
- 18 Vendimi (Beschluss) i Senatit të Dytë, dt. 9 mars 1994 – 2 BvL 43, 51, 63, 64, 70, 80/92, 2 BvR 2031/92, Përmbledhje vendimesh të përzgjedhura, fq.124.
- 19 Ibid.
- 20 Shih vendimin Nr. 9, datë 26.02.2007 të Gjykatës Kushtetuese të RSH.
- 21 Shih vendimin Nr. 34, datë 20.12.2005, ku GJK-ja vendosi shfuqizimin si antikushtetues të nenit 1 të Ligjit Nr. 9260, datë 15.07.2004 “Për disa shtesa e ndryshime në Ligjin Nr. 7748, datë 29.07.1993 “Për Statusin e ish të Dënuarve dhe të Përndjekurve Politikë nga Sistemi Komunist”, i ndryshuar. Parimi i barazisë përmendet në vendimin Nr.40, datë 11.03.2002, megjithatë GJK-ja e ka vlerësuar cenimin e parimit kushtetues të barazisë, vetëm në konstatimin “sepse disa persona përjashtohen nga e drejta për të operuar në ekonominë e tregut me çmime të liberalizuara.” pa trajtuar kuptimin e këtij parimi.
- 22 Shih vendimin. Nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese të RSH.

II PARIMI I BARAZISË KËRKON NDALIMIN E DISKRIMINIMIT DHE TRAJTIM TË BARABARTË II

Qendrimet jurisprudenciale të Gjykatave Kushtetuese të vendeve të tjera evropiane konfirmojnë qëndrime të përbashkëta, por evidentojnë edhe dallime sa i takon interpretimit dhe kuptimit të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit.²³

Në Republikën e Çekisë, Gjykata Kushtetuese e ka rrëzuar “një kuptim absolut të barazisë” duke u shprehur se “barazia e qytetarëve nuk duhet kuptuar si një kategori abstrakte, por si një barazi relative, një parim i cili përfshihet në të gjitha kushtetutat moderne. (...)Parimi i barazisë është kuptuar si aspekte të pranuar me kushtetutë të ndryshmeve ndërmjet subjekteve dhe të drejtave. Nëse ekziston ndonjë pabarazi, për shembull në të drejtat sociale, ajo duhet të arrijë një intensitet që vë në pikëpyetje të paktën një ose një tjetër aspekt të parimit të barazisë në vetvete. Kjo ndodh kur bashkë me parimin e barazisë shkelet edhe një e drejtë tjetër.”²⁴ Ndalimi i diskriminimit normalisht është interpretuar nga dy këndvështrime: e para, arbitrariteti i ligjvënësit, që bën dallime midis grupeve dhe të drejtave të tyre, duhet të përjashtohet, dhe së dyti, aspektet e ndryshmeve duhet të jenë të pranueshme. Në këtë kuptim, çdo qasje e ndërmarrë nga ligjvënësi duhet të bazohet në përligje objektive dhe të arsyeshme dhe duhet të ketë përshtatshmëri midis objektivit dhe mjeteve për arritjen e tij.²⁵

Në Sllovaki, Gjykata Kushtetuese u shpreh se “Neni 12(2) i Kushtetutës gëzon një karakter të përgjithshëm deklarator më tepër se karakterin e një të drejte apo lirie themelore. Zbatimi i tij thirret vetëm në lidhje me mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të tjera themelore të parashikuara në Kushtetutë”.²⁶ Rëndësia e lidhjes së idesë së barazisë ose diskriminimit me të drejtat themelore është se kjo ka të ngjarë të sjellë një qasje disi më të rreptë për të vlerësuar legjitimitetin e justifikimeve të dhëna për shkeljet e garancisë së barazisë/mosdiskriminimit.

Në Hungari, Gjykata Kushtetuese dallon të drejtat themelore të parashikuara dhe ato jo themelore në lidhje me lejueshmërinë e diferencimit. Në rastet e të drejtave themelore zbatohet testi i “domosdoshmërisë dhe proporcionalitetit”, si në rastet e tjera të kufizimit të të drejtave themelore. Lidhur me të drejtat jo themelore, veprimi është antikushtetues vetëm nëse është “arbitrar”, dhe kështu cenon dinjitetin e personit. Një veprim do të ishte arbitrar, kur nuk ka bazë “të arsyeshme” ose “kushtetuese” për veprimin e ndërmarrë.

Në Letoni, Gjykata Kushtetuese është shprehur se “Neni 91 i Kushtetutës përmban dy parime të lidhura ngushtësisht – parimi i barazisë dhe parimi i mosdiskriminimit. Të dy parimet ndalojnë trajtimin e ndryshëm të personave në situata të njëjta ose kërkojnë trajtim të ndryshëm të

personave në situata të ndryshme dhe lejojnë sjellje të ndryshme ndaj personave të cilët janë në situata të njëjta, nëse ka një shkak objektiv dhe të arsyeshëm.”

Në Slloveni, Gjykata Kushtetuese u shpreh se “Legjislacioni mund të specifikojë arsytet për përfundimin e marrëdhënies së punësimit, por kjo nuk duhet të ndërhyjë në të drejtat kushtetuese. Liria e punës, zgjedhjes së lirë të punësimit, aksesit në çdo pozicion pune në kushte të njëjta nënkupton se në kontekstin e përfundimit të një marrëdhënie punësimi, duhet të zbatohen kushte të njëjta për të gjithë pavarësisht rrethanave personale. Që të lejohet diferencimi midis subjekteve juridikë, duhet të demonstronhet një arsye jo-arbitrarë, e vërtetuar”.²⁷

Në Maltë, Gjykata Kushtetuese, ka mbajtur qëndrimin se “Kushtetuta garanton mbrojtjen nga trajtimi diskriminues në një mënyrë të shprehur, autonome dhe të pavarur, veçmas dhe qartë nga çdo liri tjetër, në dritën e së cilës, diskriminimi është i aftë të formojë bazën e një veprimi pa nevojën e referimit të ndonjë të drejte tjetër themelore për të arritur mbrojtjen nga trajtimi diskriminues.”²⁸

Jurisprudenca kushtetuese në mënyrë të vazhdueshme orientohet dhe reflekton dinamikën e interpretimeve, zhvillimeve dhe qasjeve të gjykatave ndërkombëtare. Analiza në vijim ofron një tablo të zhvillimeve të mbrojtjes të barazisë dhe mosdiskriminimit nga KEDNJ-ja, Direktivat e BE-së, si dhe dinamika e jurisprudencës së GJEDNJ-së dhe GJED-së.

KONVENTA EVROPIANE PËR TË DREJTAT E NJERIUT

KEDNJ-ja në nenin 14 “Ndalimi i diskriminimit” sanksionon se ***“Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, qjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një pakicë kombëtare, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.”***

Kuptimi dhe rëndësia e këtij parashikimi të Konventës konfirmohet nga qëndrimet e mbajtura nga GJEDNJ-ja në jurisprudencën e saj, e cila ka evoluar në mënyrë të vazhdueshme. **Autonomia e nenit 14 nuk është absolute, por relative, çka do të thotë se parimi i mosdiskriminimit plotëson rregullimet substanciale të Konventës dhe Protokolleve Shtesë të saj.**²⁹ E thënë me fjalë të tjera, neni 14 nuk ndalon diskriminimin si i tillë, por vetëm diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive themelore.

23 The concepts of equality and nondiscrimination in Europe: A practical approach, 2009, fq.19-20 .

24 Ky qëndrim është mbajtur në vendimet Pl. ÚS 16/93, Pl. ÚS 36/93, Pl. ÚS 5/95, dhe Pl. ÚS 9/95 të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Çekisë.

25 Shih çështjet Pl. ÚS 16/93, Pl. ÚS 36/93, Pl. ÚS 5/95, dhe Pl. ÚS 9/95.

26 Shih çështjen Nr. I. ÚS 17/99.

27 Shih çështjen U-I-49/98, 25 nëntor 1999.

28 Çështja Victoria Cassar v. Malta Maritime Authority.

29 Molla Sali kundër Greqisë [DHM], 2018, § 123; Karson dhe të Tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar [DHM], 2010, § 63; E.B. kundër Francës [DHM], 2008, § 47; Marckx kundër Belgjikës, 1979, § 32.

Kjo konfirmon faktin që neni 14 nuk ekziston i pavarur,³⁰ por përbën pjesë integrale të secilit prej neneve që sanksionojnë të drejtat dhe liritë.³¹ Në praktikë, GJEDNJ-ja e shqyrton gjithmonë nenin 14 në lidhje me parashikimet e tjera substanciale të KEDNJ-së.

Megjithatë, në disa raste parimi i mosdiskriminimit zbatohet edhe në mungesë të shkeljes të një të drejte substanciale. Neni 14 është zbatuar edhe në ato çështje ku nuk është konstatuar shkelje e ndonjërës prej të drejtave substanciale.³² E thënë ndryshe, zbatimi i nenit 14 është autonom relativisht³³ dhe nëse e lexojmë në raport me normat e tjera substanciale, jo domosdoshmërisht presupozon cenimin e ndonjërës prej tyre.³⁴ Në disa raste, GJEDNJ-ja ka trajtuar fillimisht pretendimin për shkelje të normës substanciale dhe më pas veçmas pretendimin për shkeljen e nenit 14 në lidhje me normën substanciale.³⁵ Në disa raste të tjera, GJEDNJ-ja pasi ka konstatuar cenim të së drejtës substanciale në lidhje me nenin 14, nuk e ka vlerësuar të nevojshme të analizonte veçmas shkeljen e të drejtës substanciale.³⁶

Neni 14 i KEDNJ-së parashikon një listë ilustruese, jo shteruese, pra të hapur të shkaqeve të mbrojtjes nga diskriminimi, e shprehur kjo në dy aspekte, *së pari* përmes togfjalëshit “*çdo shkak të tillë si*” (në frëngjisht “*notamment*”) dhe *së dyti*, përmes përfshirjes në listë të shprehjes “*çdo status tjetër*” (në frëngjisht “*toute autre situation*”).³⁷

GJEDNJ-ja ka zhvilluar një jurisprudencë të pasur, e cila e ka zgjeruar numrin e shkaqeve të mbrojtjes nga diskriminimi, duke interpretuar shprehjen “*status tjetër*” në një mënyrë të zgjeruar dhe nën dritën e kushteve të sotme.³⁸ Sipas GJEDNJ-së “*ndalimi i*

30 Karson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar [DHM], 2010, § 63; E.B. kundër Francës [DHM], 2008, § 47.

31 Çështja gjuhësore belge, 1968, § 9 e pjesës “E drejta”; Marckx kundër Belgjikës, 1979, § 32; Inze kundër Austrisë, 1987, § 36.

32 Sommerfeld kundër Gjermanisë [DHM], 2003; Marckx kundër Belgjikës, 1979; Çështja gjuhësore belge, § 4.

33 Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë, 2004, § 38.

34 Në çështjen Schmidt, megjithëse GJEDNJ konstatoi se nuk kishte shkelje të nenit 4 (3) (d) që ndalon punën e detyruar ose të detyrueshme, Gjykata u shpreh se detyrimi i vendosur për burrat (dhe vetëm për burrat) për të shërbyer në brigada e zjarrfikësve (ose të paguajë kontribut financiar në vend të këtij shërbimi) përbënte shkelje të nenit 14 të marrë në lidhje me nenin 4 (3) (d). Mund të ketë një shkelje të nenit 14 të shqyrtuar së bashku me një nen tjetër në një rast kur nuk do të ketë shkelje të atij neni tjetër të marrë vetëm.

35 Marckx kundër Belgjikës, 1979; Bączkowski dhe të tjerë kundër Polonisë, 2007; Aziz kundër Qipros, 2004; Nachova dhe të tjerë kundër Bullgarisë [DHM], 2005.

36 Molla Sali kundër Greqisë [DHM], 2018; Rangelov kundër Gjermanisë, 2012; Andrejeva kundër Letonisë [DHM], 2009; Barrow kundër Mbretërisë së Bashkuar, 2006; Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë, 2004; Rasmussen kundër Polonisë, 2009.

37 Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar, 2010, § 55, Engel dhe të tjerë kundër Holandës, 1976, § 72, Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar [DHM], 2010, § 70.

38 Togfjalëshi “status tjetër” ka marrë një kuptim të gjerë (Karson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar [DHM], 2010, § 70) dhe interpretimi i tyre nuk është kufizuar vetëm në interpretimin e karakteristikave të cilat janë personale në kuptimin që ato janë të lindura

*diskriminimit, i sanksionuar në nenin 14, është domethënës vetëm nëse në çdo rast të veçantë, situata personale e aplikantit, në raport me kriteret e renditura në atë nen, do të merrej parasysh saktësisht siç ka qenë. Të veprosht ndryshe duke hedhur poshtë pretendimet e viktimës me arsyetimin se ai ose ajo mund të kishte shmangur diskriminimin duke ndryshuar një nga faktorët në fjalë - për shembull, duke marrë një shtetësi të caktuar - do ta bënte Nenin 14 pa përmbajtje.”*³⁹

Neni 14 i KEDNJ-së nuk e ndalon trajtimin e ndryshëm, por vetëm ato të bazuara në një karakteristikë të identifikueshme, objektive, ose personale, ose “status” për shkak të të cilit persona ose grupe personash janë të dallueshëm nga njëri tjetri. GJEDNJ-ja ka ritheksuar vazhdimisht se në gëzimin e të drejtave dhe lirive të sanksionuara nga Konventa, **neni 14 ofron mbrojtje kundër trajtimit të ndryshëm, pa një përlligje objektive dhe të arsyeshme, të personave në situata të njëjta.** Për qëllimet e nenit 14, **trajtimi i ndryshëm është diskriminues nëse ai nuk ndjek një “qëllim legjitim” ose nëse nuk ka një raport të arsyeshëm të proporcionalitetit midis mjeteve të përdorura dhe qëllimeve që duhet të realizohen.”**⁴⁰

Qasja që ka ndjekur GJEDNJ-ja në analizimin e kuptimit të diskriminimit është ajo e **kërkimit të përgjigjeve për pyetje të ndërlidhura, të cilat synojnë të zbulojnë nëse personat janë trajtuar ndryshe nga personat e tjerë në rrethana të ngjashme, përmes dy elementeve:**

(1) A ka pasur trajtim të ndryshëm në lidhje me të drejtën thelbësore në fjalë midis ankuesit nga njëra anë dhe personave të tjerë të paraqitur për krahasim (krahasues i zgjedhur) nga ana tjetër?

(2) A ishin krahasuesit e zgjedhur “në një situatë të njëjtë ose përkatësisht të ngjashme” me situatën e ankuesit?

Mbrojtja nga diskriminimi që ofron neni 14 në gëzimin e të drejtave të tjera substanciale të Konventës, plotësohet edhe nga neni 1 i Protokollit Nr. 12, që në terma më të përgjithshëm ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave të çdo të drejte të parashikuar nga ligji.⁴¹ Protokollin 12 ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin

ose të qenësishme (Kiyutin kundër Rusisë, 2011, § 56; Klift kundër Mbretërisë së Bashkuar, 2010, § 56). Kjo kategori përfshin si shkaqe diskriminimi moshën, identitetin gjinor, orientimin seksual, shëndetin dhe aftësinë e kufizuar, statusin prindëror dhe martesor, statusin e emigrantit, statusin lidhur me punësimin, anëtarësinë në një organizatë, të qenit i burgosur, personit juridik dhe fizik, vendin e qendrimit, madje edhe vendimet kundërshtuese të Gjykatës së Lartë.

39 Andrejeva kundër Letonisë [DHM], 2009, § 91.

40 Molla Sali kundër Greqisë [DHM], 2018, § 134, 135, Fábíán kundër Hungarisë [DHM], 2017, § 113, Kiyutin kundër Rusisë, 2011, § 56.

41 Protokollin Nr. 12 i Konventës për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (ETS Nr. 177), Raporti Shpjegues, paragrafi 22. (<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Reports/Html/177.htm>)

e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu është më i gjerë në fushëveprimin e tij sesa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja. Kjo dispozitë lidhet me diskriminimin:

- i. në gëzimin e çdo të drejte specifike të dhënë një individ sipas Ligjit kombëtar;
- ii në gëzimin e një të drejte, që mund të dalë nga një detyrim i qartë i një autoriteti publik sipas Ligjit kombëtar, d.m.th., ku një autoritet publik ka si detyrim sipas Ligjit kombëtar të sillet në një mënyrë të caktuar;
- iii. nga një autoritet publik në ushtrimin e kompetencave diskrecionare (për shembull, akordimi i disa subvencioneve);
- iv. nga çdo veprim ose mosveprim tjetër i një autoriteti publik (për shembull, sjellja e oficerëve të policisë gjatë kontrollimit të një trazire).

Megjithëse Protokollin kryesisht mbron individët kundër diskriminimit nga shteti, ai lidhet gjithashtu edhe me marrëdhëniet ndërmjet personave privatë, të cilat zakonisht i rregullon shteti, “për shembull, mohimi arbitrar i aksesit në punë, hyrja në restorante, ose aksesit në shërbime të cilat mund të bëhen të disponueshme nga persona privatë për publikun të tilla si kujdesi mjekësor ose shërbimet komunale si uji dhe energjia elektrike”. Në përgjithësi, Protokollin 12 ndalon diskriminimin jashtë konteksteve thjesht personale, ku individët ushtrorin funksione që i vendosin ata në një pozicion ku mund të përcaktojnë sesi i ofrohen publikut mallrat dhe shërbimet e disponueshme. Në çështjen e vetme të shqyrtuar nga GJEDNJ-ja në kuadër të Nenit 1 të Protokollit 12, *Sejdić dhe Finci kundër Bosnjë Hercegovinës*, GJEDNJ-ja deklaroi se ky instrument “paraqet një ndalim të përgjithshëm të diskriminimit”, çka gjithashtu thotë se analiza e çështjeve të diskriminimit do të ishte identike me atë të përcaktuar nga GJEDNJ-ja në kontekstin e Nenit 14.

E DREJTA E BASHKIMIT EVROPIAN

Barazia dhe mos-diskriminimi janë të rrënjësura fort në të drejtën e BE-së. Neni 2 i Traktatit për Bashkimin Evropian solemnisht deklaron se “Bashkimi është i bazuar në vlerat e respektimit të dinjitetit njerëzor, lirisë, demokracisë, barazisë, sundimit të Ligjit dhe respektimit të të drejtave të njeriut, përfshirë edhe të drejtat e personave që i përkasin pakicave.” Neni 10 i Traktatit për Funkcionimin e Bashkimit Evropian sanksionon se “Në përcaktimin dhe zbatimin e politikave dhe aktiviteteve të tij, Bashkimi do të synojë të luftojë diskriminimin e bazuar në gjini, origjinë racore ose etnike, fe ose besim, aftësinë e kufizuar, moshë ose orientim seksual.”

Barazia dhe mosdiskriminimi njihen gjithashtu edhe në Kartën e të Drejtave Themelore të BE-së, i cila ka të njëjtën vlerë ligjore si dy traktatet. Neni 21 i Kartës ndalon çdo diskriminim të bazuar në çfarëdo shkak siç është gjinia, raca, ngjyra, origjina etnike ose shoqërore,

tiparet gjenetike, gjuha, feja ose besimi, mendimi politik ose ndonjë tjetër, anëtarësimi në ndonjë pakicë kombëtare, prona, lindja, aftësia e kufizuar, moshë ose orientimi seksual.” Ndërsa këto dokumente ligjore kanë pasur dhe vazhdojnë të kenë një efekt të thellë në zhvillimin e Ligjit të BE-së, kanë qenë Direktivat e BE-së për trajtimin e barabartë që kanë pasur ndikimin më të dukshëm mbi ligjet e mosdiskriminimit jo vetëm të Shteteve Anëtare të BE-së por edhe më gjerë.

Niveli i mbrojtjes nga diskriminimi u rrit në mënyrë të konsiderueshme në të gjithë BE-në nga miratimi në vitin 2000 i Direktivës së Barazisë Racore dhe Direktivës së Barazisë në Punësim. Qëllimi i këtyre Direktivave është të përcaktojnë një kornizë të përgjithshme për luftimin e diskriminimit, me synimin për të vënë në veprim në Shtetet Anëtare parimin e trajtimit të barabartë, i cili përkufizohet si “**mungesa e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë. Në rastin e parë theksi vihet në njëtrajshmërinë e trajtimit, kurse në rastin e dytë trajtimi nuk ka të bëjë me njëtrajshmërinë formale se sa me pasojat substanciale të trajtimit.**”⁴²

Direktiva për Barazinë në Punësim ndalon diskriminimin për shkak të *orientimit seksual, besimit fetar, moshës dhe aftësisë së kufizuar në fushën e punësimit. Direktiva e Barazisë Racore* ndalon diskriminimin për shkak të *racës ose etnisë në kontekstin e punësimit, por gjithashtu në përfshirjen tek sistemi i ndihmës sociale dhe sigurimeve shoqërore, si dhe mallrat dhe shërbimet*. Fushëveprimi i iniciativave për mbrojtjen nga diskriminimi në BE pati një shtrirje e konsiderueshme, sepse që **t’i lejonin individët të arrinin potencialin e tyre të plotë në tregun e punësimit, ishte gjithashtu thelbësore t’iu garantohet atyre akses i barabartë tek shëndeti, arsimimi dhe strehimi**. Në vitin 2004, **Direktiva e Trajtimit të Barabartë Gjinor në lidhje me aksesin dhe ofrimin e Mallrave dhe Shërbimeve** e shtriu fushëveprimin e diskriminimit për shkak të gjinisë në fushën e mallrave dhe shërbimeve. Megjithatë, mbrojtja nga diskriminimi për shkak të gjinisë nuk përputhej plotësisht me fushëveprimin e mbrojtjes në kuadër të Direktivës për Barazinë Racore, sepse Direktiva për Trajtimin e Barabartë Gjinor në Çështjet e Sigurimeve Shoqërore garanton trajtimin e barabartë vetëm për sigurimet shoqërore dhe jo për sistemin e gjerë të ndihmës sociale, si p.sh. mbrojtja sociale dhe aksesit tek kujdesi shëndetësor dhe arsimit.⁴³ Direktiva e Barazisë Gjinore (e rishikuar) përcakton *diskriminimin indirekt*, i cili ndodh kur një dispozitë, kriter ose praktikë dukshëm neutrale do t’i vinte personat e një gjinie në një disavantazh të veçantë, krahasuar me personat e gjinisë tjetër, përveç nëse ajo dispozitë, kriter ose praktikë justifikohet objektivisht nga një qëllim i ligjshëm dhe mjetet e arritja e këtij qëllimi janë të përshtatshme dhe të nevojshme.

42 Manuali 2016, fq. 17.

43 https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-case-law-handbook_sq.pdf

Diskriminimi i drejtpërdrejtë përkufizohet në mënyrë të ngjashme nga KEDNJ-ja dhe e drejta e BE-së.

Neni 2(2) i Direktivës së BE-së për Barazinë Racore sanksionon se diskriminimi i drejtpërdrejtë **“ndodh kur një person trajtohet, është trajtuar ose do të trajtohet në mënyrë më pak të favorshme sesa një tjetër, në një situatë të krahasueshme për shkak të racës dhe përkatësisë etnike”**.⁴⁴ GJEDNJ-ja përdor formulimin se duhet të ekzistojë një **“diferencë në trajtimin e personave në situata analoge ose përkatësisht të ngjashme, e cila “bazohet në një karakteristikë të identifikueshme”**.⁴⁵

Në thelb të diskriminimit të drejtpërdrejtë është trajtimi i ndryshëm i një individi. Për pasojë, tipari i parë i diskriminimit të drejtpërdrejtë është të provuarit e trajtimit të pafavorshëm. Kjo mund të jetë relativisht e lehtë për t’u identifikuar në krahasim me diskriminimin e tërthortë, ku shpesh nevojiten të dhëna statistikore. Shembuj të diskriminimit të drejtpërdrejtë janë: refuzimi i hyrjes në një restorant ose dyqan, marrja e një pensioni më të vogël ose page më të ulët, të qënurit subjekt i një abuzimi ose dhune, refuzimi i hyrjes në një pikë kontrolli, pasja e një moshe pensioni më të ulët apo më të lartë, ndalimi i ushtrimit të një profesioni të caktuar, mosqenia në gjendje për të pretenduar të drejtat e trashëgimisë, përjashtimi nga sistemi shkollor publik, dëbimi, moslejimi i mbajtjes së simboleve fetare, refuzimi ose revokimi i pagesave të sigurimeve shoqërore.⁴⁶

Krahasuesi: **Trajtimi më pak i favorshëm konstatohet duke bërë krahasimin me dikë që ndodhet në një situatë të ngjashme.** Nëse dikush paraqet një ankesë për pagë më të ulët, ky pretendim nuk përbën diskriminim sa kohë që nuk tregohet se paga është më e ulët krahasuar me dikë tjetër, që është punësuar për të kryer një punë të ngjashme. Për rrjedhojë, **për të përcaktuar se një person është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme është e nevojshme të identifikohet një ‘krahasues’ i përshatshëm; pra një person në rrethana materiale të ngjashme.**⁴⁷ Për të hedhur poshtë prezumimin e diskriminimit, shteti mund të provojë që kërkuesi nuk është në të vërtetë në një situatë të ngjashme ose të krahasueshme me “krahasuesin” e tij, ose se trajtimi i ndryshëm nuk bazohet në shkakun e mbrojtur, por në ndryshime të tjera objektive, ose se trajtimi i ndryshëm ishte i justifikuar.⁴⁸ **Kërkesa për të demonstruar një pozicion të ngjashëm nuk kërkon që grupet e krahasueshme të jenë të njëjta.** Një ankues mund të demonstrojë

se, nisur nga natyra e veçantë e ankimit, ai ose ajo ishte në një situatë përkatësisht të ngjashme me të tjerët që janë trajtuar ndryshe.⁴⁹ Elementet të cilët karakterizojnë situatat e ndryshme dhe përcaktojnë krahasueshmërinë mes tyre duhet të vlerësohen nën dritën e temës dhe qëllimit të masës që bën dallimin në fjalë.⁵⁰ Me fjalë të tjera, analiza e pyetjes nëse janë apo jo dy persona ose grupe në një situatë të krahasueshme për qëllimet e një analize të trajtimit të ndryshëm dhe diskriminimit është **“specifike” dhe “kontekstuale”**.⁵¹

Shkaku i mbrojtur: Gjykatat i kanë bërë një interpretim të gjerë shtrirjes së “shkakut të mbrojtur”. Ai mund të përfshijë “diskriminimin për shkak të shoqërimin”, ku viktimat e diskriminimit nuk është vetëm personi me karakteristikën e mbrojtur, por mund të përfshijë gjithashtu shkakun e veçantë që interpretohet në mënyrë abstrakte. **Kjo e bën të domosdoshme që autoritetet e zbatimit të Ligjit të fillojnë një analizë të detajuar të arsyesimit pas trajtimit më pak të favorshëm, duke kërkuar prova se shkaku i mbrojtur është shkaktar i këtij trajtimi, pavarësisht nëse është idrejtpërdrejtë apo i tërthortë.**⁵²

Duke e përmbledhur sa më sipër mund të themi se diskriminimi i drejtpërdrejtë ndodh kur plotësohen njëkohësisht këto kushte:

- **një individ/grup trajtohet në mënyrë më pak të favorshme;**
- **duke e krahasuar me mënyrën se si trajtohen ose do të trajtoheshin të tjerët, që janë në një situatë të ngjashme;**
- **dhe arsyeja për këtë është karakteristika e veçantë që ai/ata mban/jnë, e cila përfshihet në “shkaqet e mbrojtura”.**⁵³

49 Fábán kundër Hungarisë [DHM], 2017, § 113; Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar, 2010, § 66.

50 Ibid, Fábán kundër Hungarisë § 121

51 GJED-ja në çështjen CHEZ Razpredelenie Bullgaria AD (C-83/14) u shpreh se një person i cili ka vuajtur diskriminimin pasi jetonte në një lagje të mbizotëruar kryesisht nga popullsia Rome kishte të drejtën e mbrojtjes sipas Direktivës së Barazisë Racore, edhe nëse ajo nuk e kishte identifikuar veten asnjëherë si Rome dhe as ishte perceptuar si e tillë.

52 Manuali 2010, fq.22.

53 Legjislacionet e shumicës së Shteteve Anëtare të BE-së përpunohen përsa i përket kushteve që duhen përmblusur që një diskriminim të quhet i drejtpërdrejtë: (i) Domosdoshmëria për të provuar trajtimin më pak të favorshëm; (ii) Krahasimi me një person apo grup tjetër në një situatë të ngjashme, por me karakteristikë të veçantë; (iii) Shkakun diskriminues pra, prejardhjen, besimin, orientimin seksual, etj; (iv) Mundësinë e përdorimit të një kriteri krahasimor nga e shkuara ose një kriteri krahasimor të supozuar; (v) Mosjustifikimi i dallimit në trajtim.

Diskriminimi i tërthortë cilësohet i tillë **sepse nuk është trajtimi që ndryshon, por janë më tepër pasojat e atij trajtimi, që do të ndjehen ndryshe nga njerëzit me karakteristika të ndryshme**.⁵⁴ Diskriminimi i tërthortë mund të marrë formën e efekteve disproporcionale paragjyquese të një politike ose mase të përgjithshme, e cila, megjithëse përcaktohet në terma neutrale, ka një efekt të veçantë diskriminues për një grup të veçantë⁵⁵. Diskriminimi i tërthortë jo domosdoshmërisht kërkon një qëllim diskriminues për më tepër kjo formë diskriminimi mund të lindë si nga një rregull asnjans⁵⁶ ashtu edhe nga një situatë *de facto*.⁵⁷

E drejta e BE-së edhe jurisprudenca e KEDNJ-së pranojnë se diskriminimi mund të rezultojë jo vetëm nga trajtimi i ndryshëm i njerëzve në situata të njëjta, por gjithashtu duke ofruar të njëjtin trajtim për njerëzit në situata të ndryshme. Neni 2(2)(b) i Direktivës për Barazinë Racore sanksionon se **“diskriminimi i tërthortë do të çmohet se ndodh kur një dispozitë, kriter apo praktikë - në dukje neutrale - do t'i vendoste personat me përkatësi etnike ose racore në një disavantazh të veçantë në krahasim me persona të tjerë.”**⁵⁸

Një rregull, kriter ose praktikë neutrale: Kriteri i parë i identifikueshëm është një rregull, kriter ose praktike neutrale. Me fjalë të tjera, duhet të ketë një kriter që zbatohet për të gjithë.⁵⁹

Shumë më negative në efektet e tij mbi një grup të mbrojtur: Kriteri i dytë i identifikueshëm është se dispozita, kriteri ose praktika neutrale e vendos një “grup të mbrojtur” në një disavantazh të caktuar. Ja përse diskriminimi i tërthortë ndryshon nga diskriminimi i drejtpërdrejtë, sepse e zhvendos fokusin larg nga trajtimi i ndryshëm për të parë efektet e ndryshme.⁶⁰

54 Në çështjen C-7/12, Nadežda Riežniece kundër Zemkopības ministrija dhe Lauku atbalsta dienests, 20 qershor 2013, paditësi, një nëpunës civil, ishte pushuar nga puna pasi kishte marrë lejen prindërore. Arsyeja zyrtare e shkarkimit ishte suprimimi i pozicionit të kërkuarit. GJED-ja vendosi që metoda për vlerësimin e punëtorëve në kontekstin e suprimimit të një posti nuk duhet të vendosë punëtorë që kanë marrë leje prindërore në një situatë më pak të favorshme sesa punëtorët e tjerë. GJED-ja arriti në përfundimin se kishte pasur diskriminim indirekt, sepse leja prindërore merret në një përqindje më e lartë nga gratë sesa burrat.

55 Biao kundër Danimarkës [DHM], 2016, § 103; D.H. dhe të Tjerë kundër Republikës Çeke [DHM], 2007, § 184; Sampanis dhe të Tjerë kundër Greqisë, 2008, § 67.

56 Hoogendijk kundër Holandës, 2005.

57 Zarb Adami kundër Maltës, 2006, § 76.

58 Direktiva për Barazinë në Punësim, neni 2(2)(b); Direktiva për Barazinë Gjinore (e Rishikuar), neni 2(1)(b); Direktiva e trajtimit të Barabartë Gjinor në lidhje me aksesin dhe ofrimin e Mallrave dhe Shërbimeve, neni 2(b).

59 Shih Hilde Schönheit kundër Stadt Frankfurt am Main and Silvia Becker kundër Land Hessen, Çështje të bashkuara C-4/02 dhe C-5/02, 23 tetor 2003. Në çështjen Schönheit, pensionet e punonjësve me kohë të pjesshme u llogaritën duke përdorur një normë të ndryshme nga ajo e punonjësve me kohë të plotë. Kjo normë e ndryshme nuk bazohej tek ndryshimet e kohës së kaluar në punë. Pra, punonjësit me kohë të pjesshme morën një pension më të vogël sesa punonjësit me kohë të plotë, edhe duke marrë në konsideratë kohëzgjatjen e ndryshme të shërbimit, efektivisht nënkuptonte se punonjësit me kohë të pjesshme po paguheshin më pakundër. Ky rregull neutral për llogaritjen e pensioneve zbatohet në mënyrë të barabartë për të gjithë punonjësit me kohë të pjesshme. Megjithatë, për shkak se 88 për qind e punonjësve me kohë të pjesshme ishin gra, efekti i rregullit ishte disproporcionalisht negativ për gratë në krahasim me burrat.

60 The Concepts of equality and non discrimination in Europe: A practical Approach, 2009, fq.33.

Koncepti i diskriminimit të tërthortë ka tri pasoja të rëndësishme: *Së pari*, e zhvendos vëmendjen nga cenuesi tek viktimat, pra e përqendron vëmendjen tek personi që pretendon diskriminimin se sa tek ai që mendohet të jetë shkaktar i diskriminimit. *Së dyti*, zvogëlon nevojën e miratimit të teknikave për të zbuluar nëse i dyshuari për diskriminim ishte i përfshirë në diskriminim të drejtpërdrejtë; dhe ky qëndrim është veçanërisht rasti kur qasja ndaj interpretimit të diskriminimit të drejtpërdrejtë është ajo që përqendrohet në qëllimet ose motivet e personit që pretendohet të jetë diskriminues i drejtpërdrejtë. Koncepti i diskriminimit të tërthortë e bën këtë interpretim më pak të mundshëm parandalues të konstatimit të diskriminimit, sepse edhe nëse pretendimi i diskriminimit të drejtpërdrejtë është i pasuksesshëm, pretendimi për diskriminim të tërthortë mund të ketë sukses. *Së treti*, e zhvendos vëmendjen nga viktimat e diskriminimit - i konceptuar si një individ - tek viktimat si pjesë e një grupi më të madh, ku ai/ajo është anëtar/e; pretendimet për diskriminim të drejtpërdrejtë janë individualiste në një shkallë më të madhe krahasuar me ato për diskriminim të tërthortë. Në aspektin ligjor, qëndrimet e mësipërme synojnë të orientojnë gjykatat kombëtare në lidhje me këndvështrimin “objektiv” që ato duhet të kenë në lidhje me atë çfarë përbën apo përfaqëson grupi social dhe jo të mbështeten në këndvështrimin “subjektiv” të shkaktarit të diskriminimit. Këndvështrimi “subjektiv” do të vlente nëse analiza do të përqendrohej në kontekstin e diskriminimit të drejtpërdrejtë.⁶¹

Edhe në rastin e diskriminimit të tërthortë, ashtu si edhe me diskriminimin e drejtpërdrejtë, gjykata përsëri do të ketë nevojë për një **krahasues** me qëllimin që të përcaktojë nëse efekti i rregullit, kriterit ose praktikës të caktuar është shumë më negativ sesa ato të provuara nga individët e tjerë në një situatë të ngjashme. Qasja e gjykatave nuk ndryshon në këtë drejtim nga qasja e tyre kur analizojnë krahasuesin në kontekstin e diskriminimit të drejtpërdrejtë.⁶²

Sidoqoftë, konstatimi i diskriminimit të tërthortë kërkon të provohet se ka dy grupe: një në avantazh dhe një në disavantazh nga masa e kundërshtuar. Zakonisht, grupi në disavantazh nuk përbëhet vetëm nga persona që mbajnë karakteristikat e mbrojtura. *Për shembull*, punonjësit me kohë të pjesshme në disavantazh nga një rregull i caktuar janë kryesisht gratë, por edhe burrat mund të preken. Nga ana tjetër, jo të gjithë personat që kanë një karakteristikë të veçantë janë në disavantazh. *Për shembull*, në një situatë në të cilën të kesh njohuri të përsosura të një gjuhe është një kusht për punësim, do të dëmtojë kryesisht aplikantët e huaj, por mund të ketë disa njerëz midis atyre kandidatëve të huaj, që janë në gjendje të përmbushin këtë kërkesë. Në rastet kur një kriter zyrtarisht neutral ka ndikuar mbi të gjithë grupin, GJED-ja ka konkluduar se kishte pasur diskriminim të drejtpërdrejtë.⁶³

61 Ibid, fq. 35.

62 Manuali, fq. 23-25.

63 Shih vendimet e GJED-së C-267/06, Tadao Maruko kundër Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen [DHM], 1 prill 2008; C-267/12, Frédéric Hay kundër Crédit agricole mutuel de

Testi i diskriminimit: Kur paraqitet një ankesë sipas nenit 14, **aplikanti duhet të tregojë** se ai ose ajo është trajtuar ndryshe nga një person tjetër ose një grup personash të vendosur në një situatë të ngjashme, ose në mënyrë të barabartë me një grup personash të vendosur në një situatë përkatësisht të ndryshme. **Applikanti më pas krahasohet** me një person tjetër ose grup personash. Neni 14 nuk ndalon ndryshimet në trajtimin që bazohen në një vlerësim objektiv të rrethanave faktike thelbësisht të ndryshme, të cilat, duke qenë se bazohen në interesin publik, vendosin një ekuilibër të drejtë midis mbrojtjes së interesave të komunitetit dhe respektit për të drejtat dhe liritë e mbrojtura nga Konventa.⁶⁴ **Trajtimi i ndryshëm është diskriminues kur “nuk ka justifikim objektiv dhe të arsyeshëm”, që do të thotë se nuk ndjek “një qëllim të ligjshëm” ose nëse nuk ka një raport të arsyeshëm proporcionaliteti midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.**⁶⁵ Testi i proporcionalitetit përfshin dy hapa: **së pari**, shqyrtimin e ekzistencës së qëllimit të ligjshëm dhe **së dyti**, analizën e proporcionalitetit *stricto sensu* të trajtimit të ndryshëm.

Hapi i parë: Synon të identifikojë nëse ka pasur një trajtim të ndryshëm në situata analoge apo të ngjashme – ose një dështim për të trajtuar ndryshe persona në situata përkatësisht të ndryshme?

Hapi i dytë: Synon të identifikojë nëse ky dallim ose mungesë dallimi është objektivisht i justifikuar? Analiza në këtë fazë përfshin 2 aspekte:

a. A ndjek dallimi një qëllim legjitim?

b. A janë mjetet e përdorura proporcionalisht të arsyeshme ndaj qëllimit të ndjekur?

Për të justifikuar trajtimin e ndryshëm, nevojitet që **masa konkrete** të bazohet në një **“qëllim legjitim”**.⁶⁶ Madje duhet gjithashtu të tregohet edhe **lidhja shkakësore** midis qëllimit legjitim të ndjekur dhe trajtimit të ndryshëm të pretenduar.⁶⁷

GJEDNJ-ja ka pranuar si qëllime legjitime të pranueshëm për zbatimin e nenit 14, si vijon:

- **arritja e zbatimit efektiv të politikave që zhvillojnë unitetin gjuhësor;**⁶⁸

Charente-Detare et des Deux-Sèvres, 12 dhjetor 2013; C-83/14, “CHEZ Razpredelenie Bulgarije” AD kundër Komisja za zashtita ot diskriminatsia [DHM], 16 korrik 2015.

64 G.M.B. dhe K.M. kundër Zvicrës (dhjetor), 2001; Zarb Adami kundër Maltës, 2006, 73 §.

65 Molla Sali kundër Greqisë [DHM], 2018, § 135; Fábán kundër Hungarisë [DHM], 2017, § 113; Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar, 1985, § 72; Çështja gjuhësore belge, 1968, § 10 I pjesës “E drejta”.

66 Molla Sali kundër Greqisë [DHM], 2018, § 135; Fabris kundër Francës [DHM], 2013, § 56.

67 Ùnal Tekeli kundër Turqisë, 2004, § 66. GJEDNJ-ja konstatoi se nuk kishte asnjë lidhje midis qëllimit të ruajtjes së unitetit familjar dhe mbajtjes së një emri të përbashkët të familjes bazuar në emrin e burrit, duke rezultuar në mungesë të justifikimit të detyrimit që gratë e martuara të mbanin mbiemrin e burrit të tyre.

68 Çështja gjuhësore belge, 1968.

- *siguria juridike e marrëveshjeve trashëgimore të përfunduara;*⁶⁹
- *rivendosja e paqes;*⁷⁰
- *mbrojtja e sigurisë kombëtare;*⁷¹
- *ofrimi i shërbimeve publike që nxisin mundësitë dhe u kërkojnë punnjësve të eprojnë në një mënyrë e cila nuk është diskriminuese kundrejt të tjerëve;*⁷²
- *ruajtja e qendrueshëmrisë ekonomike dhe rristurimi i borxhit në kuadrin e krizave serioze politike, ekonomike dhe sociale;*⁷³
- *lehtësimi i rehabilitimit të delinkuentëve të mitur;*⁷⁴
- *mbrojtja e grave nga dhuna me bazë gjinore, abuzimi dhe ngacmimi seksual në ambjentet e burgut.*⁷⁵

Proporcionaliteti: GJEDNJ-ja ka konsoliduar qendrimin se janë gjykatat kombëtare, të cilat bazuar në **marzhin e vlerësimit**, vlerësojnë nëse dhe në çfarë mase ndryshimet në situata të tjera të ngjashme janë të justifikuara. Një nga **kriteret** e përdorura nga Gjykata për të përcaktuar kufirin e vlerësimit të Shtetit në rastet e diskriminimit është **ekzistenca dhe shkalla e një konsensusi midis Shteteve Kontraktuese për çështjen në fjalë**. Megjithatë Konventa është para së gjithash një sistem për mbrojtjen e të drejtave të njeriut, Gjykata duhet të ketë parasysh ndryshimin e kushteve në Shtetet Kontraktuese dhe t’i përgjigjet çdo konsensusi të arritur në lidhje me standardet që duhen arritur.⁷⁶ Ky marzh vlerësimi ka rezultuar i gjerë për faktin se, parimisht autoritetet kombëtare kanë njohuri më të mira në lidhje me shoqëritë dhe nevojat e tyre, për rrjedhojë, krahasuar me gjyqtarin ndërkombëtar ata janë më shumë në gjendje të çmojnë mbi baza sociale ose ekonomike se çfarë është në interesin publik. Bazuar në këtë interpretim, GJEDNJ-ja përgjithësisht i respekton politikat e ligjvënësit për aq kohë sa ato nuk janë dukshëm të mbështetura mbi baza të paarsyeshme.⁷⁷ Megjithatë, marzhi i vlerësimit që GJEDNJ-ja u lë autoriteteve kombëtare në disa raste është i ngushtë, veçanërisht kur bëhet fjalë për disa shkaqe të mbrojtura siç janë përkatësia etnike, gjinia dhe orientimi seksual.⁷⁸

69 Fabris kundër Francës [DHM], 2013.

70 Sejdić and Finci kundër Bosnjë Hercegovinës [DHM], 2009, § 45.

71 Konstantin Markin kundër Rusisë [DHM], 2012, § 137.

72 Eweida dhe të Tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar, 2013, § 105.

73 Mamatas dhe të Tjerë kundër Greqisë, 2016, § 103.

74 Khamtokhu dhe Aksenchik kundër Rusisë [DHM], 2017, § 80.

75 Ibid, § 82.

76 Weller kundër Hungarisë, 2009, § 28; Stek dhe të Tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar [DHM], 2006, §§ 63-64; Ùnal Tekeli kundër Turqisë, 2004, § 54; Stafford kundër Mbretërisë së Bashkuar [DHM], 2002, § 68; Konstantin Markin kundër Rusisë [DHM], 2012, § 126.

77 Belli dhe Arquier-Martinez kundër Zvicrës Zvicrës, 2018, § 94; Mamatas dhe të Tjerë kundër Greqisë, 2016, §§ 88-89; Stummer kundër Austrisë [DHM], 2011, § 89; Andrejeva kundër Letonisë [DHM], 2009, § 83; Burden kundër Mbretërisë së Bashkuar [DHM], 2008, § 60; Stek dhe të Tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar [DHM], 2006, § 52; Karson dhe të Tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar [DHM], 2010, § 61. Chabauty kundër Francës [DHM], 2012, § 50.

78 D.H. dhe të Tjerë kundër Republikës Çeke [DHM], 2007, § 176; Sejdić and Finci kundër Bosnjë Hercegovinës [DHM], 2009, §§ 43-44; Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar, 1985, § 78; Konstantin Markin kundër Rusisë [DHM], 2012, § 127; Schalk dhe Kopf kundër Austrisë, 2010, § 97.

KUJTESË

Zbatimi i nenit 14 të KEDNJ-së është konstatuar se gjen zbatim në fusha si:

- Punësimi;⁷⁹
- Anëtarësia në sindikata;⁸⁰
- Sigurimet shoqërore;⁸¹
- Edukimi;⁸²
- E drejta për strehim;⁸³
- Akses në drejtësi;⁸⁴
- Të drejtat e trashëgimisë;⁸⁵
- Qasja ndaj fëmijëve;⁸⁶
- Atësia;⁸⁷
- Liria e shprehjes, organizimit dhe shoqërimit;⁸⁸
- E drejta për hetim efektiv;⁸⁹
- Kualifikimi për dënimin me vdekje;⁹⁰
- Kualifikimi për lehtësim nga taksat.⁹¹

Mbrojtja nga diskriminimi mbulon një sërë përfitimesh sociale si:

- pagesat e pensione;⁹²
- pensionet e të mbijetuarve;⁹³
- përfitimet e papunësisë;⁹⁴
- përfitimet e aftësisë së kufizuar;⁹⁵
- përfitimet e strehimit;⁹⁶
- pagesën e lejes prindërore;⁹⁷
- përfitimet e fëmijëve;⁹⁸
- sigurimet shoqërore;⁹⁹
- pagesat e sigurimeve shoqërore për qëllime të mbështetjes së familjeve me fëmijë.¹⁰⁰

-
- 79 Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë, 2004; Bigaeva kundër Greqisë, 2009.
- 80 Danilenkov dhe të Tjerë kundër Rusisë, 2009.
- 81 Andrejeva kundër Letonisë [DHM], 2009; Gaygusuz kundër Austrisë, 1996; Koua Poirrez kundër Francës, 2003; Stummer kundër Austrisë [DHM], 2011.
- 82 D.H. dhe të Tjerë kundër Republikës Çeke [DHM], 2007; Oršuš dhe të Tjerë kundër Kroacisë [DHM], 2010; Ponomaryovi kundër Bullgarisë, 2011.
- 83 Buklei kundër Mbretërisë së Bashkuar, 1996; Karner kundër Austrisë, 2003.
- 84 Paraskeva Todorova kundër Bullgarisë, 2010; Moldovan dhe të Tjerë kundër Romanisë (Nr.2), 2005; Anakomba Yula kundër Belgjikës, 2009.
- 85 Fabris kundër Francës [DHM], 2013.
- 86 Sommerfeld kundër Gjermanisë [DHM], 2003.
- 87 Rasmussen kundër Danimarkës, 1984.
- 88 Bączkowski dhe të Tjerë kundër Polonisë, 2007.
- 89 Nachova dhe të Tjerë kundër Bullgarisë [DHM], 2005; Opuz kundër Turqisë, 2009; B.S. kundër Spanjës, 2012.
- 90 Khamtokhu and Aksenchik kundër Rusisë [DHM], 2017.
- 91 Guberina kundër Kroacisë, 2016.
- 92 Pichkur kundër Ukrainës, 2013; Andrejeva kundër Letonisë [DHM], 2009.
- 93 Aldeguer Tomás kundër Spanjës, 2016; Willis kundër Mbretërisë së Bashkuar, 2002.
- 94 Gaygusuz kundër Austrisë, 1996.
- 95 Koua Poirrez kundër France, 2003; Belli dhe Arquier-Martinez kundër Zvicrës, 2018; Popović dhe të Tjerë kundër Serbisë, 2020.
- 96 Vrontou kundër Qipros, 2015.
- 97 Petrovic kundër Austrisë, 1998.
- 98 Okpiz kundër Gjermanisë, 2005.
- 99 P.B. and J.S. kundër Austrisë, 2010.
- 100 Weller kundër Hungarisë, 2009.



2

KUADRI LIGJOR PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

PJESA E DYTË

KUADRI LIGJOR PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI¹⁰¹

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë parashikon, në pjesën e dytë të saj, të drejtat dhe liritë themelore të njeriut si vlera që qëndrojnë në themel të të gjithë rendit juridik shqiptar. Këto të drejta dhe liri janë të ndara në: liri dhe të drejta vetjake; liri dhe të drejta politike; si dhe liri dhe të drejta ekonomike, sociale dhe kulturore. Në nenin 18/1 të Kushtetutës është parashikuar parimi i barazisë në të cilin sanksionohet se **“Të gjithë janë të barabartë përpara Ligjit”** dhe në nenin 18/2 parimi i mosdiskriminimit, në përmbajtjen e të cilit sanksionohet se **“Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore”** dhe se **“Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive”**.

Ligji Nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” shënoi një hap konkret në fushën e mbrojtjes së të drejtave të njeriut nën frymën e dokumenteve ndërkombëtare dhe njëkohësisht, një hap konkret drejt përmbushjes së standardeve të anëtarësimit në BE. Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” është në përputhje të plotë me Direktivat e Bashkimit Evropian në fushën e barazisë dhe konkretisht është përafëruar plotësisht me:

- Direktivën 2000/43/KE për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike”,
- Direktivën 2000/78/KE për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”,
- Direktivën 2004/113/KE për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t’u furnizuar me mallra dhe shërbime”, dhe
- Direktivën 2006/54/KE për “Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimin dhe marrëdhëniet gjatë punës”.

Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë joshteruese të shkaqeve të mbrojtura të diskriminimit, duke iu referuar shprehimisht *gjinisë, racës, ngjyrës, përkatësisë etnike, gjuhës, identitetit gjinor, orientimit seksual, bindjeve politike, fetare ose filozofike, gjendjes ekonomike, arsimore apo sociale, shtatzënisë, prindërve, përgjegjësisë prindërore, moshës, gjendjes familjare ose martesore, statusit civil, banimit, gjendjes shëndetësore, predispozitave gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësisë në një grup të caktuar - ose çdo shkak tjetër (neni 1).*

¹⁰¹ Analiza e hollësishme është shkëputur nga Raporti Vjetor 2019 i KMD-së.

Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për barazi përpara Ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji, barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat dhe liritë e individit si dhe mbrojtje efektive nga diskriminimi. Fushat kryesore në të cilat sigurohet kjo mbrojtje ligjore përfshijnë mbrojtjen nga diskriminimi në punësim si dhe gjatë periudhës së ushtrimit të marrëdhënieve të punës, në fushën e arsimit si dhe në fushën e ofrimit të të mirave dhe shërbimeve.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi është i vetmi autoritet përgjegjës, që siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin, përmes kompetencave që shtrihen jo vetëm në sektorin publik, por edhe në sektorin privat.

Për shkak të dinamikave të zhvillimit të shoqërisë shqiptare dhe nevojës për më shumë barazi reale, Ligji nr. 10 221/2010 iu nënshtua një procesi ndryshimesh në vitin 2020, të cilat synuan përmirësimin e garancive ligjore në këto drejtime:

- **Në aspektin substancial**, janë shtuar shkaqe të tjera të diskriminimit, janë përmirësuar formulimet formave ekzistuese të diskriminimit, si dhe janë shtuar e formalizuar disa forma të reja të diskriminimit:
- Shkaqet e shtuara janë shtetësia, jetesa me HIV/AIDS dhe paraqitja/pamja e jashtme apo aparenca.
- Format e reja të diskriminimit janë: Diskriminimi i Shumëfishtë, Diskriminimi Ndërsektorial, Gjuha e Urrejtjes, Segregimi, Ngacmimi Seksual; Format më të rënda të diskriminimit.
- Format ekzistuese të diskriminimit të rifomuluara janë: Udhëzimi për të Diskriminuar duke hequr kushtin hierarkik dhe Viktimizimi, duke e formuluar më mirë si formë diskriminimi.
- **Në aspektin institucional**, është rritur më shumë pavarësia e institucionit të KMD-së;
- **Në aspektin procedural**, janë parashikuar procedura më të lehtësuara e të mirëpërcaktuara në funksion të një efektiviteti më të lartë në zbatimin e Ligjit. Ndryshimet prekin aspektin e kompetencave, të hetimit administrativ ashtu edhe të vendimeve të KMD-së.
- Një tjetër risi e Ligjit është edhe përcaktimi i një **roli më aktiv të Organizatave të Shoqërisë Civile (OSHC)** në mbrojtjen e të drejtave të njeriut, por edhe të një bashkëpunimi më të gjerë me institucionin e KMD-së.

Postulati kushtetues mbi mosdiskriminimin është përforcuar edhe më shumë përmes parashikimit në ligje të tjera si Kodi i Punës, Kodi i Familjes, Kodi i Procedurave Administrative, Kodi Penal, Kodi Zgjedhor, ligji “Për barazinë gjinore në shoqëri”, etj.

Kodi i Punës **i ndryshuar**, në fuqi nga qershori i vitit 2016, ka përshtatur një sërë direktivash që mbulojnë mosdiskriminimin në punë, të drejtat prindërore, të drejtën për informacion, marrëdhëniet ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit etj. Ndryshimet e rëndësishme të vitit 2015 referojnë në ndjekjen e procedurave të ankimit, të përcaktuar në Ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi, kur një person pretendon se është cënuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion. Në të gjitha procedurave e ankimit zbatohet parimi i zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i trajtimit të barabartë dhe mosdiskriminimit parashikohet në disa dispozita të tjera të KP-së si:

- Ndalimi i përdorimi të punës së detyruar si masë diskriminimi racial, shoqëror, kombëtar ose fetar (*neni 8, prg. 2, germa (e)*);
- Përkufizimi i diskriminimit si 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 (*neni 9/2*);
- Barazia në shpërbllim (*neni 115*);
- Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme (*neni 146*) ku parashikohet se: “1.Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur: c) shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë Kod dhe në Ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”;
- Trajtimi i barabartë lidhur me përfundimin e kontratave me afat të caktuar (*neni 149/2*), ku përcaktohet shprehimisht se “Punëmarrësit e punësuar me kontratë me afat të caktuar nuk mund të trajtohen në mënyrë më pak të favorshme se punëmarrësit e punësuar me kontratë me afat të pacaktuar, lidhur me kushtet e punësimit, trajnimit dhe mundësive të karrierës në punë. Punëmarrësit me kontratë pune me afat të caktuar gëzojnë të njëjtat të drejta, përpjesëtimisht, si punëmarrësit me kontratë me afat të pacaktuar.”;
- Ndalimi i diskriminimit ndaj përfaqësuesve të sindikatës (*neni 181/3*) dhe mosdhënia e pëlqimit nga përfaqësuesit e organizatës sindikale për zgjidhjen e kontratës, nëse zgjidhja e kontratës shkel parimin e trajtimit të barabartë (*neni 181/4*);
- Ndalimi i diskriminimit për shkak të pjesëmarrjes ose jo në grevë (*neni 197/4*)

Kodi Penal ka pësuar ndryshime të rëndësishme në vitin 2013 lidhur me mbrojtjen e komunitetit LGBTI, si vijon:

- Parashikimi si rrethanë rënduese për dënimin e një krimi, përfshirjen e orientimit seksual si shkak të ri kur vepra penale është kryer e shtyrë nga motive që kanë të bëjnë, ndër të tjera, me këtë shkak. (neni 50/j) Konkretisht, është parashikuar se: *“Rëndojnë dënimin rrethanat që vijnë: j) kur vepra është kryer e shtyrë nga motive që kanë të bëjnë me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike ose aftësinë e kufizuar.”*
- Shkelja e barazisë së shtetasve (neni 253) parashikon dënimin e kryerjes për shkak të detyrës e në ushtrim të saj, nga ana e punonjësit me funksion shtetëror apo në shërbim publik, të dallimeve mbi bazë origjine, seksi, orientimi seksual ose identiteti gjinor, gjendjes shëndetësore, bindjeve fetare, politike, të veprimtarisë sindikale ose për shkak të përkatësisë në një etni, komb, racë apo fe të caktuar, që konsiston në krijimin e privilegjeve të padrejta ose në refuzimin e një të drejte ose përfitimi që buron nga ligji.
- Nxitja e urrejtjes ose grindjeve (neni 265) përfshin *orientimin seksual si shkak të mbrojtur nga diskriminimi*, si dhe duke zgjeruar fushëveprimin e tij me aktin e përhapjes dhe shpërndarjes së çdo përmbajtjeje që nxit urrejtje ose grindje. *“Nxitja e urrejtjes dhe e grindjeve, për shkak të racës, etnisë, fesë ose orientimit seksual, si dhe përgatitja, përhapja ose ruajtja, me qëllim përhapjen e shkrimeve me përmbajtje të tillë, e kryer me çdo mjet ose formë, dënohet me burgim nga dy deri në dhjetë vjet”.*

Kodi i Familjes. Statusi ligjor i një çifti lidhet me një sërë pasojash ligjore në fusha të ndryshme të jetës. Në Shqipëri, martesat janë ende e kufizuar tek një burrë dhe një grua të moshës mbi 18 vjeç. Martesat e të njëjtit seks ende nuk janë të pranueshme, megjithatë, në jetën e përditshme, të drejtat që rrjedhin nga bashkëjetesa janë të rëndësishme për dhënien me qira të një banese, për kontratat e sigurimit, për përfitimet sociale etj. Bashkëjetesa përkufizohet si një bashkim faktik midis një burri dhe një gruaje që jetojnë si çift, të cilët jetojnë përbashkërisht në një jetë të qëndrueshme dhe të vazhdueshme.

Kodi i Procedurave Administrative parashikon si një nga parimet e përgjithshme parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit (neni 17), sipas të cilit: *“1. Organi publik ushtron veprimtarinë e tij në përputhje me parimin e barazisë”* dhe *“3. Organi publik, gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij, shmang çdo diskriminim për shkak të gjinisë, racës, ngjyrës, etnisë, shtetësisë, gjuhës, identitetit gjinor,*

orientimit seksual, bindjeve politike, fetare ose filozofike, gjendjes ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtetësisë, përkatësisë prindërore, përgjegjësisë prindërore, moshës, gjendjes familjare ose martesore, gjendjes civile, vendbanimit, gjendjes shëndetësore, predispozicioneve gjenetike, aftësisë së kufizuar, përkatësisë në një grup të veçantë ose për çdo shkak tjetër”.

Lidhur me mjetet e kërimit të provës në kuadër të hetimit administrativ, KPA-ja ka parashikuar një rregullim të posaçëm që bën të mundur zhvendosjen e barrës së provës për çështjet e diskriminimit sipas standardeve ndërkombëtare (neni 82, paragrafi 2). Ky parimi sanksionon shprehimisht 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”.*

Kodi i Procedurës Civile, ku ndryshimet e fundit përmes Ligjit Nr. 38/2017 nuk kanë ndryshuar parashikimet për barrën provës gjatë procesit civil, në rastet kur gjykata shqyrton një çështje diskriminimi, një kërkesë kjo e Direktivave të BE-së në fushën e trajtimit të barabartë dhe mosdiskriminimit. Ligji Nr. 10 221, datë 04.02.2010 *“Për mbrojtjen nga diskriminimi”*, në Kreun VI *“Procedurat përpara gjykatës”* ka parashikuar zhvendosjen/shpërndarjen e barrës së provës në rastet kur gjykata shqyrton një çështje diskriminimi, ndryshe nga parimi i përgjithshëm për barrën e provës, sipas të cilit detyrimi për të vërtetuar faktet e nevojshme për të provuar pretendimin është i palës që e pohon atë. Ligji Nr. 10 221/2010 e shtrin zbatimin e tij si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat. Shpërndarja e barrës së provës lidhur me çështjet e diskriminimit në sektorin publik është harmonizuar dhe rregulluar me Ligjin *“Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”*, Kodin e Procedurave Administrative (Kodi i ri), si dhe ndryshimet e fundit në Kodin e Punës. Me qëllim rregullimin dhe harmonizimin e zhvendosjes së barrës së provës për çështjet e diskriminimit edhe në sektorin privat, është e nevojshme që një parashikim i tillë të shtohet edhe në Kodin e Procedurës Civile.

Kodi i Drejtësisë Penale për të Mitur, miratuar me Ligjin Nr. 37/2017, në fuqi nga 1 janar 2018, përmban rregullime të posaçme lidhur me përgjegjësinë penale të të miturve, rregulla procedurale lidhur me hetimin, ndjekjen penale, procesin gjyqësor, ekzekutimin e vendimit të dënimit penal, rehabilitimin ose të çdo mase tjetër që përfshin një të mitur në konflikt me Ligjin, si dhe një të mitur viktimë dhe/ose dëshmitar të veprës penale. Parimet e Drejtësisë Penale për të Mitur, ndër të tjerë, parashikojnë në nenin 11 *“Parimi i mbrojtjes nga diskriminimi”*, se:

- “1. Të drejtat që burojnë nga ky Kod i garantohen pa asnjë lloj diskriminimi çdo të mituri në konflikt me Ligjin, viktimë ose dëshmitar, pavarësisht nga gjinia, raca, ngjyra, etnia, gjuha, identiteti gjinor, orientimi seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendja ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzënia, përkatësia prindërore, përgjegjësia prindërore, gjendja familjare ose martesore, gjendja civile, vendbanimi, gjendja shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësia e kufizuar, përkatësia në një grup të veçantë dhe çdo gjendje tjetër e të miturit, prindërve ose përfaqësuesve ligjorë të të miturit”,
- “2. Të drejtat për të miturin, të parashikuara në këtë Kod, mbrohen nga të gjitha format e diskriminimit për një nga shkaqet e parashikuara në pikën 1 të këtij neni”.

Mbrojtja nga diskriminimi i çdo të mituri në konflikt me Ligjin, viktimë ose dëshmitar, prindërve ose përfaqësuesve ligjorë të të miturit, garantohet për të gjitha shkaqet e diskriminimit të listuara me ligj, por jo shteruese, dhe po ashtu mbrojtja garantohet për të gjitha format e diskriminimit, ç’ka është në përputhje të plotë me parashikimet e nenit 1 dhe 3 të Ligjit Nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

Ligji Nr. 18/2017 “Për të drejtat dhe mbrojtjen e fëmijëve”, në fuqi nga qershori i vitit 2017, përcakton të drejtat dhe mbrojtjen që gëzon çdo fëmijë, mekanizmat dhe autoritetet përgjegjëse, që garantojnë me efektivitet ushtrimin, respektimin, promovimin e këtyre të drejtave, si dhe mbrojtjen e veçantë të fëmijës (neni 1).

Parimet mbi të cilat bazohet mbrojtja e fëmijëve përfshijnë: 1. Fëmija është bartës i të drejtave dhe këto të drejta janë universale, të patjetërsueshme, të pandashme, të ndërvarura dhe progresive. 2. Interesi më i lartë i fëmijës është konsiderata parësore në çdo veprim që ka të bëjë me fëmijën. 3. Barazia dhe mosdiskriminimi. 4. Përgjegjësia parësore e prindit dhe kujdestarit për t’i krijuar kushtet e jetesës, për t’i garantuar mirërritjen, zhvillimin, mirëqenien, edukimin dhe arsimimin fëmijës. 5. Ndarja e përgjegjësisë ndërmjet prindit ose kujdestarit të tij, autoriteteve shtetërore dhe shoqërisë për mbrojtjen e fëmijës. 6. Çdo fëmijë duhet të jetojë e të rritet në një mjedis të përshtatshëm familjar dhe ndarja e fëmijës nga familja duhet parë si zgjidhja e fundit. 7. Decentralizimi i shërbimeve që ofrohen për mbrojtjen e fëmijës, ndërhyrja ndërsektoriale dhe partneriteti ndërmjet institucioneve publike e jopublike, të autorizuar me ligj. 8. Ofrimi i shërbimit të personalizuar e të specializuar për çdo fëmijë. 9. Respektimi i dinjitetit, nderit dhe personalitetit të fëmijës. 10. Pjesëmarrja, dëgjimi dhe respektimi i mendimit të fëmijës, në përputhje me moshën dhe aftësinë e tij për të kuptuar. 11. Garantimi i stabilitetit e vazhdimësisë në kujdesin, rritjen e edukimin e fëmijës, duke mbajtur parasysh formimin e tij

etnik, fetar, kulturor dhe gjuhësor. (neni 5). Me këtë ligj, një rregullim i veçantë parashikohet për fëmijët me aftësi të kufizuar (neni 32) dhe atyre që i përkasin pakicave kombëtare (neni 33).

Ligj Nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për Barazinë Gjinore në Shoqëri”, rregullon çështjet themelore të barazisë gjinore në jetën publike, të mbrojtjes dhe trajtimit të barabartë të grave e burrave, për mundësitë dhe shanset e barabarta për ushtrimin e të drejtave, si dhe për pjesëmarrjen e ndihmesën e tyre në zhvillimin e të gjitha fushave të jetës shoqërore. (neni 1) Qëllimi i këtij ligji është që të sigurojë mbrojtje efikase nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe nga çdo formë sjelljeje, që nxit diskriminimin për shkak të gjinisë dhe të përcaktojë masa për garantimin e mundësive të barabarta ndërmjet grave e burrave, për të eliminuar diskriminimin e bazuar në gjini, në çfarëdo forme me të cilën shfaqet. (neni 2) Ndër të tjera, ky ligj **ndalon diskriminimin për shkak të gjinisë**, duke parashikuar se “1. Çdo trajtim më pak i favorshëm i një personi për shkak të gjinisë, në krahasim me trajtimin që i bëhet, i është bërë ose do t’i bëhej një personi të gjinisë tjetër, në një situatë të ngjashme, përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë dhe ndalohet”. (neni 6)

Gjithashtu, ky ligj parashikon mbrojtjen dhe trajtimin e barabartë, në bazë të përkatësisë gjinore në marrëdhëniet e punës; në arsim dhe kualifikim; dhe në media. Organet përgjegjëse për mbarëvajtjen e barazisë gjinore, të parashikuara me këtë ligj bashkë me detyrat përkatëse janë: Këshilli i Ministrave; Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore; Autoriteti shtetëror përgjegjës për zbatimin e Ligjit dhe të programeve shtetërore për barazinë gjinore dhe organet e qeverisjes vendore.

Ligji Nr. 96/2017 “Për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare në Republikën e Shqipërisë”, në fuqi nga nëntori 2017, rregullon ushtrimin e të drejtave të personave që u përkasin pakicave kombëtare në RSH, në përputhje me parimet e parashikuara në Kushtetutë, Konventën Kuadër të Këshillit të Evropës për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare, ratifikuar me Ligjin Nr. 8496, datë 03.6.1999 dhe marrëveshjet ndërkombëtare në fushën e të drejtave të njeriut, ku RSH është palë. Ky ligj ka për qëllim të sigurojë ushtrimin e të drejtave specifike të personave që u përkasin një pakice kombëtare, të cilat janë të nevojshme për mbrojtjen e identitetit dallues të pakicave kombëtare, si një përbërës thelbësor i një shoqërie të integruar dhe që garantojnë mosdiskriminimin dhe barazinë e plotë para Ligjit. (neni 2/1)

Në nenin 8, parashikohet se: “1. **Ndalohet çdo diskriminim ndaj cilido personi për shkak të përkatësisë së tij/së saj në një**

!!
KY LIGJ NDALON
DISKRIMINIMIN
PËR SHKAK TË
GJINISË
!!

pakicë kombëtare. 2. Institucionet publike, qendrore dhe vendore, miratojnë dhe zbatojnë masat e nevojshme: a) për të garantuar barazi të plotë dhe efektive në jetën ekonomike, shoqërore, politike dhe kulturore ndërmjet personave që i përkasin një pakice kombëtare dhe atyre që i përkasin shumicës; b) për të mbrojtur personat që u përkasin pakicave kombëtare nga kërcënimet, diskriminimi, armiqësia apo dhuna për shkak të identitetit të tyre të dallueshëm kulturor, etnik, gjuhësor, fetar ose tradicional; c) për të forcuar dialogun ndërkulturor; ç) për të nxitur respektin e ndërsjellë, mirëkuptimin dhe bashkëpunimin ndërmjet të gjithë qytetarëve të RSH, pa dallim për sa i përket identitetit të tyre të dallueshëm kulturor, etnik, gjuhësor, fetar ose tradicional. 3. Masat e miratuara në përputhje me pikën 2, të këtij neni, nuk përbëjnë akte diskriminimi". Ky ligj parashikon gjithashtu njohjen e pakicave kombëtare, sipas një procedure të caktuar dhe liston të drejtat dhe liritë e pakicave kombëtare në RSH.

Bazuar në këtë ligj, është ngritur Komiteti për Pakicat Kombëtare, si një institucion qendror në varësi të Kryeministrit, me qëllim sigurimin e mbrojtjes dhe promovimit të të drejtave dhe të interesave të pakicave kombëtare, sipas parashikimeve të këtij ligji dhe legjislacionit në fuqi.

Ligji Nr. 111/2017 "Për ndihmën juridike të garantuar nga shteti" përcakton format, kushtet, procedurën dhe rregullat për organizimin dhe administrimin e ndihmës juridike të garantuar nga shteti, me qëllim mbrojtjen e të drejtave themelore të individit dhe të interesave të ligjshëm të tij. **Parimet e ndihmës juridike përcaktojnë se, dhënia e ndihmës juridike bazohet, ndër të tjera, në parime si: akses i barabartë i individëve në ndihmën juridike; barazi dhe mosdiskriminim i individëve që gëzojnë të drejtën për ndihmë juridike si dhe në mbrojtjen e të drejtave të personave vulnerabël.** (neni 4) Ky ligj, ka parashikuar kategoritë e veçanta të përfituesve të ndihmës juridike, sipas të cilit: Ndihma juridike i ofrohet personave të mëposhtëm, pavarësisht të ardhurave dhe pasurisë së tyre: a) viktimave të dhunës në familje; b) viktimave të abuzuar seksualisht dhe viktimave të trafikimit të qenieve njerëzore, në çdo fazë të procedimit penal; c) viktimave të mitur dhe të miturve në konflikt me Ligjin, në çdo fazë të procedimit penal; ç) fëmijëve, të cilët jetojnë në institucionet e përkujdesit shoqëror; d) fëmijëve nën kujdestari, të cilët kërkojnë të nisin një proces pa miratimin e kujdestarit të tyre ligjor ose kundër kujdestarit të tyre ligjor; dh) personave që përfitojnë nga pagesa për aftësinë e kufizuar, në përputhje me legjislacionin në fuqi për ndihmën dhe shërbimet shoqërore, duke përfshirë edhe personat që përfitojnë nga statusi i të verbrit; e) personave, të cilët i nënshtrohen trajtimit të pavullnetshëm në institucionet e shërbimit të shëndetit mendor, sipas dispozitave të legjislacionit në fuqi për shëndetin mendor; ë) personave, të cilët i nënshtrohen trajtimit

vullnetar në institucionet e shërbimit të shëndetit mendor për sëmundjet e rënda mendore; f) personave, ndaj të cilëve kërkohet heqja ose kufizimi i zotësisë për të vepruar, në çdo fazë të këtij procesi; g) personave, të cilëve u është hequr ose kufizuar zotësia për të vepruar, që kërkojnë të nisin një proces kundër kujdestarit të tyre ligjor, për rifitimin e zotësisë për të vepruar, pa miratimin e kujdestarit ligjor; gj) personave, të cilët janë përfitues të skemave të mbrojtjes sociale; h) personave, të cilëve u është cënuar e drejta nëpërmjet një veprimi ose mosveprimi që përbën diskriminim, bazuar në vendimin e organit kompetent, sipas legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi. (neni 11)

Ligji Nr. 93/2014 "Për Përfshirjen dhe Aksesueshmërinë e Personave me Aftësi të Kufizuara", ka për qëllim të garantojë nxitjen dhe mbrojtjen e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara për të mundësuar pjesëmarrjen e tyre të plotë dhe efektive në të gjitha sferat e shoqërisë, në kushte të barabarta me të tjerët, duke mundësuar autonominë dhe jetesën e pavarur për të gjithë personat me aftësi të kufizuara, nëpërmjet ofrimit të ndihmës e të mbështetjes.

Ligji jep përkufizime të koncepteve si "Diskriminim i personave me aftësi të kufizuara", "Mohim i përshtatjes së arsyeshme" apo edhe "Përshtatje e arsyeshme" të cilat janë në përputhje me përkufizimet e Ligjit 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi". **Parimet bazë të këtij ligji, janë, ndër të tjera: a) mosdiskriminimi, me anë të të cilit garantohet se personat me aftësi të kufizuara të mos trajtohen në mënyrë të diferencuar, nisur nga dëmtimi që kanë; b) barazia, përfshirë barazinë gjinore, që siguron se personat me aftësi të kufizuara të kenë mundësi të barabarta.** (neni 4)

Zbatimi i këtij ligji në përputhje me Konventën për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, monitorohet nga KMD-ja në zbatim të detyrimeve të parashtruara në Ligjin Nr. 10 221, datë 04.02.2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi".

Ligji Nr. 44/2012 "Për shëndetin mendor", i ndryshuar përcakton procedurën dhe kushtet për mbrojtjen e shëndetit mendor, nëpërmjet sigurimit të kujdesit shëndetësor, sigurimit të një mjedisi social të përshtatshëm për personat me çrregullime të shëndetit mendor dhe nëpërmjet politikave parandaluese për mbrojtjen e shëndetit mendor. (neni 2) Përkufizimet përfshijnë termin "diskriminim" që përkufizohet në përputhje me Ligjin Nr. 10 221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi". (neni 3)

Ndër parimet e përgjithshme të kujdesit në shërbimet e shëndetit mendor parashikohet, sipas nenit 5/1, germa **(a) trajtimi i barabartë dhe pa diskriminim i personave me çrregullime të**

shëndetit mendor, në funksion të respektimit të integritetit fizik dhe dinjitetit njerëzor. Neni 8 parashikon mbrojtjen nga diskriminimi, sipas të cilit “Personave me çrregullime të shëndetit mendor u sigurohet mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin, në bazë të këtij ligji dhe legjislacionit në fuqi, në këtë fushë”. Ligji është në përgjithësi në përputhje me nenin 25 dhe nene të tjera të KPDAK përsa i përket shërbimeve që parashikon për trajtimin e personave me aftësi të kufizuara dhe mbrojtjen e të drejtave të tyre. Përgjatë neni 9 që parashikon heqjen ose kufizimin e zotësisë për të vepruar dhe nenet 21-25 mbi trajtimin e pavullnetshëm, të cilat nuk janë në përputhje me KPDAK.

Ligji Nr. 7889, datë 14.12.1994 “Për statusin e invalidit të punës”, i ndryshuar, parashikon se “*Shoqëria dhe shteti marrin në mbrojtje invalidët, në mënyrë që ata të marrin pjesë në jetën shoqërore njëjloj si të tjerët, t’u sigurohet niveli ekonomik i nevojshëm për të jetuar në mënyrë dinjitoze, të kenë kushte banimi, të shfrytëzojnë mjedisin e jashtëm, të kenë një punë të përshtatshme, si dhe t’u krijojnë mundësi normale për kurim, arsimim dhe veprimtari çlodhëse e argëtuese*” (neni 2). Ky ligj parashikon disa lehtësi për individët që gëzojnë statusin e invalidit të punës, si: pajisjen me: a) mjete lëvizëse përfshi edhe autovetura dhe pajisje të ndryshme ortopedike; b) me mjete ndihmëse dëgjimore e pamore speciale; c) me mjete ndihmëse kardiake, etj; Për të paralizuarit dhe të gjymtuarit rëndë që nuk lëvizin, organizohet shërbimi mjekësor në banesë falas; Udhëtimi i invalidëve me mjetet e komunikacionit shtetëror dhe privat qytetas bëhet falas, ndërsa udhëtimi me mjetet e komunikacionit shtetëror dhe privat ndërqytetas bëhet me 50 përqind të vlerës së biletës; Invalidët favorizohen në ndjekjen e kurseve të kualifikimit e të rikualifikimit profesional, si dhe ndjekjen e shkollave të larta.

Ligji Nr. 8098, datë 28.03.1996 “Për statusin e të verbrit”, i ndryshuar parashikon se **përfitojnë nga ky ligj të gjithë personat me mungesë të plotë ose të pjesshëm shikimi, të lindur ose të fituar, të cilët sipas kriterëve mjekësorë janë të paafte për punë në kushte normale.** (neni 1) Shteti mbron të verbërit nga të gjitha llojet e shfrytëzimit, diskriminimit, abuzimit, fyerjes dhe talljes. Kur këto përbëjnë vepër penale, iniciativën për fillimin e çështjes penale, përveç kujdestarit e ka edhe organi i prokurorisë apo organizata, në të cilën ata bëjnë pjesë ose përkujdeset për ta. (neni 3)

Ligji Nr. 8626, datë 22.6.2000 “Statusi i invalidit paraplegjik dhe tetraplegjik”, i ndryshuar parashikon se nga ky ligj **përfitojnë të gjithë invalidët paraplegjikë dhe tetraplegjikë, pavarësisht nga mosha, koha, vendndodhja e aksidentit dhe çasti i sigurimit.** (neni 1) Shteti krijon kushte për të sëmuret paraplegjikë dhe tetraplegjikë, që ata të marrin pjesë në jetën shoqërore njëjloj si të tjerët, duke

siguruar për ta një nivel ekonomik të nevojshëm për të jetuar në mënyrë dinjitoze, kushte banimi, jetesë e punë të përshtatshme, si dhe u krijojnë mundësi normale për kurim, arsimim, veprimtari çlodhëse, argëtuese dhe sportive. (neni 3) Shteti mbron të sëmuret paraplegjikë dhe tetraplegjikë nga të gjithë llojet e shfrytëzimit, të diskriminimit, të abuzimit dhe të fyerjes. (neni 4) Edhe ky ligj parashikon disa lehtësi dhe përfitime për personat që gëzojnë këtë status.

Ligji Nr. 44/2016 “Për disa ndryshime dhe shtesa në Ligjin Nr. 9355, datë 10.03.2005, “Për ndihmën dhe shërbimet shoqërore”, të ndryshuar, në përputhje edhe me standartet e Konventës për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (KDPAK), si dhe Ligjit Nr. 93/2014 “Për përfshirjen dhe aksesueshmërinë e PAK”, ka integruar konceptet e “Vlerësimit bio-psiko-social” dhe “Komisionit shumëdisiplinor për vlerësimin e aftësisë së kufizuar”. Ligji ka:

- shtuar si përfitues të shërbimeve shoqërore azilkërkuesit e mitur, të pashoqëruar.
- përcaktuar se përfituesve të klasifikuar me vendim të KMCAP-it në grupet e aftësisë së kufizuar, u ndërpritet pagesa pas 48 muajve punësimi, duke i mbajtur në skemë personat edhe për 24 muaj të tjerë, ndryshe nga parashikimi i mëparshëm ligjor.
- parashikuar të drejtën e ankimit edhe në gjykatë.
- përcaktuar se, aplikuesit për përfitimin e ndihmës ekonomike dhe personat me aftësi të kufizuara, që pretendojnë se u është shkelur dhe/ose mohuar një e drejtë ligjore, gëzojnë të drejtën për të ngritur padi në gjykatë, në përputhje me përcaktimet e bëra në Ligjin Nr. 49/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative.”

Ligji Nr. 121/2016 “Për shërbimet e kujdesit shoqëror në Republikën e Shqipërisë” ka si qëllim përcaktimin e rregullave për sigurimin dhe ofrimin e shërbimeve të kujdesit shoqëror, të cilat ndihmojnë në mirëqenien dhe përfshirjen shoqërore të individëve e të familjeve që kanë nevojë për kujdes shoqëror. (neni 1)

Ligji përcakton:

- llojet e përfitimeve dhe lehtësive,
- individët dhe grupet e individëve që përmbushin kushtet për të përfituar,
- si dhe procedurat e kërimit e të përfitimit të të drejtave të shërbimeve të kujdesit shoqëror, si dhe rolin dhe përgjegjësitë e organeve publike dhe jopublike të ngarkuara me zbatimin e tij. (neni 2)
- jep një përkufizim të diskriminimit, që është në përputhje dhe harmoni me Ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi” (neni 3, pika 19)
- parashikon se shërbimet shoqërore administrohen në bazë të

parimeve universale në fushën e mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe në mënyrë të veçantë në bazë të këtyre parimeve themelore, ku ndër të tjera, edhe parimin e mosdiskriminimit sipas të cilit *“Ndalohej çdo formë e diskriminimit të përfuturit të shërbimeve të kujdesit shoqëror, bazuar në shkaqet e përmendura në legjislacionin në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi.”* (neni 4/ë)

Ligj Nr. 22/2018 “Për strehimin social” ka si objekt dhe qëllim përcaktimin e rregullave dhe procedurave administrative për mënyrat e planifikimit, sigurimit, administrimit dhe të shpërndarjes së programeve sociale për strehimin, me qëllim krijimin e mundësive për strehim të përshtatshëm dhe të përbalueshëm, duke u mbështetur në aftësitë paguese të familjeve që kanë nevojë për strehim dhe në ndihmën e institucioneve shtetërore përgjegjëse.

Ligji ka parashikuar parimin e mosdiskriminimit, si një ndër parimet e politikave të strehimit, duke theksuar shprehimisht se:

***“1. Të drejtat që burojnë nga ky ligj i garantohen pa asnjë lloj diskriminimi çdo individ, pavarësisht nga gjinia, raca, ngjyra, feja, etnia, gjuha, identiteti gjinor, orientimi seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale, shtatzënia, përkatësia ose/dhe përgjegjësia prindërore, gjendja familjare ose martesore, gjendja civile, gjendja shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësia e kufizuar, përkatësia në një grup të veçantë dhe çdo gjendje që sjell pasoja diskriminuese. 2. Askujt nuk mund t’i mohohet e drejta për të përfutur strehim në një nga programet sociale të strehimit për shkaqe të përmendura në pikën 1, të këtij neni, përveç rasteve kur një program social strehimi është i programuar në mënyrë të posaçme dhe të shprehur për t’i ardhur në ndihmë individëve ose grupeve në nevojë.”* (neni 10)**

Ligj Nr. 60/2016 “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve”, i ndryshuar ka për qëllim, nga njëra anë, parandalimin dhe goditjen e korrupsionit, si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat dhe nga ana tjetër, mbrojtjen e individëve që sinjalizojnë veprimet ose praktikatat e dyshuara të korrupsionit në vendin e tyre të punës. Nga veprimtaria e deritanishme e institucionit të KMD-së ka rezultuar se individët të cilët denoncojnë apo sinjalizojnë veprime korruptive të ndodhura në vendin e tyre të punës, janë përballur me situata diskriminuese. Mbrojtja me ligj e personave që sinjalizojnë veprime apo praktika të dyshuara korruptive, përbën një zhvillim pozitiv edhe në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi.

Ligji Nr. 69/2012 “Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar ka parashikuar si shkaqe të diskriminimit edhe “orientimin seksual”. Neni 5/1 ndonëse nuk i përfshin të gjitha shkaqet e parashikuara në Nenin 1 të Ligjit “Për

Mbrojtjen nga Diskriminimi” ka lënë hapësira të mjaftueshme për zbatimin e këtij të fundit nga sistemi arsimor parauniversitar. Në nenin 5, ku parashikohet e drejta për arsimim, thuhet shprehimisht se ***“1. Në Republikën e Shqipërisë garantohet e drejta për arsimimin e shtetasve shqiptarë, të huaj dhe personave pa shtetësi, pa u diskriminuar nga gjinia, raca, ngjyra, etnia, gjuha, orientimi seksual, bindjet politike ose fetare, gjendja, ekonomike apo sociale, mosha, vendbanimi, aftësia e kufizuar ose për arsye të tjera që përcaktohen në legjislacionin shqiptar.”*** Parimet e përgjithshme në nenin 6/3 sanksionojnë se: ***“Në sistemin arsimor parauniversitar, nxënësve dhe punonjësve u ofrohet mbrojtje nga çdo formë veprimi ose mosveprimi që mund t’u shkaktojë diskriminim, dhunë, keqtrajtim ose dëm moral”.***

Ligji Nr. 81/2020 “Për të drejtat dhe trajtimin e të dënuarve me burgim dhe të paraburgosurve”, parashikon respektimin e të drejtave të njeriut, në nenin 5, ku të burgosurit trajtohen me dinjitet dhe duke respektuar të drejtat themelore në zbatim të legjislacionit në fuqi, si dhe akteve ndërkombëtare të detyrueshme për Republikën e Shqipërisë. Në çdo rast ndaj të burgosurit ndalohej tortura, trajtimi çnjerëzor, degradues ose poshtërues. Të burgosurit trajtohen në mënyrë të barabartë, pa njëanshmëri dhe pa diskriminim për çdo shkak të parashikuar nga legjislacioni në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi. Të miturit e burgosur trajtohen duke respektuar interesin më të lartë të tyre, të riintegritit shoqëror, edukimit dhe parandalimit të përsëritjes së veprave penale nga i mituri, në përputhje me kushtet dhe rregullat e parashikuara në Kodin e Drejtësisë Penale për të Mitur. Gratë e burgosura trajtohen duke respektuar të drejtat dhe liritë themelore dhe pa diskriminim për çdo shkak të parashikuar nga legjislacioni në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi, duke parandaluar çdo akt dhune me bazë gjinore, që sjell dëmtim fizik, seksual ose psikologjik, vuajtje ose çdo formë tjetër abuzimi e keqtrajtimi, që dënohet sipas legjislacionit në fuqi. Të burgosurve me çrregullime të shëndetit mendor u garantohet trajtim i barabartë, pa diskriminim, duke respektuar integritetin fizik dhe dinjitetin njerëzor. Trajtimi i tyre kryhet sipas standardeve shëndetësore, që zbatohen për kategoritë e personave me çrregullime të shëndetit mendor, jashtë institucioneve të ekzekutimit të vendimeve penale. Të burgosurve me aftësi të kufizuara u garantohet të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, trajtimi pa diskriminim i çdo forme për shkak të aftësisë së kufizuar, duke plotësuar nevojat specifike për aftësimin dhe riaftësimin e tyre, duke mbajtur parasysh standardet e legjislacionit në fuqi për përfshirjen dhe aksesueshmërinë e personave me aftësi

**!!
NË ÇDO RAST
NDAJ TË
BURGOSURIT
NDALOHET
TORTURA,
TRAJTIMI
ÇNJERËZOR,
DEGRADUES OSE
POSHTËRUES !!**

të kufizuara. Të burgosurit shtetas të huaj ose persona pa shtetësi trajtohen duke mbajtur parasysh situatën e tyre të veçantë dhe nevojat individuale. Autoritetet e institucionit ndërmarrin veprime pozitive për të shmangur diskriminimin dhe për të zgjidhur probleme specifike me të cilat këta persona përballen në institucionet e ekzekutimit të vendimeve penale gjatë transferimit dhe pas lirimit. Masat e veçanta, që janë të nevojshme të zbatohen për respektimin e të drejtave dhe lirive të grupeve të veçanta të të burgosurve, nuk konsiderohen diskriminim në kuptim të këtij ligji. Trajtimi i ndryshëm i të burgosurit, në përputhje me kushtet e sigurisë së institucionit për ekzekutimin e vendimeve penale, duhet të jetë i përligjur dhe të rezultojë i nevojshëm për shkak të rrezikshmërisë që paraqet i burgosuri dhe të ketë për qëllim përmbushjen e funksionit rehabilitues të dënimit. Rregullat e detajuara për rastet dhe mënyrën e realizimit të trajtimit të ndryshëm të përligjur të të burgosurit përcaktohen në këtë ligj, në rregulloren e përgjithshme të burgjeve dhe rregulloret e brendshme të çdo institucioni.

Ligji Nr. 97/2013 “Për mediat audiovizive në Shqipëri”, i ndryshuar në nenin 32 parashikon që ***shërbimet e mediave audio dhe/ose audiovizive nuk duhet të transmetojnë programe me përmbajtje që të nxisin urrejtjen mbi baza racore, gjinie, fetare, etnike, kombëtare dhe çdo forme tjetër diskriminimi.*** Gjithashtu, neni 42 paragrafi 3/b parashikon se komunikimet audiovizuale tregtare nuk duhet të kenë përmbajtje që përfshijnë ose promovojnë diskriminim për shkak të gjinisë, origjinës racore ose etnike, kombësisë, fesë ose besimit, aftësisë së kufizuar, moshës ose orientimit seksual. Gjithashtu, sipas Seksionit 4/10 të Kodit të Udhëzimeve Etike për Transmetimet Audiovizuale të miratuara nga Bordi i Autoritetit të Mediave Audiovizuale (AMA), informacioni i transmetimit nuk duhet të përmbajë përmbajtje diskriminuese në lidhje me shkaqe të tilla si raca, ngjyra, përkatësia etnike, gjuha, identiteti gjinor, orientimi seksual, mendimet politike, bindjet fetare ose filozofike, gjendja ekonomike, arsimore ose sociale, ose për ndonjë shkak tjetër.

Shteti ka detyrim krijimit të mundësive për një jetesë dinjitoze të qytetarëve. Kuadri ligjor që jetëson këto politika sociale duhet të karakterizohet nga qartësia, kuptueshmëria, qendrueshmëria dhe harmonizimi. Këto tipare të legjislacionit garantojnë sigurinë juridike, parim kushtetues i cili bashkëvepron edhe me parimin e shtetit social. Garancitë ligjore janë efektive dhe jo iluzore nëse ato interpretohen njëtrajtësisht nga gjykatat dhe në përputhje me standardet ndërkombëtare. Kjo mbetet domosdoshmëri për barazi reale.

3

PRAKTIKA GJYQËSORE MBI PARIMIN E BARAZISË DHE MOSDISKRIMINIMIT

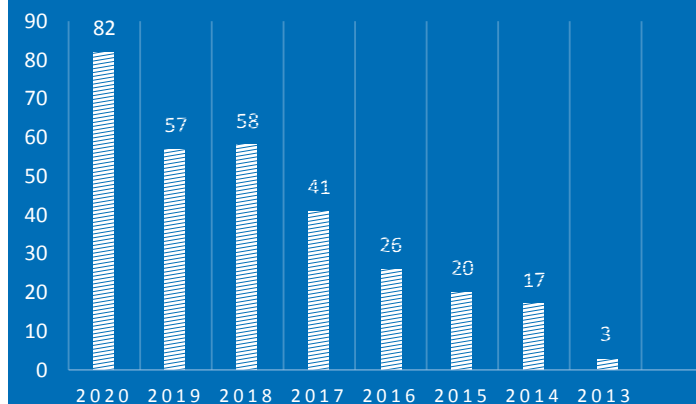
PJESA E TRETË

PRAKTIKA GJYQËSORE MBI PARIMIN E BARAZISË DHE MOSDISKRIMINIMIT

Fushat, Shkaqet e mbrojtura dhe Format e Diskriminimit

Zhvillimet e shoqërive demokratike duhet të ecin paralelisht me respektimin dhe shtimin e garancive për të drejtat dhe liritë themelore, si themele të shtetit të së drejtës. Dinamika me të cilën ka evoluar njohja, garantimi dhe zbatimi në praktikë i parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në Shqipëri provon faktin se sfidat që e shoqërojnë gëzimin efektiv të kësaj të drejte mbeten të shumta. Një prej tyre mbetet edhe interpretimi jo i njëtrajtshëm dhe zbatimi i ndryshëm në praktikë i garancive kushtetuese e ligjore.

VENDIME GJYQËSORE SIPAS VITEVE



Vendimet gjyqësore që trajtojnë çështje të barazisë dhe mosdiskriminimit janë të pakta në numër në vitet e para pas krijimit të KMD-së. Rritje e qendrueshme shënohet në vitet në vijim, e cila kulmon në vitin 2020 me numrin më të lartë të vendimarrjeve.

Kjo tendencë në rritje e shqyrtimit gjyqësor të pretendimeve për diskriminim në fakt nuk shoqërohet me konsolidimin e praktikës gjyqësore, as me nivel më të lartë mbrojtje apo pasurim të saj me garanci të reja, apo interpretime të zgjeruara të shkaqeve të mbrojtura apo formave të ndryshme të diskriminimit. Praktikrat e mira zënë pak vend në praktikën gjyqësore, ndërsa shumica e vendimeve krijojnë hapësira për debat juridik në lidhje me interpretimin e garancive ligjore.

Vendimet e dhëna veçanërisht në periudhën 2013 - 2014 karakterizohen nga mungesa e referencave konkrete në Ligjin Nr. 10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, pa analiza të thelluara ligjore apo referime në praktikën ndërkombëtare, pavarësisht zhvillimeve në ato vite të mbrojtjes ndërkombëtare të barazisë. Edhe vendimet që e pranojnë si të bazuar sjelljen diskriminuese karakterizohen nga mungesa e qasjes së strukturuar sipas testit të diskriminimit, ndërkohë që zhvendosja e barrës së provës nuk merret në konsideratë. Edhe aktualisht, ndonëse kuadri ligjor karakterizohet nga një qasje përgjithësisht e harmonizuar e garancive që ofrojnë ligje të ndryshme, duke synuar një mbrojtje efektive dhe reale nga diskriminimi, përsëri mbeten ende problematike rregullimet e ndryshme ligjore për sa i takon zhvendosjes së barrës së provës në procesin civil ku trajtohen pretendime për diskriminim.

Praktikat diskriminuese ndër vite rezultojnë të provuara kryesisht në rrugë administrative nga KMD-ja, ndërkohë praktika gjyqësore (civile dhe administrative) pëson luhatje të vazhdueshme në lidhje me zgjidhjet e çështjeve, interpretimet ligjore të cilat kundërshtojnë njëra-tjetrën, duke krijuar konfuzion dhe pasiguri në gëzimin e të drejtave të parashikuara nga kuadri ligjor në fuqi. Diskriminimi ekziston në një shkallë të konsiderueshme kryesisht në fushën e punësimit, i pasuar me arsimin dhe ofrimin e shërbimeve shëndetësore, çka konfirmon problematikat dhe gjetjet e evidentuara edhe në Raportet Vjetore të KMD-së si vijon:

- “Diskriminimi në fushën e punësimit mbetet një nga fushat me tendencë të lartë të trajtimit të pabarabartë dhe më pak të favorshëm të punëmarrësve pa pasur një përligje objektive dhe të arsyeshme si nga institucionet publike ashtu dhe ato private. Ankesat që janë trajtuar në fushën e punësimit kanë patur si shkak të pretenduar diskriminimi: bindjet politike, gjendjen shëndetësore, vendbanimi, aftësinë e kufizuar, etj.
- Diskriminimi në fushën e arsimit pretendohet se ndodh nga subjektet publike si institucionet e arsimit qendror dhe të arsimit vendor. Objekti i ankesave të paraqitura në KMD lidhur me diskriminimin në fushën e arsimit ka qënë përjashtimi i komuniteteve në nevojë nga tarifat e rregjistrimit në shkollë dhe kopshte, caktimi i mësuesit ndihmës për fëmijët me aftësi të kufizuara, aksesit i fëmijëve me aftësi të kufizuara në shkollat me arsim të orientuar, fenomeni i bullizmit në shkollë etj. Shkaqet kryesore të pretenduara në ankesa janë aftësia e kufizuar, raca, etj.
- Diskriminimi në fushën e shërbimeve dhe të të mirave shoqërohet me ankesa që kanë të bëjnë kryesisht me mosdhënien e shërbimeve të nevojshme nga njësitë e qeverisjes vendore ndaj individëve të ndryshëm, që u përkasin komuniteteve të ndryshme apo shtresave vunerabël. Një

pjesë e mirë e ankesave drejtohen edhe ndaj institucioneve të administratës qendrore, ku objekti i ankesave konsiston në mosofrimin apo garantimin e një serie shërbimesh si shërbimi shëndetësor dhe mjekimi me medikamentet e nevojshme etj. Shkaqet kryesore, për të cilat janë paraqitur ankesat në fushën e shërbimeve kanë qënë: raca, gjendja ekonomike dhe aftësia e kufizuar.”¹⁰²

Grupet vunerabël rezultojnë të jenë të ekspozuar në mënyrë domethënëse ndaj praktikave diskriminuese, të cilat vijnë si rezultat i sjelljeve neglizhente, abuzive, me faj e mosvepruese të autoriteteve përgjegjëse – publike e private - duke konsoliduar një realitet të gabuar e me kosto të mëdha sociale dhe financiare.

Diskriminimi i drejtpërdrejtë ka ndodhur më shpesh si rezultat i dallimeve të dukshme, preferencave apo përjashtimeve të bëra bazuar mbi një ose disa shkaqe të mbrojtura si **bindja politike, besimi fetar, shtatzënia, mosha, gjinia, gjendja familjare, gjendja shëndetësore, aftësia e kufizuar, përkatësia ndaj një grupi të veçantë, arsimit, shoqërimi, viktimizimi, apo edhe çdo shkak tjetër si amësia**. Trajtimi nga gjykatat i kuptimit të shkaqeve të mbrojtura është përgjithësisht minimal, duke ofruar kështu një kontribut të pamjaftueshëm në qartësimin e këtyre shkaqeve, kufijve të zbatimit të tyre, apo edhe rasteve kur trajtimi i ndryshëm është i justifikuar si e vetmja mënyrë e zbutjes së pabarazive reale.

Diskriminimi i tërthortë shfaqet në një numër të vogël të çështjeve të analizuara. Rastet e pakta justifikohen deri diku nga vetë tiparet e kësaj forme diskriminimi, i cili duke qënë më i fshehtë dhe i paqëllimshëm, është më i vështirë për t’u trajtuar. Rastet e pretenduara apo të provuara të diskriminimit të tërthortë lidhen kryesisht me situata, masa ligjore e nënligjore apo praktika, të cilat në pamje të parë janë dukur asnjëherë, por në fakt kanë ngitur dyshimin e arsyeshëm se sjellin pasoja diskriminuese, të cilat janë konfirmuar nga KMD-ja në një sërë vendimesh. Trajtimi më pak i favorshëm ka ndodhur për shkak të mungesës së praktikave të konsoliduara institucionale për ofrimin e shërbimeve të caktuara apo edhe të problematikave që burojnë nga përmbajtja e rregulloreve të zbatueshme në procedurat e rekrutimit në disa institucione të arsimit të lartë. Shkaku i mbrojtur për të cilin është pretenduar diskriminimi në këto raste ka qënë **gjendja arsimore, mosha dhe gjuha**.

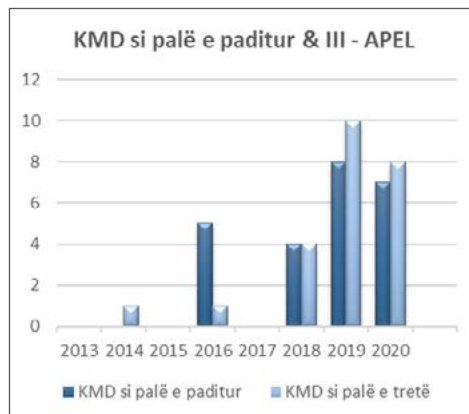
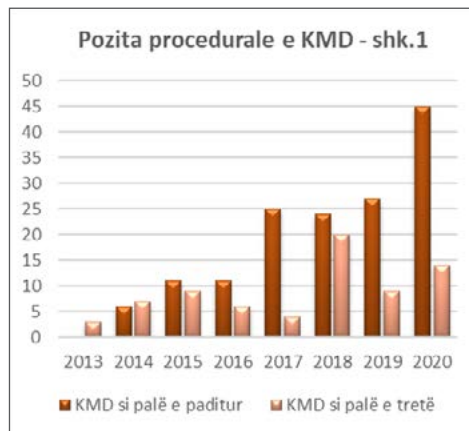
Praktikat e mbrojtjes së KMD-së gjatë proceseve gjyqësore mbeten vlerë e shtuar në drejtim të qartësimin të koncepteve dhe ofrimit të një dimensionit të konsoliduar të përpjekjeve në mbrojtje të barazisë dhe mosdiskriminimit. Pavarësisht opinionëve ligjore të

102 <https://www.kmd.al/wp-content/uploads/2020/09/Raporti-KMD-6-mujori-i-l-re-i-vitit-2020.pdf>

KMD-së, mbështetur në analiza ligjore të pasura me interpretime konceptesh ligjore dhe jurisprudencë të përditësuar të gjykatave ndërkombëtare, qasja e gjykatave mbetet përgjithësisht e ngurtë. Diskriminimi i tërthortë mbetet i patrajtuar, pavarësisht zhvillimeve të vazhdueshme të mbrojtjes ndërkombëtare, çka e ka bërë edhe më të vështirë kuptimin dhe zbatimin e tij në praktikë.

Format e diskriminimit të cilat pretendohen dhe konstatohen si të cënuara përfshijnë: *diskriminimin e drejtpërdrejtë, të tërthortë, udhëzimin për diskriminim, shqetësimin, mohimin e përshtatjes së arsyeshme, diskriminimin për shkak të shoqërimit dhe viktimizimit.*

Të dhënat statistikore konfirmojnë se tendenca e kundërshtimit gjyqësor të vendimeve të dhëna nga KMD-ja mbetet e lartë, kryesisht pranë juridiksionit gjyqësor administrativ, si nga institucionet publike apo edhe ato private. KMD-ja ka marrë pjesë në procese gjyqësore me cilësi të ndryshme procedurale, kryesisht si palë e paditur, ashtu dhe me cilësinë e personit të tretë në gjykim.



Diskriminimi në fushën e punësimit ka qenë objekt i shumë proceseve gjyqësore, një pjesë e të cilave ofrojnë tablo të plota të mbrojtjes nga diskriminimi. Analiza e evidenton si “*praktika të mira*” këto vendime, duke i dalluar ato për qasjet interpretative, ashtu edhe thellësinë e analizave ligjore të legjislacionit vendas pasuruar me zhvillimet e atij ndërkombëtar. Megjithatë, praktika gjyqësore në këtë fushë shfaq edhe problematika të interpretimit dhe zbatimit të ndryshëm të garancive ligjore, të cilat janë trajtuar në vijim të kësaj analize, përmes një qasjeje krahasuese mes garancive ndërkombëtare të mbrojtjes në fushën e punësimit dhe shkallës së njohjes e reflektimit të tyre në vendimarrjen e gjykatave shqiptare.

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” ofron mbrojtje të veçantë si për punëmarrësit ashtu dhe personat e vetëpunësuar. **Diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim ndalohet bazuar në çdo dallim, kufizim ose përjashtim sipas gjinisë, racës, ngjyrës, etnisë, gjuhës, identitetit gjinor, orientimit seksual, bindjeve politike, fetare ose filozofike, gjendjes ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzënisë, përkatësisë prindërore, përgjegjësisë prindërore, moshës, gjendjes familjare ose martesore, gjendjes civile, vendbanimit, gjendjes shëndetësore, predispozicioneve gjenetike, aftësisë së kufizuar, përkatësisë në një grup të veçantë, ose për çdo shkak tjetër.**

Në lidhje me punëmarrësit, mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 12, shtrihet në fazat e mëposhtme:

- shpalljen e vendeve të lira të punës;
- 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;
- anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.

Në lidhje me kategorinë e personave të vetëpunësuar, ligji ofron mbrojtje nga diskriminimi në lidhje me kushtet për pranimin në profesion dhe marrjen e lejeve të ushtrimit të profesionit.

Mbrojtja e mësipërme plotësohet duke renditur edhe **detyrimet e punëdhënësit**, i cili është i detyruar:

- të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloji diskriminimi;
- të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dijenisë;

c) t'u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre.

Detyrimi i punëdhënësit për të rritur ndërgjegjësimin për çështje të barazisë dhe mosdiskriminimit tashmë është ngritur në nivelin e Ligjit "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", ku përcaktohet detyrimi jo vetëm për ta afishuar atë në mjediset publike të vendit të punës, por edhe për të mundësuar kuptimin e plotë të tij me mjetet e veta ose me ndihmën e subjekteve të specializuara. (neni 13 i LMD)

Mosdiskriminimi në punësim, pavarësisht disa dallimeve, gëzon mbrojtje si nga e drejta e BE-së ashtu edhe nga sistemi i KEDNJ-së.

Sipas të drejtës së BE-së, mbrojtja ndaj diskriminimit në fushën e punësimit shtrihet në të gjithë shkaqet e mbrojtura të parashikuara në direktivat e mosdiskriminimit. **Ai mbulon mundësinë e punësimit, kushtet e punësimit, përfshirë pushimet nga puna dhe pagat, qasja në udhëzime profesionale dhe trajnime, dhe organizatat e punëmarrësve dhe punëdhënësve.** Koncepti i "aksesit në punësim" sipas direktivave të mosdiskriminimit është interpretuar gjerësisht nga GJED-ja, duke u zbatuar për një person që kërkon punësim,¹⁰³ dhe gjithashtu në lidhje me kriteret e përzgjedhjes¹⁰⁴ si dhe kushtet e rekrutimit¹⁰⁵ të atij punësimi.¹⁰⁶ GJED-ja e ka interpretuar gjerë konceptin e punësimit dhe kushteve të punës, duke përfshirë në këtë fushë edhe çështje si ajo e çerdheve në vendin e punës,¹⁰⁷ uljen e kohës së punës,¹⁰⁸ apo edhe kushtet për dhënien e lejes prindërore¹⁰⁹.

Referuar KEDNJ-së, konstatohet se e drejta e punësimit nuk garantohet shprehimisht, megjithatë jurisprudenca e GJEDNJ-së ka mbajtur qendrimin se neni 8 mbulon edhe sferën e punësimit, bazuar në disa rrethana të caktuara.¹¹⁰ GJEDNJ-ja i ka kushtuar vëmendje

103 C-415/10, Galina Meister kundër Speech Design Carrier Systems GmbH, 19 prill 2012.

104 C-317/14, European Commission kundër Mbretërisë së Belgjikës, 5 shkurt 2015.

105 C-416/13, Mario Vital Pérez kundër Ayuntamiento de Oviedo, 13 nëntor 2014.

106 Direktiva e Barazisë Raciale, neni. 3 (1) (a); Direktiva e Barazisë në Punësim, neni. 3 (1) (a); Direktiva e Barazisë Gjinore (e rishikuar), neni 1 dhe 14 (1) (a).

107 C-476/99, H. Lommers kundër Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, 19 mars 2002.

108 C-236/98, Jämställdhetsombudsmannen kundër Örebro läns landsting, 30 mars 2000.

109 C-222/14, Konstantinos Maistrellis kundër Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton, 16 korrik 2015.

110 Në çështjen I.B. kundër Greqisë, ankuesi ishte pushuar nga puna, pas ankesave nga anëtarët e stafit se ai ishte HIV-pozitiv. GJEDNJ konstatoi se çështjet në lidhje me punësimin dhe situatat që përfshijnë personat me HIV bëjnë pjesë në fushën e jetës private, dhe vlerësoi se shkarkimi i kërkuesit kishte shkelur nenin 14 të Konventës të marrë në lidhje me nenin 8. GJEDNJ e bazoi përfundimin e saj në faktin se gjykata e Kasacionit nuk kishte arritur të shpjegonte në mënyrë adekuate se si interesat e punëdhënësit për ruajtjen e një mjedisi harmonik të punës kishin mbizotëruar mbi ato të kërkuesit. Me fjalë të tjera, punëdhënësi nuk kishte arritur të ekuilibronte interesat konkurruese të kërkuesit dhe punëdhënësit në mënyrën e kërkuar nga Konventa.

të veçantë ndalimit të diskriminimit për shkak të anëtarësisë në sindikatë, kur veçanërisht e drejta e krijimit të sindikatave garantohet si një e drejtë më vete në Konventë.¹¹¹ E njëjta qasje synohet edhe në të drejtën e BE-së, ku përmes udhëzimeve kërkohet ndalimi i diskriminimit jo vetëm në kuadër të anëtarësisë, por edhe përfitimeve që burojnë nga këto organizata.¹¹²

Analiza e vendimeve gjyqësore synoi të evidentonte tendencën që shfaqet sa i takon fazave më të rrezikuara nga diskriminimi në një marrëdhënie punësimi, qasjet interpretative të gjykatave mbi pretendimet për diskriminim dhe harmonizimin e tyre me jurisprudencën ndërkombëtare.

Nga hulumtimi rezultoi se rastet e trajtuara të diskriminimit janë më të pakta në numër në fazën e rekrutimit, ndërkohë ato përbëjnë shumicën e rasteve gjatë vijimit të marrëdhënieve të punësimit ose në përfundim të këtyre marrëdhënieve. Sjellja më pak e favorshme e punëdhënësit shfaqet më shpesh në elemente si: *uljet në pagë, orët e punës dhe të pushimit, pushimet e paguara, mbrojtja gjatë periudhës së shtatzënisë ose pas saj, siguria e vendit të punës, caktimi në pozicione më të ulëta, vlerësimi i performancës dhe promovimi, mundësitë e trajnimit, dhe përfundimi i punësimit.*

Qëndrimi i punëdhënësve ka qenë njëtrajtësisht mohues dhe kundërshtues, madje edhe refuzues për sa i takon ekzekutimit të vendimit të KMD-së, duke kërkuar në disa raste edhe pezullimin e ekzekutimit të përkohshëm të vendimit gjyqësor, kur ky i fundit ka konfirmuar situatën diskriminuese dhe ka vendosur gjobë. Punëdhënësit e kanë kundërshtuar sjelljen diskriminuese duke u përpjekur ta justifikojnë trajtimin e ndryshëm me mungesën e kriterëve formale që kërkon pozicioni në fazën e rekrutimit, apo me nevojat e ristrukturimit organizativ apo të pushimeve kolektive nga puna. Megjithatë, gjatë shqyrtimit administrativ, por edhe atij gjyqësor ka rezultuar e provuar e kundërta: se pozicionet që janë pretenduar si të suprimuara në fakt janë plotësuar nga persona të tjerë të së njëjtës gjini apo të kundërt, me të njëjtat kriterë arsimi, kualifikim profesional, vjetërsi në punë ashtu si edhe pala e diskriminuar, ose se strukturat e reja kanë qenë të njëjta me të vjetrat, pa asnjë ndryshim në numrin e punonjësve, emërtesat apo edhe detyrat e tyre. Veçanërisht në rastet që lidhen me shkakun e mbrojtur të bindjes politike, që përbëjnë edhe shumicën e vendimeve të analizuara, punëdhënësit kufizohen në argumentin se ata nuk disponojnë të dhëna mbi anëtarësinë politike të punëmarrësve apo veprimtarinë politike të tyre dhe nëse do ta bënin këtë veprim kjo do të çenonte mbrojtjen e të dhënave personale.

111 Demir dhe Baykara kundër Turqisë [DHM], Nr. 34503/97, 12 nëntor 2008.

112 Propozim për një Direktivë të Këshillit që zbaton parimin e trajtimit të barabartë midis personave pavarësisht origjinës racore ose etnike, COM (1999) 566 final, 25.11.1999.

Numri i proceseve gjyqësore administrative, të vëna në lëvizje nga punëdhënësi me pretendim për pavlefshmërinë absolute të vendimit të KMD-së janë më të lartat në numër. Paligjshmëria e vendimit të KMD-së kundërshtohet si në tërësinë e tij, ashtu edhe pjesërisht, veçanërisht në pjesën që parashikon masën e rikthimit në punë, pa kundërshtuar kështu sjelljen diskriminuese në vetve.

Objekt i shqyrtimit në gjykatë shfaqet: (i) konstatimi i diskriminimit si kërkim i vetëm, (ii) konstatimi i diskriminimit i shoqëruar me kërkimin për rikthimin në vendin e punës, shpërblimin e dëmit (pasuror dhe ekzistencial) si rezultat i përfundimit në mënyrë të paarsyeshme të marrëdhënieve të punës, (iii) shpërblimi i dëmit.

Karakteristikat e padive me objekt konstatimin e diskriminimit në punësim analizohen qartë në pak vendime, ku shprehet qendrimi se: *“Fusha e veprimit të këtij instituti shtrihet jo vetëm në përfundimin e marrëdhënieve të punës në mënyrë të parregullt, apo edhe në ato që formalisht nga pikëpamja ligjore duken të bazuara në ligj, si dhe në trajtimin e ndryshëm të punëmarrësit gjatë marrëdhënies së punësimit, konkretisht lidhur me transferimet, uljen e pagës, mungesën e ripunësimit megjithë vendimin e dhënë për rikuperimin e gjendjes së paligjshmërisë të dhënë nga KMD.”* (Shih vendimet Nr. 911, datë 1.11.2018 dhe Nr. 116, datë 26.02.2019 të të Gjykatës së Apelit Vlorë)

Analiza ligjore e gjykatave bazohet kryesisht në argumentimin e ligjshmërisë dhe rregullsisë së veprimeve të kryera për zgjidhjen e kontratës së punës, si dhe tërësinë e fakteve dhe rrethanave që kanë çuar në përfundimin e saj për shkaqe të (pa)arsyeshme. ***Pretendimet për ekzistencën e diskriminimit analizohen në vete, duke të krijuar përshtypjen se janë kërkime të shpëputura nga thelbi i çështjes, apo pa lidhje organike me të.***

Disa gjykata vlerësojnë se **përsa kohë mosmarrëveshja midis palëve ndërgjyqëse është zgjidhur nga juridiksioni civil, është e pavend që të ketë edhe një vendimarrje tjetër nga juridiksioni administrativ, pasi është e pamundur që punëmarrësi të përfitojë edhe dëmshpërblimin e njohur nga gjykata civile, edhe rikthimin në punë si masë e vendosur nga KMD-ja.**

Në një nga vendimet e përzgjedhura për këtë analizë, gjykata shprehet se *“...përfundimi i marrëdhënies së punës ka ardhur për shkak të përfundimit të afatit të parashikuar shprehimisht në kontratën e punës, e cila ka qenë me afat të caktuar. Gjatë gjykimit nuk u paraqit një vendim gjyqësor, që ka disponuar se përfundimi i marrëdhënies së punës ka qenë i paligjshëm në kuptim të Kodit të Punës. Edhe nëse përfundimi i marrëdhënies së punës do të rezultojë i paligjshëm në bazë të një vendimi gjyqësor, kjo nuk përbën automatikisht një rrethanë që të çon në përfundimin se personi i tretë është diskriminuar për shkak të shtatzënisë”.* (Shih

vendimin Nr. 378, datë 07.02.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në një vendim tjetër pala paditëse (punëdhënësi) ka kundërshtuar vendimin e KMD-së që ka konstatuar diskriminim për shkak të bindjes politike të punëmarrësit. Gjykata tërheq vëmendjen e palëve ndërgjyqëse, duke arsyetuar se: *“...objekt verifikimi në këtë gjykim është vendimarrja e palës së paditur (KMD) në raport me kuadrin ligjor të zbatueshëm për marrjen e këtij vendimi. Në çdo rast vlerësimi ligjor i zgjidhjes së marrëdhënies së punës nga pala paditëse përkundrejt palës së tretë nuk është objekt verifikimi dhe vlerësimi në këtë gjykim. Vlerësimi ligjor i zgjidhjes së marrëdhënies së punës nga pala paditëse kundrejt palës së tretë nuk është objekt gjykimi dhe verifikimi në këtë gjykim. Kjo padi ka në thelb pretendimin e palës paditëse dhe nuk është as objekti dhe as qëllimi i këtij gjykimi verifikimi nga gjykata nëse zgjidhja e marrëdhënies së punës është e ligjshme apo jo. Ky moment pavarësisht se interferohet nga palët, nuk merret parasysh nga gjykata...”* Në vijim vendimi në fakt është një analizë e rrethanave e fakteve që kanë çuar në zgjidhjen e kontratës së punës, në lidhje me të cilën gjykata arsyeton se: *“...praktika e zbatuar nga pala paditëse në zgjidhjen e kontratës së punës së personit të tretë është një praktikë që identifikon zgjidhje të marrëdhënies së punës me përfundimin e afatit të njoftimit. Në këtë moment gjykata distancohet nga fakti nëse kjo zgjidhje është bërë në përputhje me Ligjin...Por nga provat e marra në gjykim provohet se procedura e ndjekur nga pala paditëse nuk është ajo e zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës apo e një procedure disiplinore...Një kontratë pune edhe pse mund të rezultojë e paligjshme në kuptimin e KP-së ajo nuk do të thotë që është diskriminuese.”* (Shih vendimin Nr. 2596, datë 26.10.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Pretendimi për diskriminim në punësim është analizuar nga një pjesë e gjykatave në lidhje me parashikimet e nenit 9 të Kodit të Punës, parashikim i cili karakterizohet nga harmonizimi me parashikimet e nenit 12 të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.¹¹³ Megjithatë në vendimet gjyqësore të viteve të fundit 2018–2020 konstatohet një **ndarje qëndrimesh** sa i takon juridiksionit të gjykatës për të trajtuar mosmarrëveshjen nëse ajo ka të bëjë me pretendime për diskriminim në marrëdhëniet e punësimit. Në disa raste gjykatat, bazuar në një qasje strikte formaliste analizojnë vetëm kushtet formale të zgjidhjes së kontratës. Të pakta janë gjykatat të cilat mbajnë qendrimin se **pavarësisht se punëdhënësi ka respektuar procedurën për zgjidhjen e kontratës dhe afatin e njoftimit, kjo rregullsi nuk ka asnjë ndikim**

¹¹³ Direktiva e Diskriminimit në Punësim ndalon diskriminimin kryesisht në kontekstin e punësimit (aksesi në punësim, vetëpunësimi dhe profesionet; udhëzimi dhe aftësimi profesional; kushtet e punësimit dhe puna, përfshirë pushimet nga puna dhe pagat; anëtarësimi në organizata), në pjesën tjetër të kategorive të KE të nenit 13 (aftësia e kufizuar, mosha, orientimi seksual, feja dhe besimi).

për të arritur në konkluzionin nëse punëmarrësi është diskriminuar apo jo, pasi ndërprerja mund të konstatohet diskriminuese në ato raste kur garancitë e mbrojtjes nga diskriminimi nuk janë respektuar, pavarësisht se janë respektuar procedurat e parashikuara nga Kodi i Punës. (Shih vendimin Nr. 4403, datë 04.12.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

Analiza në vijim synon të evidentojë paraprakisht standardin strukturor dhe përmbajtësor të ndjekur nga GJEDNJ-ja/GJED-ja dhe më pas të ofrojë një tablo sa më shterruese të modeleve strukturore e qendrimeve interpretuese konkrete të vendimeve të analizuar. Kjo metodë synon të orientojë gjyqtarët drejt modeleve më të mira që marrin në konsideratë sjelljen e palëve, vendosjen e tyre në një kontekst të caktuar, llojin dhe elementet e analizës ligjore, zhvendosjen e barrës së provës, llojet e provave që duhen administruar, duke u ofruar kështu alternativa të zgjidhjes së sfidave e dilemave ligjore që hasen në zgjidhjen e këtyre çështjeve.

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” përmban të njëjtin rregullim si ai i nenit 14 të KEDNJ-së, duke mos i ndaluar trajtimet e ndryshme nëse ato bazohen në një vlerësim objektiv të rrethanave faktike thelbësisht të ndryshme dhe të cilat, duke u bazuar në interesin publik, vendosin një ekuilibër të drejtë midis mbrojtjes së interesave të komunitetit dhe respektimit të të drejtave dhe lirive të mbrojtura nga Kushtetuta dhe Konvena.¹¹⁴

*Dallimet bazuar në aftësitë e nevojshme për një pozicion pune janë të lejuara; ashtu siç janë të lejuara edhe masat e veçanta të mbrojtjes ose mbështetjes, që kanë të bëjnë me shëndetin dhe shtatzëninë. Dallimet e bazuara në aftësi apo përpjekje janë legjitime, pabarazitë në pagë që reflektojnë ndryshimet në vjetërsinë në punë apo orët e punës, janë gjithashtu të pranueshme.”*¹¹⁵ Në të kundërt, trajtimi i ndryshëm është diskriminues kur “nuk ka justifikim objektiv dhe të arsyeshëm”, që do të thotë se nuk ndjek “një qëllim të ligjshëm” ose nëse nuk ka një raport të arsyeshëm proporcionaliteti midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.¹¹⁶ Referuar në këtë arsyetim, GJEDNJ-ja e bazon analizën e saj në të ashtuquajturin “testi i diskriminimit” i ndarë në dy hapa: së pari, shqyrtimi i ekzistencës së qëllimit të ligjshëm dhe, së dyti, analiza e proporcionalitetit *stricto sensu* të trajtimit të ndryshëm. Praktikisht më të mira gjyqësore të cilat analizojnë dhe vendosin nëse pretendimi për diskriminim është i bazuar ose jo, marrin në konsideratë testin e mësipërm, i cili bazohet në prezumimin se jo të gjitha ndryshimet

në trajtim – ose dështimi për të trajtuar ndryshe personat në situata përkatësisht të ndryshme – përbëjnë diskriminim, por vetëm ato të cilave u mungon “përligja objektive dhe e arsyeshme”¹¹⁷.

Palët paditëse në proceset gjyqësore me objekt diskriminimin asnjëherë nuk bien dakort që ka pasur trajtim të ndryshëm, të papërligjur nga arsye objektive dhe të arsyeshme. Pala e cila pretendon diskriminimin, që sipas rastit është një person i vetëm apo një grup personash, duhet të tregojë se është/janë trajtuar ndryshe nga një person tjetër apo një grup personash të ndodhur në një situatë të ngjashme apo se janë trajtuar në mënyrë të barabartë me një person apo grup personash të cilët ndodhen në një situatë të ndryshme me ta. Personi apo grupi i personave me të cilët krahasohet pala që pretendon se është diskriminuar quhet “*krahasuesi*”.¹¹⁸ Një ankesë për një pagë “të ulët” nuk është pretendim për diskriminim po të mos demonstron se paga është më e ulët sesa paga e dikujt të punësuar për kryerjen e një detyre të ngjashme nga i njëjti punëdhënës. Për rrjedhojë, nevojitet një “krahasues”: d.m.th, një person në rrethana materialisht të ngjashme, me ekzistencën e ndryshimit kryesor ndërmjet dy personave që është “shkaku i mbrojtur”¹¹⁹

Kërkesa që paraqet pala e cila pretendon diskriminimin duhet të demonstrojë një pozicion të ngjashëm dhe nuk kërkon që grupet e krahasueshme të jenë identike.¹²⁰ Elementet të cilët karakterizojnë situata të ndryshme dhe përcaktojnë krahasueshmërinë mes tyre, duhet të vlerësohen nën dritën e çështjes konkrete dhe të propozojë masën e cila përbën edhe dallimin në fjalë.¹²¹ Me fjalë të tjera, analiza e pyetjes nëse dy persona apo një grup personash janë ose jo në situatë krahasueshme për qëllime të një analize të trajtimit të ndryshëm dhe diskriminimit, është njëkohësisht e veçantë dhe kontekstuale.¹²²

Gjykata duhet të fillojë analizën me një trajtim të detajuar të pretendimit “trajtim më pak i favorshëm”, duke kërkuar prova se shkaku i mbrojtur është shkaktar i këtij trajtimi, pavarësisht nëse është i drejtpërdrejtë apo i tërthortë.

117 Molla Sali kundër Greqisë, § 135; Fabris kundër Francës [DHM], 2013, § 56; D.H. dhe të Tjerë kundër Republikës Çeke [DHM], 2007, § 175; Hoogendijk kundër Holandës (dhjetor), 2005.

118 Karson dhe të Tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar [DHM], 2010, Varnas kundër Lituanisë, 2013, Kusan dhe Fazzo kundër Italisë, 2014, Fabris kundër Francës [DHM] 2013.

119 Manuali fq.18.

120 Fábián kundër Hungarisë [DHM], 2017, § 113; Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar, 2010, § 66.

121 Fábián kundër Hungarisë, § 121.

122 Gjykata ka konstatuar se të paraburgosurit ishin në një pozitë të krahasueshme me të burgosurit e dënuar në lidhje me vizitat bashkëshortore (Varnas kundër Lituanisë, 2013) dhe vizitat afatgjata (Chaldayev kundër Rusisë, 2019), dhe se burrat dhe gratë ishin në një situatë të krahasueshme në lidhje me lejen prindërore (Konstantin Markin kundër Rusisë [DHM], 2012), politikën e dënimit me burg (Khamtokhu dhe Aksenchik kundër Rusisë [DHM], 2017) dhe shtyrjen e dënimeve me burg (Alexandru Enache kundër Rumanisë, 2017).

114 GMB dhe KM kundër Zvicrës (dhjetor), 2001; Zarb Adami kundër Maltës, 2006, § 73.

115 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/--multi/documents/publication/wcms_116342.pdf

116 Molla Sali kundër Greqisë [DHM], 2018, § 135; Fábián kundër Hungarisë [DHM], 2017, § 113; Abdulaziz, Cabaes dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar, 1985, § 72; Çështja giuhësore belge, 1968, § 10 pjesa “E drejta”.

Vendimi duhet të përmbajë një **skemë analitike** ku konkluzioni për praninë ose jo të diskriminimit arrihet përmes pyetjeve të mëposhtme:

*A ka pasur një **trajtim** të ndryshëm në situata analoge apo të ngjashme ose një **dështim** për të trajtuar ndryshe persona në situata përkatësisht të ndryshme?*



*Nëse po, a është ky dallimi-ose mungese dallimi, **objektivisht i justifikuar**?*

*a. A ndjek një qëllim **legjitim**?*

*b. A janë mjetet e përdorura **proporcionalisht të arsyeshme** ndaj qëllimit të ndjekur?*

Vendimet gjyqësore të cilat e analizojnë **thelbin e parimit të mosdiskriminimit** janë të paktë dhe akoma më të paktë janë vendimet ku pretendimet për diskriminim bazohen në **testin e diskriminimit**. Shumica e vendimeve të analizuar karakterizohen **nga mungesa e argumenteve lidhur me trajtimin e ndryshëm të justifikuar nga një përlligje objektive dhe e arsyeshme**. Në disa raste gjykatat e mbështesin prezumimin për diskriminim në argumenta shumë të sintetizuara si: “...nga ana e paditësit nuk u arrit të provohet një përlligje objektive dhe e arsyeshme lidhur me mosshqyrtimin e kërkesës për trajtim diskriminues, duke krijuar kështu bindjen se qëndrimi i [punëdhënësit] ishte tendencioz, dhe nga ana tjetër, **ankuesi provon dhe dokumenton se mbart një prej shkaqeve të mbrojtura**.” (Shih vendimin Nr. 552, datë 18.02.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në një vendim tjetër, gjykata pasi ka marrë në shqyrtim ankimin e punëdhënësit për shfuqizimin e vendimit të KMD-së që ka konstatuar diskriminimin në formën e viktimizimit të palës së tretë për shkak të vënies në lëvizje të një procesi gjyqësor, ajo arrin në përfundimin se: “Gjatë gjykimit nga ana e palës paditëse nuk u provua se veprimet e saj kundrejt personit të tretë (që pretendon diskriminim) nuk kanë ndodhur pas ankimit të tij në gjykatë, apo që ato të kishin një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime të ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij qëllimi ishin proporcionale, të justifikuar dhe objektive. Pra pasojat negative ndaj subjektit ankues nga ana e palës paditëse kanë ardhur menjëherë pas ankimit të tij në gjykatë dhe shprehjes së kësaj të fundit me vendim.” (Shih vendimin Nr. 3131, datë 01.12.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Pak vendime analizojnë kushtet kumulative që duhet të ekzistojnë me qëllim që të provohet se ndodhemi para një veprimi diskriminues të një punëdhënësi. Skema analitike e mëposhtme konstatohet fillimisht në një vendim të vitit 2015, ku gjykata, pasi ka renditur dhe ka analizuar shumë shkurtimisht nenet 1, 3, 7, 12, 34, 36, 38 të Ligjit Nr. 10 221/2010, arsyeton se: “Në bazë të dispozitave të cituara më sipër, gjykata vlerëson se për të qenë përpara një trajtimi diskriminues në kuptim të këtij ligji **duhet të plotësohen në mënyrë të njëkohshme këto kushte**:

- Ekzistenca e një trajtimi të diferencuar të personit në raport me persona të tjerë në situata të njëjta apo të ngjashme;
- Trajtimi i diferencuar ka ndodhur për një nga shkaqet e nenit 1
- Trajtimi i diferencuar ka sjellë vështirësi apo pamundësinë e këtij personi për të ushtruar të drejtat dhe liritë themelore të parashikuara nga Kushtetuta, aktet ndërkombëtare apo ligjet e tjera në fuqi.

Kjo qasje arsyetuese e gjykatës, duke qenë e njëjtë me atë të ndjekur nga GJEDNJ-ja, duhet pranuar se përbën një element të rëndësishëm dhe të domosdoshëm në analizën e sjelljeve diskriminuese. Nëse gjykata kufizohet gjatë analizës ligjore vetëm në këtë kriter kjo është e mjaftueshme, pasi **standardi në këtë drejtim kërkon që gjykata duhet të marrë në konsideratë edhe parimin e zhvendosjes së barrës së provës, si dhe krahasuesin, gjë që mundëson krahasimin me persona të tjerë në kushte të njëjta apo të ngjashme, në varësi të situatës konkrete**. Gjykata nuk ka e vijuar arsyetimin në kërkesat e sapopërmendura, pasi barrën e provës, referuar faktit se gjykimi gjen rregullim në dispozitat e KPC-së përfshi edhe ato mbi barrën e provës, ja ka lënë punëmarrësit për të provuar se bindja e tij politike nuk ishte shkak i përfundimit të kontratës së punës, ndërkohë që gjykata kishte mjaftueshmërisht indicie mbi ekzistencën e një shkakut abuziv, pasi zgjidhja e menjëhershme dhe për shkaqe të paarsyeshme ishin konstatuar në një proces tjetër gjyqësor. (Shih vendimin Nr. 1599, datë 02.12.2015 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)

Ky “ves” i arsyetimit të mësipërm mbi barrën e provës konfirmohet edhe nga Gjykata e Apelit, e cila shprehet se: “... orientimi i barrës së provës në gjykimin civil nuk është zbatuar nga gjykata e shkallës së parë, **e cila nuk i ka dhënë asnjë vlerë vendimit të KMD-së si provë**. Orientimi i gabuar i barrës së provës e ka përqendruar hetimin gjyqësor vetëm në provat e paraqitura nga paditësi, edhe pse ndryshe nga sa arsyeton gjykata e shkallës së parë, nga analiza e tyre arrihet në konkluzion sikundër ka bërë KMD-ja, akt ky që është në fuqi edhe pas ezaurimit të ankimit në gjykatë, se ekziston një prezumim i fortë i sjelljes diskriminuese të palës së paditur në mënyrën e zgjidhjes së kontratës së punës nga i padituri.

Në kushtet kur ka një vendim të KMD-së që ka konstatuar diskriminim të drejtpërdrejtë të paditësit nga ana e punëdhënësit në lidhje me trajtimin gjatë marrëdhënies e zgjidhjen e kontratës së punës, **një disponim i tillë nuk mund të kryhet edhe nga gjykata**. Kjo e fundit do e konstatonte një fakt të tillë vetëm nëse nuk do të ishte ndjekur më parë rruga administrative...” (Shih vendimin Nr. 152, datë 08.03.2018 të Gjykatës së Apelit Vlorë)

Për sa i takon fuqisë provuese të vendimit të KMD-së, një pjesë tjetër e vendimeve gjyqësore, përmes qasjeve interpretuese të tyre, e marrin të mirëqenë situatën e diskriminimit bazuar në argumentin se ajo është provuar nga KMD, duke arsyetuar se: “Vendimi i komisionerit përbën provë të plotë e të pakontestueshme se largimi nga puna i paditëses nga pala e paditur është kryer në kushte të diskriminimit për shkaqe shoqërimi, gjendjes civile dhe bindjeve politike të bashkëshortit”. (Shih vendimin Nr. 2247, datë 07.10.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë) Kjo qasje i jep autoritetin e provës vendimit të KMD-së, megjithatë ka disa vendime të tjera, të cilat krijojnë një perceptim të gabuar tek ankuesit e ardhshëm apo mbrojtësit e tyre për “lehtësinë” me të cilën gjykata arrin në përfundimin mbi praninë e diskriminimit. Në këtë kategori vendimesh, arsyetimi kufizohet në një “përballje artificiale” midis gjetjeve të KMD-së dhe konstatimit se “**punëdhënësi nuk paraqiti prova për të provuar trajtimin diskriminues**” dhe nuk ka një analizë të pavarur ku gjykata, referuar standardeve, të provojë praninë ose mungesën e diskriminimit. (Shih vendimin Nr. 3607, datë 03.10.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Ka edhe vendime ku arsyetimet ligjore në lidhje me diskriminimin kufizohen vetëm në gjetjet se “*hetimi administrativ i kryer është i pamjaftueshëm për të provuar sjelljen diskriminuese*.” Në një vendim, ku objekt gjykimi ka qenë kërkesa për shfuqizimin e vendimit të KMD-së që ka konstatuar diskriminim për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë dhe gjendjes arsimore, gjykata e kufizon arsyetimin mbi mungesën e diskriminimit në gjetjet se: “...Gjykata e vlerëson të drejtë pretendimin e paditësit se ajo vetëm propozon masat disiplinore, ndërsa dhënia e tyre është kompetencë e një organi tjetër. Paditësja pretendoi dhe provoi se nuk ka diskriminuar me veprimet e saj personin e tretë në gjykim, pasi detyrat funksionale të saj janë të ndryshme nga dhënia e masës disiplinore. I padituri prapësoi, por nuk provoi me vendimin e tij se veprimet e paditëses kanë sjellë diskriminim dhe trajtim të pabarabartë për shkak të punës.” (Shih vendimin Nr. 2170, datë 02.10.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Një tjetër rast tjetër ku KMD-ja nuk ka konstatuar diskriminim për shkak të gjendjes arsimore apo për ndonjë shkak tjetër, diskriminimi është konstatuar nga gjykata, e cila arrin në përfundimin të kundërt, duke çmuar se: “*ka pasur diskriminim për shkak të*

arsimit, bazuar në faktin se KMD-ja nuk kishte kryer një hetim të plotë referuar nenit 80 e vijues të KPA.” (Shih vendimin Nr. 2186, datë 02.10.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Ka gjithashtu vendime ku përmbajtja e argumenteve apo analiza e KMD-së, të paraqitura me shkrim gjatë gjykimit nuk pasqyrohet në përmbajtje të vendimit, por gjykata sjell në vëmendje vetëm faktin që “*pala e tretë solli pretendime me shkrim*” duke ngritur dyshime lidhur kontradiktoritetin në gjykim apo edhe standardin e arsyetimit të vendimit, veçanërisht në kushtet kur padia e paraqitur nga ankuesja është rrëzuar si e pabazuar. (Shih vendimin Nr. 4648, datë 28.10.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

Disa gjykata gjatë analizës ligjore i referohen standardit të përdorur nga GJEDNJ-ja **mbi nevojën e karakteristikës së veçantë si shkak për trajtimin e ndryshëm krahasuar me persona në kushte të njëjta apo të ngjashme**. Kushtet kumulative që evidentohen në vendim renditen si vijon:

- *Një individ është trajtuar në mënyrë të pafavorshme;*
- *Nga krahasimi me si janë trajtuar apo do të trajtohen të tjerët, të cilët janë në një situatë të ngjashme;*
- *Dhe arsyeja për këtë është një karakteristikë e veçantë që ata kanë, e cila përfshihet në shkaqet e mbrojtura/ të ndaluara të diskriminimit.*

Hulumtimi evidentoi edhe një skemë tjetër analitike të përdorur në arsyetimin në vijim, e cila e lehtëson dukshëm aftësinë e palëve apo të çdo përdoruesi tjetër gjykate që të kuptojë se si ka arritur gjykata në përfundimin e çështjes, duke u kthyer kështu edhe në një element që rrit besueshmërinë e qytetarëve ndaj gjykatës. Konkretisht, vendimi parashtron çështjet e mëposhtme:

- *Shkakun e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës;*
- *Trajtimin e ankueses në raport me punonjësit e tjerë;*
- *Nëse ky trajtim ka pasur një shkak të caktuar si bindja politike e pretenduar prej palës paditëse* (Shih vendimin Nr. 816, datë 06.03.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

Logjikën e mësipërme e ndjekin edhe disa vendime të tjerë, por bazuar në një stil disi më të ndryshëm, duke renditur si kushte kumulative:

1. *Të ekzistojë një trajtim i diferencuar i personit në raport me të tjerët, të cilët ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme.*
1. *Trajtimi i diferencuar të ketë ndodhur për një nga shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1 të Ligjit Nr. 10 221/2010.*
2. *Trajtimi diferencuar të ketë sjellë vështirësinë apo pamundësinë e këtij personi për të ushtruar të drejtat dhe liritë e njohura nga kushtetuta, aktet ndërkombëtare të ratifikuara apo ligje*

të tjera në fuqi. (Shih vendimet Nr. 116, datë 26.02.2019 të Gjykatës së Apelit Vlorë, Nr. 1034, datë 11.07.2019 dhe Nr. 974, datë 19.10.2020 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier).

Disa gjykata ndjekin një skemë tjetër analitike, në interpretim të nenin 3/1 të Ligjit Nr.10221/2010, duke evidentuar 4 forma të sjelljes së paligjshme:

“1- çdo dallim, 2- çdo përjashtim, 3- çdo kufizim, 4- çdo preference. Veprimet e paligjshme sipas këtyre formave, ligji i ka lidhur me qëllimin e kundraligjshëm të këtyre formave:

- 1- paraqitja e pengesës për ushtrimin e një të drejte ligjore njëlloj*
- 2- si të tjerët*
- 3- bërjen të pamundur në ushtrimin e një të drejte ligjore njëlloj si të tjerët.*

Mjafton të pranohet se ka ardhur si pasojë paraqitja e pengesa apo e pamundësisë për ushtrim të barabartë të të drejtave nga ana e paditësit (që pretendon diskriminimin, atëherë veprimet e punëdhënësit do të kualifikoheshin si diskriminuese.” (Shih vendimin Nr. 1133, 10.12.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Berat)

Në lidhje me **krahasuesin**, edhe pse të pakët në numër, nuk mungojnë vendime ku gjenden të reflektuara standardet ndërkombëtare sa i takon kuptimit të këtij koncepti. Edhe pse metodat e interpretimit të Ligjit dhe stilet e arsytimit ligjor variojnë, disa vendime duhen sjellë në vëmendje për standardin e lartë të mbrojtjes së që ato vendosin, duke u kthyer në praktika të mira referimi.

Në rastin e një ankuesi të skualifikuar nga procedura e konkurrimit në universitetin publik, KMD-ja ka konstatuar diskriminim për shkak të gjendjes arsimore. Gjatë gjykimit të çështjes, gjykata shprehet se: *“Diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrrohet se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit të subjektit ankues dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur, apo në raport me parashikimet ligjore kur mungon krahasuesi.”* (Shih vendimin Nr. 2060, datë 25.09.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë) Në të njëjtën linjë arsyetimi, Gjykata e Apelit, gjatë analizës së pretendimit të ankuesit për diskriminim dhe viktimizim në marrëdhënien e punësimit, arsyeton se: *“...individët, të cilët janë në situata të njëjta apo të ngjashme, duhet të kenë trajtim të njëjtë. Elementi i parë i diskriminimit është të provuarit e trajtimit të pafavorshëm, i cili konsiderohet i tillë si në raste kur është i pafavorshëm si rezultat i krahasimit të një personi me një tjetër që është në situatë të ngjashme. Pra nevojitet një **krahasues**, një person me rrethana materiale të ngjashme, me ekzistencën e ndryshimit kryesor midis dy personave, që është shkak i mbrojtur.”* (Shih vendimin Nr. 80, datë 11.02.2020 të Gjykatës së Apelit Vlorë).

Ky qendrim konfirmohet edhe nga një tjetër gjykatë, e cila argumenton se: *“Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet nëpërmjet **krahasimit** ndërmjet subjektit që pretendon diskriminimin dhe një personi tjetër në situatë të ngjashme, i cili nuk gëzon karakteristikën e shkakut të mbrojtur, apo në **krahasim** me parashikimet ligjore, kur mungon krahasuesi.”* (Shih vendimin Nr. 3835, datë 07.11.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë) Qendrimi përforcohet edhe gjatë shqyrtimit nga gjykata të pretendimit të ankueses për diskriminim në përfundimin e kontratës së punës për shkak të bindjeve politike, ku gjykata shprehet se: *“...i padituri (punëdhënësi) e ka zgjidhur kontratën e punës me paditësen pa i dhënë mundësi kësaj të fundit **të konkurrojë me të barabartët e saj** për të njëjtin vend pune. Në gjykim u provua fakti se nuk është kryer një proces objektiv i vlerësimit të aftësive mbi bazën e kushteve dhe kriterëve të shpallura paraprakisht.”* (Shih vendimin Nr. 594, datë 01.07.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier) Me një gjuhë të thjeshtë juridike, vendim të strukturuar qartë, një tjetër gjykatë shprehet se: *“Paditësja është trajtuar në mënyrë të diferencuar nga punonjëset e tjera kryefamiljare që janë përjashtar nga pushimi kolektiv dhe njëkohësisht nuk vërtetuar në gjykim asnjë shkak objektiv për këtë trajtim të diferencuar të paditëses”.* (Shih vendimin Nr. 1034, datë 11.07.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)

**PADITËSJA ËSHTË
TRAJTUAR NË
MËNYRË TË
DIFERENCUAR**

Në disa çështje të tjera gjykata ka arritur në përfundimin se për disa funksionarë publikë është e pamundur krahasueshmëria funksionale për shkak të pozicionit të veçantë të tyre, duke arritur në përfundimin se *“...urdhri i shkarkimit të paditëses nga detyra jo vetëm që nuk ka rezultuar i padrejtë për arsyen e analizuar më sipër (2 kriterë - trajtimi i padrejtë dhe i pabarabartë), por nuk ka sjellë një trajtim të pabarabartë mes paditëses dhe punonjësve të tjerë që janë në rrethana të ngjashme me të ... **ajo nuk mund të krahasohet me punonjës të tjerë, që nuk mbajnë të njëjtin pozicion me të, atë të nënkryetarit të Bashkisë.**”* (Shih vendimin Nr. 140, datë 22.01.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë) E njëjta linjë arsyetimi si më sipër, ndiqet edhe në një vendim tjetër, ku gjykata shprehen se: *“Nënkryetari i Bashkisë, për shkak të kompetencave të parashikuara në nenin 64, të Ligjit Nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore” përfaqëson Kryetarin dhe institucionin për shkak të mungesave apo delegimeve, të pamundësisë ose të paaftësisë fizike për të vepruar ose për shkak të një pengese ligjore që shfaqet gjatë veprimtarisë së tij si organ individual. Për shkak të këtyre kompetencave dhe veçorive specifike, nënkryetari i bashkisë nuk ndodhet në rrethana të njëjta apo të ngjashme me punonjësit e tjerë të Bashkisë.”* (Shih vendimin Nr. 344, datë 05.02.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Vlen të theksohet se në pak raste gjykatat kanë arritur të përmbushin rolin e tyre si edukues ligjorë, duke përcjellë përmes vendimeve të tyre rëndësinë e ndalimit të diskriminimit, me argumentin se: “...ndalimi i diskriminimit përbën një parim juridik që garanton barazinë e shtetasve, si një e drejtë e veçantë e njohur me Kushtetutë dhe me ligj. Ai është një nga parimet bazë të Konventës që udhëheq interpretimin dhe zbatimin e të drejtave të tjera të mbrojtura në të. Ndalimi i diskriminimit shtrihet në çdo fushë të veprimtarisë, përfshi edhe punësimin dhe veçanërisht punësimin në administratën publike. Organet e administratës publike janë të detyruara të marrin të gjitha masat pozitive, që në respekt të nenit 15, pika 2 të Kushtetutës, në përmbushjen e detyrave të tyre, duhet të respektojnë të drejtat dhe liritë themelore të njeriut dhe të kontribuojnë në realizimin e tyre.” (Shih vendimin Nr. 1991, datë 22.09.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë). Edhe pse praktika të tilla të mira konstatohen vetëm në vitet e fundit dhe kjo përbën një sinjal pozitiv mbi rolin e gjykatave, përsëri në aspektin statistikor ato janë thuajse të pakonsiderueshme për të qenë qasja mbizotëruese. (Shih vendimin Nr. 2984, datë 17.11.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

SHKAQET E MBROJTURA

Shkaqet e mbrojtura nuk përkufizohen nga Nr. 10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar, qasje kjo e cila ndeshet edhe në legjislacionet e disa vendeve të tjera. Një tjetër model është ai ku ligji përkufizon disa prej shkaqeve të mbrojtura, ndërkohë është praktika gjyqësore ajo që luan rol thelbësor në qartësimin dhe zhvillimin e këtyre koncepteve.¹²³

Diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë ka ndodhur më shpesh si rezultat i dallimeve të dukshme, preferencave apo përjashtimeve të bëra bazuar mbi një ose disa shkaqe të mbrojtura si: **bindja politike, besimi fetar, shtatzënia, mosha, gjinia, gjendja familjare, gjendja shëndetsore, aftësia e kufizuar, përkatësia ndaj një grupi të veçantë, arsimi, shoqërimi, viktimizimi, apo edhe çdo shkak tjetër si amësia.**

KEDNJ-ja e rendit shprehimisht “**mendimin politik ose mendime të tjera**” si shkak i mbrojtur. Megjithatë në praktikë, kur një ankues ndjen se ka pasur një trajtim të diferencuar për këtë shkak, ka më shumë të ngjarë që GJEDNJ-ja të shqyrtojë pretendimin në kuadër të neneve 10 “Liria e shprehjes” dhe 11 “E drejta për tubim paqësor

¹²³ Kroacia, Franca, Hungaria, Italia, Letonia, Lituania, Luksemburgu, Maqedonia e Veriut, Polonia, Rumania, Serbia, Sllovakia dhe Sllovenia. Në legjislacionin e disa vendeve të tjera si Bullgaria, Republika e Çekisë, Danimarka, Estonia, Finlanda, Gjermania, Greqia, Islanda, Irlanda, Mali i Zi dhe Holanda, Portugalia, Suedia dhe Mbretëria e Bashkuar gjenden të përkufizuara vetëm disa prej shkaqeve të mbrojtura, ndërkohë që janë vendimet gjyqësore ato që i kanë zhvilluar më tej konceptet. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5118-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2019-1-72-mb>

dhe liria e organizmit”.¹²⁴ Nga ana tjetër, sipas të drejtës së BE-së, ky kriter nuk përfshihet në shkaqet e mbrojtura nga direktivat e BE-së për mosdiskriminim.¹²⁵

Në mënyrë të përsëritur GJEDNJ-ja ka theksuar partitë politike janë një formë organizimi që është thelbësore për funksionin e duhur të demokracisë.¹²⁶ Zgjedhjet e lira dhe liria e shprehjes, veçanërisht liria e debatit politik, përbëjnë “themelin e çdo sistemi demokratik”, ndërsa opinionit politik i është dhënë një status i privilegjuar. Për këtë arsye, fuqitë e shteteve për të vendosur kufizime në shprehjen e pikëpamjeve politike ose në debatin për çështje me interes publik, janë shumë të kufizuara. Nga ana tjetër, liria e shprehjes mbrohet jo vetëm “informacionin” ose “idetë” që pranohen ose vlerësohen në mënyrë të favorshme si joofensive ose si çështje të indiferencës, por edhe ato që ofendojnë, tronditin ose shqetësojnë shtetin ose çdo sektor të popullatës.¹²⁷

Vendimet gjyqësore ku shkak i pretenduar dhe i provuar i diskriminimit ka qenë bindja politike përbëjnë numrin më të lartë të vendimeve të analizuara. *Prima facie* duket sikur statistikisht konfirmojnë shqetësimin e ngritur në Raportin e Progresit të Komisionit Europian për vitin 2019, mbi 896 nëpunës civilë të shkarkuar nga puna, një rritje e ndjeshme nga viti i mëparshëm kur ishin regjistruar 596 shkarkime të punonjësve të administratës publike që e gëzojnë këtë status. Kostot financiare që shoqërojnë këtë fenomen mbeten një tjetër shqetësim.



¹²⁴ GJEDNJ-ja vendosi në çështjen Handyside kundër MB, se e drejta e lirisë së shprehjes do të mbrojtë jo vetëm “të dhënat” ose “idetë” që merren në mënyrë të preferueshme ose konsiderohen jofyese ose si çështje indiferencë, por gjithashtu edhe ato që fyejnë, tronditin ose shqetësojnë Shtetin ose ndonjë sektor të popullsisë”.

¹²⁵ Manuali, 2018.

¹²⁶ Partia e Bashkuar Komuniste e Turqisë dhe të Tjerë kundër Turqisë, 30 janar 1998, § 25.

¹²⁷ Kursi kundër Polonisë, Nr. 26115/10, 5 korrik 2016, para. 47.

Nga analiza rezultoi se bindja politike konstatohet fillimisht si shkak diskriminimi në praktikën gjyqësore të vitit 2014, duke shënuar një tendencë në rritje në vitet në vijim, e cila kulmon në vitet 2019 - 2020. Një pjesë e vogël e vendimeve paraqesin një analizë të plotë e në përputhje me standardet ndërkombëtare, duke e bazuar arsyetimin në testin e diskriminimit, përfshi kushtet kumulative, parimin e zhvendosjes së provës, ashtu edhe në konceptin "krahases". Në disa raste të kufizuara në numër ka qenë gjykata ajo që ka vendosur diskriminimin, në ndryshim nga vendimi i KMD-së.

Qendrimet e gjykatave ndër vite ravijëzohen drejt dy qasjeve të kundërta dhe optikave të ndryshme nga të cilat gjykatat kanë analizuar praktikat diskriminuese.

Nisur nga një optikë më e gjerë vlerësimi, në pak vendime, gjykatat analizojnë pasojat që vijnë nga sjelljet diskriminuese në ushtrimin e të drejtave të tjera kushtetuese si liria e shprehjes apo pjesëmarrja në parti politike si shprehje e pluralizmit në një shoqëri demokratike." (Shih vendimin Nr. 573, datë 25.04.2018 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier). Një pjesë e gjykatave e vlerësojnë bindjen politike nga një optikë më e ngushtë, duke e përkufizuar atë si "një karakteristikë personale, e cila është e pandashme nga personaliteti i punëmarrësit, por nuk ka lidhje legjitime me raportet e punës." Kjo linjë arsyetimi vjen në harmoni me parashikimet e nenit 146/1/c të Kodit të Punës, megjithatë ka sjellë dallime mes zgjidhjeve të çështjeve.

Edhe pse duhet të ishte qasje mbizotërese, janë të pakta vendimet ku gjykatat e bazojnë arsyetimin mbi **prezumimin e diskriminimit**, duke u shprehur se: "Nga ana tjetër, ekspozimi i punëmarrësit me bindje të ndryshme politike nga ato të drejtuesit të institucionit punëdhënës, në organizime sindikale, **jep indicie për prezumim të ekzistencës së shkakut diskriminues** të largimit nga puna për shkaqe të bindjes politike. Në këtë rast institucioni punëdhënës duhet të justifikojë shkaqet që imponojnë largimin nga puna të ankuesit, pa mundësi sistemimi të tij." (Shih vendimin Nr. 1696, datë 30.05.2019 të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë).

Shumica e vendimeve gjyqësore mbajnë qendrim të ndryshëm, sipas së cilës: "**vetëm fakti i qenies së paditësit anëtar i një partie politike është krejtësisht i pamjaftueshëm për të arritur në përfundimin se ai është diskriminuar.** Në gjykim nuk rezultoi asnjë e dhënë për bindjet politike të punonjësve që janë përfshirë në listë dhe kanë përfituar apo janë përjashtuar nga lista. Raporti krahasues i të gjithë punonjësve të shoqërisë mund të bëhet vetëm duke patur të dhëna të plota në këtë drejtim, duke qenë se paditësi pretendoi bindjet e tij politike si shkakun e heqjes nga lista. **Vetëm të dhëna të tilla mund të japin një përfundim të saktë, në kushtet**

kur i padituri (punëdhënësi) ka mohuar që të kenë ndikuar bindjet politike të paditësit në rastin konkret." (Shih vendimin Nr. 1599, datë 02.12.2015 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)

Qendrimi i mësipërm është vijim i një qendrimi më të hershëm të Gjykatës Administrative të Apelit, e cila e ka rrëzuar padinë e ankuesit me argumentin se: "Gjykata e vlerëson të paprovuar pretendimin e paditësit se kontrata nuk do të ishte zgjidhur nëse ai nuk do të ishte anëtar i një partie politike, e cila në momentin kur kanë filluar bisedimet për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, ishte në opozitë. Të pranuarit e këtij pretendimi do të konfirmonte njëherësh logjikën e paditësit, sipas së cilës sa herë ndryshojnë forcat politike që vijnë në pushtet ndëshkohen me largim nga puna ata persona që kanë bindje të ndryshme politike – logjikë me të cilën kolegji i kësaj gjykate nuk bie dakord." (Shih vendimin Nr. 2426, datë 16.11.2015 të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë)

Një qendrim tjetër mbizotëruar është ai i shprehur në disa vendime, ku gjykatat e pranojnë se: "...bindjet politike të punëmarrësit janë një e drejtë e tij, e lirë për t'u ushtruar sa kohë nuk ndikojnë në rregullsinë e përmbushjes së detyrimeve kontraktore në funksion të punës së ushtruar. **Vetëm fakti që një shtetas i punësuar provon të ketë përkatësi politike dhe ose angazhime të kësaj natyre, në ushtrimin e të drejtës së tij kushtetuese, nuk është argument që do të provonte praninë e motivit diskriminues për largimin e tij nga puna.** Nëse kjo do të ndodhte, atëherë subjektet punëmarrëse do të frenoheshin nga punësimi i këtyre shtetasve, për shkak të pamundësisë së zgjidhjes së kontratës pa u prekur nga efektet e nenit 146 të Kodit të Punës. (Shih vendimet Nr. 970, datë 13.03.2017, Nr. 1499, datë 12.04.2017, Nr. 1805, datë 02.05.2017; Nr. 3646, datë 16.10.2018, Nr. 404, datë 10.02.2020, Nr.1882, datë 15.09.2020, Nr.2228, datë 06.10.2020, Nr.3047, datë 23.11.2020, Nr. 2228, datë 06.02.2020, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë dhe Nr. 1696, datë 30.05.2029 të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë).

Arsyetimi i mësipërm përforcohet edhe në disa vendime të tjera ku objekt i gjykimit ka qenë pretendimi për trajtim diskriminues të këshilltarëve si funksionarë politikë, të cilët kanë një status të veçantë ligjor. Gjykatat kanë mbajtur qendrimin se "Paditësi është emëruar në detyrë nga ish ministria, e cila vetë ishte emëruar në kuadrin e një marrëveshje politike të arritur nga forcat politike në pushtet dhe opozitë, por vetëm ky fakt nuk mund të provojë pretendimin e paditësit se ai është diskriminuar për arsye politike. **Ishte fakt i njohur se ministri pranë të cilit punoi si këshilltar i përkiste një force politike që ishte në opozitë, por vetëm ky fakt nuk mund të jetë shpjegim i mjaftueshëm për faktin se paditësi është trajtuar në mënyrë të disfavorshme dhe se ky trajtim i disfavorshëm**

ishte rezultati i bindjeve të tij politike". (Shih vendimin Nr. 3662, datë 23.04.2018 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë)

Gjykatat e përjashtojnë bindjen politike si shkak për zgjidhjen e kontratës, pa e zhvendosur barrën e provës të punëdhënësi, por ndërkohë zgjedhin të bëjnë një analizë të veçantë të nenit 144 të Kodit të Punës, duke arritur në përfundimin se *"Kontrata është zgjidhur pa shkaqe të arsyeshme"*. Kjo gjetje është e mjaftueshme për gjykatën që në referim të nenit 155 t'i njohë ankuesit, mes të tjerash, edhe një dëmshpërblim prej 6 pagash mujore për zgjidhje të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara të kontratës së punës. I njëjti qëndrim konstatohet edhe në një rast tjetër të ngjashëm, ku gjykata arsyeton se: *"pala paditëse nuk paraqiti ndonjë provë ku të provohej fakti që ai ishte diskriminuar në lidhje me bindjet politike dhe po për këtë shkak nuk ishte paguar në periudhën 4 mujore."* Gjykata e ka vlerësuar të pabazuar pretendimin për shpërblimin e dëmit sipas nenit 625 të KC-së, duke vendosur t'i paguhet vetëm paga e papaguar për 4 muajt që kishte punuar në pozicionin e këshilltarit. (Shih vendimin Nr. 7519, datë 21.09.2018 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë)

Në disa vendime të tjera gjykatat kanë marrë vendim të ndryshëm nga KMD-ja duke konstatuar diskriminim për shkak të bindjeve politike.

Në rastin e përzgjedhur për këtë analizë, ankuesja është larguar nga puna me motivacionin e mosplotësisë të kriterëve të punësimit të nevojshme për punonjësit e auditit të brendshëm në sektorin publik. KMD-ja nuk ka konstatuar diskriminim për shkak të bindjeve politike, vendim i cili është kundërshtuar në gjykatë. Gjykata ka marrë në analizë krahasimorë situatën e tri punonjësve të tjerë të auditit, duke argumentuar se: *"...punëdhënësi në rastin konkret nuk ka mbajtur të njëjtin standard ligjor dhe faktik në trajtimin e tri punonjësve të papajisur me certifikatë auditit. Ankuesja është larguar nga detyra, kurse një punonjës tjetër ka qendruar deri në pajisjen me certifikatë, kurse punonjësja tjetër ka qendruar e papajisur me certifikatë deri në daljen në pension pleqërie."* Gjykata ka arritur në përfundimin se këto gjetje, të cilat kishin dalë gjatë hetimit administrativ duhet të shërbenin për KMD-në si arsye për të konstatuar diskriminimin. Vendimi i KMD-së është shfuqizuar dhe gjykata ka konstatuar se paditësja ishte diskriminuar për shkak të bindjeve të saj politike. (Shih vendimin Nr. 4730, datë 24.12.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Përfundimet e hetimit administrativ të KMD-së janë vënë në dyshim edhe kur është konstatuar diskriminim për shkak të bindjeve politike. Gjykatat nuk e kanë orientuar shqyrtimin e çështjes rreth dyshimit të arsyeshëm mbi praninë e diskriminimit, por vetëm konstatojnë pamjaftueshmërinë e hetimit të KMD-së, duke arsyetuar se: *"...hetimi i kryer nga KMD-ja dhe i finalizuar me vendim nuk arriti*

të provojë se subjekti punëdhënës ishte në dijeni të bindjes politike të z.B. Gjatë gjykimit nuk u arrit të provohej se bindja politike e ankuesit ka ndikuar në ushtrimin e detyrës ose ndërprerjen e saj, madje as që paditësi të ketë pasur dijeni për to. KMD nuk verifikoi nëse në aktet që disponon Posta si pjesë e dokumentacionit që i përket ankuesit ndodhej edhe karta e anëtarësisë së tij në parti." (Shih vendimet Nr. 2268, datë 22.05.2017 dhe Nr.4770, datë 07.12.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

I njëjti qëndrim konstatohet edhe në një vendim tjetër ku gjykata e vlerëson të paprovuar diskriminimin për shkak të bindjes politike, duke analizuar se: *"Baza faktike mbi të cilën është mbështetur KMD për shkakun diskriminues të bindjes politike në ndërprerjen e marrëdhënies së punës, lidhet së pari me faktin se organi publik nuk ka arritur të provojë gjatë hetimit administrativ një përligje objektive dhe të arsyeshme dhe objektive të veprimeve të saj lidhur me transferimin dhe zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënies së punës dhe së dyti, me kalimin e barrës së provës për të vërtetuar mungesën e shkaqeve diskriminuese. Gjykata vëren se e vetmja ndërlidhje midis ndërprerjes së marrëdhënies të punës është karta e anëtarësisë së ankuses në partinë politike. Hetimi administrativ nuk arriti të provojë se subjekti punëdhënës ishte në dijeni për bindjen politike të ankuses. KMD nuk verifikoi nëse në aktet që disponon Bashkia si pjesë e dokumentacionit që i përket ankuses, ndodhej edhe karta e anëtarësisë së saj."* (Shih vendimin Nr. 228, datë 06.10.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në ndryshim nga qasja e mësipërme ku kërkohet mbledhja e dokumentacionit personal, një tjetër gjykatë, ka vendosur rrëzimin e padisë së ankuses, duke marrë në analizë detyrimin që buron për punëdhënësit nga neni 33 "Mbrojtja e të dhënave" i Kodit të Punës, i cili parashikon se: *"Punëdhënësi gjatë marrëdhënies të punës nuk duhet të mbledhë informacione lidhur me punëmarrësit, përveç kur këto informacione lidhen me aftësitë profesionale të tyre dhe janë të nevojshme për zbatimin e kontratës."* Bazuar në këtë detyrim ligjor, gjykata çmon se: *"Me ekspozimin e të dhënave personale (lidhur me bindjen politike të tyre), pala e tretë (që pretendon diskriminim) dhe KMD-ja, kanë dështuar në mbrojtjen e kësaj kategorie. Nga hetimi administrativ i kryer, rezultoi se punonjësit janë ekspozuar nga punëdhënësi përpara një trajtimi në kundërshtim me nenin 33 të Kodit të Punës"*. (Shih vendimin Nr. 816, datë 06.03.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

Analiza në vijim evidenton qendrimin e ndryshëm në praktikën gjyqësore lidhur me provat mbi të cilat gjykatat bazojnë pranimin apo mungesën e trajtimit diskriminues për shkak të bindjes politike.

Bindja politike ka rezultuar e provuar bazuar në administrimin provave si karta e anëtarësisë në një parti politike, anëtarësia në komisionin e Qendrës së Votimit në zgjedhjet vendore, rezultatet e zgjedhjeve apo edhe sjelljet e veprimet e punëdhënësve. Për disa gjykata “*pasojat negative në marrëdhëniet e punësimit kanë ardhur pas ndryshimit të të administrimit të shoqërisë drejt pushtetit lokal, konkretisht Bashkisë, e cila pas zgjedhjeve vendore drejtohej nga përfaqësues i subjektit politik.*” Për disa gjykata të tjera sjelljet dhe veprimet e punëdhënësit janë përkufizuar si të padrejta dhe “tendencioze” dhe ndryshimi i njëkohshëm i dy elementeve të kontratës së punës si (i) pozicioni (nga drejtor në specialist), si edhe (ii) paga ka qenë shkak që gjykata të vlerësojë të pabazuar padinë e punëdhënësit, duke lënë në fuqi vendimin e KMD-së. (Shih vendimin Nr.2744, datë 13.07.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Një nga qasjet më interesante dhe më të vështira për t’u provuar, edhe nën këndvështrimin e GJEDNJ-së, është ajo e përdorimit të të dhënave statistikore për të provuar sjelljen diskriminuese. Disa gjykata janë treguar kurajoze dhe kanë guxuar të ndjekin këtë mënyrë të provuari, duke treguar se është e mundshme dhe e arritshme. Bazuar në këtë qasje, Gjykata, pasi ka analizuar situatën faktike nga e cila rezulton e provuar se punëdhënësi ka zgjidhur marrëdhënien e punës edhe me disa punonjës të tjerë, të cilët kishin karta anëtarësie në të njëjtin subjekt politik ashtu si edhe ankuesi, ajo ka arritur në përfundimin se: “*Të gjithë këta shtetas kanë paditur punëdhënësin për zgjidhjen e menjëhershme dhe të pajustificuar të kontratës së punës dhe Gjykata e Rrethit Gjyqësor ka vendosur pranimin e padive të paraqitura prej tyre. Faktet e përmendura krijojnë premisat për të provuar prezumimin se largimi nga puna i paditësit ka ndodhur për shkak të bindjeve të tij politike. Paditësi është zëvendësuar nga një punonjës që është anëtar i një force tjetër politike. Dhe ky zëvendësim ka ndodhur në të njëjtën kohë me largimin e disa punonjësve të tjerë, gjë që ka ndodhur kur partia politike ka kaluar në opozitë. Nga ana tjetër pala e paditur nuk paraqiti asnjë provë për të provuar të kundërtën.* (Shih vendimin Nr. 1615, datë 19.10.2018 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)

KUJTESË:

- **GJEDNJ-ja është shprehur se në mungesë të garancive gjyqësore, një sistem i cili lejon shkarkimin nga puna të një punonjësi vetëm mbi shkakun e anëtarësisë së tij në një parti**

politike, mbart në vetvete mundësi për abuzim.¹²⁸

- **Në rrethana të caktuara një punëdhënës mund të vendosë ligjërisht kufizime në lirinë e organizimit të punonjësve aty ku gjykohet e nevojshme në një shoqëri demokratike, për shembull për të mbrojtur të drejtat e të tjerëve ose për të ruajtur neutralitetin politik të nëpunësve civilë.**¹²⁹

GJINIA¹³⁰

Diskriminimi gjinor është relativisht vetëshpjegues, sepse tregon diskriminimin që bazohet tek fakti se një individ është grua ose burrë. Ky është një nga aspektet më të zhvilluara të politikës sociale të Bashkimit Evropian dhe është konsideruar me kohë një e drejtë thelbësore. Zhvillimi i mbrojtjes për këtë shkak ka shërbyer për një qëllim të dyfishtë: së pari, për një qëllim ekonomik, pasi ka ndihmuar eliminimin e shtrembërimeve konkurruese në një treg që po integrohet gjithnjë e më shumë, dhe; së dyti, në nivel politik, i ka dhënë Komunitetit një aspekt të synuar drejt zhvillimit social dhe përmirësimit të jetesës dhe kushteve të punës. Pranimi i rëndësisë social-ekonomike të garantimit të trajtimit të barabartë u kristalizua më tej nga pozita qendrore që iu dha atij në Kartën e të Drejtave Themelore.¹³¹ Një seri çështjesh që lidhen me ndryshimet në trajtim për shkak të gjinisë në lidhje me moshën e pensionit tregojnë se GJED-ja i akordon shtetit një hapësirë të gjerë veprimi në çështjen e politikave sociale dhe fiskale. Mbrojtja nga diskriminimi ndihmon në çarjen përpara të këtyre objektivave të dimensionit social dhe ekonomik të BE-së.¹³²

¹²⁸ Shih Redfearn kundër Mbretërisë së Bashkuar.

¹²⁹ Shih Ahmed dhe të tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar, 2 shtator 1998, § 63, Raportet e Gjykrimeve dhe Vendimeve 1998-VI.

¹³⁰ Koncepti i “gjinisë” është interpretuar të përfshijë edhe situata ku trajtimi diskriminues lidhet me “gjininë” e kërkesit në një kuptim më abstrakt, duke lejuar një farë mbrojtjeje të kufizuar të identitetit gjinor. Identiteti gjinor tregon “përvojën individuale e të brendshme të ndjerë të një personi në lidhje me gjininë, e cila mund të korrespondojë ose jo me gjininë e caktuar me lindjen e tij, duke përfshirë ndjenjën personale të trupit (që mund të përfshijë, nëse zgjidhet lirish, ndryshimin e pamjes ose funksionit trupor me anë të mjeteve mjekësore, kirurgjike ose mjeteve të tjera) dhe shprehje të tjera të gjinisë, duke përfshirë veshjen, të folurën dhe sjelljen” Shih për më tepër, “Parimet Yogyakarta për Zbatimin e Ligjit Ndërkombëtar të të Drejtave të Njeriut në Lidhje me Orientimin Seksual dhe Identitetin Gjinor”, Mars 2007, të disponueshme në adresën: http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_en.htm

¹³¹ Manuali fq.69 dhe fq.73.

¹³² Në çështjen Defrenne v. SABENA, kërkesja ankohe se ishte paguar më pak se kolegët e saj burra, pavarësisht se kishte kryer detyra të njëjta. GJED-ja vendosi se kjo ishte në mënyrë evidente një rast i diskriminimit për shkak të gjinisë. GJED-ja ofroi një shpjegim të zgjeruar të idesë së justifikimit objektiv në çështjen Bilka-Kaufhaus GmbH kundër Weber Von Hartz, ku punonjësit me kohë të pjesshme, që ishin përjashtuar nga skema profesionale e pensionit të supermarketit Bilka, u ankuar se kjo gjë përbënte diskriminim të tërthortë kundër grave, përderisa ato përbënin shumicën e gjerë të punonjësve me kohë të pjesshme. GJED-ja vendosi se kjo do të përbënte diskriminim të tërthortë, përveçse kur mund të justifikohet ndryshimi në përfitim. Për të pasur justifikimin duhej të demonstrohej se: “masat...e përzgjedhura nga Bilka korrespondojnë me një nevojë reale nga ana e sipërmarrjes, janë të përshtatshme për arritjen e objektivave të synuar, dhe janë të domosdoshme për këtë qëllim”. Bilka

Në lidhje me shkaku e diskriminimit bazuar në gjini, GJEDNJ-ja në mënyrë të vazhdueshme është shprehur se avancimi i barazisë gjinore është në ditët e sotme një qëllim madhor i Shteteve Anëtare të KE-së dhe në parim, duhet të paraqiteshin “arsye shumë të forta” përpara se një trajtim i ndryshëm të mund të konsiderohej në përputhje me Konventën.¹³³ Referencat në traditat, supozime të përgjithshme, sjellje sociale në një vend të caktuar ishin justifikime të pamjaftueshme për një trajtim të ndryshëm bazuar në shkaku e gjinisë.¹³⁴ Për shembull, Shtete të caktuara ishin të ndaluara të impononin tradita të cilat rridhnin nga roli primar i burrit dhe ai dytësor i gruas në familje.¹³⁵ Referenca në ndarjen tradicionale të roleve gjinore në shoqëri nuk mund të justifikonte, për shembull, përjashtimin e burrave nga e drejta për leje prindërore. Stereotipat gjinorë, perceptimi i grave si kujdestare kryesore të fëmijëve dhe burrave si mbajtës të familjes, nuk mund të konsiderohen, në vetvete, se justifikojnë mjaftueshëm një trajtim të ndryshëm, më shumë sesa stereotipet e ngjashëm bazuar në racë, origjinë etnike, ngjyra ose orientimi seksual.¹³⁶

Diskriminimi me bazë gjinore në vendin e punës ekziston. Mes të anketuarve online, 18% e grave dhe 6% e burrave gjykojnë se kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore në punë. Probabiliteti që të përjetosh diskriminim me bazë gjinore në punë është 3 herë më i lartë për gratë sesa për burrat. Mundësitë që të përjetosh diskriminim me bazë gjinore janë katër herë më të larta nëse punon në sektorin publik (krahasuar me sektorin privat). Ndërkohë, ekzistojnë evidenca se diskriminimi ka ndodhur edhe në sektorin privat. Probabiliteti i përjetimit të diskriminimit me bazë gjinore është tri herë më i lartë te personat me pagë mujore neto nga 40,000 deri 55,000 lekë, krahasuar me të tjerët. Për sa i përket shtrirjes gjeografike, mundësitë që të përjetosh ngacmim seksual në vendin e punës janë tri herë më të larta për personat që jetojnë në Tiranë sesa ata që jetojnë në qytete të tjera të Shqipërisë. (Hulumtimet e QAGJZJ -së në vitin 2019)

argumentoi se arsyeja e ndryshimit në trajtim ishte dekurajimi i punës më kohë të pjesshme dhe nxitja e punës me kohë të plotë, sepse punonjësit me kohë të pjesshme nuk ishin të zellshëm në punë gjatë mbrëmjeve ose të Shtunave, duke e vështirësuar mbajtjen e një stafi të mjaftueshëm. GJED-ja vendosi se kjo mund të përbënte një qëllim legjitim. Megjithatë ajo nuk iu përgjigj pyetjes nëse përjashtimi i punonjësve me kohë të pjesshme nga skema e pensionit ishte në përpjesëtim me arritjen e këtij qëllimi. Kriteri që masat e marra duhet të jenë “të domosdoshme” nënkupton se duhet të demonstrohet se nuk ekziston asnjë mjet alternativ, që do të shkaktonte më pak ndërhyrje me parimin e trajtimit të barabartë. Iu la gjykatave kombëtare të zbatonin Ligjin sipas fakteve të çështjes.

133 Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar, 1985, § 78; Burghartz kundër Zvicrës, 1994, § 27; Schuler-Zraggen kundër Zvicrës, 1993, § 67; Konstantin Markin kundër Rusisë [DHM], 2012, § 127; J.D. dhe A. kundër Mbretërisë së Bashkuar, 2019, § 89.

134 Konstantin Markin kundër Rusisë [DHM], 2012, § 127.

135 Ünal Tekeli kundër Turqisë, 2004, § 63; Konstantin Markin kundër Rusisë [DHM], 2012, § 127

136 Konstantin Markin kundër Rusisë [DHM], 2012, § 127.

Faktorë që kontribuojnë në raportimin shumë të ulët të diskriminimit pranë institucioneve nga ana e grave janë frika nga stigmatizimi i shoqërisë, shqetësimet për anonimat, frika e largimit nga puna, procedurat e gjata burokratike, vështirësitë në dokumentin e rastit dhe besimi i ulët tek institucionet.¹³⁷



Analiza e vendimeve gjyqësore duket se e konfirmon këtë konstatim, pasi vetëm 3% ose 8 vendime trajtojnë pretendime për diskriminim bazuar në shkaku e mbrojtur të gjinisë. Paradoksisht konstatohet se në vitet e fundit ka një rritje të rasteve të diskriminimit për këtë shkak të mbrojtur.

Gjinia kthehet shpesh në faktor diskriminues në marrëdhëniet e punësimit. Vendimet gjyqësore dështojnë në shumicën e tyre të argumentojnë kriterin që masat e marra duhet të jenë “të domosdoshme”, apo e thënë ndryshe të demonstrojnë se nuk ekziston asnjë mjet alternativ, që do të shkaktonte më pak ndërhyrje me parimin e trajtimit të barabartë.

Hulumtimi evidentoi raste flagrante të zgjidhjes së kontratës së punës të punonjësve femra, të cilat janë trajtuar në mënyrë të pabarabartë me kolegët e tjerë të gjinisë mashkullore. Largimet nga puna janë të argumentuara me rristurim apo pakësim të numrit të punonjësve, ndërkohë rastet e marra në analizë kanë nxjerrë në pah një tendencë të emërimit të punonjësve meshkuj në të njëjtat pozicione. Një pjesë e vendimeve e vlerësojnë të pabazuar pretendimin për diskriminim referuar faktit se paditësja, të cilës i ngarkohet barra e provës, nuk paraqiti prova për trajtimin më pak të favorshëm për shkak të gjinisë. (Shih vendimin Nr. 4648, datë 28.10.2020 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë)

137 Studimi i QAGJZH, fq.35.

Edhe pse rastet e diskriminimit për shkak të gjinisë zakonisht prezumohen se kanë të bëjnë me gra që trajtohen në mënyrë më pak të favorshme se burrat, praktika tregoi të kundërtën. Shoqëria shqiptare është në evolucion për sa i përket krijimit të një mentaliteti të ri të ndryshimit të stereotipeve gjinore, dinamike e cila ndihmohet kryesisht nga hartimi i legjislacionit me qasje drejt barazisë gjinore, ku gjykatat duhet të kthehen në aleatin më të fortë. Nëse më parë konsiderohej e paimagjinueshme që babai i një fëmije të sapolindur të kishte të drejtën e lejes prindërore, tashmë kjo është një e drejtë ligjore konkrete, por që ende nuk ka fituar efektivitetin e duhur. Rivendosja në rastet e cënimit është bërë e mundur vetëm përmes proceseve gjyqësore.

Gjykata e ka konsideruar **diskriminim të tërthortë bazuar në gjininë, refuzimin nga ana e një kompanie private për t'i dhënë një punonjësi të saj, baba i një fëmije të sapolindur – lejen e lindjes**, sipas parashikimeve të Ligjit Nr. 9377 “Për sigurimet shoqërore”. Gjykata, pasi ka marrë në analizë ligjshmërinë e vendimit të KMD-së, që ka konstatuar diskriminim për shkak të gjinisë, ka vendosur lënen në fuqi të këtij vendimi duke arsyetuar se: *“Konstatimi i KMD – së, se kërkuesi në raport me punonjëset femra të punësuar pranë palës paditëse, është trajtuar në mënyrë të pafavorshme dhe të pabarabartë për sa i përket kohëzgjatjes së lejes së lindje është i bazuar në ligj dhe në prova”*. (Shih vendimin Nr. 2379, datë 03.07.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

Vendimi përfshihet në kategorinë e **praktikave të mira** dhe paraqet vlera të veçanta referimi nga gjykatat e tjera edhe për faktin se e ka bazuar arsyetimin në jurisprudencën e GJEDNJ-së, konkretisht vendimi *Weller kundër Hungarisë*. Në këtë çështje GJEDNJ-ja, duke marrë në analizë nenin 14 së bashku me nenin 8 të KEDNJ-së, ka konstatuar shkelje bazuar në gjetjen se: *“Leja është e shkelputur nga fakti biologjik i ushqimit me gji, kështu që ajo mund të konsiderohet si kohë që i kushtrohet plotësisht fëmijës, dhe si një masë që lidh jetën familjare me punën që vjen pas lejes së mëmësisë. Kjo leje u akordohet punonjësve me statusin e tyre si prindër të fëmijës. Sigurimi i një dispozite të përshtatshme për kujdesin ndaj fëmijëve shërben si një hap thelbësor për mundësi të barabarta në punësim midis femrave dhe meshkujve.”*¹³⁸ Gjykata e ka vlerësuar të pabazuar pretendimin e punëdhënësit se *“fëmijës i sigurohet kujdesi prindëror duke pasur edhe kujdesin e prindit tjetër, dhe për këtë arsye justifikohet kohëzgjatja më e vogël e lejelindjes në raport me punonjëset e tjera femra të kompanisë”*. Gjykata e vijon argumentin duke theksuar se *“fakti që nëna nuk është e punësuar nuk mund të cenojë të drejtat e babait të fëmijës për të përfutur leje lindje në mënyrë të barabartë me punonjëset femra. Ligji Nr. 9377/1993 “Për sigurimet shoqërore” nuk e lidh kohëzgjatjen e lejelindjes me faktin nëse për fëmijën mund të kujdeset apo jo nëna e tij, dhe për më tepër, njëri nga shkaqet për përfutimin e lejelindjes nga babai është pikërisht fakti që këtë të drejtë nuk ka kushte*

¹³⁸ Shih vendimin e GJEDNJ-së *Weller kundër Hungarisë*, Nr.44399/05, datë 31.03.2009 dhe vendimin e GJED C-7/12, *Nadežda Riežnicec kundër Zemkopības ministrija and Lauku atbalsta dienests*, 20 qershor 2013.

për ta përfutur nëna për shkak se nuk është e punësuar.”

Në një rast tjetër punëmarrësi është larguar nga puna me arsyetimin se nuk kishte respektuar procedurën për marrjen e lejes prindërore nga punëdhënësi. KMD-ja e ka vlerësuar situatën si diskriminim për shkak të përgjegjësisë prindërore dhe gjinisë, duke urdhëruar rikthimin në punë të punëmarrësit. Zgjidhja e kontratës për shkaqe të paarsyeshme është konstatuar në një gjykim tjetër të vënë në lëvizje nga ankuesi, i cili ka përfutur edhe dëmshpërblim. Ndërkohë, punëdhënësi ka paraqitur ankim për shfuqizimin e vendimit të KMD-së, veçanërisht sa i takon masës për rikthim në punë të ankuesit. Edhe pse gjykata merr në analizë vetëm këtë aspekt të vendimit, në përfundim të gjykimit ka disponuar për shfuqizimin në tërësi të vendimit të KMD-së. (Shih vendimin Nr. 3342, datë 21.09.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në rastin e një punonjëseje të gjinisë femërore, e cila është larguar nga puna, KMD-ja ka konstatuar diskriminim për shkak të gjinisë dhe përkatësisë në një grup të veçantë. Punëdhënësi e ka kundërshtuar në gjykatën administrative vendimin e KMD-së duke kërkuar shfuqizimin e tij si të nxjerrë në kundërshtim me Ligjin. Gjykata, duke ju referuar konceptit *‘krahases’*, ka analizuar situatën e punonjësve të tjerë të shkarkuar, si dhe faktin nëse ata mbartin ndonjë karakteristikë të veçantë ashtu si dhe ankuesja. Bazuar në qasjen e provueshmërisë mbi të dhëna statistikore, gjykata shprehet se: *“Nga informacioni i sjellë rezulton se numri i përgjithshëm i punonjësve të administratës është 66, nga të cilët 42 punonjëse janë femra dhe 24 janë meshkuj. Pra rreth 64 % janë femra dhe 36 % punonjës janë meshkuj. Nga këta punonjës, kontrata është zgjidhur në mënyrë të menjëhershme për shkaqe të justifikuar gjatë 2017 për 5 punonjës, 4 prej të cilëve janë punonjëse femra dhe 1 punonjës mashkull. Për sa më sipër Komisioneri ka konstatuar se numri i punonjësve femra është më i madh, fakt që demonstroi se Rektori ka ndërmarrë masa të zgjidhjes së kontratës kryesisht ndaj kësaj gjinie. Në këtë kontekst, vlen për t’u theksuar fakti se në pozicionin e punës së ankueses, Rektori ka punësuar me kontratë pune 3-mujore një punonjës mashkull, fakt që përforcon pretendimin për diskriminim për shkak të gjinisë.”* Gjykata ka vlerësuar si të bazuar vendimin e KMD-së në pjesën që konstaton diskriminim, ndërkohë ka shfuqizuar pjesën ku disponohet për rikthimin në punë të ankueses, sin ë tejkalim të kompetencave. (Shih vendimin Nr.4406, datë 04.12.-2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në një rast tjetër, ankuesja ka qenë e shtruar në Spitalin Obstretrik Gjinekologjik me diagnozë gravidance 30-31 javëshe në gjendje të rëndë për lindje të parakohshme në muajin e 7-të. Pavarësisht situatës, përfaqësuesi i punëdhënësit i ka komunikuar se ajo është zëvendësuar me një punonjës të gjinisë mashkullore dhe se nuk mund të kthehej më në punë si financiere. Zgjidhja e kontratës së punës është cilësuar si e pajustificuar nga gjykata e rrethit gjyqësor, kurse KMD-ja ka konstatuar diskriminimin për shkak të “gjinisë” dhe “paaftësisë së përkohshme”.

GRATË NUK DISKRIMINOHEN VETËM PËR ARSYE EKONOMIKE

Bazuar në këtë vendim, paditësja i është drejtuar gjykatës civile për njohjen e dëmit jopasuror, duke kërkuar edhe kryerjen e ekspertimit nga psikolog. Gjykata e ka marrë të mirëqene situatën diskriminuuese dhe nuk parashtron asnjë analizë ligjore për të shpjeguar lidhjen shkakësore midis trajtimit të pabarabartë dhe dëmshpërblimit. Analiza ligjore përqendrohet tërësisht në konceptin e dëmit dhe elementët që e justifikojnë atë. (Shih vendimin Nr. 152, datë 10.04.2018 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Krujë)

Në një tjetër rast, si KMD-ja e në vijim edhe gjykata, e kanë vlerësuar sërish të paligjshëm faktin e largimit në mënyrë të menjëhershme e të pajustificuar të paditëses, ndërkohë që janë shtuar edhe 5 punonjës në organikë dhe janë transferuar të gjithë punonjësit e tjerë të gjinisë mashkullore nga pozicioni shef finance. Pala e paditur nuk provoi kriteret e ndjekura në lidhje me transferimin e 6 punonjësve nga shef finance në një pozicion tjetër, si dhe punësimin e 5 punonjësve prokurimesh. Gjithashtu, gjykata ka marrë në analizë detyrimet që burojnë për punëdhënësin nga neni 148/7 i Kodit të Punës, që përcakton përparësinë në rimarrjen në punë të punonjësve të pushuar për arsye që kanë të bëjnë me ta, kur ai punëson punëmarrës me kualifikim të krahasueshëm. Bazuar në këtë argument, gjykata konfirmon sjelljen diskriminuuese dhe i njeh ankueses dëmin pasuror dhe jo pasuror. (Shih vendimin Nr. 313, datë 08.03.2018 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)

Gratë nuk diskriminohen vetëm për arsye ekonomike, ato kryesisht diskriminohen për shkak të stereotipizimit dhe paramendimeve të gabuara të roleve dhe aftësive të grave, angazhimit dhe stilit të udhëheqjes. Këto stereotipe çojnë që grave shpesh t'u ofrohet punë e pasigurt, e paguar keq, pa ndonjë mundësi përparimi në karrierë dhe jo e kënaqshme, pasi nuk lejon zhvillimin e plotë të aftësive të tyre. Gratë shpesh përjashtohen nga rrjetet informale dhe kanalet e komunikimit. Përveç kësaj, disa prej tyre vuajnë nga një kulturë jo miqësore e vendit të punës dhe mund të bëhen viktimë të ngacmimeve morale dhe seksuale, si dhe bullizmit. Së fundmi, përgjegjësitë familjare (punët e shtëpisë, kujdesi për fëmijët, kujdesja për të afërmit e moshuar) nuk ndahen në mënyrë të barabartë midis grave dhe burrave, duke çuar në pengesa shtesë që parandalojnë gratë të hyjnë dhe të qëndrojnë në fuqinë punëtore dhe të kenë një karrierë. Pjesëmarrja e ulët e grave në fuqinë punëtore dhe papunësia më e lartë kontribuojnë në humbjen ekonomike dhe pabarazinë, e cila formon bazën për një pabarazi më të gjerë midis grave dhe burrave dhe mund të përkthehet në varësi ekonomike dhe varfëri (veçanërisht për moshën e vjetër) për gratë e prekura. Sidoqoftë, nuk janë vetëm gratë që vuajnë kur diskriminohen. Diskriminimi ndaj grave në fuqinë punëtore dhe vendin e punës kontribuon në rritjen më të ulët ekonomike, zvogëlimin e të ardhurave nga taksat dhe rritjen e shpenzimeve për papunësinë dhe përfitimet e sigurimeve shoqërore. Eliminimi i këtij

diskriminimi është gjithashtu një qëllim i shëndoshë i politikës ekonomike dhe përmirëson kohezionin shoqëror.¹³⁹ Barazia gjinore është kusht për një shoqëri të drejtë, të qëndrueshme e socio-ekonomikisht të zhvilluar. Kërkohej ndjeshmëri dhe trajtim i barabartë ndaj nevojave të veçanta të të dyja gjinive. Diversiteti duhet të njihet, të vlerësohet dhe respektohet. Toleranca kundrejt dhunës ndaj grave e dhunës në familje duhet të jetë zero. Koordinimi dhe bashkëpunimi ndër-institucional mbetet i një rëndësie primare.¹⁴⁰

KUJTESË:

- **Ligji 'Për barazinë gjinore' ndërthurret me Ligjin për "Mbrotjen e nga Diskriminimi"**
- **Gjykatat duhet ta përmbysin perceptimin e përgjithshëm se diskriminimi me bazë gjinore, kryesisht ndaj grave, jo vetëm që është i pranishëm, por tolerohet dhe merret si normal, nisur nga perceptimi për rolet e grave në shoqëri.**
- **Gratë shtatzëna, gratë me fëmijë dhe prindërit e rinj gëzojnë mbrojtje të veçantë nga ligji 'Për barazinë gjinore', i cili parashikon masa konkrete për t'ju siguruar rehatinë e tyre në punë, sigurime shoqërore dhe shëndetësore.**
- **Diskriminimi me bazë gjinore në fushën e punësimit përfshin diskriminimin në rekrutim, në ngritjen në detyrë, kontratat, pagën, kushtet e punës, trajtimi i barabartë, leja e barrë lindjes, leja e lindjes për baballarët dhe ngacmimi seksual në punë.¹⁴¹**
- **Barazia gjinore mbrohet edhe nga jurisprudenca e GJED-së¹⁴²**
- **GJEDNJ-ja ka konstatuar se trajtimi i ndryshëm bazuar në gjini ka shkelur nenin 14 në fusha si:**
 - **barazia në martesë¹⁴³**
 - **aksesi në punësim¹⁴⁴**
 - **leja prindërore dhe pagesat shtesë¹⁴⁵**
 - **pensionet e të mbijetuarve¹⁴⁶**
 - **detyrimet qytetare¹⁴⁷**
 - **bashkimi familjar¹⁴⁸**
 - **mbiemrat e fëmijëve¹⁴⁹**
 - **dhuna në familje.¹⁵⁰**

139 Shih Raportin e Komitetit të Mundësive të Barabarta për Gratë dhe Burrat, miratuar nga Asambleja Parlamentare e KE, 27 prill 2005 (takimi 13).

140 Strategjia Kombëtare për Barazi Gjinore 2016-2020.

141 Studimi i QAGJZH, fq. 4

142 Shih çështjen C-222/14 Konstantinos Maistrellis kundër Ypourgos Dikaionymis, Diafaneias kai Anthropon Dikaionaton, 2015

Ünal Tekeli kundër Turqisë, 2004; Burghartz kundër Zvicrës, 1994.

144 Emel Boyraz kundër Turqisë, 2014.

145 Konstantin Markin kundër Rusisë [DHM], 2012.

146 Willis kundër Mbretërisë së Bashkuar, 2002.

147 Zarb Adami kundër Maltës, 2006 & Karlheinz Schmidt kundër Gjermanisë, 1994.

148 Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar, 1985.

149 Cusan and Fazzo kundër Italisë, 2014.

150 Opuz kundër Turqisë, 2009; Volodina kundër Rusisë, 2019.

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” e rendit shtatzëninë si një nga shkaqet e mbrojtura të parashikuara në nenin 1.

Në të drejtën e BE-së, diskriminimi për shkak të shtatzënisë dhe amësisë dallon nga diskriminimi për shkak të gjinisë. Mbrojtja që gëzon shtatzënia është rrjedhojë e zhvillimit gradual të legjislacionit kompleks primar dhe sekondar.¹⁵¹ Kjo bazë ligjore përfshin rregullime për miratimin e masave në fushën e barazisë gjinore, përfshi barazinë dhe antidiskriminimin për shkak të shtatzënisë ose lehonisë brenda vendit të punës, apo edhe detyrimin për pagë të barabartë midis burrave dhe grave.¹⁵² Gjithashtu, neni 33 (2) i Kartës së BE-së parashikon se “Për të pajtuar jetën familjare dhe profesionale, të gjithë do të ketë të drejtën e mbrojtjes nga shkarkimi për një arsye të lidhur me atë të amësisë /lehonisë, dhe të drejtën për leje lindjeje me pagesë dhe për leje prindërore në vijim të lindjes ose birësimit të një fëmije.” Përveç Direktivës së rishikuar të Barazisë Gjinore, ndër të tjera, Direktiva e Punonjëseve Shtatzëna ka për qëllim kryesisht përmirësimin e shëndetit dhe sigurinë në punë për punonjëset shtatzënë, punonjëset që kanë lindur kohët e fundit dhe ato që ushqejnë fëmijët me gji. Ajo plotësohet nga Direktiva e Lejes Prindërore, e cila përcakton standardet minimale të krijuara për të lehtësuar pajtimin e punës me jetën familjare.¹⁵³ Përveç sa më sipër, GJED-ja ka dhënë një kontribut të gjerë në zhvillimin e mbrojtjes për këtë karakteristikë, duke e sqaruar dhe zbatuar atë në përputhje me parimet e shprehura në të drejtën e BE-së, si dhe duke dhënë interpretime të gjera të të drejtave. Sipas GJED-së, shtatzënia dhe të drejtat që burojnë nga amësia synojnë jo vetëm promovimin e barazisë gjinore, por edhe shëndetin e nënës pas lindjes dhe lidhjen midis saj dhe fëmijës së sapolindur.¹⁵⁴ Një nga çështjet ende të diskutueshme në nivel evropian ka të bëjë me faktin se kuadri ligjor nuk rregullon mënyrat jo tradicionale të bërjes nënë apo prind, kjo e parë në kontekstin e praktikës së nënës surrogat, e cila është përhapur në mbarë Evropën, duke krijuar një hendek social dhe legjislativ.¹⁵⁵

Nga ana tjetër, referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së vërehet se kjo karakteristikë e mbrojtur nuk trajtohet më vete, por ajo gëzon një status të veçantë në kontekstin e mbrojtjes që i kushtohet gjinisë. Trajtimi i ndryshëm midis burrave dhe grave për shkak të mbrojtjes së

151 Për më shumë detaje, shih, Komisioni Evropian, Rrjeti Evropian i Ekspertëve Ligjorë në Fushën e Barazisë Gjinore, 2012, “Lufta kundër Diskriminimit për shkak të Shtatzënisë, Amësisë dhe Prindërimit. Zbatimi i së Drejtës së BE-së dhe Ligjit kombëtar në praktikë në 33 vende evropiane.”

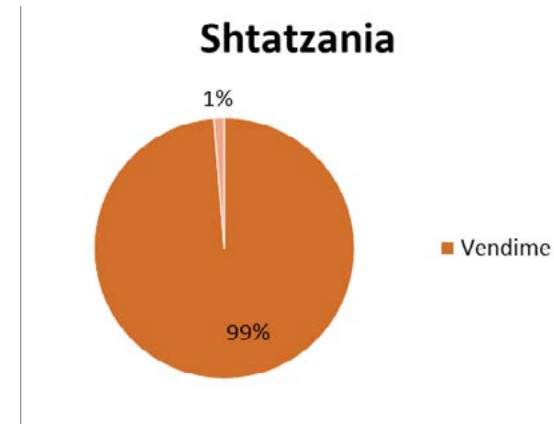
152 Neni 157 i Traktatit të Funksionimit të BE-së

153 Direktiva 92/85/KE, 19 tetor 1992 mbi prezantimin e masave të inkurajimit të përmirësimeve në sigurinë dhe shëndetin në punë të punonjëseve gra shtatzëna dhe punonjëseve që kanë lindur së fundmi, ose ushqejnë fëmijët me gji, OJ L 348, 28.11.1992. Direktiva 2010/18/KE, 8 mars 2010 që zbaton Marrëveshjen Kuadër mbi lejen prindërore lidhur midis BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC Direktiva 96/34/EC, OJ L 68, 18 mars 2010.

154 Manuali 2018, fq. 164.

155 Shih GJED, çështjet C-167/12, C. D. kundër S. T. [DHM], 18 mars 2014 dhe C-363/12, Z. kundër A departmentit qeveritar dhe Bordit të menaxhimit të një komuniteti shkolle.

shtatzënisë dhe amësisë është vlerësuar si i pranueshëm nga GJEDNJ-ja, pasi është një formë e masave pozitive që synojnë korrigjimin e pabarazive faktike midis dy gjinive.¹⁵⁶



Nga analiza e vendimeve gjyqësore evidentohet se shtatzënia është konstatuar në shumë pak raste si shkak i trajtimit të pabarabartë në marrëdhëniet e punësimit. Kjo karakteristikë, edhe pse renditet si shkak i mbrojtur më vete në nenin 1 të LMD-së, në shumicën e rasteve pretendohet si e cenuar bashkë me shkaqe të tjera si gjendja shëndetësore, gjinia apo edhe amësia.

Qëndrimet mbizotëruese të gjykatave janë ato që ofrojnë nivelin më të lartë të mbrojtjes ligjore, duke e sjellë praktikën në nivelin e standardit ndërkombëtar. Ndërkohë ka edhe vendime të tjera të cilat, edhe pse në aspektin strukturor i referohen skemës analitike të kushteve të diskriminimit, nuk e vlerësojnë si të bazuar situatën diskriminuese në përmbajtje.

Gjatë hulumtimit u konstatua një rast ku diskriminimi i një punonjëseje të larguar nga puna ditën e kthimit në punë pas përfundimit të lejes së lindjes, u vlerësua nga KMD-ja si diskriminues, porë nga këndvështrimi i tri karakteristikave dalluese që ajo mbartte: *shtatzënia, amësia dhe gjinia*. E veçanta e rastit në fjalë qëndron tek risia që sjell KMD-ja dhe bashkë me të edhe gjykata, në përfshirjen e karakteristikës “amësi” në kategorinë “çdo shkak tjetër”, duke krijuar një qëndrim të parë në këtë drejtim përmes interpretimit të gjerë të shkaqeve të mbrojtura në harmoni me njëra –tjetrën dhe nisur nga specifikat e çështjes.¹⁵⁷

156 Shih GJEDNJ, Khamtokhu dhe Aksenchik kundër Rusisë [DHM], 2017, § 82 ku në lidhje me përjashtimin e femrave të dënuara nga burgimi i përjetshëm, Gjykata vuri në dukje mbrojtjen e grave nga dhuna me bazë gjinore, abuzimin dhe ngacmimet seksuale në mjedisin e burgut, si dhe nevojat për mbrojtjen e shtatzënisë dhe amësisë.

157 Shkaku i mbrojtur “amësi” analizohet në kategorinë “çdo shkak tjetër”.

Vlerat e vendimit gjyqësor janë të tilla që i japin atij statusin e praktikës së mirë. Përveç faktit që është i pari në këtë drejtim, përmes qasjes strukture dhe përmbajtësore sipas standardit, vendimi sjell në vëmendje një tërësi instrumentesh ndërkombëtare që garantojnë mbrojtjen e grave në fushën e punësimit e veçanërisht gjatë periudhës së shtatzënisë, gjatë lejes së lindjes si pas përfundimit të saj. Vendimi krijon një tablo të plotë të mbrojtjes së grave, duke filluar nga nenet 18 e 54 të Kushtetutës, në mbrojtjen e veçantë që ofron neni 14 i KEDNJ-së, duke vijuar me Kartën Sociale Evropiane, Direktivën e Këshillit 2000/78/ KE e 27.11.2000 “Për caktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”, e më pas Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW), Konventën Nr. 183 “Mbrojtja e amësisë”, duke përfunduar me garancitë që ofron kuadri ligjor shqiptar në ligje si Kodi i Punës, Ligji “Për sigurimet shoqërore”, ligji Nr.9970/2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”, dhe ligji Nr.10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Një element tjetër i veçantë i vendimit qëndron tek interpretimi i tërësisë së garancive të mësipërme nën dritën e parimit të zhvendosjes së barrës së provës, të parashikuar nga neni 82 i KPA-së. Gjykata arsyeton se: “Pala e cila ka paraqitur ankesën ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues”. Kjo mund të realizohet në njërin nga dy mënyrat e mëposhtme: **(1) Duke vërtetuar se nuk ka lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm ose të pabarabartë: (2) Duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e përmendur, ekziston një justifikim i arsyeshëm dhe objektiv. Nëse subjekti kundër të cilit drejtohet ankesa nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.”**

Në rast tjetër i përzgjedhur për këtë analizë ka të bëjë me një punonjëse të punësuar me kontratë të përkohshme, e cila në përfundim të lejes së lindjes ka paraqitur kërkesë për vijimin e marrëdhënies së punës, por punëdhënësi, me arsyetimin se afati i kontratës së punës kishte përfunduar, e kishte larguar nga puna. KMD-ja ka konstatuar diskriminim për shkak të shtatzënisë, duke i kërkuar punëdhënësit edhe marrjen e masave për rivendosjen e punëmarrësës në gjendjen e mëparshme. Vendimi është kundërshtuar në gjykatë nga punëdhënësi me argumentin se KMD-ja ka tejkaluar kompetencat. Gjykata e ndërton arsyetimin bazuar në dy kërkesat thelbësore të nenit 1 të LMD-së: (i) trajtimi të jetë i padrejtë dhe (ii) trajtimi të jetë i pabarabartë, duke u shprehur se: “Nuk mjafton që trajtimi të jetë i padrejtë apo i paligjshëm për të qenë para diskriminimit, por është e domosdoshme që trajtimi i padrejtë ta vendosë individin edhe në kushtet e pabarazisë me persona të tjerë që ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme me të.” Argumenti në vijim i gjykatës përqendrohet në karakteristikat e kontratës së

punës me afat të përkohshëm, duke arsyetuar se: “...përfundimi i marrëdhënies së punës ka ardhur për shkak të përfundimit të afatit të parashikuar shprehimisht në kontratën e punës, e cila ka qenë me afat të caktuar. Gjatë gjykimit nuk u paraqit një vendim gjyqësor, që ka disponuar se përfundimi i marrëdhënies së punës ka qenë i paligjshëm në kuptim të Kodit të Punës. Edhe nëse përfundimi i marrëdhënies së punës do të rezultojë i paligjshëm në bazë të një vendimi gjyqësor, kjo nuk përbën automatikisht një rrethanë që të çon në përfundimin se personi i tretë është diskriminuar për shkak të shtatzënisë”. (Shih vendimin Nr. 378, datë 07.02.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në zgjidhjen e çështjeve të mësipërme, gjykatat duhet të marrin parasysh të drejtën komplekse të BE-së dhe jurisprudencën e GJED-së, sipas së cilës në fushën e punësimit ka një përjashtim të dukshëm sa i takon kërkesës për gjetjen e një “krahasesi” të përshtatshëm, kur diskriminimi i pësuar vjen si shkak i shtatzënisë së personit. Kur dëmi i pësuar nga një individ vjen si shkak i gjendjes së shtatzënisë, atëherë kjo gjë do të klasifikohet si diskriminim i drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë, duke mos pasur nevojë për një krahasues.¹⁵⁸

Në një tjetër çështje, ankuesja, e cila ka qenë shtatzënë, është larguar nga puna si pjesë e masës së pushimit kolektiv të mbi 450 punonjësve të tjerë. KMD-ja ka kryer hetim administrativ në lidhje me ankesën për diskriminim për shkak të shtatzënisë dhe gjendjes shëndetsore të ankuses, por ka arritur në përfundimin se veprimet e punëdhënësit kanë qenë të paligjshëm, por jo diskriminues. Analiza ligjore e gjykatës bazohet në një trajtim të shkurtër të neneve të zbatueshme të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, sjelljes në vëmendje të garancive të nenit 14 të KEDNJ-së, si dhe referimit në qendrimin e GJEDNJ-së - pa referencë në ndonjë çështje konkrete - se: “diferencat të cilat kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale që e bën të dallueshëm një person nga personat e tjerë, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës, dhe më këtë interpretim ajo ka përcaktuar statute të tjera të cilat nuk janë përcaktuar nga neni 14.” Gjykata gjithashtu ka referuar në kushtet kumulative që duhet të ekzistojnë për të provuar diskriminimin, si dhe në shpjegimin e shkakut të mbrojtur “shtatzëni” duke arsyetuar se “Në lidhje me shkakun e mbrojtur të shtatzënisë, gjykata çmon se shtatzënia konsiderohet si shkak i mbrojtur. Ajo parashikohet në bazën ligjore të sipër përmendur dhe ka prova të mjaftueshme që e provojnë një gjendje të tillë.” Gjykata ka analizuar procedurat e zbatuara gjatë pushimit kolektiv, kriteret e vendosura për pikëzimin e punonjësve, si dhe pozicionet unike që përjashtoheshin nga vlerësimi, duke u suprimuar automatikisht. Referuar këtyre kritereve, Gjykata arrin

¹⁵⁸ GJED, Deklaratë kundër Shoqatës Qendrore për Formimin e të Rinjve (VJV-Centrum), Çështja C-177/88 [1990], GJED I-3941, 8 nëntor 1990 (ECJ), Ueb kundër Shoqërisë EMO Air Cargo (UK) Ltd, Çështja C-32/93 [1994] GJED I-3567, 14 korrik 1994.

në përfundimin se pozicioni i ankueses ishte rast përjashtimor dhe pushimi nuk ishte bazuar në shkakun e mbrojtur të shtatzënisë dhe gjendjes shëndetsore. Gjykata ka vendosur lënien në fuqi të vendimit të KMD-së, duke mos konstatuar diskriminim. (Shih vendimin Nr. 372, datë 07.02.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Orientimi seksual përshkruan një model/strukturë të qëndrueshme tërheqjeje emocionale, romantike dhe seksuale ose kombinim të tyre kundrejt seksit të kundërt seksit të njëjtë, të dyja sekseve ose asnjërit prej sekseve dhe gjinive që i shoqërojnë ato. *Identiteti gjinor* është mënyra se si një njeri vetë - identifikohet me një kategori gjinore, si për shembull të jesh femër ose mashkull, apo në disa raste asnjë prej tyre, i cili mund të jetë i dallueshëm nga seksi biologjik. Për të kuptuar konceptin e identitetit gjinor është e rëndësishme të bëjmë dallimin midis koncepteve “seks” dhe “gjinë”. Ndërsa koncepti i “seksit” na referon tek dallimi biologjik mes gruas dhe burrit, koncepti “gjinë” përfshin edhe aspektin social të dallimit midis gjinive, përtej atij biologjik.¹⁵⁹

Zakonisht çështjet që lidhen me diskriminimin për shkak të orientimit seksual kanë të bëjnë me një individ që trajtohet në mënyrë jo të favorshme sepse është homoseksual femër ose mashkull ose biseksual, ose për shkak të të qenurit heteroseksual. Megjithatë neni 14 i KEDNJ-së nuk e rendit shprehimisht “*orientimin seksual*” si shkak të mbrojtur, GJEDNJ-ja ka deklaruar shprehimisht se ai është i përfshirë ndër shkaqet “e tjera” të mbrojtura nga neni 14 në një seri çështjesh.¹⁶⁰ GJEDNJ-ja mbron gjithashtu ndërhyrjen e qeverisë në lidhje me orientimin seksual sipas nenit 8 të KEDNJ-së që parashikon të drejtën për jetë private. Pra, edhe sikur trajtimi diskriminues të kishte ndodhur, mund të ishte e thjeshtë të pretendohet një shkelje e nenit 8 pa nevojën për të argumentuar ekzistencën e trajtimit diskriminues.¹⁶¹ Po ashtu, GJEDNJ-ja ka përcaktuar se identiteti gjinor dhe orientimi seksual në jetë përbëjnë pjesë të sferës së jetës private të një individi, dhe për rrjedhojë nuk duhet të ketë ndërhyrje qeveritare në to.

Përveç sa më sipër, jurisprudenca e GJED-së ofron dinamikat e zhvillimeve dhe sfidave në lidhje me këtë shkak të mbrojtur.¹⁶²

Ngacmimi dhe udhëzimi për diskriminim mund të shihen si manifestime të veçanta të diskriminimit të drejtëpërdrejtë. GJEDNJ-ja konstatoi shkelje të nenit 14 në çështjet e ngacmimit dhe udhëzimit për diskriminim në lidhje me nenin 11 që kishte të bënte me të drejtën e tubimit paqësor. Në atë rast, kryetari i Bashkisë së Varshavës kishte bërë

¹⁵⁹ Raport i veçantë i KMD “Për mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave të komunitetit LGBTI në Shqipëri”, 2014 (I aksesueshëm në <https://www.kmd.al/wp-content/uploads/2018/05/1508500386-Raport-i-veçante-per-mbrojtjen-dhe-respektimin-drejtave-komunitetit-LGBTI-ne-Shqiperi.pdf>)

¹⁶⁰ GJEDNJ, Fretté kundër Francës, Nr. 36515/97, 26 shkurt 2002, paragraf 32.

¹⁶¹ Manuali, fq. 76.

¹⁶² <https://www.sexualorientationlaw.eu/documents>

njoftime publike të një natyre homofobike, duke deklaruar se ai do të refuzonte lejen për të mbajtur një marshim për të rritur ndërgjegjësimin në lidhje me diskriminimin për shkak të orientimit seksual. Kur vendimi erdhi përpara organit përkatës administrativ, leja u refuzua bazuar në arsye të tjera, të tilla si nevoja për të parandaluar përplasjet midis demonstruesve. Gjykata konstatoi se “*Deklaratat e kryetarit të bashkisë mund të kishin ndikuar në vendimin e autoriteteve përkatëse dhe se vendimi ishte marrë bazuar në orientimin seksual dhe për rrjedhojë përbënte shkelje të nenit 14 të Konventës në lidhje me nenin 11*”.¹⁶³

Çështjet e orientimit seksual dhe identitetit gjinor janë ende një tabu për shoqërinë shqiptare, pavarësisht rolit të shoqërisë civile për krijimin e një mentaliteti të ndryshëm dhe bashkëkohor se të drejtat e njeriut janë universale dhe si të tilla ato duhet të gëzohen pa ndërhyrje. Komuniteti LGBTI ndeshet me vështirësi e sfida të shumta në fushën e arsimit, kujdesit shëndetsor, punësimit, ofrimit e të mirave dhe shërbimeve, pa lënë mënjanë edhe gjuhën e urrejtjes, apo trajtimin e homoseksualizmit si sëmundje dhe shpërndarja e informacioneve të gabuara përmes teksteve shkollore, apo asocimi i homoseksualizmit me sjellje devijante dhe kriminale.¹⁶⁴

Diskriminimi i komunitetit LGBTI është konstatuar në pak raste duke filluar nga viti 2015.

KMD-ja konstatoi diskriminim për shkak të orientimit seksual dhe identitetit gjinor nga Aleanca Kuq e Zi nëpërmjet postimeve dhe publikimeve në facebook në prill 2014. Vendimi urdhëronte që një përfaqësues i Aleancës të kërkonte ndjesë publikisht dhe të në ardhmen të evitohet përdorimi i gjuhës që prodhonte efektin e përhapjes, nxitjes së urrejtjes apo forma të tjera të diskriminimit. KMD-ja ka vendosur edhe një gjobë në shumën 60.000 lekë për mosdhënie informacioni sipas parashikimeve ligjore.

Vendimi i KMD-së është kundërshtuar gjyqësisht, me pretendimin se postimet kishin natyrë politike dhe i drejtoheshin forcës politike në pushtet dhe jo komunitetit LGTB. Vendimi sjell një analizë të thelluar të lirisë së shprehjes dhe kufijve të saj në rastet ku përbën gjuhë të urrejtjes, që sot përbën një formë diskriminimi. Gjykata shprehet se: “*Postimet e përdorura, në mënyrë të paevitueshme krijojnë mes publikut, e veçanërisht mes atyre anëtarëve të publikut që nuk janë të mirë informuar, ndjenja keqkuptimi, madje refuzimi e në disa të tjerë edhe të urrejtjes. Përdorimi i kësaj gjuhe sjell në mënyrë të pashmangshme nxitjen e urrejtjes. Ajo krijon standarde të gabuara, të cilat më pas janë baza të krijimit të urrejtjes, cenimit të dinjitetit të individit dhe të të drejtave dhe lirive të tij, si dhe diskriminimit të drejtëpërdrejtë për shkak të orientimit seksual dhe identitetit gjinor. Gjykata e gjen të papranueshëm pretendimin se këto pastime kanë qenë të orientuar në mbrojtjen e familjes tradicionale shqiptare, pasi kjo e fundit*

¹⁶³ Bączkowski dhe të Tjerë kundër Polonisë, 2007.

¹⁶⁴ Raport i veçantë i KMD, 2014, fq. 23-24.

nuk mund të mbrohet duke nxitur ndjenjën e urrejtjes dhe duke shkelur mbi dinjitetin dhe të drejtat e personave.” (Shih vendimin Nr. 3127, datë 09.06.2015 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në një tjetër rast, një personazh i njohur në botën e showbizit, gjatë një interviste në një televizion ka krahasuar anëtarët e komunitetit LGBTI me personat që kryejnë marrëdhënie seksuale me të mitur, duke u shprehur se nuk do të donte që në Miss Shqipëria apo Miss Globe të merrnin pjesë vajza që ishin lezbike. KMD-ja ka nisur një hetim *ex officio*, duke arritur në përfundimin se: “*Gjuha e përdorur është një rast flagrant i shkeljes së dinjitetit, të drejtave dhe lirive themelore të individit të sanksionuara në Kushtetutën e RSH dhe mosndëshkimi i një sjellje diskriminuese kaq të hapur do të minonte rëndë arsyen e ekzistencës së vetë Ligjit “Për mbrojtje nga diskriminimi”. Papërgjegjshmëria e lirisë së fjalës paragjykon dinjitetin dhe cenon sigurinë e personave për shkak të identitetit gjinor dhe orientimit seksual. Këto shprehje prodhojnë efektin e paragjykit, nxitjes, shpërndarjes dhe promovimit të urrejtjes dhe forma të tjera diskriminimi..., kanë vënë në pozita diskriminuese për shkak të orientimit seksual dhe identitetit gjinor personat që i përkasin komunitetit LGBTI në formën e shqetësimit”.*

Vendimi gjyqësor është shprehje e **praktikave të mira** të interpretimit të kufijve të lirisë së shprehjes, dhe pasojave që sjell tejkalimi i tyre në një shoqëri demokratike. Gjykata ka vendosur rrëzimin e padisë, duke krijuar një praktikë e cila duhet vijuar e konsoliduar me qëllim garantimin dhe gëzimin e të drejtave dhe lirive themelore pa diskriminim. (Shih vendimin Nr. 4319, datë 18.12.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Trajtimi i ndryshëm është thelbësor për arritjen e barazisë substanciale, veçanërisht për disa pakica. Detyrimet pozitive të shteteve për mbrojtjen dhe përmbushjen e të drejtave të njeriut mund të kërkojnë përshtatje të arsyeshme për t’u dhënë mundësi njerëzve të jetojnë me dinjitet dhe të gëzojnë të drejtat mbi baza të barabarta me të tjerët. Në situata të tilla, trajtimi identik do të rezultojë në verbërinë e barazisë formale për të njohur larminë e njerëzve.¹⁶⁵

KUJTESË:

Kushtetuta promovon barazinë pa diskriminim.¹⁶⁶

- **Mbrojtja e personave LGBTI nuk kërkon krijimin e të drejtave të reja apo speciale për ta, por kërkon qartësisht zbatimin e parimeve universale për mosdiskriminimin.**
- **Diskriminimi në punësim, si edhe ngacmimi seksual dhe**

¹⁶⁵ <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r27134.pdf>

¹⁶⁶ Shih për më tepër https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Gender_identity_eng.pdf dhe <https://www.refworld.org/pdfid/4a54bbb5d.pdf>

moral dhe komentet denigruese ndaj një punonjësi në bazë të orientimit seksual dhe identitetit gjinor, ndalohen nga Kodi i Punës dhe Ligji për Arsimin Parauniversitar.¹⁶⁷

- **Zhvillimet shkencore dhe shoqërore imponojnë nevojën e marrjes së masave pozitive dhe sigurimin e përshtatjes së arsyeshme.**

Shkaku i mbrojtur lidhet thjesht me gëzimin ose trajtimin e diferencuar që bazohet në moshën e ankuesit. Diskriminimi për shkak të moshës nuk përfshihet brenda sferës së të drejtave të veçanta në KEDNJ (ndryshe nga besimi fetar, ose orientimi seksual), megjithatë çështjet e diskriminimit për shkak të moshës mund të lindin në kontekstin e të drejtave të ndryshme. GJEDNJ-ja ka konstatuar se “mosha” është e përfshirë tek “statusi tjetër”¹⁶⁸

Ndalimi i diskriminimit për shkak të moshës parashikohet edhe nga neni 21 i Kartës Evropiane të të Drejtave Themelore. Jurisprudenca e GJED-së e ka përkufizuar mosdiskriminim për shkak të moshës si një nga parimet e të drejtës së BE-së. Referuar Kartës Sociale Evropiane, çështja e diskriminimit për shkak të moshës gjen rregullim në disa parashikime. Vlen të veçojmë nenin 23 që parashikon të drejtën e të moshuarve për mbrojtje sociale, nenet 1(2) e 24 që rregullojnë çështjen e diskriminimit për shkak të moshës në marrëdhëniet e punësimit.¹⁶⁹

Vlen të theksohet se në disa raste trajtimi i ndryshëm për shkak të moshës është i lejueshëm në disa rrethana të caktuara, siç mund të jetë mosha kufi për rekrutim për ushtrimin e disa profesioneve të caktuara.¹⁷⁰ Politikat sociale dhe punësimi përbëjnë justifikimet kryesore sa i takon lejueshmërisë së diskriminimit për shkak të moshës në rrethana të caktuara. Në bazë të direktivave për mbrojtjen nga diskriminimi **ekziston një grup specifik mbrojtjesh**

¹⁶⁷ https://www.gadcc.org.al/media/files/upload/GBD%20Labour%20Albania_AL.pdf, fq.27

¹⁶⁸ Shih vendimin e GJEDNJ Schwizgebel kundër Zvicrës, Nr.25762/07, 10 qershor 2010; T. kundër Mbretërisë së Bashkuar [DHM], Nr.24724/94, 16 dhjetor 1999 dhe K. kundër Mbretërisë së Bashkuar [DHM], Nr. 24888/94, 16 dhjetor 1999.

¹⁶⁹ Shih Fellesforbundet for Sjælland (FFFS) kundër Norvegjisë, Ankesa Nr. 74/2011, 2 korrik 2013.

¹⁷⁰ Shih vendimin e GJED në çështjen C-416/13, Mario Vital Pérez kundër Ayuntamiento de Oviedo, 13 nëntor 2014. GJED-ja u pyet nëse kufiri 30 vjeç i moshës për rekrutimin si polic përbënte diskriminim. GJED-ja riafirmoi se “zotërimi i aftësive fizike të veçanta është një nga karakteristikat që lidhen me moshën. Qëllimi për të siguruar aftësi operacionale dhe funksionimin e duhur të policisë përbën një qëllim legjitim në kuptim të Direktivës. Megjithatë, GJED-ja hodhi poshtë argumentin e Shtetit Anëtar sipas të cilit në këtë rast kufiri i moshës ishte i nevojshëm për arritjen e qëllimit. Testi fizik eliminues do të ishte një masë e mjaftueshme me anë të së cilës të vlerësohej nëse kandidatët zotëronin nivelin e veçantë fizik të kërkuar për ushtrimin e detyrave të tyre profesionale. GJED-ja gjithashtu argumentoi se as kërkesat për trajtim për pozicionin përkatës dhe as nevoja për të pasur një periudhë të caktuar punësimi përpara pensionit nuk mund të justifikonin kufirin e moshës”. Qendrimi i GJED-së ishte i ndryshëm në çështjen C-258/15, Gorka Salaberria Sorondo kundër Academia Vasca de Policía y Emergencias [DHM], 15 nëntor 2016.

që lejon justifikimin e trajtimit të ndryshëm në një grup të kufizuar rrethanash. “Mbrotja e kriterit të mirëfilltë profesional” është e pranishme në secilën prej direktivave (përveç Direktivës për trajtimin e Barabartë Gjinor në lidhje me aksesin dhe ofrimin e Mallrave dhe Shërbimeve, sepse nuk lidhet me punësimin); ky kriter i lejon punëdhënësve të diferencojnë individët në bazë të shkakut të mbrojtur kur ky shkak ka një lidhje të pandashme me kapacitetin për kryerjen e detyrës ose kualifikimet e kërkuara për një punë të caktuar.¹⁷¹ Neni 6 i Direktivës për Barazinë në Punësim parashikon **dy justifikime të veçanta të diferencimeve në trajtim për shkak të moshës**. Neni 6(1) e lejon diskriminimin për shkak të moshës, i cili ndjek “politikën legjitime të punësimit, tregun e punës dhe objektivat e trajnimit profesional”, me kusht që të përmbushet kriteri i proporcionalitetit. Neni 6(1) (b) lejon “vendosjen e kushteve minimale të moshës, përvojës profesionale dhe vjetërsisë në shërbim për aksesin në punësim”. Megjithatë, kjo listë nuk synon të jetë shteruese dhe kështu që mund të zgjerohet rast pas rasti. Neni 6(2) e lejon diskriminimin për shkak të moshës në lidhje me aksesin dhe përfitimet në bazë të skemave profesionale të sigurimeve shoqërore, pa nevojën për të përmbushur testin e proporcionalitetit.¹⁷²

GJED-ja, përmes qasjes strikte në interpretimin e mbrojtjeve ndaj trajtimit të ndryshëm sugjeron se çdo përjashtim do të interpretohet ngushtë, duke vendosur theksin tek rëndësia e të drejtave të krijuara për individët sipas legjislacionit të BE.¹⁷³

Gjatë analizës së vendimeve gjyqësore, mosha rezultoi të ketë qenë shkak i pretenduar nga ankuesit për skualifikimin e tyre nga procese konkurrimi apo përfundimin e marrëdhënieve të punës në mënyrë të menjëhershme e të paarsyeshme.

Në disa raste diskriminimi ka qenë i drejtpërdrejtë, kurse në disa raste të tjera i tërthortë për shkak të kriterëve të parashikuara e të zbatueshme në këto procedura rekrutimi. Pretendimet për diskriminim janë kundërshtuar gjithmonë me forcë nga pjesëmarrësit në komisionet e vlerësimit apo nga punëdhënësit. Qendrimet e gjykatave janë të kufizuara kryesisht në analizën e dëmit të shkaktuar, më tepër sesa në trajtime më të hollësishme e të thelluara të koncepteve.

¹⁷¹ Neni 14(2), Direktiva për Barazinë Gjinore (e rishikuar); Neni 4, Direktiva për Barazinë Raciale; Neni 4(1) Direktiva për Barazinë në Punësim.

¹⁷² https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-case-law-handbook_sq.pdf, fq. 39-40.

¹⁷³ GJED, Xhonstën kundër Shefit të Xhandërmarrës Mbretërore të Ulsterit, Çështja 222/84 [1986] ECR 1651, 15 maj 1986, paragraf 36.



Në një nga rastet e hulumtuara, ankuesja ka konkurruar për pozicionin e pedagoges së brendshme në një Fakultet Publik, por është skualifikuar me argumentin e mungesës të disa dokumenteve apo paraqitjes së disa të tjerëve jo në formën e kërkuar nga ligji, si dhe paraqitjes së fakteve në kushtet e mashtrimit. Konflikti është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor, ku KMD-ja, me cilësinë e pales së tretë, ka parashtruar se “... **kriteri i moshës, parimisht përbënte pengesë në ushtrimin në të njëjtën mënyrë me kandidatë të tjerë (që janë nën 40 vjeç) të së drejtës për punësim dhe profesion për këtë vend të lirë pune. Kriteri i moshës është vendosur nga Komisioni Ad Hoc. Fakulteti mund të vendosë kriteret e veçanta të kufij më të lartë apo më të ulët në varësi të specifikës së tyre rast pas rasti. Vendosja e këtij kriteri në këtë akt bën që në mënyrë të tërthortë të jetë diskriminues si kriter.**” KMD-ja sjell në vëmendje se ka marrë në shqyrtim edhe ankesën e një kandidateje tjetër në këtë proces dhe ka rekomanduar heqjen e kriterit “moshë” nga Rregullorja e USH.

Gjykata e ka analizuar çështjen nën dritën e detyrimeve kushtetuese, konventore, si dhe praktikës gjyqësore në lidhje me çështjet e barazisë dhe mosdiskriminimit, çka përbën edhe tiparin dallues të këtij vendimi si **praktikë e mirë**. Megjithatë, vendimi nuk e analizon pretendimin për diskriminim referuar kriterëve të testit të diskriminimit dhe as krahasuesit – konkurrentëve të tjerë, por sjell një arsyetim, i cili në mënyrë të vazhdueshme kombinon argumente mbi bazueshmërinë e kërimit të njohjes së dëmit pasuror dhe jopasuror të shkaktuar dhe trajtimit më pak të favorshëm. Edhe pse në përmbajtje të vendimit gjenden argumente të viktimizimit, pjesa urdhëruese nuk e evidenton këtë formë diskriminimi dhe as shkakun e mbrojtur të “moshës” të evidentuar nga KMD-ja. (Shih vendimin Nr. 641, datë 06.04.2018 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër)

Në një rast tjetër, ankuesja ka qenë 60 vjeç në kohën kur punëdhënësi ka ndërprerë marrëdhënien e punës, edhe pse ajo ka zgatur në mënyrë të pandërprerë për disa vjet. Kontrata e punës është zgjidhur pas miratimit të strukturës së re në vitin 2017, me argumentin se kriteri i arsimit të lartë i ankueses nuk përshtatej

me pozicionin që ajo mbante. Situata është bërë objekt shqyrtimi nga KMD-ja, ku është konstatuar diskriminimi për shkak të moshës. *Hetimi administrativ* ka nxjerrë në pah fakte, të cilat nuk përLigjin objektivisht dhe arsyeshëm trajtimin e ndryshëm të ankueses krahasuar me punonjës të tjerë. KMD-ja, nga krahasimi i strukturave, ka konstatuar se ato nuk kanë asnjë ndryshim sa i takon numrit të punonjësve dhe emërtesave të pozicioneve. Gjykata, referuar edhe gjetjeve të KMD-së, ka vendosur rrëzimin e padisë së punëdhënësit me argumentin se: *“Ankuesja, aktualisht 60 vjeç dhe pas 2 vitesh mbush moshën e daljes në pension, ndërsa zëvendësuesja e saj është e datëlindjes 1993, aktualisht 26 vjeç. Ndaj mbështetur në provat e administruara gjatë shqyrtimit administrativ të kërkesës, rezulton se subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë për sa i përket largimit të saj nga puna.”* (Shih vendimin Nr. 2690, datë 22.07.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në një tjetër vendim, gjykata e ka rrëzuar pretendimin për diskriminim në punësim për shkak të moshës dhe ka vendosur shfuqizimin e vendimit të KMD-së duke marrë një vendim haptazi të ndryshëm me kërkesat e standardeve ndërkombëtare, duke arsyetuar si vijon: *“Pala e paditur (KMD) nuk ka provuar se personi i tretë (ankuesi) është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme se një person tjetër ose grup personash duke paraqitur për këtë prova shkresore...përkundrazi nga provat shkresore të paraqitura nga pala paditëse konstatohet fakti se kjo palë, me cilësinë e punëdhënësit, ka vijuar marrëdhënien juridike me persona të tjerë (sanitare) me moshë më të madhe se ankuesja si p.sh.: R.Z., A.R., SH.C., E.P., F.J., çka do të thotë se personi i tretë nuk është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër apo grup personash.”* (Shih vendimin Nr. 1016, datë 20.03.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Situatat diskriminuese për shkak të moshës konstatohen edhe jashtë fushës së punësimit. Edhe pse rastet janë të pakta, ato nxjerrin në pah problematika të trajtimit të grupeve të ndryshme sociale dhe nevojën për një qasje më humane të legjislacionit penal që trajton shoqërimin e personave të mitur në komisarate.

Shtetasja N.N ka pasur detyrime të prapambetura ndaj OSHEE, dhe për këtë arsye i është ndërprerë energjia elektrike. Për shkak të gjendjes shëndetësore të vajzës së mitur, N.N. e ka rilidhur përsëri energjinë, fakt që ka çuar në shoqërimin e saj dhe të vajzës nga punonjësit e policisë në Komisarjat, ku është mbajtur 8 orë, duke refuzuar ndihmën mjekësore, psikologun dhe ushqimin. Në këto kushte, N.N. i është drejtuar KMD-së, i cili e ka cilësuar situatën si *diskriminim të tërthortë* nga ana e Ministrisë së Punëve të Brendshme për shkak të moshës në formën e të mirave materiale dhe shërbimeve të vajzës së mitur.

Analiza gjyqësore nuk nxorri në pah ndonjë qendrim më të elaboruar të gjykatave në lidhje me çështjen e diskriminimit të tërthortë, kjo për faktin se vendimi është kundërshtuar vetëm në pjesën e gjobës të vendosur nga KMD-ja në shumën 100 000 lekë për faktin se, brenda afateve ligjore, MPB-ja nuk ka vënë në dispozicion informacionin e kërkuar lidhur me kushtet, kriteret apo procedurat e shoqërimit të të miturve të cilët nuk janë në hetim. Gjykatat e juridiksionit administrativ të të dyja niveleve nuk e kanë pranuar padinë. (Shih vendimet Nr. 2277, datë 23.05.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë dhe Nr. 2652, datë 08.10.2019 të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë).

KUJTESË:

- **Ndalimi i diskriminimit për shkak të moshës ndalohet.**
- **Ky parim gëzon mbrojtje të veçantë në sistemin e Konventës dhe të Drejtës e BE-së dhe vijon të pasurohet nga interpretimi i jurisprudencës së GJEDNJ-së dhe GJED-së.**
- **Diskriminimi për shkak të moshës ndalohet edhe nga Direktiva e Barazisë në Punësim (2000/78/EC), e cila u jep jetë si parimit të trajtimit të barabartë, të parashikuar nga neni 20 i Kartës së BE-së, ashtu dhe mosdiskriminimit, të sanksionuar në nenin 21 i Kartës.**
- **Diskriminimi për shkak të moshës është shkak i vetëm i mbrojtur i BE-së ku diskriminimi i drejtpërdrejt mund të justifikohet objektivisht.**

Neni 14 i KEDNJ-së dhe Protokollin Nr. 12 e rendisin gjuhën si shkak i mbrojtur, por pa e përkufizuar kuptimin e saj. Jurisprudenca e GJEDNJ-së ka konfirmuar se Konventa nuk e garanton lirinë gjuhësore si të tillë, dhe veçanërisht të drejtën për të përdorur gjuhën e zgjedhur në marrëdhëniet e individit me institucionet publike dhe për të marrë një përgjigje në këtë gjuhë.¹⁷⁴

Edhe në të drejtën e BE-së, Direktivat e barazisë nuk e parashikojnë gjuhën si shkak të mbrojtur. Megjithatë, ky shkak gëzon mbrojtje nën Direktivën e Barazisë Raciale për aq sa mund të ketë lidhje me racën dhe përkatësinë etnike, kurse referuar jurisprudencës së GJED-së, mbrojtja është ofruar duke e vlerësuar të lidhur edhe me shkakun e shtetësisë në kontekstin e lëvizjes së lirë të njerëzve.¹⁷⁵

Rastet kur ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkak të gjuhës janë shumë të pakta. KMD-ja ka konstatuar *diskriminim të tërthortë* në rastin e shtetasit D.D., për shkak të refuzimit nga

¹⁷⁴ Shih vendimet e GJEDNJ-së Igors Dmitrijevs kundër Letonisë, 2006, 85 §; Pahor kundër Italisë, 1994, Vendimi i Komisionit; Shoqata Andecha Astur kundër Spanjës, 1997, Vendimi i Komisionit; Partia Kombëtare Fryske dhe të tjerët kundër Hollandës, 1985, Vendimi i Komisionit; Isop kundër Austrisë, 1962.

¹⁷⁵ Manuali, 2018, fq.218.

Avokatura e Shtetit të vënies në dispozicion në gjuhën shqipe të dokumentit “Plan veprimi për ekzekutimin e vendimit pilot të GJEDNJ-së Manushaqe Puto”. Avokatura ka argumentuar se kur dokumentacioni është përgatitur në gjuhën angleze, në respektim të detyrimeve që shteti shqiptar ka si anëtar i organizmave ndërkombëtare, ai nuk përkthehet në gjuhën shqipe, por vihet në dispozicion në gjuhën që ekziston. KMD-ja në përfundim të një procesi të gjatë hetimor e provash të administruara mbi praktikën institucionale të ofrimit të informacionit zyrtar që ato disponojnë, ka konstatuar diskriminim të tërthortë të ankuesit, duke rekomanduar ASH-së që të sa herë të ketë kërkesa të ngjashme, informacioni t’i ofrohet kërkuarve në gjuhën shqipe.

Gjykata e pranoi padinë e paraqitur nga ASH-ja duke e shfuqizuar vendimin e KMD-së vetëm mbi arsyetimin se: *“Avokatura e Shtetit nuk ka detyrim ligjor t’i verë në dispozicion personave të interesuar informacionin e kërkuar dhe çdo informacion tjetër apo dokumente të arkivit nga gjuha që janë në një gjuhë tjetër për arsyen e thjeshtë se “përkthimi” nuk është veprimtari e parashikuar me ligj për ASH. Sipas përcaktimeve të nenit 5 të Ligjit nr. 10 018, datë 13.11.2008 “Për Avokaturën e Shtetit” përkthimi nga gjuha angleze në gjuhën shqipe i akteve/komunikimeve me/për Komitetin e Ministrave të Këshillit të Evropës për z.D.D apo cilindo shtetas shqiptar apo të huaj nuk është parashikuar në ligj të bëhet nga Avokatura.”* (Shih vendimin Nr. 1702, datë 25.04.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

II GJYKATA MUND TË ZHVENDOSTE BARRËN E PROVËS

Pa e vënë në diskutim ligjshmërinë e zgjidhjes që ka dhënë gjykata, e cila ka autoritetin e zgjidhjes së konflikteve gjyqësore, analiza e diskriminimit të tërthortë do të ishte vlerë e shtuar e vendimit për faktin e thjeshtë se praktika gjyqësore është e cunguar sa i takon trajtimit të kësaj forme diskriminimi. Ashtu siç e kemi theksuar në fillim të këtij studimi, gjykata mund të zhvendoste barrën e provës, e cila veçanërisht në situatat e diskriminimit të tërthortë është shumë ndihmuese për të provuar se rregullat e zbatueshme ose praktika e ndjekur ka (ose jo) një ndikim disproporcional mbi një grup të caktuar, që në rastin konkret ishin ish-pronarët. Përsa i përket qasjes së ankuesit, krahas prezumimit për diskriminim, në këtë proces kanë rëndësi edhe të dhënat statistikore. Edhe në rastin konkret numri i subjekteve (ish pronarëve) të interesuar për dokumentin në fjalë mund të shërbente si provë në gjykim për të zbuluar e provuar një pabarazi të qendrueshme dhe relativisht konstante që ka ekzistuar për një kohë të gjatë në ofrimin e shërbimeve dhe mosvënien në dispozicion të informacionit në gjuhën shqipe.

E drejta e BE-së përmban një mbrojtje të kufizuar kundër

diskriminimit për shkak të besimit fetar dhe fesë. Pa harruar mbrojtjen që garanton neni 14 I KEDNJ-së, fushëveprimi i GJEDNJ-së është shumë më i gjerë, sepse neni 9 përmban një të drejtë të vetë-përmbajtur për lirinë e ndërgjegjes, besimit fetar, dhe fesë. GJEDNJ-ja e ka bërë të qartë se shteti nuk mund të përpiqet të përcaktojë se çfarë përbën një besim fetar ose fe, dhe se këto nocione mbrojnë “ateistët, agnostikët, skeptikët dhe të pantesuarit”, duke mbrojtur ata që zgjedhin “të kenë ose të mos kenë besim fetar dhe të praktikojnë ose të mos praktikojnë një besim fetar”. Besimi fetar dhe feja është thelbësisht personal dhe subjektiv, dhe jo domosdoshmërisht lidhet me besimin që rrethon institucionet.¹⁷⁶ Besimet e reja fetare, si p.sh. *shientologjia* kualifikohen gjithashtu për t’u përfshirë në mbrojtjen e jurisprudencës së GJEDNJ-së.¹⁷⁷

Ideja e “besimit” është zhvilluar nga GJEDNJ-ja në kontekstin e të drejtës për arsim, sipas nenit 2 të Protokollit 1 të KEDNJ-së, i cili parashikon se shteti duhet të respektojë të drejtën e prindërve të garantojnë se arsimimi i fëmijës së tyre është “në përputhje me bindjet e tyre filozofike dhe fetare”. *“Në kuptimin e zakonshëm termi “bindje”, i marrë në vetvete, nuk është sinonim me fjalët “opinion” dhe “ide”, si p.sh. ato të përdorura në Nenin 10 [...] të Konventës, e cila garanton lirinë e shprehjes; është më afër termi “besime” (në tekstin francez: “bindje”) që shfaqet tek Neni 9 [...] – dhe tregon këndvështrime që arrijnë një nivel të caktuar të forcës bindëse, seriozitetit, kohezionit dhe rëndësisë.”*¹⁷⁸

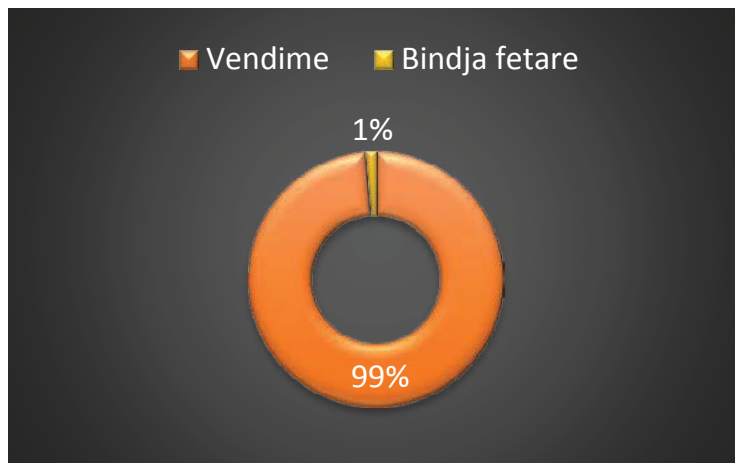
Së fundmi, GJEDNJ-ja është përballur me çështje që lidhen me lirinë e besimit fetar në kontekstin e shteteve që dëshirojnë të mbajnë sekularizmin dhe të minimizojnë efektin e mundshëm fragmentar të besimit fetar në shoqëritë e tyre. Këtu vendoset një peshë e veçantë për qëllimin e deklaruar të shtetit në parandalimin e çrregullimeve dhe mbrojtjes së të drejtave dhe lirive të të tjerëve. Qendrimi mbizotërues është se *“Në ushtrimin e pushteteve të tyre rregullatore në këtë fushë dhe në raport me fe të ndryshme, vlera dhe besime, Shteti ka detyrë të qendrojë asnjëanës dhe i paanshëm.”*¹⁷⁹

176 GJEDNJ, Dega Moskivite e Ushtrisë së Shpëtimit kundër Rusisë (Nr. 72881/01), 5 tetor 2006, paragrafet 57-58; Kisha Metropolitane e Besarabisë kundër Moldavisë (Nr.45701/99), 14 dhjetor 2001 paragraf 114; Hasan dhe Chaush kundër Bullgarisë [DHM] (Nr. 30985/96), 26 tetor 2000, paragrafet 62 dhe 78, S.A.S. kundër Francës [DHM], 2014, § 124; İzzettin Doğan dhe të Tjerë kundër Turqisë [DHM], 2016, § 103.

177 GJEDNJ, Kisha e Shientologjisë e Moskës kundër Rusisë (Nr.18147/02), 5 prill 2007.

178 GJEDNJ, Campbell dhe Cosans kundër Mbretërisë së Bashkuar (Nr 7511/76 dhe 7743/76), 25 shkurt 1982, paragrafi 36.

179 Anëtarët e KONGREGACIONIT Gdani të Dëshmitarëve të Jehovait të Tjerë kundër Georgjisë, 2007, § 131; Manoussakis dhe të Tjerë kundër Greqisë, 1996, § 47; Kisha Metropolitane e Besarabisë dhe të Tjerë kundër Moldavisë, 2001, § 123.



Analiza e vendimeve gjyqësore nxorri në pah se edhe rastet ku pretendimi i ankuesit se është diskriminuar për shkak të bindjes fetare janë të pakta, megjithatë ato mbeten tregues të qëndrimeve mohuese dhe një tolerancë të sforcuar të shoqërisë shqiptare ndaj diversitetit.

Një nga rastet e shqyrtuara nga gjykata ka të bëjë me një nxënëse të shkollës së mesme, besimtare e fesë muslimane, e cila është ndaluar të hyjë në ambientet e shkollës dhe të ndjekë normalisht mësimin për shkak se është mbuluar me shami. KMD-ja ka konstatuar se kjo sjellje e autoriteteve të sistemit arsimor përbën diskriminim për shkak të bindjes fetare, vendim i cili është kundërshtuar në gjykatë nga Ministria e Edukimit dhe Sportit dhe palë e tretë, Drejtoria Arsimore, me argumentin se: “kufizimi i shfaqjes në ambientet e një shkolle të elementeve të një besimi të caktuar fetar, në rastin konkret atij musliman, është e lejuar nga ligji.” KMD-ja ka rekomanduar ndryshimin e Ligjit “Për arsimin parauniversitar” si dhe aktet e tjera nënligjore në zbatim të tij.

Në reflektim të standardeve dhe praktikave më të mira ndërkombëtare, gjykata e analizoi çështjen në kontekstin e detyrimeve që burojnë nga KEDNJ-ja, veçanërisht neni 9 që garanton të drejtën e mendimit, të ndërgjegjjes e fesë, kuadrit kushtetues e më specifikisht neneve 10, 24, 18 dhe 17 të Kushtetutës, jurisprudencës kushtetuese mbi parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, si dhe kuadrit ligjor të zbatueshëm në rastin konkret. Ajo shprehet se: “Duke i kërkuar nxënësës që ndiqte arsimin parauniversitar heqjen e mbulesës, element ky i shfaqjes së besimit musliman, në mënyrë që ajo të ndiqte këtë cikël mësimor, asaj në veteve të është ndërhyrë në të drejtën e saj për të ushtruar lirinë e fesë. Lejimi i diskriminimit mund të vendoset vetëm me ligj kur këtë e kërkon një interes publik ose për mbrojtjen e interesave të të tjerëve...pa cenuar thelbin e të drejtave dhe pa tejkaluar kufizimet e KEDNJ-së. Nga analiza e Ligjit për arsimin parauniversitar nuk rezulton asnjë dispozitë që ligjëron kufizimin e shfaqjes në publik të elementeve të besimit që praktikon.” (Shih vendimin Nr. 2665, datë 18.05.2015 të Gjykatës Administrative të

Shkallës së Parë Tiranë)

Në disa raste qëndrimet e KMD-së dhe gjykatës mbi mungesën e diskriminimit për shkakun e mbrojtur të besimit fetar kanë qenë të njëjta. KMD-ja dhe gjykata kanë ndjekur të njëjtën qasje sa i takon provueshmërisë, pra provave të mbledhura dhe peshës së secilës prej tyre për arritjen në përfundimin se: “... referuar organikës së punëdhënësit, dosjeve personale të punonjësve që mbajnë të njëjtin pozicion, procedurës së marrjes në punë, llojit të kontratës që kanë nënshkruar, vlerësimet e performancës në punë (që për paditësen kanë qenë më të ulëta krahasuar me ato të krahasuesve të saj)... nuk ka rezultuar që punëdhënësi ta ketë trajtuar në mënyrë të pabarabartë kur ka vendosur mosrinovimin e kontratës, pasi në përfundim të afatit 1-vjeçar të kontratës së punës rinovimin e tyre e kishte lidhur me vlerësimet e performancës së secilit punonjës, rast pas rasti. Vlerësimi i performancës është tagër i punëdhënësit dhe në rastin konkret duket të jetë objektiv dhe i paanshëm. Pretendimi i paditëses se është larguar nga puna për shkak të besimit fetar nuk qëndron, pasi ajo këto bindje i ka pasur të ekspozuara që në marrjen në punë, në periudhë prove dhe në vijim. ...punëdhënësi i ka vënë në dispozicion edhe ambiente të posaçme për ushtrimin e ritualeve fetare brenda ambienteve të qendrës...po ashtu edhe punonjësja që ka zëvendësuar paditësen ka një fëmijë 1 vjeç dhe përgjegjësia prindërore nuk përbën shkak për trajtimin e pabarabartë të ankueses krahasuar me punonjësen e re.” (Shih vendimin Nr. 1361, datë 19.04.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në një rast tjetër ankuesi ka pretenduar se marrëdhënia e punësimit kishte përfunduar për shkak të diskriminimit nisur nga besimi fetar dhe bindjet politike. Vendimi pasqyron shkurtimisht argumentet e palëve ndërgjyqëse, ku paditësi parashtroi se: “Pjesëtarë të stafit vazhdimisht bënin komente të pavend e paragjyqëse ndaj fesë time. Dke pasur parasysh mendimin e drejtoreshës ekzekutive se nuk i kuptonte dot njerëzit që falen gjatë orarit të punës dhe duke kuptuar që kjo gjë nuk pëlqej prej saj unë nuk kam shkuar të falem as ditëve të premte. Këto i kam bërë me qëllim që të përshtatesha dhe të mos lija shkak pakënaqësie për bashkëpunëtorët e mi, por një gjë e tillë nuk u mor parasysh nga pala e paditur, e cila e zgjidhi kontratën e punës. Nga ana tjetër pala e paditur prapëson se: “paditësi ishte i paaftë të përmbushte detyrimet, sjellja ishte aspak profesionale dhe bashkëpunuese”.

Gjykata ka devijuar dukshëm në strukturimin e një vendimi sipas testit të diskriminimit, duke mos analizuar prezumimin për diskriminim, apo duke mos ju referuar konceptit të “krahasuesit”. Përmes një qasje interpretuese strikte formaliste, pa referim në konceptin e diskriminimit, formave të tij apo implikimeve konkrete që sjell prezumimi i diskriminimit, gjykata ka vendosur rrëzimin e padisë, duke e konsideruar kontratën të zgjidhur në mënyrë të natyrshme pasi janë respektuar kërkesat e neneve 141, 143, 144 dhe 145 të Kodit të Punës (Shih vendimin Nr. 1112, datë 12.02.2018 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë)

KUJTESË:

GJEDNJ-ja ka konstatuar se trajtimi i ndryshëm për shkak të besimit fetar nuk ka qenë i justifikuar, e për rrjedhojë ka shkelur nenin 14 të KEDNJ-së në çështjet në vijim:

- dhuna diskriminuese bazuar në besimin e viktimave;¹⁸⁰
- paaftësia e disa kishave për të siguruar arsimim fetar në shkolla dhe për të përfunduar martesë fetare të njohura zyrtarisht;¹⁸¹
- refuzimi për të njohur të drejta prindërore për shkak të bindjeve fetare të një prindi;¹⁸²
- ndalimi për punonjësit e një kompanie private të mbajnë simbole fetare megjithëse ato nuk shkaktonin ndonjë shqetësim shëndetësor ose sigurie;¹⁸³
- kërkesa për të marrë një certifikatë miratimi për emigrantët që dëshirojnë të martohen në kishë, me përjashtim të Kishës së Anglisë;¹⁸⁴
- zbatimi jo i njëtrajshëm i periudhave kualifikuese për të drejtën e regjistrimit si shoqëri fetare;¹⁸⁵
- dështimi për t'i siguruar një nxënësi të justifikuar nga udhëzimet fetare, klasat e etikës dhe notat shoqërore;¹⁸⁶
- dështimi për të njohur shërbimet e lidhura me besimin Alevi si një shërbim publik fetar.¹⁸⁷

Etnia dhe raca janë koncepte të lidhura dhe të mbivendosura. Termi “racë” përkufizohet në Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor. Ndërsa nocioni i racës është i rrënjësor në idenë e klasifikimit biologjik të qenieve njerëzore në nënloje sipas tipareve morfologjike si ngjyra e lëkurës ose karakteristikat e fytyrës, përkatësia etnike e ka zanafillën në idenë e grupeve shoqërore të karakterizuara nga kombësia e përbashkët, përkatësia fisnore, besimi fetar, gjuha e përbashkët, origjina tradicionale dhe prejardhja kulturore.¹⁸⁸

Diskriminimi racor, si dhunë racore, është veçanërisht i egër dhe, për shkak të pasojave të tij të rrezikshme, kërkon vigjilencë të veçantë dhe një reagim të fuqishëm nga autoritetet, të cilat duhet të përdorin të gjitha mjetet në dispozicion për të luftuar racizmin, duke përforcuar kështu vizionin e demokracisë për një shoqëri në të cilën larmia nuk perceptohet si një kërcënim, por si një burim pasurimi.¹⁸⁹

- 180 Anëtarët e Kongregatës së Gldani të Dëshmitarëve të Jehovait dhe të tjerët kundër Gjeorgjisë, 2007; Milanović kundër Serbisë, 2010.
- 181 Savez crkava “Riječ života” dhe të tjerët kundër Kroacisë, 2010.
- 182 Hoffmann kundër Austrisë, 1993; Vojnity kundër Hungarisë, 2013.
- 183 Eweida dhe të tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar, 2013; shih, a contrario, Ebrahimian kundër Francës, 2015, e cila u shqyrtua vetëm nga këndvështrimi i nenit 9.
- 184 O’Donoghue dhe të tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar, 2010.
- 185 Religionsgemeinschaft der Zeugen Jehovas dhe të tjerët kundër Austrisë, 2008.
- 186 Grzelak kundër Polonisë, 2010.
- 187 İzzettin Doğan dhe të tjerët kundër Turqisë [DHM], 2016.
- 188 Timishev kundër Rusisë, Nr. 55762/00 dhe 55974/00, 13 dhjetor 2005, paragrafin 55.
- 189 Sejdić dhe Finci kundër Bosnjës dhe Hercegovinës [DHM], 2009, § 43; Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë [DHM], 2005, 145 §; Timishev kundër Rusisë, 2005, § 56; Soare dhe të tjerët kundër Rumanisë, 2011, 201 §; Stoica kundër Rumanisë, 2008, § 117.

Në të drejtën ndërkombëtare termi “diskriminim racor” nënkupton çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë bazuar në racë, ngjyrë, prejardhje ose kombësi ose origjinë etnike, e cila ka për qëllim ose efekt të anulohet ose dëmtojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin, në baza të barabarta, të të drejtave të njeriut dhe lirive themelore në fushat politike, ekonomike, sociale, kulturore ose ndonjë fushë tjetër të jetës publike.¹⁹⁰ Direktiva e Barazisë Racore (2000/43/EC) nuk përmban përkufizim të “origjinës racore dhe etnike” dhe as nuk liston si shkaqe të mbrojtura “ngjyrën” apo “anëtarësinë në një pakicë kombëtare”, koncepte këto të cilat renditen si shkaqe të veçanta të mbrojtura nga KEDNJ-ja.

GJEDNJ-ja dhe GJED-ja kanë mbajtur një qëndrim jashtëzakonisht strikt sa i takon justifikimit objektiv dhe të arsyeshëm të diskriminimit bazuar në racë ose etni, duke u shprehur se “Asnjë trajtim i ndryshëm, i bazuar ekskluzivisht ose në masë vendimtare në origjinën etnike të një personi, nuk është në gjendje të jetë objektivisht i justifikuar në një shoqëri demokratike bashkëkohore të ndërtuar mbi parimet e pluralizmit dhe respektit për kulturat e ndryshme.”¹⁹¹

Vendimet gjyqësore ku trajtohet diskriminimi për shkak të përkatësisë etnike apo racës janë të pakta, megjithatë ato përmbajnë një bazë të mjaftueshme informacioni për të identifikuar nevojën për një vëmendje e veçantë nga të gjitha autoritetet për të siguruar barazi thelbësore ndaj pakicave, qofshin kombëtare apo jo, të cilat janë vulnerabel ndaj sjelljeve të autoriteteve.



- 190 Manuali, fq. 201.
- 191 Shih Sejdić and Finci kundër Bosnjë Hercegovinës [DHM], Nr. 27996/06 and 34836/06, 22 dhjetor 2009 dhe Timishev kundër Rusisë, paragrafin 58. GJED-ja, në çështjen C-83/14, “CHEZ Razpredelenie Bullgarisë” AD v. Komisia za zashtita ot diskriminatsia [DHM], 16 korrik 2015, prg. 46, e ka interpretuar përkatësinë etnike referuar kuptimit të nenit 14 të KEDNJ-së.

Hulumtimi evidentoi se sjelljet më pak të favorshme dhe të pabarabarta ndaj pakicave kombëtare dhe atyre kulturore janë të pranishme si në fushën e arsimit, punësimit apo edhe ofrimit të të mirave sociale.

Nga analiza konstatohet se këto çështje nuk janë trajtuar nën dritën e standardeve ndërkombëtare të mbrojtjes së pakicave, çka do t'i kishte shndërruar ato në shembuj të praktikave të mira në këtë drejtim. Siç rezulton edhe nga të dhënat statistikore të disponuara, gjykatat përgjithësisht janë të prirura të pranojnë paditë e paraqitura kryesisht nga institucione shtetërore dhe të shfuqizojnë vendimin e KMD-së.

Tensionet me pakicat kombëtare zakonisht janë shfaqur gjatë periudhave zgjedhore, ku subjekte të caktuar politike, ndonjëherë edhe me qasje të theksuara agresive nacionaliste, kanë kapërcyer kufijtë e sjelljeve të lejuara nga ligji, duke shkaktuar diskriminim të pakicave kombëtare. *Pakicat kombëtare në Republikën e Shqipërisë janë pakicat greke, maqedonase, arumune, rome, egjiptiane, malazeze, boshnjake, serbe dhe bullgare. Ato gëzojnë mbrojtje të posaçme kushtetuese dhe ligjore. Pakicë kombëtare është një grup shtetasish shqiptarë që banojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë, kanë lidhje të hershme dhe të qëndrueshme me shtetin shqiptar, shfaqin karakteristika dalluese kulturore, etnike, gjuhësore, fetare ose tradicionale dhe të cilët janë të gatshëm për të shprehur, ruajtur dhe zhvilluar së bashku identitetin e tyre të dallueshëm kulturor, etnik, gjuhësor, fetar ose tradicional.*¹⁹²

Rasti i analizuar është ai i sjelljeve dhe qendrimeve diskriminuese të subjektit politik Aleanca Kuq e Zi kundër pakicës kombëtare në Komunën Liqenas, e shprehur me prishje të sinjalistikës rrugore, apo dëmtime të tjera e prishje të rendit e qetësisë publike. KMD-ja ka urdhëruar palën që ka shkaktuar diskriminim të kërkojë falje dhe të mos e përsërisë në të ardhmen, duke vendosur edhe gjobë në shumën 60 000 lekë. Ky vendim është kundërshtuar në gjykatë, në pjesën që disponon caktimin e gjobës, çfarë i ka kufizuar në një farë mënyre argumentet e gjykatës vetëm në çështjen e bazueshmërisë së sanksionit të vendosur ndaj paditësit. Arsyetimi ka një qasje minimale kundrejt standardeve të mbrojtjes, ndërkohë që mungon trajtimi i zgjeruar i diskriminimit për shkak të përkatësisë etnike. Gjykata e ka rrëzuar padinë me arsyetimin se: *“Nga tërësia e provave të paraqitura nga pala e paditur provohet se përfaqësuesit e paditësit Aleanca Kuq e Zi me qendrimet dhe deklaratat e tyre në komunën Liqenas Korçë, kanë nxitur diskriminimin në gëzimin e të drejtave të garantuara nga legjislacioni i brendshëm dhe ai ndërkombëtar për pakicat kombëtare. Këto veprime me të drejtë KMD-ja i ka konstatuar si sjellje diskriminuese dhe i ka kërkuar të kërkojë falje dhe të evitojë përdorimin e tyre në të ardhmen me qëllim shmangien e dhunës...Në kushtet kur këto veprime nuk janë kryer, gjykata e gjen të drejtë e të bazuar vendimin e KMD-së për gjobitjen e paditësit.”* (Shih vendimin Nr. 2337,

¹⁹² Ligji Nr.97/2017 “Për mbrojtjen e pakicave kombëtare në RSH”

datë 13.05.2014 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

Përveç sa më sipër, praktika gjyqësore sjell shembuj të situatave të cilat lidhen me problematikat që has popullsia rome, e cila si rezultat i historisë së trazuar dhe çrënjosjes së vazhdueshme, është bërë një lloj i veçantë i një pakice të pafavorizuar dhe vulnerabël. Prandaj, vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet nevojave të tyre dhe mënyrës së tyre të ndryshme të jetesës si në kornizën përkatëse rregullatore, ashtu edhe në marrjen e vendimeve në veçanti.¹⁹³

Çështja e braktisjes së shkollës nga fëmijët romë, vështirësitë e hasura nga familjet për edukimin e tyre, veçimi i të nxënësve romë dhe vendosja e tyre në shkollë të veçuara mbeten sot një problematikë, e cila kërkon zgjidhje të menjëhershme përmes një qasje gjithëpërfshirëse, përfshi edhe marrjen e masave me karakter pozitiv për të parandaluar diskriminimin, në zbatim të parashikimeve kushtetuese, konventave ndërkombëtare dhe parashikimeve të Ligjit Nr. 10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Në vitin 2016, KMD-ja ka konstatuar diskriminim për shkak të racës të nxënësve romë nga Ministria e Arsimit dhe Sporti si dhe Drejtoria Arsimore për shkak të veçimit të tyre në një shkollë të largët nga ajo e qendrës së vendbanimit të tyre. KMD-ja ka urdhëruar marrjen e masave të menjëhershme për ndalimin e segregimit dhe sigurimin e transportit falas. Gjoha e parashikuar në vendim ishte 60.000 lekë. Në procesin gjyqësor të vënë në lëvizje nga MAS dhe DAR, me objekt shfuqizimin e vendimit të KMD-së, gjykata e fokuson analizën në tërësinë e akteve nënligjore, që parashikojnë e kushtëzojnë përdorimin e fondeve publike për transportin e mësuesve dhe nxënësve që mësojnë jashtë vendbanimit të tyre me distancën mbi 2 km.

Vendimi gjyqësor nuk përmban analizë të thelbit të problematikës së konstatuar nga KMD-ja, megjithatë e ka shfuqizuar vendimin e KMD-së pa argumentuar në lidhje me shkakun e mbrojtur apo format e veçanta të diskriminimit. Gjykata arsyeton se: *“...nga pala paditëse DAR nuk është zbatuar masa e vendosur nga KMD-ja, pasi prej kësaj pale është respektuar VKM-ja Nr. 682, datë 29.07.2015 “Për përdorimin e fondeve publike për transportin e punonjësve arsimore që punojnë dhe të nxënësve që mësojnë jashtë vendbanimit” i ndryshuar, i cili nuk lejon negocime...”*. (Shih vendimin Nr. 485, datë 06.04.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Vlorë) Referuar arsyetimit të vendimit natyrisht shtrohet pyetja nëse gjykata kishte mundësinë që të vlerësonte nga një perspektivë tjetër ato situata të cilat janë dukshëm problematika të realitetit shqiptar. Gjykata, krahas detyrimit për të respektuar standardin kushtetues të arsyetimit të vendimeve gjyqësore, duhet të garantojë mbrojtjen e duhur për të drejtën për edukim, e cila është sa kushtetuese aq dhe konventore. Neni 2 i Protokollit Nr. 1 të KEDNJ-

¹⁹³ Shih vendimin e GJEDNJ në D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke [DHM], 2007, 2 prg. 181 & 182.

së e parashikon të drejtën e edukimit si të drejtë më vete. Ndërkohë, jurisprudenca e GJEDNJ-së ka mbajtur qendrimin se pretendimet për diskriminim në fushën e edukimit përfshihen nën mbrojtjen që ofron neni 14 i KEDNJ-së, duke e vënë theksin vazhdimisht në **ndalimin e diskriminimit të pakicave romë, përfshi edhe edukimin e tyre**. Në të gjitha rastet që janë sjellë si shembuj për lehtësi referimi në të ardhmen, GJEDNJ-ka ka konstatuar trajtim të ndryshëm të nxënësve romë, **i cili edhe pse ishte i paqëllimshëm, përbente një formë të diskriminimit të tërthortë**.¹⁹⁴ Rastet në vijim janë praktika të konsoliduara të GJEDNJ-së të cilat duhet të merren në konsideratë nga gjykatat në të ardhmen.

Çështja D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke, kishte të bënte me ankime nga kërkues Rom se fëmijët e tyre ishin përjashtuar nga sistemi arsimor kryesor dhe ishin vendosur në shkolla “të posaçme” që ishin për ata me vështirësi në të mësuar, për shkak të përkatësisë së tyre etnike Rome.¹⁹⁵ Faktimi i fëmijëve Rom në shkolla “të posaçme” u krye në bazë të testeve për përcaktimin e kapacitetit intelektual. Pavarësisht nga kjo praktikë në dukje “neutrale”, natyra e testimit e bënte më të vështirë për fëmijët Romë të arrinin një rezultat të kënaqshëm dhe të hynin në sistemin arsimor kryesor. **GJEDNJ-ja konstatoi se kjo ishte e provuar duke iu referuar provave statistikore që tregonin një përqindje mjaft të lartë të nxënësve me origjinë Romë të vendosur në shkolla “të posaçme”**. Të dhënat e paraqitura nga kërkuesit në lidhje me rajonin e tyre të veçantë gjeografik sugjeronin se 50 deri 56 për qind e nxënësve në këto shkolla të posaçme ishin Rom, ndërkohë që ata përfaqësonin vetëm rreth 2 % të të gjithë popullsisë në arsim. Të dhënat e marra nga burimet ndërqeveritare tregonin se rreth 50 deri 90 përqind e fëmijëve Rom frekuentonin shkolla të posaçme në të gjithë vendin. GJEDNJ-ja konstatoi se megjithëse të dhënat nuk ishin të sakta, ato tregonin se numri i fëmijëve Rom të prekur ishte “disproporcionalisht i lartë” përkundrejt përbërjes së tyre të popullsisë në tërësi.

Në çështjen Oršuš dhe të tjerët kundër Kroacisë disa shkolla kishin ngritur klasa që kishin programe mësimore të reduktuara në krahasim me klasat normale. U pretendua se këto klasa përmbanin një numër disproporcionalisht të lartë të studentëve Rom dhe, për rrjedhojë, kjo gjë përbente diskriminim të tërthortë në bazë të përkatësisë etnike. Qeveria kundërshtoi se këto klasa ishin krijuar në bazë të kompetencës në Kroaci, dhe se kur një student arrinte një zotësi të përshtatshme gjuhësore, ai transferohej në klasat e zakonshme. **GJEDNJ konstatoi se ndryshe nga çështja D.H., vetëm statistikat nuk sillnin prezumimin e diskriminimit**. Në një shkollë

44% e nxënësve ishin Rom dhe 73% frekuentonin një klasë vetëm me nxënës Rom. Në një shkollë tjetër 10% ishin nxënës Rom dhe 36% prej tyre frekuentonin një klasë vetëm me nxënës Rom. Kjo konfirmonte se nuk kishte asnjë politikë të përgjithshme për t’i vendosur Romët automatikisht në klasa të ndara. Megjithatë, **GJEDNJ-ja deklaroi se ishte e mundur të ngrinte një pretendim për diskriminim të tërthortë pa u mbështetur në të dhënat statistikore**. Fakti se masa e vendosjes së fëmijëve në klasa të veçanta për shkak të zotërimit të pamjaftueshëm të gjuhës Kroate zbatohet vetëm për studentët Rom. Për pasojë, kjo solli lindjen e prezumimit të trajtimit të diferencuar.¹⁹⁶

Një tjetër çështje e trajtuar gjykata është ajo me fokus **diskriminimin e tërthortë të komunitetit rom dhe egjiptian** gjatë procedurave administrative të ndjekura gjatë zbatimit të projektit infrastrukturor rrugor Unaza e Re, segmenti Rruga e Kavajës - Komuna e Parisit. **Vendimi i KMD-së që ka konstatuar diskriminimin e tërthortë është kundërshtuar gjyqësisht nga Ministria e Zhvillimit Urban, padia e së cilës është pranuar bazuar në këto argumente të gjykatës: “Vendimi Nr.114/2016 jep referenca përgjithësuëse lidhur me mundësinë apo aksesin e anëtarëve të këtyre komuniteteve por jo për raste konkrete, të cilët gjithësesi i kanë mekanizmat ligjore për të përfutur shërbime pa pagesë. Pala e paditur e ka konsideruar diskriminim edhe faktin se familjeve të prekura nga ndërtimi i unazës se re nuk i jepet zgjidhje për strehim në mënyrë përfundimtare, por vetëm përmes një pagese të qerasë për dy vite. Gjykata çmon të theksojë se kjo nuk është pretenduar si zgjidhje përfundimtare nga pala paditëse, e cila është shprehur se ka mundësinë dhe angazhimin për t’i dhënë zgjidhje me strehim pjesëtarëve të prekur sipas parashikimeve ligjore për të pastrehët. Gjykata mban në konsideratë edhe mundësitë ekonomike të kufizuara të vendit tonë dhe nevojat në rritje jo vetëm të përfaqësuesve të komuniteteve në pakicë.”** (Shih vendimin Nr. 4940, datë 21.10.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

Vendimi i mësipërm në aspektin kohor përkon me një vendimarrje të Gjykatës Kushtetuese mbi antikushtetutshmërinë e normave të Ligjit Nr. 9780/2007 “Për inspektimin e ndërtimit”. Vendimi nuk e shqyrtoi themelin e pretendimeve, pasi u vlerësua se kërkuesi – Avokati i Popullit - nuk arriti të argumentojë në nivel kushtetues se përmbajtja e dispozitës ligjore të kundërshtuar ka shkaktuar, në mungesë të një përligjjeje të arsyeshme dhe objektive, një pabarazi ligjore ndërmjet subjekteve që i përkasin komunitetit rom dhe egjiptian dhe subjekteve të tjera të cilave u drejtohet dispozita¹⁹⁷ Situata nxjerr në pah domosdoshmërinë për më shumë

194 D.H. dhe të tjerë kundër Republikës Çeke [DHM], 2007; Horváth and Kiss kundër Hungarisë, 2013, Oršuš dhe të tjerë kundër Kroacisë [DHM], 2010, Lavidá and other kundër Greqisë, Sampanis dhe të tjerë kundër Greqisë, 2008.

195 GJEDNJ, D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke [DHM] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007 [ECTHR, D.H. dhe të tjerë kundër Republikës Çeke [DHM] (No. 57325/00), 13 November 2007)

196 GJEDNJ, Oršuš dhe të tjerët kundër Kroacisë [DHM] (Nr.15766/03), 16 mars 2010, prg. 152-153.

197 Shih vendimin Nr.10, datë 29.02.2016 të Gjykatës Kushtetuese, ku shqyrtohet pretendimi i Avokatit të Popullit se mungesa e një mjeti juridik që të sigurojë pezullimin e një vendimi dëbimi, me qëllim parandalimin e shkeljes së nenit 8 të Konventës,

iniciativë për paraqitjen e kërkesave për kontroll incidental në drejtim të garantimit të standardit të mosdiskriminimit, për çështje të cilat kanë ndjeshmëri të lartë sociale.

Situata e romëve dhe egjiptianëve vijon të mbetet problematike në fushën e punësimit dhe të punës, duke u karakterizuar nga nivele të larta papunësie dhe/ose aktivitetet në sektorin informal të punës, të cilat rrallë ofrojnë një mundësi për të fituar të ardhura të përshtatshme. Romët janë akoma shpesh të vetëpunësuar, kryesisht në profesione të profileve të ulëta, siç është mbledhja e hedhurinave metalike ose tregtia e vogël e dorës së dytë. Egjiptianët janë të përfshirë më shpesh në sektorin e shërbimeve, kujdesin shtëpiak dhe punën e ndërtimit.¹⁹⁸

Hulumtimi nxorri në pah përballjet e vazhdueshme të komunitetit rom apo egjiptian me autoritetet shtetërore. Disa përfaqësues të komunitetit rom, mbledhës të mbeturinave të riciklueshme, kanë pretenduar se nga ana e punonjësve të Policisë Bashkiake janë ndërmarrë aksione të përsëritura dhe të vazhdueshme për të ndaluar mbledhjen e mbeturinave të riciklueshme. Ankuesit kanë pretenduar se gjatë këtyre aksioneve ata dhe familjarët e tyre janë ofenduar me fjalë të rënda fyese e denigruese veçanërisht për dinjitetin femëror, dhe si rezultat i sekuestrimit të mbeturinave të mbledhura ata nuk kanë mundur të ushqejnë fëmijët. Kjo situatë është hetuar nga KMD-ja duke arritur në përfundimin se **ankuesit janë diskriminuar në formën e “shqetësimit” dhe “diskriminimit të tërthortë”**.

Vendimi gjyqësor përmban një analizë të detajuar të barrës së provës duke njohur parimin e zhvendosjes së saj. Për sa i takon analizës së dy formave të diskriminimit, analiza ligjore kufizohet vetëm në reflektimin e formulimit ligjor të koncepteve, pa sjellë ndonjë analizë specifike të kuptimit të tyre apo vështirësive që ndeshen në praktikë në provueshmërinë e këtyre formave të diskriminimit. Veçanërisht sa i takon vlerës provuese të informacioneve të paraqitura në gjykim nga KMD-ja, Avokati i Popullit, Komiteti Shqiptar i Helsinkit, gjykata shprehet se: ‘...këto shkresa **identifikojnë në mënyrë parimore**

është në vetvete një shkelje e së drejtës për një proces të rregullt ligjor, pasi familjet rome/egjiptiane përballen me një kërcënim veçanërisht akut të dëbimit për shkak të dështimit të vazhdueshëm të përpjekjeve të autoriteteve shqiptare për respektimin dhe mbrojtjen e së drejtës së tyre për strehim. Në vlerësimin e Gjykatës “ligji Nr. 9780/2007 “Për inspektimin e ndërtimit” ka për qëllim që të sigurojë respektimin e normave, standardeve dhe legjislacionit në fushën e ndërtimit, urbanistikës dhe rezervave ujore në të gjithë territorin e vendit, në mënyrë të decentralizuar dhe në përputhje me parimin e subsidiaritetit, në bazë të ndarjes administrative (neni 1) dhe objekt i tij është përcaktimi i organeve për inspektimin ndërtimor e urbanistik, i organizimit, i rregullave të funksionimit dhe i përgjegjësisë të tyre (neni 2). Në këtë kuptim, ky ligj gjen zbatim në të gjithë territorin dhe zbatohet ndaj të gjithë shtetasve që janë subjekt i tij.”

198 Raporti i 6 i ECRI-t për Shqipërinë, fq.21 (I aksesueshëm në <https://rm.coe.int/report-on-albania-6th-monitoring-cycle-translation-in-albanian-/16809e8240>)

problematika të konstatuara dhe të reklamuara përkundrejt njëra-tjetrës në vite ... Këto konkluzione identifikojnë momente subjektive dhe institucionale në raport me një situatë të caktuar. Por në asnjë rast ato nuk mund të identifikojnë një provë si e dhënë për të identifikuar faktet e vendosura në themel të padisë. Edhe deklaratat materiale absolutisht nuk provojnë faktet e pretenduara. Gjykata rithekson se faktet që duhet të provoheshin në këtë gjykim duhet të evidentonin praktikën diskriminuese duke ju referuar situatave konkrete ndaj paditësve dhe jo situatave analoge ose të përgjithshme.” Në lidhje me veprimet e Policisë Bashkiake, subjekt të cilit gjykata i ka ngarkuar barrën e provës, në vendim arsyetohet se: “Veprimet janë në përputhje me aktet ligjore dhe nënligjore në fuqi. Bashkia për mirëfunksionimin e saj ka bërë një rivlerësim të të gjithë politikave që kanë të bëjnë me shërbimin e pastrimit të qytetit. Pjesë e këtij vlerësimi është edhe monitorimi dhe garantimi i tërheqjes së mbeturinave urbane që aktualisht depozitohen në vendgrumbullimin e tyre të përcaktuar nga Bashkia.”

Gjykata pas një analize të detajuar të Ligjit Nr. 8094/1996 “Për largimin publik të mbeturinave”, Ligjit Nr. 9010/2003 “Për administrimin mjedisor të mbeturinave të ngurta” dhe Rregullores së Brendshme të Bashkisë “Për administrimin e mbetjeve urbane dhe pastrimin e qytetit” të miratuar në vitin 2017, arrin në përfundimin se: “Në asnjë rast nuk vërehet zbërthimi i këtij kuadri ligjor dhe normues në një situatë konkrete të ndodhur përkundrejt paditësve dhe për më tepër nuk jemi përpara asnjë situatë të verifikuar nga gjykata dhe të provuar me prova ku zbatimi i këtij kuadri ligjor apo i praktikave si të pretenduara si të ndjekura nga organet publike të thirrura si të paditura në gjykim të jenë diskriminuese përkundrejt paditësve për shkak të përkatësisë racore të tyre.” Gjykata ka vendosur pranimin e padisë duke shfuqizuar vendimin e KMD-së. (Shih vendimin Nr. 2270, datë 12.06.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në një rast tjetër gjykata ka marrë në shqyrtim padinë e paraqitur nga Bashkia Fier kundër **vendimit të KMD-së që ka konstatuar diskriminimin për shkak të racës së banorëve të komunitetit rom për shkak të mungesës së investimeve nga bashkia në zonën ku ata jetonin.** Padia është pranuar nga gjykata duke shfuqizuar vendimin e KMD-së me arsyetimin se: “...për aktet administrative ndëshkuese që nxirren jo me kërkesën e personit të interesuar, organi administrativ që ka nxjerrë aktin, ka detyrimin që të provojë ligjshmërinë e aktit administrativ të kundërshtuar. Në respektim të parimit të barrës së provës të parashikuar nga dispozitat ligjore të sipërcituara, nga ana e palës së paditur (KMD) nuk u paraqit asnjë provë për të provuar nëse mungesa e investimeve në lagjen “1 Maji” ka ndodhur për shkak të diskriminimit për shkak se aty banojnë anëtarë të komunitetit rom apo ka ndodhur për shkak të

pamundësisë financiare, siç pretendoi pala paditëse, bashkia” (Shih vendimin Nr. 1025, datë 21.03.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

Pretendimi për diskriminim për shkak të etnisë dhe gjendjes shoqërore është ngritur edhe gjatë marrëdhënieve të punësimit, ku punonjësit janë është larguar nga puna me justifikimin e vendosjes së kriterit arsimor ose për shkak të konstatimit të disa mungesave materiale gjatë kontrollit.

Në rastin e largimit të një punonjëseje sanitare, përfaqësuese e komunitetit rom, punëdhënësi ka argumentuar se *“Janë larguar nga puna të gjitha sanitaret, pa marrë parasysh kushtet e ndryshme sociale që mund të kishin”*, qëndrim i cili është vlerësuar nga KMD-ja si diskriminim për shkak të racës, pasi punëdhënësi ka trajtuar në mënyrë të barabartë persona që ndodhen në situata të ndryshme. Në përfundim të kontrollit gjyqësor administrativ të ligjshmërisë së vendimit të KMD-së, gjykata e ka vlerësuar atë si akt të nxjerrë në përputhje me Ligjin, duke e lënë në fuqi, por pa ofruar ndonjë analizë specifike në ndryshim nga vendimi i KMD-së. Vlera e vendimit gjyqësor do të ishte edhe më e madhe nëse do të shoqërohej me një analizë të thelbit të vendimmarrjes së KMD-së mbi diskriminimin racor. Praktika e konsoliduar e KMD-së dhe kufijtë e hetimit administrativ, pa vënë në dyshim autoritetin e dhënë nga ligji, marrin edhe më shumë vlerë detyruese e referuese kur ato konfirmohen nga gjykatat përmes vendimeve gjyqësore, pasi vetëm në këtë mënyrë ato kthehen në standarde të konsoliduara e të detyrueshme për zbatim. (Shih vendimin Nr. 1534, datë 24.04.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Rasti në vijim ofron një qëndrim të kundërt të gjykatës, e cila argumenton se pala e paditur nuk ka pretenduar në gjykimin e zhvilluar nga një gjykatë tjetër se *kontrata e punës është zgjidhur për shkak abuzive*. Për më tepër, gjykata shprehet se *“konflikti i krijuar për shkak të zgjidhje së kontratës së punës ka marrë zgjidhje me vendim gjyqësor që ka njohur edhe dëmshpërblimin.”* Përfundimin mbi mungesën e diskriminimit gjykata e bazon në argumentin se: *“Pala paditëse ka zgjidhur kontratën e punës me personin e tretë dhe në vend të tij ka emëruar një shtetas tjetër. Bazuar në nenin 9 të Kodit të Punës përjashtimi i personit të tretë nga vendi i punës dhe emërimi i një personi tjetër nuk përbën diskriminim”*. (Shih vendimin Nr. 419, datë 16.07.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Praktika e mësipërme nevojitet të konsolidohet duke marrë në konsideratë qëndrimin se qasja në strehimin social, cilësia nën standard e strehimit, mungesa e aksesit në shërbimet bazë, ndarja e banesave të komunitetit Rom dhe shkeljet e tjera sistematike të së drejtës për strehim përbëjnë shkelje të disa të drejtave të mbrojtura

nga Karta Sociale Evropiane e rishikuar, e konkretisht të nenit E “Mosdiskriminimi”, në lidhje me nenin 31/1 “Dështimi për të promovuar strehimin e një standardi të përshtatshëm”, nenit 16 “E drejta e familjes për mbrojtje shoqërore, juridike dhe ekonomike” dhe nenit 30 “E drejta e mbrojtjes kundër varfërisë dhe përjashtimi social”.¹⁹⁹

Diversiteti në shoqërinë ku jetojmë kontribuon në pasurimin e vlerave dhe të trashëgimisë kulturore dhe më gjerë. Shoqëritë gjithmonë e më tepër përbëhen nga pakica të ndryshme, të cilat gëzojnë mbrojtje të veçantë ndërkombëtare. Anëtarët që i përkasin minoriteteve kanë të drejtë të gëzojnë kulturën e tyre, të praktikojnë fenë e tyre dhe të përdorin e gjuhën e tyre në mënyrë të barabartë dhe pa u diskriminuar. Mbrojtja e ekzistencës së tyre, promovimi dhe mbrojtja e identitetit dhe e drejta për pjesëmarrje efektive janë kontribujt në qëndrueshmërinë politike e sociale dhe ruajtjen e paqes në botë.²⁰⁰

KUJTESË:

- **Vendimi Kuadër i Këshillit të BE-së për luftën kundër racizmit dhe ksenofobisë sipas Ligjit penal përcakton se racizmi dhe ksenofobia përfshijnë dhunën ose urrejtjen e drejtuar kundër grupeve duke iu referuar ‘racës, ngjyrës, fesë, prejardhjes ose origjinës kombëtare ose etnike’.**
- **Komisioni Evropian i KE kundër racizmit dhe intolerancës (ECRI) ka miratuar gjithashtu një qasje të gjerë për përcaktimin e diskriminimit racor, i cili përfshin bazat e ‘racës, ngjyrës, gjuhës, fesë, kombësisë ose origjinës kombëtare ose etnike’.**
- **Neni 1 i Konventës së KB për Eliminimin e Diskriminimit Racor 1966 (në të cilën bëjnë pjesë të gjithë Shtetet Anëtare të Bashkimit Evropian dhe Këshilli i Evropës) përcakton diskriminimin racor se përfshin bazat e ‘racës, ngjyrës, prejardhjes ose kombësisë ose origjinës etnike’.**
- **Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit Racor, përgjegjës për interpretimin dhe monitorimin e pajtueshmërisë me traktatin, ka deklaruar se nëse nuk ekziston justifikimi për të kundërtën, vendosja nëse një individ është anëtar i një grupi të caktuar racor ose etnik “...] Bazohet në vetë-identifikimin nga individ i fjalë.”**
- **Instrumente të tjerë që ndalojnë diskriminimin racor janë:**
 - **Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor.**
 - **Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike (nenet 2, 4 dhe 26);**
 - **Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (neni 2);**
 - **Konventa për të Drejtat e Fëmijëve (neni 2);**
 - **Konventa ndërkombëtare për Mbrojtjen e të Drejtave të Pnëtorëve dhe Anëtarëve të Familjeve të Tyre (nenet 1 dhe 7).**
 - **Diskriminimi racor në rrethana të caktuara mund të rezultojë në:**
 - **“Trajtim degradues” në kuptim të nenit 3 ‘Ndalimi i torturës’.**²⁰¹
 - **Shkelje të nenit 14 në lidhje me nenin 8 ‘E drejta për jetë private dhe familjare’.**²⁰²

¹⁹⁹ ERRC kundër Portugalisë, Nr. 61/2010, 30 qershor 2011. Shih gjithashtu KEDC, COHRE kundër Italisë, Nr. 58/2009, vendim themeli, 26 qershor 2010.

²⁰⁰ https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination_minorities.aspxx

²⁰¹ Abdu kundër Bullgarisë, 2014, § 23.

²⁰² Burla dhe të Tjerë kundër Ukrainës, 2018.

- **Shkelje të nenit 14 në lidhje me nenin 2 të Protokollit 1 ‘E drejta për edukim’. 203**
- **Autoritetet shtetërore duhet të ndërmarrin të gjitha veprimet e arsyeshme për të përcaktuar nëse ka pasur motive raciste dhe për të zbuluar nëse ndjenjat e urrejtjes ose të paragjykimimit të bazuar në përkatësinë etnike të një personi kanë luajtur rol në ngjarje. Kjo nevojitet nga nevoja për të riafirmuar në mënyrë të vazhdueshme garantimin e shoqërisë ndaj racizimit dhe urrejtjes etnike dhe për të ruajtur besimin e minoriteteve në aftësinë e autoriteteve për t’i mbrojtur ata nga kërcënimet e dhunës racore. 204**

AFTËSIA E KUFIZUAR DHE GJENDJA SHËNDETËSORE ²⁰⁵

Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (KDPK) vendos standardin më të lartë për mbrojtjen e të drejtave të personave në aftësi të kufizuara. Në nenin 1 të Konventës sanksionohet se: “Personat me aftësi të kufizuara përfshijnë ata që kanë dëmtime afatgjatë fizike, mendore, intelektuale ose shqisore, të cilat në ndërvëprim me barriera të ndryshme mund të pengojnë pjesëmarrjen e tyre të plotë dhe efektive në shoqëri në mënyrë të barabartë me të tjerët.” Qëllimi i mbrojtjes së posaçme që ofron kuadri ligjor vendas dhe ai ndërkombëtar është garantimi i dinjitetit dhe integritetit fizik, duke përjashtuar çdo mundësi trajtimi çnjerëzor apo degradues apo poshtërues të këtyre kategorive.

As KEDNJ, e as Direktiva për Barazinë në Punësim nuk japin një përkufizim të aftësisë së kufizuar. Për shkak të natyrës së rolit të GJED-së, përcaktimet se çfarë është aftësia e kufizuar bëhen shpesh nga gjykatat kombëtare dhe paraqiten si pjesë e sfondit aktual të mosmarrëveshjeve të dërguara në GJED përmes kërkesave paragjykimore. Megjithatë, GJED-ja ka pasur disa mundësi të ofrojë udhëzime të kufizuara në lidhje me se çfarë përbën aftësi të kufizuar në praktikën e saj gjyqësore.²⁰⁶

- 203 D.H. dhe të Tjerë kundër Republikës Çeke [DHM], 2007; Horváth dhe Kis kundër Hungarisë, 2013; Oršuš dhe të Tjerë kundër Kroacisë [DHM], 2010; Lavida dhe të Tjerë kundër Greqisë, 2013; Sampanis dhe të Tjerë kundër Greqisë, 2008.
- 204 Nachova dhe të Tjerë kundër Bullgarisë [DHM], 2005, § 160; Abdu kundër Bullgarisë, 2014, § 29.
- 205 Shih për më tepër “Combating disability discrimination and realising equality. A comparison of UN CRPD and EU equality and non-discrimination law”, nga Lisa Wadginnton dhe Andrea Boderick, tetor 2018 (I aksesueshem në https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/combating_disability_discrimination.pdf)
- 206 Shih çështjen Chacon Navas kundër Shoqërisë Euret Colectividades SA ku GJED-ja tregoi se aftësia e kufizuar, për qëllime të Direktivës për Barazinë në Punësim, duhet të kuptohet si “një kufizim që rezultojnë në mënyrë të veçantë nga dëmtime fizike, mendore apo psikologjike dhe që pengon pjesëmarrjen e personit në fjalë në jetën profesionale” dhe duhet të jetë “e mundshme që do të zgjasë një kohë të gjatë”. Në zbatimin e këtij përkufizimi në rastin e Zj.Navas u konstatua se ajo nuk ishte me aftësi të kufizuara kur ngriti padi përpara gjykatave spanjolle duke pretenduar diskriminim për shkak të aftësisë së kufizuar pasi ishte pushuar nga puna për arsye se ishte larguar si e sëmurë për një periudhë prej 8 muajsh. GJED-ja e bëri të qartë se kishte një dallim që duhet të bëhej ndërmjet sëmundjes dhe aftësisë së kufizuar, ku të parës nuk i ofrohej mbrojtje.

Aftësia e kufizuar, edhe pse nuk është shprehimisht e përfshirë në listën e shkaqeve të mbrojtura të KEDNJ-së, është përfshirë nga GJEDNJ-ja në interpretimin e shkaqeve “të tjera” sipas nenit 14.²⁰⁷ Ashtu si dhe me shkaqet e tjera të mbrojtura sipas KEDNJ-së, nuk është e pazakontë për çështjet që të trajtohen në kuadër të të drejtave të tjera substanciale, dhe jo një qasje kumulative e të drejtës materiale dhe nenin 14, që ndalon diskriminimin.²⁰⁸

GJED-ja është shprehur se “sëmundja në vetvete nuk sjell paaftësi”, por në kontekstin e Direktivës Kuadër për Punësimin ky koncept duhet kuptuar si “Një kufizim që rezultojnë në veçanti nga dëmtimet fizike, mendore ose psikologjike dhe që pengon pjesëmarrjen e personit të interesuar në jetën profesionale.”²⁰⁹ Diskriminimi i tërthortë ka qenë gjithashtu në vëmendjen e GJED-së.²¹⁰

Nga analiza e vendimeve gjyqësore konstatohen raste të pakta ku aftësia e kufizuar është trajtuar si shkak i trajtimit të pabarabartë, pa qenë e justifikuar nga ndonjë përligje objektive dhe e arsyeshme. Numri i pakët i ankesave mund të jetë tregues i mungesës së informacionit, nivelit të ndërgjegjësimit që kanë personat me aftësi të kuafizara, apo kujdestarët e tyre, apo edhe i mungesës së besimit ndaj autoriteteve, për shkak të neglizhencës apo indiferencës sociale që tregojnë në raste të caktuara.

Pavarësisht sa më sipër, duhet sjellë në vëmendje dhe përgëzuar fakti se vendimet gjyqësore që kanë pasur objekt trajtimi

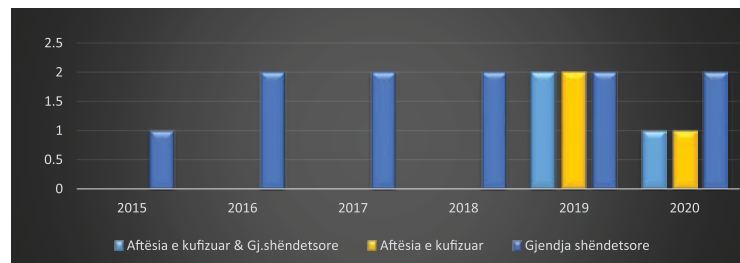
- 207 GJEDNJ, Glor kundër Zvicrës (Nr. 13444/04), 30 prill 2009.
- 208 Në çështjen Price kundër MB kërkesja u dënua me burg për një periudhë prej shtatë ditësh. Ajo ishte me aftësi të kufizuar për shkak të gëlltitjes së talidomidit nga mamaja e saj gjatë shtatzënisë, me rezultatin që ajo nuk kishte gjymtyrë ose kishte gjymtyrë të shkurtuara si dhe veshka që nuk funksiononin. Për pasojë, ajo kishte një karrige me rrota për të lëvizur, kërkonte ndihmë për të vajtur në tualet dhe për t’u larë, dhe kishte nevojë për sistemim të posaçëm për të fjetur. Gjatë natës së parë në parburgim, ajo u vendos në një qeli që nuk ishte e përshtatur për personat me aftësi të kufizuara dhe për pasojë, nuk ishte në gjendje të flinte në mënyrë të përshtatshme, duke provuar dhimbje të konsiderueshme dhe hipotermi. Me transferimin në burg ajo u vendos në pjesën e spitalit ku ishte bërë një përshtatje, por prapëseprapë kishte provuar probleme të ngjashme. Asaj gjithashtu nuk i ishte lejuar të karikonte karrigen e saj me rrota, e cila e kishte humbur energjinë. Edhe pse diskriminimi i bazuar në një prej të drejtave substanciale të KEDNJ-së sipas nenit 14 nuk u ngrit në këtë çështje, GJEDNJ-ja konstatoi se kërkesja i ishte nënshtruar një trajtimi poshtërues në shkelje të nenit 3.
- 209 Çështja C-13/05 Chacón Navas.
- 210 Në çështjen me të fundit C-16/19, VL v. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego, Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, 2021, GJED-ja mori në shqyrtim një kërkesë për opinion paraprak për të vlerësuar nëse mbulohej nga mbrojtja e nenit 2 të Direktivës 2000/78 praktika e një punëdhënësi për përjashtimin nga pagesa e aftësisë së kufizuar të disa punëmarrësve të cilët kishin paraqitur raportet më përpara në kohë krahasuar me datën e caktuar nga punëdhënësi për punonjës të tjerë. Në vlerësimin e Gjykatës situata në fjalë mund të kualifikohej si diskriminim i drejtpërdrejtë nëse praktika në fjalë lidhej me një karakteristikë si aftësia e kufizuar, dhe po ashtu mund të kualifikohej si diskriminim i tërthortë nëse praktika, në dukje neutrale, nuk justifikohet nga një qëllim legjitim dhe nga mjete proporcionale, duke i vendosur në një disavantazh punonjësit me aftësi të të kufizuar të dukshme apo që kërkojnë përshtatje të arsyeshme në vendin e punës.

këto raste kanë vendosur një standard të lartë të interpretimit dhe zbatimit të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe ligjeve specifike kombëtare apo konventave ndërkombëtare që gjejnë zbatim në këtë fushë. Vendimet sjellin një analizë të krahasuar të legjislacionit vendas me mbrojtjen që buron nga Konventa “Për mbrojtjen e personave me aftësi të kuafizuara” e ratifikuar nga Shqipëria në vitin 2012, si dhe jurisprudencës së GJED-së, konkretisht çështjen Chacon Navas kundër Shoqërisë Euret Colectividades SA.

Pretendimet për diskriminim për shkak të aftësisë së kufizuar në disa raste parashtrohen veçmas për këtë shkak të mbrojtur, kurse në disa raste të tjera ato shoqërohen edhe me pretendimin për cenimin e njëkohshëm të shkakut të mbrojtur “gjendje shëndetsore” apo edhe “viktimizimit”. Përgjithësisht në të gjitha rastet e analizuara, qasja mbizotëruese e gjykatave është ajo e pranimit të diskriminimit, përmes vendosjes së standardeve të larta të mbrojtjes sa i takon garantimit të barazisë në praktikë.

Gjykatat, edhe duke respektuar kufijtë e qasjes aktive që duhet të kenë gjatë shqyrtimit të çështjes, përsëri kanë mundësi të vendosin kufij të qartë të sjelljeve të punëdhënësve, të cilat veçanërisht kur janë të shoqëruara me prezumim për diskriminim, duhet të trajtohen në dimensionin më të plotë të mundshëm.

Në pak raste gjykatat kanë një qasje më të rezervuar në trajtimin e çështjes nga perspektiva e interpretimit të harmonizuar të nenit 9 të Kodit të Punës me nenin 1 të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” për secilin prej shkaqeve të mbrojtura. Ky konstatim bazohet në faktin se **edhe kur gjykata e ka vlerësuar të pabazuar pretendimin e përfundimit të marrëdhënieve të punës për shkaqe të paarsyeshme, fakti që ky veprim ka ndodhur gjatë kohës që ankuesi ka qenë në paaftësi të përkohshme, nuk është marrë në konsideratë në arsyetimin e vendimit.** (Shih vendimin Nr.170, datë 17.04.2018 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Kavajë).



Në të gjitha rastet e analizuara tipar karakterizues është sjellja mohuese nga ana e autoriteteve shtetërore, të cilat ndonëse duhet të jenë promotorë të garantimit të të drejtave të personave me aftësi të kufizuar, shpesh me veprimet apo kryesisht mosveprimet e tyre, kthehen në pengesat më të mëdha, përmes neglizhencës apo pretendimeve për mungesë burimesh financiare të mjaftueshme. Madje në disa raste autoritetet përpiqen t’i vendosin pretendimet e ankuesve në lëmin e objektivave sociale, të cilat nuk mund të kundërshtohen në gjykatë. Roli i shoqërisë civile në mbrojtjen e të drejtave themelore mbetet një kontribut i vyer, që duhet mbështetur dhe forcuar edhe më tej.

Në rastin e shtetasit K.M, i cili vuan nga hemofili e tipit A në formë të rëndë dhe është invalid i kategorisë së parë, KMD-ja ka konstatuar **diskriminimin për shkak të aftësisë së kufizuar** si pasojë e mosgarantimit të trajtimit në sasisë e duhur dhe të mjaftueshme të medikamentit koagulant faktor VIII. I njëjti vendim është marrë edhe në rastin e shtetasit B.N, interesat ligjore të të cilit janë përfaqësuar nga shoqata “Together for life”. Në të dyja rastet e shqyrtuara, KMD-ja ka udhëruar institucionet përgjegjëse, Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale dhe QSUT për marrjen e masave të menjëhershme në këtë drejtim. Vlen të sille të vëmendje fakti që vendimet e KMD-së janë kundërshtuar gjyqësisht nga të dy institucionet në dy procese të ndara gjyqësore, ku dallon qasja kundërshtuese e autoriteteve shtetërore si palë paditëse, të cilat prapësojnë në mënyrë kontradiktore se: *“...trajtimi me një sasi më të madhe ilaçesh (faktor IX) se sa ajo me të cilën është trajtuar kërkuesi është e pamundur dhe për momentin nuk mund të plotësohet. Pala paditëse e konsideroi këtë nevojë për trajtim mjekësor për sëmundjen e hemofilisë, në nivel të një objektiv social, në kuptim të pikës 2 të nenit 59 të Kushtetutës, sipas të cilit përmbushja e objektivave sociale nuk të kërkohet drejtpërsëdrejti në gjykatë.”* (Shih vendimet Nr. 395, datë 10.02.2020, Nr. 2834, datë 05.08.2018 dhe Nr. 2117, datë 18.06.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Gjykatat, me një terminologji ligjore të pastër e të qartë, në përmbushje të standardit kushtetues të arsyetimit të vendimeve gjyqësore, shprehen se: *“Mungesa e një protokollit apo udhëzuesit të veçantë për trajtimin e sëmundjes së hemofilisë ka qenë një faktor që ka ndikuar në mostrajtimin e duhur mjekësor të ankuesit, mospagimin e medikamentit faktor në sasinë e nevojshme dhe moskonsiderimin me prioritet të kësaj sëmundje...si dhe mungesën e aksesit në informacion të ankuesit. Një gjë e tillë ka sjellë përshpejtimin*

e invalidizimit të tij...E drejta e shëndetit është një e drejtë e cila nuk mund të kushtëzohet nga buxheti i kufizuar i shtetit, aq më tepër kur bëhet fjalë për ofrimin e mjekimit të përshtatshëm për një individ me aftësi të kufizuar. MSHMS dhe QSUT kanë pasur barrën e provës para KMD-së se pavarësisht kufizimeve buxhetore, fondet janë përdorur në mënyrën më të mirë për të siguruar medikamentin faktor IX për pacientët me Hemofili B duke përfshirë edhe ndërhyrësin dytësor B.N. (Shih vendimin Nr. 2117, datë 18.06.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në 2 raste të tjera, bazuar në referimin e shoqatës “Together for life”, KMD-ja ka konstatuar **diskriminimin e të sëmurëve hemofilike me vendbanim jashtë Tirane** nga MSHMS-ja si pasojë e mosofrimit të shërbimit shëndetësor dhe medikamentit faktor pranë spitaleve rajonale pranë vendbanimit të tyre. Nga arsyetimi i gjykatës rezulton se “...mjekimi i pacientëve hemofilikë bëhet pranë Qendrës Kombëtare të Hemofilisë, ku mbulohen vetëm raste urgjente dhe nuk ofrohet mjekimi profilaktik. Buxheti në dispozicion për blerjen e koagulantëve nuk është i mjaftueshëm dhe medikamenti sigurohet edhe nga donacione të ndryshme. Në gjykim nuk është provuar se QSUT të ketë bërë një planifikim të nevojave në mënyrë korrekte dhe në mënyrë me nevojat konkrete.” Në vlerësimin e gjykatës këto veprime janë çmuar si në kundërshtim me kërkesat ligjore që burojnë nga neni 7/1 i Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i cili parashikon se: “Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i persoane fizikë apo juridike që marrin pjesë në jetën ose 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 ose të ngjashme në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim.”

Vendimet gjyqësore arrijnë në të njëjtin përfundim me KMD-në, duke konstatuar diskriminimin për shkak të aftësisë së kufizuar dhe gjendjes shëndetsore. Në aspektin e garantimit të dinjitetit të këtij grupi vulnerabël, si dhe në aspektin e njohjes dhe garantimit të mbështetjes sociale, të parashikuar nga nenet 55/1 dhe 59/1/c të Kushtetutës, vendimet duhet rekomanduar si model i **praktikës së mirë**. (Shih vendimet Nr. 395, datë 10.02.2020 dhe Nr. 269, datë 31.01.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në një rast tjetër, në vitin 2011 Gjykata e Rrethit Gjyqësor Lushnjë ka dënuar shtetasin A.N që vuan nga çrregullim skizoafektiv,

tipi bipolar, për veprën penale ‘Prishja e rendit dhe qetësisë publike’, duke vendosur ndaj tij **masën e mjekimit të detyruar në një institucion mjekësor**. Deri në vitin 2014, A.N. është trajtuar në spitalin e burgut, kurse 2014 - 2019 ai ka qëndruar në IEVP Krujë, duke u trajtuar si i dënuar, kur ndërkohë duhet të trajtohej si pacient i shëndetit mendor në një institucion psikiatrik. KMD-ja ka konstatuar **diskriminimin e drejtpërdrejtë të shtetasit A.N për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë dhe të aftësisë së kufizuar**, vendim i cili është kundërshtuar në gjykatë nga Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.

Gjykata jep një panoramë të detajuar të kuadrit ligjor rregullator vendas dhe ndërkombëtar, duke vlerësuar parashikimet kushtetuese, nenin 14 të KEDNJ-së, Protokollin Nr. 12 dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së, Konventën “Për të drejtat e personave me aftësi të kufizuara”, dokumentin e KE “Mbi rregullat evropiane të burgut”, Raportin e Komitetit Evropian për Parandalimin e Torturës, trajtimin Çnjerëzor dhe Degradues 2012, Ligjin “Për shëndetin mendor”, Ligjin “Për ekzekutimin e vendimeve penale”, Kodin Penal, Kodin e Procedurës Penale dhe Ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Bazuar në sa më sipër gjykata arsyeton se ‘**Trajtimi mjekësor i personave me vendim gjyqësor, me masë mjekësore ‘trajtim i detyruar’ dhe ‘shtrim i përkohshëm’ i realizuar brenda ambjentëve të IEVP-ve i vendos ata në pozita të pabarabarta me të sëmurët e tjerë mendorë, në mungesë të ofrimit të shërbimit të njëjtë mjekësor si atyre që kurohen në institucione shëndetsore publike, duke kufizuar të drejtat dhe liritë e sanksionuara në Kushtetutë, tej masës që përkon me vendimin gjyqësor të formës së prerë. Në mungesë të trajtimit të posaçëm dhe rehabilitues, mundësia që ky shtetas të ketë përmirësim shëndetësor është pakësuar dhe kjo provohet edhe nga vendimet e mëvonshme gjyqësore për rishikimin e masës së dënimit. I përket autoriteteve mjekësore, që të vendosin në bazë të rregullave të njohura të shkencës së mjekësisë për metodat terapeutike që duhen përdorur për të ruajtur shëndetin fizik e mendor të pacientëve. Mungesa e trajtimit të duhur mjekësor mund të çojë në shkelje të nenit 3 të KEDNJ-së**’.

Pas një analize të kujdesshme ligjore në lidhje me detyrimet që burojnë nga kuadri ligjor vendas, pasuruar edhe me standardet ndërkombëtare, gjykata arrin në përfundimin se ‘**Personi i tretë në**

II TRAJTIMI MJEKËSOR I PERSONAVE ME VENDIM GJYKATE, ME MASË MJEKËSORE 'TRAJTIM I DETYRUAR' II

gjykim është diskriminuar në raport me të sëmurët e tjerë që kurohen në trajtohen në spitale psiqiatrike të sektorit publik dhe se atij nuk i ofrohet i njëjti shërbim mjekësor si atyre në spitalet psiqiatrike, për më tepër duke i kufizuar lirinë dhe të drejtat e sanksionuara në Kushtetutë, tej masës së përkon me vendim gjyqësor të formës së prerë. Që situata diskriminuese të eliminohet, **kërkohej krijimi i Institucionit Mjekësor të Posaçëm, që është nën përgjegjësinë e MSHMS**". (Shih vendimin Nr. 3281, datë 08.10.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Sfidat në këtë fushë mbeten të shumta, duke filluar nga përpjekjet e pamjaftueshme për të sjellë legjislacionin në përputhje me KMPAK, mungesa e një koncepti të harmonizuar të aftësisë së kufizuar, mungesa e shërbimeve specifike të aftësisë së kufizuar, mungesa e konsultave me organizatat e personave me aftësi të kufizuara dhe mungesa e një politike dhe strategjie gjithëpërfshirëse të barazisë gjinore që adreson format e shumta dhe kryqëzuese të diskriminimit me të cilat përballen gratë dhe vajzat me aftësi të kufizuara. Nevojiten përpjekje të mëtejshme, ndër të tjera, për të adresuar dhunën ndaj personave me aftësi të kufizuara, për të përmirësuar aksesin e përgjithshëm (përfshirë shërbimet dhe informacionin), për të promovuar punësimin për personat me aftësi të kufizuara dhe për të mbledhur të dhëna statistikore mbi situatën e personave me aftësi të kufizuara.²¹¹

KUJTESË:

Akte të rekomandueshme për konsultim:

- **Kushtetuta dhe jurisprudenca kushtetuese;**
- **Konventa për të Drejtat me Aftësi të Kufizuara, ratifikuar me Ligjin Nr.108/2012**
- **'Mbi rregullat evropiane të burgut', dokument i Këshillit të Evropës;**
- **Raportet e Komitetit Evropian për prandalimin e Torturës dhe Trajtimin Cnjerëzor dhe degradues, 2012;**
- **Ligji Nr.44/2012 'Për shëndetin mendor',²¹²**
- **Ligji Nr.10 221/2010 'Për mbrojtjen nga diskriminimi', i ndryshuar;**
- **Ligji Nr.8331/1998 'Për ekzekutimin e dënimeve penale';**
- **Kodi Penal;**

²¹¹ Shih Progres Raportin e BE-së ku sillen në vëmendje vëzhgimet përfundimtare mbi raportin e paraqitur nga Shqipëria, miratuar në shtator 2019 nga Komiteti i KB për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara. miratoi duke shprehur shqetësime në një numër fushash, të tilla si:

²¹² Komiteti për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara ka kërkuar vazhdimisht që shtetet që kanë ratifikuar KDPAK-në të ndryshojnë terminologjinë që përdorin në legjislacion për t'iu referuar personave me aftësi të kufizuara dhe ta harmonizojnë legjislacionin e tyre në përputhje me përmbajtjen e Konventës. Kjo masë përfshin detyrimin për të eliminuar përdorimin e terminologjisë së papërshtatshme dhe të gjuhës stigmatizuese. Në këtë rast, termi "paafësi mendore apo fizike" i përdorur në legjislacione, është në kundërshtim me KDPAK-në dhe me rekomandimet e këtij Komiteti.

- **Kodi i Procedurës Penale ;**
- **Jurisprudenca e GJEDNJ/GJED;**
- **VKM Nr.508/2017 'Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të MSHMS'.**

GJENDJA SHËNDETËSORE

Shkaku i mbrojtur i "gjendjes shëndetsore" është pretenduar edhe veçmas nga ankues, të cilët në pjesën mbizotëruese të rasteve janë punëmarrës që vuajnë nga sëmundje kronike ose të përftuara në vendin e punës, apo sëmundje të tjera të shkallëve të ndryshme. Një pjesë e tyre i janë nënshtruar ndërhyrjeve, trajtohen me raporte mjekësore dhe kurohen në mënyrë të vazhdueshme. Në disa vendime gjykata ka pranuar si të provuar gjatë hetimit administrativ situatën diskriminuese për shkak të gjendjes shëndetsore të punëmarrësve, referuar edhe garancive dhe mbrojtjes të veçantë ligjore që parashikon Kodi i Punës në nenin 147 sa i takon mospërfundimit të kontratës së punës nga punëdhënësi gjatë kohës që ata trajtohen me pagesë paafësie të përkohshme nga punëdhënësi apo sigurimet shoqërore, ose gjatë kohës kur është me pushime të dhëna po nga punëmarrësi. Përgjithësisht, gjykatat arrijnë në përfundimin e pranisë së sjelljeve diskriminuese pa ndonjë analizë të thelluar të kuptimit të shkakut të mbrojtur, testit të diskriminimit apo krahasuesit, dhe akoma më pak me referime në zhvillimet jurisprudenciale. Në disa vendime është gjykata e cila, ndryshe nga konstatimi i KMD-së se nuk ekziston diskriminimi, ka arritur në përfundimin se sjelljet e punëdhënësve përmbushin tiparet e trajtimit më pak të favorshëm.

Në pak raste të tjera, gjykata e ka vlerësuar si të pamundur që të shprehet mbi kërkimin e paditësit për konstatimin e diskriminimit, përsa kohë ligjshmëria e vendimit të KMD-së, mbi ankimin e punëdhënësit, është konfirmuar me vendim themeli nga një gjykatë tjetër, por nuk ka marrë formë të prerë. (Shih vendimin Nr. 1908, datë 08.05.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë) Në disa vendime të tjera, argumentet mbizotëruese janë ato që arsyetojnë bazueshmërinë e kërkimit për njohjen e dëmit pasuror dhe jopasuror. (Shih vendimin Nr. 2791, datë 17.09.2015 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në një nga rastet e përzgjedhura për këtë analizë, ankuesja është shkarkuar nga puna me argumentin e mungesave të shumta e të pajustificuara, gjë që ka penguar kryerjen normale të punës. Ajo i është nënshtruar një ndërhyrjeje kirurgjikale dhe është trajtuar më pas me raporte shëndetsore. Edhe pse është rikthyer në institucion për të vijuar punën, kjo ka qenë e pamundur pasi i është kërkuar të paraqiste një kërkesë me shkrim. Edhe pas paraqitjes së kërkesës, marrëdhënia e punësimit si magazinieri është ndërprerë pas 11 vitesh punë. Situata e paligjshmërisë është rivendosur përmes

njohjes nga gjykata të dëmit pasuror dhe jopasuror, referuar 4 kushteve kumulative të nenit 608 të KC-së, ndërkohë që vendimi përmban shuma pak argumente sa i takon shkakut të mbrojtur të diskriminimit, i cili merret i mirëqenë bazuar në argumentin se: *“Organi kompetent që provon nëse ka pasur ose jo diskriminim është Komisioneri, i cili ka konstatuar diskriminim e drejtpërdrejtë për shkak të gjendjes shëndetsore, duke i rekomanduar ankueses se mund të kërkojë dëmshpërblim sipas rregullimeve të neneve 36/1, 37/1 dhe 38 të Ligjit Nr. 10 221/2010 ...”*. (Shih vendimin Nr. 3716, datë 19.10.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në një tjetër çështje, KMD-ja e ka konstatuar diskriminimin për shkak të gjendjes shëndetsore të ankuesit, i cili është shkarkuar nga puna gjatë kohës që ka qenë me raport paaftësie. Fakti i gjendjes së rënduar shëndetsore dhe diagnoza ‘sklerozë multiple’ kanë qenë të njohura për punëdhënësin nga viti 2014, megjithatë në vitin 2016 mes palëve është lidhur një kontratë tjetër me afat të caktuar, e cila nuk është rinovuar më edhe pse ankuesi vijonte punën. Ankuesi dorëzonte në mënyrë të vazhdueshme raporte paaftësie, të cilat janë interpretuar nga punëdhënësi si mosparaqitje në punë në mënyrë të përsëritur. Punëdhënësi e ka cilësuar si të paaftë për punë ankuesin në mungesë të ndonjë vendimi nga KMCAP për nivelin e paaftësisë dhe i ka kërkuar dorëheqjen nga puna.

Gjykata e ka vlerësuar diskriminimin për shkak të gjendjes shëndetsore bazuar në një analizë të veprimeve të kryera nga punëdhënësi dhe ka vendosur rrëzimin e padisë së tij referuar zhvendosjes së barrës së provës, duke arsyetuar se: *“Ekzistojnë prova të mjaftueshme të paraqitura nga ankuesi që e justifikojnë një gjë të tillë.”* Në lidhje me masat e dhëna nga KMD-ja, përfshi edhe atë të sistemit në punë, gjykata shprehet se: *“Është në tagrin e Komisionerit të vendosë rregullimet dhe masat e duhura për ndreqjen e situatës dhe për të rivendosur në vend të drejtën e mohuar të subjektit të ardhur si pasojë e diskriminimit.”* (Shih vendimin Nr. 4602, datë 18.12.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë) Në të njëjtën linjë arsyetimi, një tjetër gjykatë ka vendosur të pranojë padinë e ankuesit, duke i njohur atij dhe të afërmeve të tij dëmin pasuror dhe jopasuror, sipas nenit 608 të KC-së, me arsyetimin se: *“...punëdhënësi ka shkelur trajtimin e barabartë të shtetasve në lidhje me përzgjedhjen dhe mbajtjen në detyrë të punëmarrësve në detyrë, si dhe në mënyrën e trajtimit të tyre gjatë ndryshimit të kushteve të punës. Punëdhënësi ka trajtuar në mënyrë të disfavorshme dhe me pasoja negative paditësin me neglizhence, si dhe nuk ka parë me objektivitet gjendjen e rënduar familjare dhe jo të mirë shëndetsore. Nëse situata do ishte parë me objektivitet dhe në përputhje me kriteret e pikëzimit, ai nuk do të përfshihej në listat e punonjësve që do t’i nënshtroheshin pushimit kolektiv.”* (Shih vendimin Nr. 1567, datë 17.11.2017 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)

Në një tjetër vendim gjykata, ndryshe nga vendimi i KMD-së, e ka vlerësuar të bazuar pretendimin e ankueses për diskriminim, duke u shprehur se *“Punëdhënësi përpiqet të fshihet pas faktit se nuk ka pasur dijeni zyrtarisht për gjendjen shëndetsore të ankueses, pikërisht se ky është shkak i diskriminimit. Marrja dijeni qoftë edhe në mënyrë verbale është e mjaftueshme që punëdhënësi të kishte dijeni që paditësja ishte në gjendje të rëndë shëndetsore dhe se trajtimi lidhur me këtë lloj sëmundje është i vazhdueshëm dhe periodik. Sigurisht që çdo punëdhënësi është i interesuar për gjendjen shëndetsore të punonjësve përveç se nga pikëpamja njerëzore, por edhe profesionale. Një punonjës me gjendje jo të mirë shëndetsore parimisht do të përbëjë një të ardhme të paqartë lidhur me performancën profesionale.”* (Shih vendimin Nr. 1710, datë 24.07.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

gjendja arsimore

Diskriminimi për shkak të gjendjes arsimore mund të paraqitet si vendosje e kriterëve për nivelin e arsimit për të aplikuar për një vend të caktuar pune, kriterë të cilat nuk janë të arsyeshme dhe të arsyetuara (për shembull, kërkimi i arsimit të lartë për vendin e punës sanitar); ose rasti kur një person ka mbaruar arsimin e lartë 4-vjeçar dhe nuk pranohet të aplikojë ose skualifikohet pasi shpallja parashikon arsimin 3+2; ose kur vendoset kriter punësimi arsimit në një universitet të caktuar, pa ndonjë arsye objektive, duke përjashtuar aplikantë që janë arsimuar në universitete tjera.²¹³

Situatat ku gjendja arsimore paraqitet si shkak i trajtimit të pabarabartë nuk janë të shumta në numër (9 vendime ose rreth 3% të totalit). Megjithatë problematikat që shfaqin këto çështje janë tregues i praktikave diskriminuese dhe paligjshmërive të theksuara gjatë përcaktimit të kriterëve përzgjedhëse për rekrutim, procedurave të konkurrimit e përzgjedhjes, përjashtimit nga këto procedura i kategorive të caktuara të aplikantëve për pozicione të ndryshme në sistemin e edukimit parauniversitar apo universitar (shkollat e mesme apo universitete), apo subjekte të tjera publike apo private, si dhe të zgjidhjes flagrante dhe pa shkaqe të arsyeshme të kontratave të punës pas periudhave të konsiderueshme të punësimit kryesisht pranë subjekteve të së drejtës private.

213 <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>



Nga analiza e vendimeve gjyqësore si argumente kryesore të skualifikimit nga procedurat e rekrutimit në sistemin universitar rezulton mospërmbyshja e kriterëve të pozicionit, veçanërisht mesatarja e dy cikleve të para të studimit pasuniversitar. (Shih vendimet Nr. 2660, datë 25.09.2020, Nr. 2189, datë 02.10.2020 dhe Nr. 2420, datë 31.05.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

Në rastin e përfundimit të marrëdhënieve të punësimit shkaku ka qenë mospërputhja e vendit të punës me kualifikimin e punëmarrësit. Paradoksalisht konstatimet e fundit ndodhin pas periudhash të konsiderueshme punësimi (edhe mbi 20 vjet), pa asnjë masë disiplinore dhe pa asnjë shkelje të detyrimeve kontraktore, ose si rezultat i qendrimeve kundërshtuese ndaj eprorëve të tyre apo denoncimit të problematikave në një fushë të caktuar. (Shih vendimin Nr. 2418, datë 16.10.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

Diskriminimi shfaqet si i drejtpërdrejtë, ashtu dhe i tërthortë.

Gjykatat e bazojnë dukshëm analizën në konceptin “krahases”, duke u kthyer në praktika të mira, të cilat duhet të ndiqen në përditshmërinë e gjykimit të çështjeve të barazisë dhe mosdiskriminimit.

Në pak raste gjykata ka mbajtur qendrim të ndryshëm nga KMD-ja sa i takon i provueshmërisë së diskriminimit, duke e bazuar në mungesën e “hetimit të plotë e të gjithanshëm të kryer nga KMD-ja në raport me pretendimet e ankueses, e cila pretendonte trajtim më pak të favorshëm se kandidatja tjetër për shkak të gjendjes arsimore.

E njëjta qasje vërehet edhe në lidhje me pretendimin e diskriminimit për “çdo shkak tjetër” – “veshja modeste”. Hetimi duhet të merrte në konsideratë veçanërisht nenet 80-81 e vijues të KPA mbi mjetet e kërkit të provës dhe vlerësimin e provave”. (Shih vendimin Nr. 877, datë 07.03.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

Në disa vendime të tjera, edhe pse diskriminimi në punësim për shkakun e mbrojtur të gjendjes arsimore është konstatuar nga KMD-ja, ka qenë gjykata e cila, në mosrespektim të parimit të zhvendosjes së barrës së provës, ka arritur në përfundimin se “ankuesi nuk ka arritur të provojë trajtimin e pabarabartë.” (Shih vendimin Nr. 2418, datë 16.10.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë)

Procedurat e konkurrit si pedagogë të brendshëm në Universitetin Publik, në disa raste kanë rezultuar në skualifikimin e kandidatëve, referuar kriterëve të përcaktuara. Ankuesit kanë pretenduar se shkaku i vërtetë i skualifikimi ka qenë vendosja e një mesatareje të caktuar për dy ciklet e para të studimit, edhe pse ata zotëronin një titull shkencor më të lartë, çfarë prezumtonte pasjen e njohurive që e tejkalonin kriterin. Gjykatat në referim të konceptit “krahases- konkurrenti tjetër”, arsyetojnë se: “Paditëses nuk i është garantuar një proces garues i drejtë dhe i barabartë, objektiv dhe i njëjtë me konkurrentët e saj apo edhe analog me raste të tjera konkurruese në të njëjtin institucion akademik. Rezulton se në praktikën konkurruese të analizuar më lart është shpallur fitues një konkurrent me notë mesatare nën tetë, ndërkohë që për raste të tjera analoge është kërkuar notë mesatare mbi tetë, me pasojë mosnënshkrim kontrate (kriter skualifikues). Po ashtu, edhe në vlerësimin e paditëses nuk janë mbajtur në konsideratë disa elemente objektive cilësore të saj siç janë certifikatat e studentes së shkëlqyer, certifikatat e gjuhës së huaj mbrojtur në institucione ndërkombëtare dhe kombëtare, përvoja si mësimdhënëse mbi 25 vjeçare, etj. Nëse do të merret në analizë konkurrentja e shpallur fituese, gjykata konstaton se ajo ka notë mesatare të ciklit të parë të studimeve nën 8...pra lehtësisht konstatohet se kemi një trajtim më pak të favorshëm të paditëses në raport me konkurrenten e saj ose raste të tjera të ngjashme të trajtuara nga i njëjti organ.” (Shih vendimin Nr. 2420, datë 31.05.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në një tjetër rast, ankuesi i është drejtuar KMD-së duke pretenduar trajtimin e pabarabartë gjatë procedurave të konkurrit si pedagog i brendshëm, për faktin se në kriteret e konkurrit parashikohej, mes të tjerash, përjashtimi i konkurrentëve të cilët mesataren e studimeve Bachelor dhe Mastër e kishin nën 8, si dhe nuk ishin diplomuar në të paktën në dy cikle në fushën e shkencave

politike. KMD-ja nuk e ka vlerësuar si diskriminim skualifikimin e ankuesit për shkak të gjendjes arsimore, por ka arritur ***në përfundimin e pranisë së diskriminimit të tërthortë të kandidatëve që kanë mbrojtur një gradë apo titull shkencor (doktor, docent, profesor i asociuar), të njohur nga MAS për shkak të vendosjes së kriterit të mesatares të dy cikleve të para të studimit***. Mbi rekomandimin e KMD-së, Fakulteti i Shkencave Sociale në Statut dhe Rregulloren e Brendshme ka parashikuar kriteret të diferencuara sipas shkallës së kualifikimit të kandidatëve, si dhe ka parashikuar detyrimin e njërive bazë për të shpjeguar me shkrim në mënyrë të arsyetuar vendosjen e kriterëve të propozuara.

Gjykata e ka vlerësuar si të bazuar arsyetimin e KMD-së mbi prarinë e diskriminimit të tërthortë duke u shprehur se: *“Nota mesatare e ciklit I dhe II të studimit mund të jetë kriter vlerësues nëse të gjithë kandidatët i përmbushin të gjitha kriteret. Vendosja e kriterit të notës mesatare konsiderohet i arsyeshëm kur ajo lidhet me të njëjtin nivel të kualifikimit akademik, pasi prezumohet se në kushtet e disponimit të të njëjtës diplomë, kandidati mbi prapenë një note mestare garanton njohuritë e kënaqshme të vlerësuara nga stafi pedagogjik që e ka testuar më parë atë, pra plotëson standardin e punësimit të personelit të kualifikuar. Vendosja e mesatares për diplomat e cikleve më të ulëta e zhvleftëson një titull shkencor më të lartë, i cili duke qenë në rastin e paditësit në fushën e kërkuar nga Departamenti, e ka vendosur atë në një pozitë të pafavorshme ndaj kandidatëve që nuk kishin studime të thelluara në fushën përkatëse, sikundër prezumon fitimi i gradës shkencore “Doktor”.*” (Shih vendimin Nr. 304, datë 06.02.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

ORIGJINA SHOQËRORE, LINDJA DHE PRONA

Origjina shoqërore ‘i referohet statusit shoqëror të trashëguar të një personi’. Kjo karakteristikë mund të ketë të bëjë me pozicionin që individët kanë fituar për shkak të lindjes në një klasë të veçantë shoqërore ose bashkësi (të tilla si ato të bazuara në etni, fe ose ideologji), ose nga një situatë sociale, e tillë si varfëria dhe të pastrehët. Për më tepër, shkak i lindjes mund t’i referohet statusit të dikujt si i lindur jashtë martese, apo i birësuar.²¹⁴ Shkak i mbrojtur i “pronës” mund të lidhet me statusin e dikujt në lidhje me tokën (siç është qenia qiramarrës, pronar ose banor i paligjshëm), ose në lidhje me pasuri të tjera.²¹⁵

Jurisprudenca ndërkombëtare ka mbajtur qendrimin se këto tre shkaqe është e mundur që të shihen si të ndërlidhura, sepse lidhen me një status që i atribuohet një individ në bazë të

214 Shih Wolter dhe Sarfert kundër Gjermanisë, Nr. 59752/13 dhe 66277/13, 23 mars 2017 dhe

Fabris kundër Francës [DHM], Nr. 16574/08, 7 shkurt 2013.

215 Shih Manuali 2018, fq.218.

një *karakteristike të trashëguar biologjike, ekonomike ose sociale*. Si të tilla ato mund të jenë të ndërlidhura gjithashtu me racën dhe përkatësinë etnike. Përveç shkakut të “lindjes”, pak çështje janë çuar përpara GJEDNJ-së në lidhje me këto shkaqe.²¹⁶

Nga hulumtimi rezultoi vetëm një çështje e trajtuar nga gjykata nga këndvështrimi i shkakut të mbrojtur të origjinës shoqërore, megjithatë ajo nuk shënon ndonjë risi në praktikën gjyqësore, pasi mungon tërësisht trajtimi sipas zhvillimeve ndërkombëtare të mbrojtjes së kësaj karakteristike apo ndërveprimit të saj me shkaqe të tjera. Ndryshe nga KMD-ja, që nuk ka konstatuar diskriminim të ankuses, gjykata ka arritur në përfundimin se: *“Punëdhënësi nuk ka mundur të argumentojë se situata e palës paditëse, punëmarrëses (rrethanat familjare dhe ekonomike) nuk kanë qenë determinuese në zgjidhjen e kontratës së punës për shkak të “performancës së dobët” pas tetë vjet punësimi. Punëdhënësi nuk arriti të bindë gjykatën mbi bazë provash se nuk ka bërë dallim apo përjashtim të punonjëses për shkak të gjendjes së saj.”* (Shih vendimin Nr. 493, datë 18.02.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

SHOQËRIMI

Jurisprudenca ndërkombëtare i ka bërë një interpretim të gjerë shtrirjes së shkakut të mbrojtur të “shoqërimit”. Ai mund të përfshijë *“diskriminimin për shkak të shoqërimit”*, ku viktimat e diskriminimit nuk është vetë personi me karakteristikën e mbrojtur. Diskriminimi për shkak të shoqërimit ndryshe nënkupton situata ku shkak i mbrojtur lidhet me një person tjetër të lidhur në një mënyrë apo tjetër me aplikantin.²¹⁷

Në disa raste gjykatat mund të ndodhen përpara rastit kur ankuesi (paditësi) nuk pretendon trajtimin diskriminues për shkak të ndonjë paaftësie të tij, por mund të pretendojë trajtimin e pafavorshëm për shkak të aftësisë së kufizuar të një personi të afër, siç mund të jetë fëmija, me të cilin ai jeton, ose për të cilin ankuesi kujdeset. Kjo e bën të domosdoshme që autoritetet e zbatimit të Ligjit të fillojnë një analizë të detajuar të arsyetimit pas trajtimit më pak të favorshëm, duke kërkuar prova se shkak i mbrojtur, edhe pse nuk përbën një karakteristikë të ankuesit por të dikujt tjetër që ka lidhje me të, është shkak i këtij trajtimi, pavarësisht nëse është i drejtpërdrejtë apo i tërthortë.

216 Shih vendimet e GJEDNJ, Mazurek kundër Francës (Nr. 34406/97), 1 shkurt 2000 dhe Chassagnou dhe të tjerët kundër Francës, Nr.25088/94, 29 prill 1999.

217 Në çështjen Guberina kundër Kroacisë (2016), autoritetet vendase dështuan të marrin parasysh nevojat e një fëmije me aftësi të kufizuara gjatë përcaktimit të së drejtës së babait të tij për lehtësim tatimor në blerjen e pronës së përshtatur. Gjykata u shpreh se diskriminimi i babait për shkak të aftësisë së kufizuar të djalit ishte një formë e diskriminimit për shkak të shoqërimit. Shih gjithashtu vendimet e GJEDNJ-së në çështjet Molla Sali kundër Greqisë [DHM], 2018; Škorjanec kundër Kroacisë, 2017, § 55; Weller kundër Hungarisë, 2009, § 37.

GJEDNJ-ja ka mbajtur qendrimin se: **“...në rastin konkret pyetja që ngrihet është se në çfarë shkalle ankuesi, i cili edhe pse nuk i përket vetë një grupi të disavantazhuar, përsëri vuan trajtim më pak të favorshëm për shkak të aftësisë së kufizuar të fëmijës së tij.”**²¹⁸ Të njëjtën linjë interpretimi ka ndjekur edhe GJED-ja, e cila ka marrë në analizë raste kur një punëmarrës/e trajtohet në mënyrë të pafavorshme në punë, për shkak të faktit se fëmija/ët janë me aftësi të kufizuara. Invaliditeti i fëmijës mund të sjellë vonesa në punë me raste të caktuara dhe punëmarrëses/it i duhet të kërkojë leje që orari t’i përshtatet nevojave të fëmijës. Në një situatë të ngjashme kërkesat e kërkuarës u refuzuan nga punëdhënësi dhe ajo u kërcënua me pushim nga puna, duke marrë njëkohësisht komente abuzive në lidhje me gjendjen e fëmijës. GJED-ja pranoi si krahasues kolegët e saj në vende pune të ngjashme dhe me fëmijë, duke konstatuar se atyre iu ishte krijuar nga puna fleksibiliteti që kërkonin. Gjykata pranoi gjithashtu se kjo përbënte diskriminim për shkak të aftësisë fizike të kufizuar të fëmijës së saj.²¹⁹

Rastet e marra në shqyrtim nga gjykatat rezultojnë shumë të pakta në numër. Gjykatat e marrin të mirëqenë praninë e sjelljes diskriminuese në marrëdhëniet e punësimit, duke e pranuar shkakun diskriminues, si i provuar me vendim të KMD-së, të paankimuar, dhe si i tillë me fuqi të plotë prove të pakontestueshme lidhur me shkakun e vërtetë të largimit nga puna. *Shoqërimi pretendohet për shkak të lidhjeve të ngushta të ankuesve me persona si bashkëshorti, apo dhëndri të cilët kanë bindje politike të ndryshme nga ato të punëdhënësit ose kanë pasur lidhje të mëparshme me të, por i kanë përfunduar për shkak të ankesave, duke qenë edhe të viktimizuar.* Edhe pse gjykatat konstatojnë diskriminim për të njëjtin shkak të mbrojtur, qendrimi i tyre ndaj të drejtës për dëmshpërblim është i ndryshëm, duke krijuar kështu konfuzion nëse dëmi llogaritet sipas nenit 608 të Kodit Civil, apo nenit 146 të Kodit të Punës.

Në një nga rastet e përzgjedhura, ankuesi është larguar nga puna për shkak të pushimit kolektiv. Gjatë bisedimit me përfaqësues të sindikatave u kërkuar që gjatë pushimit kolektiv të zbatoheshin disa kriterë objektive si arsimi, kualifikimi, vjetërsia në punë, të cilat kishin për qëllim mbrojtjen e punonjësve të kualifikuar dhe ata që plotësonin disa kushtet specifike, duke u caktuar edhe një mënyrë pikëzimi për secilin kriter. Paditësi, me pretendimin se kontrata e punës ishte zgjidhur pa shkaqe të arsyeshme, i është drejtuar KMD-së duke pretenduar se ishte trajtuar në mënyrë të pabarabartë me punonjësit e tjerë, *duke u diskriminuar për shkak të bindjeve politike dhe për shkak të shoqërimit me dhëndrin e tij, i cili me parë kishte mbajtur pozicione të larta drejtuese pranë punëdhënësit, por për shkak se hapur disa procese gjyqësore kundër tij, edhe ai*

²¹⁸ Shih Guberina kundër Kroacisë, paragrafët 76-77.

²¹⁹ Shih GJED, Kolmen kundër Studiove Ligjore Attridge dhe Steve, Çështja C-303/06 [2008] I-5603, 17 korrik 2008.

ishte diskriminuar për shkak të bindjeve politike dhe në formën e viktimizimit nga i njëjti punëdhënësi.

Gjykata, pasi ka marrë në analizë dokumentacionin e punonjësve të tjerë me cilësinë e krahasuesit, ka arritur në përfundimin se: **“Vlerësimi i kriterëve të paditësit me pikë është bërë në mënyrë jo të drejtë dhe pabarabartë me punonjësit e tjerë. Gjykata e ka vlerësuar të paprovuar diskriminimin për shkak të bindjeve politike, me argumentin se paditësi nuk paraqiti asnjë provë për të provuar anëtarësinë e tij në ndonjë forcë politike. Situata diskriminuese e paditësit ka filluar pasi gjykata ka shpallur vendimin që lidhej me padinë e paraqitur nga dhëndri i tij. Paditësi është transferuar në një pozicion më të ulët, pa pëlqimin e tij...Pas këtij momenti trajtimi diskriminues është përqësuar, duke u trajtuar në mënyrë të pabarabartë dhe disfavorizuese gjatë procedurës së vlerësimit në kuadër të aplikimit të pushimit kolektiv nga puna.”** (Shih vendimin Nr. 1131, datë 29.07.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)

Në një çështje tjetër gjykata e ka pranuar si të bazuar pretendimin e ankueses për *diskriminim për shkak të shoqërimit, gjendjes civile dhe bindjes politike të bashkëshortit*. Vendimi nuk përmban ndonjë analizë të detajuar të sjelljeve diskriminuese të punëdhënësit, pasi diskriminimi merret i mirëqenë për shkak të vendimit të KMD-së, i cili nuk është ankimuar nga punëdhënësi, duke marrë kështu formë të prerë. (Shih vendimin Nr. 2247, datë 07.10.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

PËRKATËSIA NDAJ NJË GRUPI TË CAKTUAR

Ky shkak i mbrojtur përfshihet në kategorinë “statuse të tjera” të parashikuar nga neni 14 i KEDNJ-së. Për sa i takon mbrojtjes ajo garantohet në kuadër të lirisë së organizimit, e parashikuar si e drejtë më vete nga neni 11 i Konventës. GJEDNJ-ja e konsideron lirinë e organizimit në sindikata si e drejtë e cila gjen rregullim në pikën 1 të nenit 11, liri e cila mund t’i nënshtrohet kufizimeve të ligjshme për punonjësit e forcave të armatosura, policëve, administrates shtetërore. Neni 11 gjen zbatim ndaj punëdhënësit, si në rastin kur marrëdhëniet e punësimit rregullohen nga e drejta publike, ashtu edhe nga e drejta private. Neni 11 synon mbrojtjen e individëve nga ndërhyrjet arbitrare të autoriteteve publike, por gjithashtu përcakton detyrime pozitive të shtetit për të siguruar gëzimin efektiv të këtyre të drejtave. GJEDNJ-ja në mënyrë të vazhdueshme ka pranuar se neni 11 mbron interesat profesionale të anëtarëve të sindikatave dhe zhvillimin e tyre. Anëtarësia në sindikata gëzon mbrojtje gjyqësore nga diskriminimi.²²⁰

²²⁰ Shih Danilenkov dhe të Tjerë kundër Rusisë, 2009.



Analiza e vendimeve gjyqësore nxorri në pah faktin se përkatësia e ankuesve ndaj një grupi të caktuar, kryesisht sindikatë ose shoqatë, me cilësinë e drejtuesit ose anëtarit të saj, si i përndjekur politik, apo edhe subjekt me aftësi të kufizuara (fizike apo mendore) mund të përbëjë arsye për trajtim diskriminues nga ana e punëdhënësve apo autoriteteve të tjera publike.

Gjykatat e juridiksionit administrativ përgjithësisht i kanë lënë në fuqi vendimet e KMD-së, duke i rrëzuar si të pabazuara pretendimet e autoriteteve publike apo private. Në disa raste të pakta konstatohen qendrimet të ndryshme të gjykatave sa i takon analizës së veprimeve të institucioneve:

- (i) disa gjykata i vlerësojnë të paligjshme veprimet e kryera gjatë zbatimit të strukturave të reja apo riemërimit të punonjësve pas pushimit kolektiv nga puna, mospërzgjedhjen e tyre në strukturë të caktuar, apo edhe largimin nga puna, pasi ato ndodhin pikërisht për shkak të karakteristikës së mbrojtur e shprehur në një rol, pozicion apo edhe statusin të veçantë të punëmarrësve;
- (ii) në disa raste të tjera, karakteristika e veçantë e ankuesit nuk ka qenë e mjaftueshme që gjykata t'i konsideronte diskriminuese veprimet e punëdhënësit për transferimin apo largimin nga puna të Kryetarit të Sindikatës. (Shih vendimet Nr.1032, datë 03.10.2016 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, Nr. 2699, datë 19.06.2017 dhe Nr. 1712, datë 24.07.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

Pretendimi për diskriminim analizohet referuar standardit të interpretimit të diskriminimit sipas testit të elaboruar gjerësisht nga GJEDNJ-ja nga disa vendime. Skema analitike prej tri kriteresh kumulative, të cilën e kemi sjellë në vëmendje në fillim të këtij studimi, ka qenë qasja e referuar nga disa gjykata. Hulumtimi evidentoi edhe qendrimet të kundërta të gjykatave, të cilat edhe pse bëjnë pjesë të arsyetimit kriteret kumulative të testit të proporcionalitetit, ato arrijnë në përfundime të ndryshme.

Ashtu si në shumicën e vendimeve gjyqësore, ku elementet e skemës analitike vetëm përmenden pa u analizuar apo përballur me faktet dhe provat e administruara, gjykatat ndjekin të njëjtën qasje duke e kufizuar barrën e provës vetëm mbi palën që pretendon diskriminimin, duke e vendosur atë në një situatë të disfavorshme sa i takon mundësisë objektive dhe të arsyeshme për të justifikuar se është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për një karakteristikë të dallueshme të tij në raport me të ngjashmit apo të barabartët me të. Gjykata arsyeton se: *"Vetëm fakti i qenies anëtar i sindikatës së naftës është i pamjaftueshëm për të arritur në konkluzionin se ai është diskriminuar nga shoqëria...Paditësi nuk solli asnjë provë për të provuar se veprimet e shoqërisë janë kryer për shkak të qenies si Kryetar i sindikatës"*. (Shih vendimin Nr. 1031, datë 03.10.2016 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)

Qasja e kundërt vërehet në analizën e Gjykatës së Apelit, e cila sjell një qendrim të hollësishëm të qasjes interpretative që duhet ndjekur gjatë shqyrtimit të pretendimeve për diskriminim, si vijon:

- 1- ***Të ekzistojë një trajtim i diferencuar i personit në raport me tjerët, të cilët ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme.***
 - Përfundimi i kontratës së punës në përfundim të periudhës së provës, ndërkohë që dy punonjësit e tjerë që kishin filluar punë në të njëjtat kushte me të, kishin lidhur normalisht kontratën e punës dhe vijonin punën edhe gjatë gjyqimit në apel të çështjes. I padituri, i cili pretendoi se punonjësit e larguar ishin disa, nuk solli prova në seancë, gjë që tregoi se paditësi ishte punonjësi i vetëm i larguar, ndërkohë që punonjësit e tjerë vijonin punën normalisht. Nisur nga këto prova provohet **kushti i parë** i diskriminimit, sipas të cilit i padituri kishte bërë një sjellje diferencuese në marrëdhënien e punësimit me paditësin në raport me të punësuarit e tjerë të shoqërisë në të njëjtat rrethana.
- 2- ***Trajtimi i diferencuar të ketë ndodhur për një nga shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1 të Ligjit Nr. 10 221/2010.***
 - I padituri para, gjatë dhe pas punësimit ka mbajtur detyrën e Kyetarit të Federatës së Sindikatës së Naftës dhe nënkryetarit të Konfederatës sindikale në shërbimin publik e privat në Shqipëri. Provohet

veprimtaria e spikatur e tij si dhe kundërshtimi i politikave ekonomike dhe strukturore në planin e punësimit të largimeve nga puna dhe të mungesës së nënshkrimeve të kontratës kolektive.

3- **Trajtimi diferencuar të ketë sjellë vështirësinë apo pamundësinë e këtij personi për të ushtruar të drejtat dhe liritë e njohura nga kushtetuta, aktet ndërkombëtare të ratifikuara apo ligje të tjera në fuqi.**

- *Cenimi i të drejtës së paditësit për punësim ka sjellë vështirësi në ushtrimin e të drejtave kushtetuese për pjesëmarrje dhe organizim sindikal në mbrojtje të të drejtave të punonjësve. Largimi nga puna përbën një shembull negativ për cenimin e veprimtarisë së sindikatave në tërësi, që ka për qëllim kufizimin e veprimtarisë së tyre për shkak të efektit ngrirës që sjell largimi nga puna ose mosrekrutimi në punë i përfaqësuesve ose pjesëmarrësve aktivë në sindikata në raport me persona të tjerë.* (Krahaso vendimin Nr.1031, datë 03.06.2016 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier dhe vendimin Nr.911, datë 01.11.2018 të Gjykatës së Apelit Vlorë)

ÇDO SHKAK TJETËR

Kategoria “*statuse të tjera*” ka marrë kuptim falë jurisprudencës interpretuese të GJEDNJ-së e cila e ka zhvilluar këtë koncept duke përfshirë disa shkaqe si atësinë,²²¹ statusin martesor,²²² anëtarësinë në një organizatë,²²³ gradën ushtarake,²²⁴ atësinë e një fëmije të lindur jashtë martese,²²⁵ vendbanimin.²²⁶ Disa prej tyre përputhen edhe me ato të zhvilluara sipas të drejtës së BE-së, si p.sh., *orientimi seksual, mosha, dhe aftësia e kufizuar.*²²⁷

Ashtu siç e kemi theksuar edhe në fillim të këtij studimi, teknika legjislative e formulimit të nenit 1 dhe parashikimi i një liste

221 GJEDNJ, Weller kundër Hungarisë (Nr. 44399/05), 31 mars 2009.

222 GJEDNJ, Petrov kundër Bullgarisë (Nr. 15197/02), 22 maj 2008.

223 GJEDNJ, Danilenkov dhe të tjerët kundër Rusisë, 30 Korrik 2009 (sindikata); Organizata Grande Oriente d'Italia di Palazzo Giustiniani kundër Italisë (Nr. 2) (Nr. 26740/02), 31 maj 2007 (freemasons).

224 GJEDNJ, Engel dhe të tjerët kundër Vendeve të Ulta (Nr. 5100/71, 5101/71, 5102/71, 5354/72 dhe 5370/72), 8 qershor 1976.

225 GJEDNJ, Sommerfeld kundër Gjermanisë [DHM] (Nr.31871/96), 8 korrik 2003; Sahin kundër Gjermanisë [DHM] (Nr.30943/96), 8 korrik 2003.

226 GJEDNJ, Karson dhe të tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar [DHM] (Nr. 42184/05), 16 mars 2010.

227 GjED-ja në çështjen Alexandru Enache kundër Rumanisë, 2017, u shpreh se legjislati kombëtar që lejon shtyrjen e një dënimi me burg për nënat, por jo baballarët, me fëmijë të vegjël ishte i justifikuar në mënyrë që të merrej parasysh lidhja e veçantë midis një nëne dhe fëmijës së saj gjatë vitit të parë të jetës së fëmijës (76 §).

jo shterruese shkaqesh të mbrojtura, e cila përmbillet me “çdo shkak tjetër” ka mundësuar krijimin e një norme me fund të hapur. Kjo do të thotë se marzhi i vlerësimit dhe interpretimit të organeve të barazisë, përfshi këtu edhe gjykatat, është i gjerë sa i takon zgjerimit të listës së shkaqeve, marrë në konsideratë edhe praktikatat ndërkombëtare në këtë drejtim.

Gjatë hulumtimit u konstatua një rast ku diskriminimi i një punonjëseje të larguar nga puna ditën e kthimit në punë, pas përfundimit të lejes së lindjes, u vlerësua nga KMD-ja si diskriminues parë nga këndvështrimi i tri karakteristikave dalluese që ajo mbartte: *shtatzënia, amësia dhe gjinia*. E veçanta e rastit në fjalë qëndron tek risia që sjell KMD-ja dhe bashkë me të edhe gjykata, me përfshirjen e karakteristikës “*amësi*” në kategorinë “çdo shkak tjetër”, duke krijuar një qëndrim të parë të shprehur në këtë drejtim përmes interpretimit të zgjeruar dhe në harmoni të shkaqeve të mbrojtura, nisur nga specifikat e çështjes.

Vlerat e vendimit gjyqësor, përveç faktit që është i pari në këtë drejtim, qëndrojnë edhe në qasjen strukturore dhe përmbajtësore të tij, pasi ai sjell në vëmendje një tërësi instrumentesh ndërkombëtare që garantojnë mbrojtjen e grave në fushën e punësimit e veçanërisht gjatë periudhës së shtatzënisë, gjatë lejes së lindjes, si pas përfundimit të saj. ***Vendimi sjell një panoramë të plotë të mbrojtjes së grave, duke filluar nga nenet 18 e 54 të Kushtetutës, në mbrojtjen e veçantë që ofron neni 14 i KEDNJ-së, duke vijuar me Kartën Sociale Evropiane, Direktivën e Këshillit 2000/78/KE e 27.11.2000 “Për caktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”, e më pas Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW), Konventën Nr. 183 “Mbrojtja e amësisë”, duke përfunduar me kuadrin ligjor shqiptar si Kodi i Punës, Ligji “Për sigurimet shoqërore”, Ligji Nr. 9970/2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”, dhe Ligji Nr.10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.***

Një element tjetër i veçantë i vendimit qëndron tek interpretimi i tërësisë së garancive të mësipërme nën dritën e parimit të zhvendosjes së barrës së provës, të parashikuar nga neni 82 i KPA-së. Konkretisht, gjykata arsyeton se: “*Pala e cila ka paraqitur ankesën ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues*”. Kjo mund të realizohet në njërën nga dy mënyrat e mëposhtme: ***(1) Duke vërtetuar se nuk ka lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm ose të pabarabartë: (2) Duke demonstruar që, megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e përmendur, ekziston një justifikim i arsyeshëm dhe objektiv. Nëse subjekti kundër të cilit drejtohet ankesa nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.***”

Veçanërisht në lidhje me karakteristikën “amësi”, gjykata, pasi ka marrë në analizë tërësinë e fakteve dhe provave që kanë rezultuar nga shqyrtimi gjyqësor, arrin në përfundimin se: “Nga ana e punëdhënësit në ndërprerjen e marrëdhënieve të punës është marrë në konsideratë fakti se ankuesja ishte tashmë nënë e një fëmije që akoma nuk ka mbushur 1 vit dhe, për rrjedhojë ka argumentuar se detyrimet përkatëse të amësisë nuk do ta lejonin të kryente si më parë detyrat e saj dhe, për pasojë, ka marrë vendim për largimin e ankuses, e cila ishte me leje lindje dhe pritej të rikthehej në pozicionin e mëparshëm të punës, pavarësisht se kishte më tepër kohë që punonte pranë këtij projekti....Amësia ka qenë shkak vendimtar për largimin nga puna”. (Shih vendimin Nr.3525, datë 21.12.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Gjatë analizës janë konstatuar edhe çështje të tjera ku gjykata ka konstatuar diskriminimin e ankuesve për shkaqe të cilat nuk gjenden të renditura në nenin 1, por që vetëm me interpretim të zgjeruar mund të përfshihen në kategorinë “çdo shkak tjetër”.

Në rastin e analizuar në vijim, ankuesja ka pretenduar **diskriminimin për shkak të mosmarrjes në shqyrtim të një kërkesë** nga KLD-ja për rikthim në pozicionin e mëparshëm si gjyqtare pas përfundimit të mandatit si anëtare e KQZ-së. Rasti kishte të bënte me zbatimin e ndryshëm në dy situata identike të lidhura me detyrimin ligjor për të rikthyer në pozicionin e mëparshëm të punës si gjyqtar anëtarin e KQZ-së në përfundim të mandatit. Ndërsa në një rast KLD-ja e kishte pranuar kërkesën, në rastin në fjalë ajo e kishte refuzuar atë. Në vlerësimin e gjykatës: “Në kushtet kur u provua se për shkak të Ligjit situata e paditësit në paraqitjen e kërkesës pranë palës së paditur KLD është identike me situatën e A.L., dhe pala e paditur nuk provoi pse ishte ky diferencim në trajtimin e kërkesave nga pala e paditur, dhe se ky diferencim kishte një shkak ligjor, atëherë gjykata konkludon se në rastin e paditëses konstatohet ekzistenca e diskriminimit në rastin kur kërkesa e saj nuk është marrë në shqyrtim nga pala e paditur”. Bazuar në këtë konstatim gjykata ka vijuar analizën për të vlerësuar dëmin bazuar në nenin 608 dhe 625 të KC-së, pa u shoqruar nga ndonjë analizë mbi shkakun e mbrojtur të përfshirë rishitaz në kategorinë “çdo shkak tjetër”. (Shih vendimin Nr. 7462, datë 17.12.2014 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Çështja e mësipërme është shqyrtuar edhe nga Gjykata e Apelit, e cila referuar shkaqeve të mbrojtjes sipas nenit 1 të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” e ka qartësuar këtë aspekt të vendimmarrjes, duke u shprehur se “... asnjë nga rastet e parashikuara në këtë dispozitë nuk gjejnë zbatim në rastin e paditëses. I vetmi pretendim i saj si rrethanë diskriminuese ka të bëjë me faktin se ajo

në cilësinë e anëtares së KQZ-së ka përfaqësuar një subjekt politik të caktuar, për shkak të së cilës paditësja pretendon se nuk është trajtuar në mënyrë të barabartë me subjekte të tjerë në kushte të njëjta apo të ngashme. Ky fakt do të përbënte objekt diskutimi në raport me nenin 1 të Ligjit, vetëm nëse kërkesa e saj do të ishte marrë në shqyrtim nga pala e paditur dhe për shkak të përfaqësimit të saj politik në KQZ, pala e paditur do ta kishte refuzuar kërkesën për rikthimin në pushtetin gjyqësor.” (Shih vendimin Nr. 1106, datë 16.03.2017 të Gjykatës Administrative të Apelit)

KMD-ja ka marrë në shqyrtim edhe ankesën e një punonjëseje, e cila është pezulluar nga puna për shkak të nisjes së procedimit penal në ngarkim të saj edhe personave të tjerë për akuzën e korrupsionit pasiv në bashkëpunim. Në përfundim të procedimit penal, ankuesja është shpallur e pafajshme dhe është rikthyer në detyrë në vitin 2012. Pas përfundimit të marrëdhënieve të punës në vitin 2015, ankuesja i është drejtuar KMD-së, që ka konstatuar **diskriminimin e saj edhe për shkak të dënimit penal**, duke urdhëruar rikthimin në punë të ankuses. Ky vendim është ankimuar nga punëdhënësi në gjykatë, e cila ka vendosur pranimin e padisë me argumentin se: “... në asnjë nga deklaratat e marra nga punonjësit dhe në asnjë nga dokumentet e verifikuara dhe të administruara nga inspektorët e KMD-së nuk ka asnjë prononcim nga të tretë që të referojnë se shkak për largimin nga puna të ketë qenë procedimi i saj penal në të shkuarën. **Humbja e besimit nga titullari i subjektit punëdhënës për vazhdimin e marrëdhënies së punës nga punëmarrësi dhe diskriminimi i punëmarrësit në raportet e punës janë dy situata të ndryshme ligjore.** Vetëm fakti i largimit nga puna nuk mjafton që të konkludohet se kemi të bëjmë me diskriminim, aq më tepër kur punëdhënësi mban qëndrimin se punëmarrësja ka shkelur detyrimet kontraktuale nëpërmjet disa veprimeve të evidentuara ndaj saj, sqaruar në ecuri të këtij gjykimi dhe më lart në vendim.” (Shih vendimin Nr. 6404, datë 17.12.2015 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në një rast tjetër, pretendimi për diskriminim parashtrohet nga një individ me cilësinë e subjektit tatimpagues, i cili pretendonte se arsyeja e vërtetës e vendosjes së detyrimit tatimor ishte *gjendja financiare* (favorizim pa të drejtë të konkurrentëve në biznesin e farmaceutik). Gjykata ka vendosur të thërrasë KMD-së me cilësinë e personit të tretë, por vendimi në fakt nuk parashtroi asnjë argument të KMD-së dhe as merr në shqyrtim situatën e pretenduar të diskriminimit, duke ngritur kështu dyshime serioze në lidhje me respektimin e standardit të arsyetimit të vendimit. (Shih vendimin Nr. 272, datë 28.02.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Vlorë)

Mohimi i përshtatjes së arsyeshme

“Mohim i një përshtatjeje të arsyeshme” është ajo formë diskriminimi që ndodh kurdoherë kur ka një mohim ose kundërshtim për të kryer ndryshime ose rregullime të domosdoshme e të përshtatshme, që nevojiten në një rast të veçantë dhe nuk imponojnë një barrë të tepruar, me qëllim që të sigurohet gëzimi dhe ushtrimi në baza të barabarta i të drejtave dhe lirive themelore, të njohura në kuadrin ligjor kombëtar, për personat me aftësi të kufizuara, ose të ndodhur në kushtet e tjera të përmendura në nenin 1 të këtij ligji.

Termi “përshtatje e arsyeshme” është ndër të paktët shkaqe të mbrojtura që i është nënshtruar testit të kushtetutshmërisë në vitin 2013. Kontrolli kushtetues solli një analizë të hollësishme të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit nga këndvështrimi i standardeve ndërkombëtare që garantojnë të drejtat e personave me aftësi të kufizuara, duke u shprehur se: *Detyrimi për “përshtatjen e arsyeshme”, vetëm ndaj kategorisë së personave me aftësi të kufizuara, është një diferencim kushtetues (i përligjur dhe objektiv), në funksion të garantimit të zbatimit të parimit të barazisë ndaj kësaj kategorie.”*²²⁸

Koncepti në fjalë është i parashikuar nga neni 2 i KPAK-ut, sipas të cilit, “përshtatje e arsyeshme” do të thotë **modifikimi i nevojshëm dhe i duhur**, apo përshtatje që nuk imponon **barrë disproporcionale ose të tepruar**, në një çështje specifike, me qëllim për t’i siguruar personit me aftësi të kufizuara, gëzimin ose ushtrimin e të drejtave dhe lirive themelore mbi baza barazie, njësoj si të tjerët.

Direktiva 2000/78 e KE “Mbi krijimin e kuadrit rregullator për trajtim të barabartë në marrëdhëniet e punësimit”, në nenin 5, përcakton se “... për të garantuar zbatimin e parimit të barazisë, në raport me personat me aftësi të kufizuara, duhet të ofrohet “përshtatja e arsyeshme”, duke diktuar që çdo punëdhënës duhet të marrë masat e përshtatshme, me qëllim që personit me aftësi të kufizuara t’i sigurohet akses, të përfshihet, të zhvillohet në punë, përveç rasteve kur këto masa do të përbënin një barrë disproporcionale për të (punëdhënësin).

GJEDNJ-ja, gjithashtu, është shprehur mbi konceptin “përshtatje e arsyeshme”, në lidhje me një çështje, ku pretendimi bazohej në diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore, duke sqaruar se **trajtimi i diferencuar mund të jetë i pajustificuar, kur nuk bëhen përshtatje të arsyeshme, në mënyrë që të drejtat themelore të kufizohen më pak, por edhe qëllimi i ligjvënës të arrihet.**²²⁹

²²⁸ Shih vendimin Nr.48, datë 15.11.2013 (www.gjk.gov.al)

²²⁹ Ibid, ku referohet çështja Glor kundër Zvicrës, aplikimi Nr.13444/04, vendim i datës 6.11.2009.

Ndërsa termi “barrë e tepruar” është parashikuar në Ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi” në përputhje me konceptin e ofruar nga KPAK-u, në kuadrin e parimit të proporcionalitetit dhe balancimit të interesave të kryqëzuara të personave me aftësi të kufizuara dhe atyre entiteteve publike apo private, që duhet t’u garantojnë përshtatje të arsyeshme. Për më tepër, termi “barrë e tepruar” ka gjetur vend dhe në nenin 20/3 të Ligjit, specifikisht në fushën e të mirave dhe shërbimeve dhe ku qartësisht del kuptimi i këtij termi, si barrë e cila nuk duhet të jetë e shpërpjesëtuar (e tepruar) për personin që ofron të mirat apo shërbimet dhe që ka detyrimin të bëjë përshtatjet e duhura dhe të nevojshme.²³⁰ Pyetja që u ngrit gjatë gjyqësorisë kushtetuese lidhur me termin “barrë e tepruar”, ishte se duke mos pasur parashikime në ligj që ta bëjnë të matshme barrën e tepruar, personat me aftësi të kufizuara ndodhen përballë rrezikut që për ta të përcaktohen rregulla dhe kritere që i diferencojnë nga qytetarët e tjerë. Në vlerësimin e Gjykatës, mungesa e kritereve përcaktuese në ligj të “barrës së tepruar”, nuk krijon papajtueshmëri me Kushtetutën, pasi janë organet zbatuese dhe kontrolluese të respektimit të këtij ligji, të cilat do të kenë mundësi të interpretojnë “përshtatjen e arsyeshme” rast pas rasti. Ky interpretim do të realizohet nga këto organe në varësi të natyrës së pretendimeve si dhe mundësisë për kryerjen e rregullimeve/ndryshimeve të arsyeshme nga ana e subjektit, mbi të cilin bie detyrimi i përshtatjes dhe mbi të cilin nuk duhet imponuar barrë disproporcionale.²³¹

Nga analiza e vendimeve gjyqësore rezulton se ky shkak diskriminimi është trajtuar vetëm në një vendim, qartësia me të cilën ai analizon rolet dhe përgjegjësitë e institucioneve shtetërore në raport me gëzimin e të drejtave të njohura nga Kushtetuta dhe Instrumente ndërkombëtare duket se përmbush qasjen interpretuese të Gjykatës Kushtetuese.

Rasti ka të bëjë me një fëmijë të mitur me një dëmtim të rëndë në dëgjim, që ka si të vetmen mënyrë korrigjimi vendosjen e menjëhershme të një aparati implant koklear, pasi në të kundërt krijohet invaliditet i përhershëm. Sipas VKM-së Nr. 308, datë 21.05.2015 “Për miratimin e paketave të shërbimeve shëndetësore që do të miratohen nga Fondi i Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor në shërbimin spitalor”, paketa e shërbimit të implantit koklear (si një nga paketat falas për pacientët) financohet plotësisht si shërbim i rimbursueshëm nga ky Fond dhe përfshin sigurimin e pajisjes së implantit koklear si dhe procedurën e ndërhyrjes kirurgjikale për vendosjen në veshin e fëmijës. Nga pikëpamja

²³⁰ Neni 20/3 i Ligjit: “Ndalohej për një person fizik ose juridik, që ofron të mira dhe shërbime për publikun, të mos pranojë ose të kundër shtojë realizimin e ndryshimeve ose përshtatjeve të nevojshme dhe të duhura, të cilat synojnë të mundësojnë përfitimin e këtyre të mirave dhe shërbimeve nga një person me aftësi të kufizuara, për sa kohë që këto modifikime apo përshtatje nuk imponojnë një barrë të shpërpjesëtuar ose të paligjshme mbi personin që ofron të mirat dhe shërbimet.”

²³¹ Vendimi Nr.48/2013 i GJK.

teknike, VKM-ja përcakton se aparatura e impiantit koklear, sipas standardeve të BE-së, sigurohet nga Ministria e Shëndetësisë dhe e Mbrojtjes Sociale.

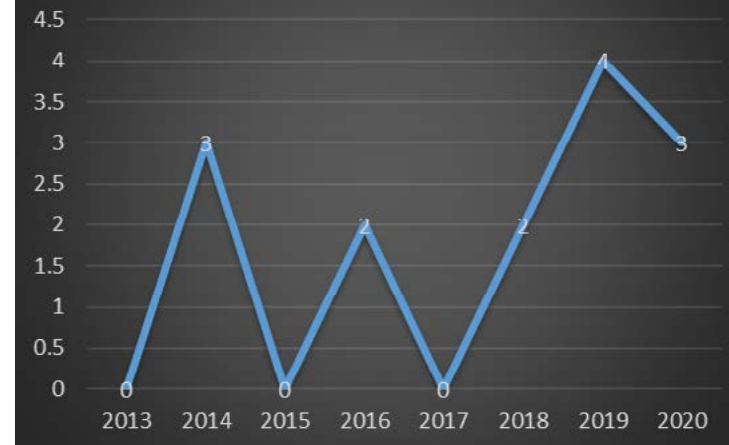
Në kushtet kur asnjë nga tri autoritetet përgjegjëse nuk ka marrë masa për t'i siguruar këtë përshtatje të arsyeshme, babai i të miturit dhe Komiteti Shqiptar i Helsinkit, i janë drejtuar gjykatës, e cila ka konstatuar **diskriminim në formën e mohimit të përshtatjes së arsyeshme** duke njohur solidarisht detyrimin e institucioneve përgjegjëse për marrjen e të gjitha masave administrative të nevojshme për sigurimin dhe vendosjen e impiantit koklear, si dhe kompensimin e dëmit në të holla për shkak të dëmtimit të shëndetit. Gjykata, referuar nenit 13 të KEDNJ-së mbi të drejtën që ka çdo person për të pasur zgjidhje efektive përpara një organi kombëtar, pavarësisht se shkelja është kryer nga persona që veprojnë në përmbushje të funksioneve të tyre zyrtare, argumenton se: **“Garantimi falas i paketës së shërbimit të impiantit koklear për të miturit me probleme të rënda dëgjimi, siç është edhe rasti i të miturit G.L., nuk përbën barrë të tepruar dhe disproporcionale, përderisa vetë shteti shqiptar ka marrë përsipër mbulimin falas të këtij shërbimi. Për shkak se pala e paditur Ministria e Shëndetësisë nuk ka marrë asnjë masë sipas detyrimeve që burojnë nga VKM-ja në fjalë për evidentimin, regjistrimin dhe realizimin e ndërhyrjes kirurgjikale për vendosjen e impiantit koklear te i mituri, pasoja ka ardhur dhe është rënduar për shkak të kalimit të kohës duke vështirësuar edhe më tepër rritjen e aftësisë për të dëgjuar dhe rikuperimin e dëgjimit.”** (Shih vendimin Nr. 1250, datë 12.04.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

VIKTIMIZIMI

“Viktimizimi” është trajtim i disfavorshëm ose pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimi a një procedimi, që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 1 të këtij ligji, lidhur me pretendimin për diskriminim të ankuesit.

Rastet e pretenduara të viktimizimit, të marra në analizë nga KMD-ja dhe nga gjykatat, janë të pakta krahasuar me numrin total të vendimeve të analizuara. Nga hulumtimi vërehet se pretendimi për viktimizim vjen i shoqëruar edhe me cenimin e shkaqeve të tjera të mbrojtura si bindja politike, përkatësia sindikale, apo gjendja shëndetsore, ndërkohë që në pjesën më të vogël të rasteve pretendohet më vete.

Viktimizimi



Për sa i takon analizës ligjore të këtij shkak diskriminimi, praktika gjyqësore mbetet e paelaboruar, pasi gjykatat në vlerësimin e situatës diskriminuese marrin të mirëqena gjetjet dhe konstatimet e diskriminimit nga KMD-ja. Një pjesë e vendimeve e kufizojnë barrën e provës vetëm te paditësi pa e zhvendosur atë, çka e bën akoma më të vështirë për ankuesin për të provuar trajtimin më pak të favorshëm të papërligjur nga arsye objektive dhe të arsyeshme.

Nga situatat e hulumtuara, shkak i viktimizimit rezultojnë të jetë:

- **Ankimi pranë Departamentin e Kontrollit të Brendshëm Administrativ dhe AntiKorrupsion për shkak të emërimit në pozicionin e drejtorit të një personi që nuk plotëson kriteret ligjore.** Fakti i denoncuar është konstatuar si shkelje edhe nga Kontrolli i Lartë i Shtetit, megjithatë ankuesja fillimisht është ulur në pozicion dhe pagë, duke u transferuar në një pozicion tjetër të papërshtatshëm për arsimin dhe profilin profesional të saj me argumentin e shkeljes së parimeve etike të administratës publike. Veprimet nga ana e punëdhënësit janë përshkallëzuar deri në zgjidhjen në mënyrë të menjëhershme të kontratës së punës. Gjykata e ka vlerësuar si të bazuar pretendimin duke arsyetuar se: **“paditësja është diskriminuar nga veprimet e padrejta të titullarit si pasojë e qendrimit parimor të saj në lidhje me emërimet në punë të eprorit të saj, i cili duke shkelur trajtimin e barabartë të shtetasve në lidhje me rekrutimin dhe përzgjedhjen në punë dhe trajtimin të punonjësve të tij gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës. Diskriminimi është i derjtpërdrejtë për shkak se është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme nga grupi i kualifikimit që ajo i përket. Paditësja është viktimizuar, pasi punëdhënësi e ka trajtuar në mënyrë**

të disfavorshme dhe me pasoja negative të ardhura si reagim ndaj një ankimi a procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë.’ (Shih vendimin Nr. 280, datë 20.02.2014 të Gjykatës së Apelit Vlorë)

- **Qendrimet kritike ndaj veprimtarisë të paligjshme dhe sjelljes jo korrekte ndaj punonjësve të punësuar me kontrata kolektive pune dhe ankimi pranë KMD.** (Shih vendimin Nr. 240, datë 24.02.2016 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)

- **Ankimi në gjykatë nga ana e punëmarrësit i urdhrit të nxjerrë në ngarkim të ankueses për zhdëmtimin e diferencës së gjetur në magazinë pas auditimit.** Po ashtu, punëmarrësi ka nxjerrë edhe një urdhër tjetër të brendshëm për transferimin e punonjës në një pozicion pune më të ulët (nga pozicioni i Përgjegjës të Materialit në atë të punëtorit të ngarkim-shkarkimit). Në këto kushte, paditësjja i është drejtuar gjykatës duke kërkuar kthimin e shumës së mbajtur për zhdëmtim dhe mos cenimin e pagës në të ardhmen, padi e cila është pranuar. Pas njohjes me padinë, punëdhënësi ka urdhëruar ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Gjykata, pasi ka marrë në shqyrtim ankimin e punëdhënësit për konstatim e pavlefshmërisë absolute të vendimit të KMD-së, ka vendosur ndryshimin e vendimit të shkallës së parë dhe rrëzimin e ankimit, duke e vlerësuar vendimin e KMD-së të nxjerrë në përputhje me kompetencat ligjore. Sa i takon masës së rikthimit në punë të paditëse, gjykata vlerëson se është rekomandim dhe jo urdhërim. (Shih vendimin Nr. 3241, datë 17.12.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

- **Ankimi në gjykatë kundër vendimit për heqjen padrejtësisht të ditëve të punës.** Situata konfliktuale ka pasur si shkak fillestar refuzimin nga ana e paditësit për të paguar nga llogaria e vet bankare në favor të një subjekti politik një shumë mujore prej 1500 lekë, duke kulmuar me pushimin e tij nga puna. Gjykata arsyeton se: ‘Këto shkaqe diskriminimi që janë shprehur me veprime të paligjshme të njëpasnjëshme dhe që kanë kulmuar me largimin e paditësit nga puna, janë njëherazi edhe ‘viktimizim’ i paditësit gjatë marrëdhënieve të punës.’ Gjykata ka vendosur konstatimin e diskriminimit dhe viktimizimit, duke i njohur ankuesit shpërbimin në 12 rroga mujore, sipas rregullimeve të nenit 146 të Kodit të Punës, kurse të afërmve të tij u ka njohur dëmin jopasuror. (Shih vendimin Nr. 174, datë 09.02.2018 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër)

- **Ankimi i masës disiplinore të dhënë ndaj punëmarrësit, i cili është ankuar mbi ndryshimin e zyrës dhe kushtet e vështira të punës.** Nga hetimi administrativ i kryer nga KMD-ja ka rezultuar se ambjenti ku punon personi i tretë nuk përmbush asnjë kriter për të qenë “ambjent pune/zyrë”, pasi nuk ka dritare për ajrosje apo ndriçim natyral, nuk ka ngrohje në ndryshim nga të gjitha ambjentet e tjera të institucionit. Gjykata, referuar një analize të kuadrit kushtetues dhe ndërkombëtar mbi standardet në punësim, arsyeton se “ndryshimi i zyrës së tij dhe kalimi në ambjentet e ish-magazinës është një moment i lidhur vetëm me paditësin dhe me asnjë punonjës tjetër dhe e pamotivuar nga asnjë nevojë objektive e institucionit. Kjo

situatë bëhet akoma më evidente kur ky moment ndodh vetëm 1-2 javë pas paraqitjes së padisë në gjykatë kundër institucionit.” (Shih vendimin Nr. 2582, datë 26.10.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

- **Caktimi i masës së sigurimit personal “arrest në burg” për veprën penale të korrupsionit pasiv,** e cila pasi është vlerësuar nga gjykata është ndryshuar në “arrest shtëpie”. Punëdhënësi, për shkak të nisjes së procedimit penal të ankuesit, ka vendosur pezullimin pa afat të caktuar deri në përfundimin e procesit gjyqësor dhe marrjen e një vendimi përfundimtar. Pala që pretendon viktimizimin është deklaruar fajtor nga gjykatat e dy shkallëve të para, ndërkohë që ka ushtruar rekurs në Gjykatën e Lartë, e cila e ka kthyer çështjen për rigjykim, proces që ka përfunduar me pushimin e çështjes me argumentin se “... nuk provohej që i pandehuri të kishte kryer veprën penale për të cilën akuzohej, me prova që e provojnë atë tej çdo dyshimi të arsyeshëm e, për rrjedhojë, vendimi për këtë të pandehur duhet të ndryshojë e çështja të pushohet”. Gjykata e ka vlerësuar të bazuar pretendimin për diskriminim në formën e viktimizimit, duke u shprehur se: “Subjekti ankues i është cenuar e drejta për t’u rikthyer në pozicionin e mëparshëm të punës përse kohë është provuar që nisja e procedimit penal kundrejt tij ishte e padrejtë dhe shkak për të cilën ishte iniciuar kishte rënë. Nga ana e palës paditëse nuk u provua që veprimet e saj kundrejt personit të tretë nuk kanë ndodhur pas ankimit të tij në gjykatë apo që ato të kishin një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe se masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale të justifikuara dhe objektive.” (Shih vendimin Nr. 3131, datë 01.12.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

UDHËZIMI PËR DISKRIMINIM

Ngacmimi dhe udhëzimi për diskriminim shihen si manifestime të veçanta të diskriminimit të drejtpërdrejtë.²³² Megjithatë KEDNJ-ja nuk e ndalon specifikisht ngacmimin ose udhëzimin për diskriminim, ajo përmban disa të drejta të veçanta që lidhen me të njëjtën fushë. Ngacmimi mund të përfshihet në të drejtën për respektimin e jetës private dhe familjare të mbrojtur nga neni 8 i KEDNJ-së, ose e drejta për të mos u trajtuar në mënyrë degraduese ose çnjerëzore sipas nenit 3, ndërsa udhëzimi për diskriminim mund të përfshihet nga neni 14, të tilla si liria e besimit ose tubimit sipas nenit 9 ose 11, në varësi të kontekstit. Në rastet kur këto akte demonstrojnë motive

232 GJEDNJ-ja ka gjetur shkelje të nenit 14 në çështjet e ngacmimit dhe udhëzimit për diskriminim në lidhje me nenin 11 që ka të bëjë me të drejtën e tubimit paqësor në çështjen Bączkowski dhe të Tjerë kundër Polonisë, 2007. Midis të tjerash, GJEDNJ-ja u shpreh se: “Gjatë ushtrimit të lirisë së shprehjes, atyre (zyrtarëve të lartë, në këtë rast Kryetarit të Bashkisë) mund t’ju kërkohej të kufizohen, duke pasur parasysh se pikëpamjet e tyre mund të merren si udhëzime nga nëpunësit civilë, punësimi i të cilëve apo edhe karriera varet nga miratimi pret tyre (zyrtarëve të lartë).”

diskriminuere, GJEDNJ-ja shqyrton pretendimet për shkelje të neneve përkatës në lidhje me Nenin 14, i cili ndalon diskriminimin.²³³

Sipas Direktivave të mosdiskriminimit, ngacmimet do të konsiderohen si diskriminim kur: (i) ndodh një sjellje e padëshiruar në lidhje me një shkak të mbrojtur; (ii) me qëllimin ose efektin e shkeljes së dinjitetit të një personi; (iii) dhe/ose krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, degradues, poshtëruës ose fytes.²³⁴ Ndërkohë asnjë nga direktivat nuk përmban ndonjë përkufizim të udhëzimit për diskriminim.

Nga hulumtimi rezulton se kjo formë diskriminimi është shfaqur kryesisht në marrëdhëniet e punësimit. Nga analiza u konstatuan pasojat negative që krijohen për punëmarrësit nëse ata bëjnë publike problematika shqetësuese mbi çështje të mirëfunksionimit të proceseve apo praktikave të ndryshme të punës si në administratat publike dhe sektorin privat. Opinione të nëpunësve konsiderohen si 'ide dhe qëndrime kritike', të cilat në praktikë kthehen në burim masash disiplinore, moskonfirmimi në pozicion apo largimi nga puna. Edhe pse rastet e kësaj forme diskriminimi në këtë analizë janë të pakta, gjykatat, si të vetmet forume ku zgjidhen mosmarrëveshjet dhe jepet drejtësia, kanë vendosur themelet për parandalimin e praktikave udhëzuese të diskriminimit, duke tërhequr edhe vëmendjen e organeve të pushtetit publik, të cilat janë të detyruara të marrin të gjitha masat pozitive, në mënyrë që në pajtim me nenin 15, pika 2 të Kushtetutës, në përbushje të detyrave të tyre, duhet të respektojnë të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, si dhe të kontribuojnë në realizimin e tyre.

Në një nga rastet e shqyrtuara, shkak i udhëzimit për diskriminim ka rezultuar qëndrimi i kundërt i ankueses, në atë kohë drejtuese e një Drejtorie Arsimore, ndaj urdhërit të ribashkimit të dy shkollave, të cilat ishin ndarë për shkak të numrit të lartë të nxënësve dhe ambjenteve të pamjaftueshme në dispozicion. Kjo situatë çoi një ngritjen e një komisioni, i cili do të vlerësonte ecurinë disiplinore të saj dhe brenda po asaj dite është vendosur edhe pezullimi nga detyra. MAS ka filluar procedurat për riorganizimin e Drejtorisë Arsimore, duke i njoftuar ankueses se ajo ishte subjekt i transferimit ose largimit nga shërbimi civil. KMD-ja, pasi ka marrë në shqyrtim ankimin e ankueses, ka konstatuar *diskriminimin në formën e udhëzimit për diskriminim dhe diskriminim e drejtpërdrejtë*, duke përcaktuar edhe detyrimin e

²³³ Shih vendimet e GJEDNJ Dordević kundër Kroacisë, Nr.41526/10, 24 korrik 2012; Catan dhe të Tjerë kundër Republikës së Moldavisë dhe Rusisë [DHM], 43370/04, 18454/06 dhe 8252/05, 19 tetor 2012.

²³⁴ Direktiva e Barazisë Raciale, neni 2 (3); Direktiva e Barazisë në Punësim, neni 2 (3); Direktiva për Mallrat dhe Shërbimet, neni 2 (c); Direktiva e Barazisë Gjinore (e rishikuar), neni 2 (1) (c).

institucioneve përgjegjëse për marrjen e masave të menjëhershme për rivendosjen e marrëdhënieve të punësimit.

Gjykata, e vënë në lëvizje mbi ankimin e MAS, ka vendosur rrëzimin e padisë si të pabazuar, me arsyetimin se: *"... nga provat e administruara rezulton se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë për sa i takon mosemërimit të përkohshëm në pozicionin e juristes dhe fillimit të ecurisë disiplinore ndaj saj. Trajtimi i pabarabartë ka nisur që në fillimin e ecurisë disiplinore për të cilën nuk pati asnjë vendim përfundimtar për shkeljet për të cilat ishte akuzuar dhe ka përfunduar në mos emërimin e saj njëlloj si punonjësit e tjerë."* Analiza ligjore e gjykatës vijon me shtjellimin e kuptimit të diskriminimit dhe veçanërisht të konceptit krahasues, por pa ndonjë analizë specifike të udhëzimit për diskriminim, duke u shprehur se: *"KMD-ja në vendimmarrjen e saj ka vërtetuar lidhjen shkakësore midis shkaqeve të pretenduara nga ankuesja sipas Ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi" dhe trajtimit të pafavorshëm të saj. Pala paditëse nuk ka sjellë ndonjë provë për të përmbysur përfundimin e arritur nga KMD-ja mbi diskriminimin e ankueses në lidhje me punonjësit e tjerë, të cilët u sistemuan në pozicionet përkatëse, kurse ankuesja nuk është konfirmuar në pozicionin e juristes."* (Shih vendimin Nr. 1991, datë 22.09.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

SHQETËSIMI

"Shqetësimi" është ajo formë diskriminimi që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilëndo nga shkaqet e mbrojtura, që ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtëruës a ofendues për atë person, si dhe trajtimi më pak i favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë.

Rastet e analizuara nga praktika gjyqësore ku shqetësimi pretendohet si formë diskriminimi janë të pakta. Në disa raste kjo formë diskriminimi pretendohet veçmas, në disa raste të tjera bashkë me shkaqe të mbrojtura si identiteti gjinor apo orientimi seksual. Vendimet e analizuara nuk sjellin ndonjë trajtim të veçantë të kësaj forme diskriminimi, pasi qasja e gjykatave është ajo e referimit shprehimisht në përkufizimin ligjor, pa ofruar ndonjë analizë të thelluar apo vështrim krahasues.

Në një nga rastet e përzgjedhura, ankuesja, punonjëse e nivelit të lartë drejtues në një institucion shtetëror, ka pretenduar se mospagimi i pagave dhe i shpërblimit të fundvitit ka qenë për shkak të gjinisë së saj dhe konfliktit institucional mes drejtuesve. Po ashtu ajo ka pretenduar diskriminimin nga punëdhënësi në formën e shqetësimit, pasi në mënyrë të vazhdueshme ka qenë nën presionin e zgjidhjes së kontratës, nën akuza të ndryshme se ishte duke kryer vepra penale dhe po ashtu kanosje dhe

akuza poshtëruese. KMD-ja ka konsideruar të bazuar vetëm pretendimin për shqetësim, duke urdhëruar marrjen e masave për ndalimin e tyre, ndërkohë e ka vlerësuar të pabazuar pretendimin për shkakun e mbrojtur të gjinsë, dhe për këtë arsye vendimi i KMD-së është ankimuar në gjykatë. Kjo e fundit rendit disa parashikime ligjore të LMD-së, pa e thelluar analizën e KMD-së në kontekstin konkret. Kjo qasje mund të konsiderohet pranushme sa kohë ankuesja nuk ka parashituar pretendime për këtë konstatim të KMD-së. (Shih vendimin Nr. 413, datë 12.12.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

DISKRIMINIMI I SHUMËFISHTË

Gjithnjë e më shumë pranohet që adresimi i diskriminimit nga perspektiva e një shkakut të vetëm nuk arrin të kapë ose trajtojë në mënyrë të përshtatshme manifestimet e ndryshme të trajtimit të pabarabartë me të cilin njerëzit mund të përballen në jetën e tyre të përditshme. Nuk ka një terminologji të vetme të vendosur lidhur me “*diskriminim i shumëfishtë*”, “*diskriminim kumulativ*”, “*diskriminim i përbërë*”, “*diskriminimi i kombinuar*” dhe “*diskriminim ndër-sektorial*”, pasi ato shpesh përdoren në mënyrë të ndërsjelltë, edhe pse këto terma kanë implikime paksa të ndryshme.²³⁵

Neni 14 i KEDNJ-së dhe Protokollin Nr. 12 e ndalojnë diskriminimin bazuar në një numër të madh shkaqesh të mbrojtura, çka do të thotë se teorikisht është e mundur paraqitja e një ankese për më shumë se disa shkaqe të mbrojtura. Për më tepër, lista jo shterruese e shkaqeve të diskriminimit e lejon GJEDNJ-në të zgjerojë dhe të përfshijë shkaqe edhe të papërmendura shprehimisht. Pavarësisht kësaj, Gjykata ndjek një qasje taktike, duke pranuar diskriminim për disa shkaqe, por pa përdorur shprehimisht termat diskriminim i shumëfishtë ose ndërsektorial.²³⁶ Nga ana tjetër, e drejta e BE-së ndjek një qasje disi të ndryshme, pasi shkaqet e mbrojtura nga Direktivat janë të renditura në mënyrë shterruese, me përjashtim të nenit 21 të Kartës së BE-së. GJED-ja mban qëndrimin se nuk mund të shtohen shkaqe të reja, duke përjashtuar mundësinë e mbrojtjes nga diskriminimi në situatë veçanërisht specifike, si për shembull mbrojtja e grave me ngjyrë. Edhe pse GJED-ja mund të kombinojë shkaqe të ndryshme, pa krijuar të reja, në praktikë kjo qasje është e vështirë, pasi Direktivat e Barazisë kanë fushë të përcaktuar veprimi.²³⁷

Gjatë analizës së vendimeve gjyqësore janë konstatuar në mënyrë të vazhdueshme raste ku pretendimi i ankuesit për diskriminim bazohet njëkohësisht në disa nga shkaqet e mbrojtura apo format e diskriminimit, si për shembull:

- aftësia e kufizuar dhe gjendja shëndetësore;
- arsimi dhe gjendja shoqërore;

²³⁵ Manuali, 2018, fq. 62.

²³⁶ GJEDNJ, N. B. kundër Sllovakisë, Nr. 29518/10, 12 qershor 2012 dhe K.C. kundër Sllovakisë, Nr.18968/07, 8 nëntor 2011

²³⁷ GJED C-443/15, David L. Parris kundër Trinity College Dublin dhe të Tjerë, 24 nëntor 2016.

- bindje politike dhe moshë;
- shoqërimi dhe bindje politike;
- moshë dhe gjinia;
- përkatësia në një grup të veçantë dhe aftësia e kufizuar;
- përkatësia në sindikatë, gjendja shëndetësore dhe viktimizimi;
- arsimi dhe gjendja shëndetësore;
- gjinia dhe përkatësia në një grup të veçantë;
- diskriminimi i drejtpërdrejtë për shkak të bindjeve politike dhe diskriminim i tërthortë.

Në asnjë prej vendimeve të analizuara nuk gjenden referenca apo argumente në lidhje me faktin nëse ato kualifikohen si *diskriminim i shumëfishtë, me ndërprerje, ose përmbledhës* (kumulativ).

Nga hulumtime të mëparshme mbi situatën ligjore për diskriminim të shumëfishtë në Shqipëri është konstatuar se diskriminimi i shumëfishtë nuk është përmendur në asnjë nga ligjet e posaçme që rregullojnë fushën e mosdiskriminimit. Ky konstatim ka qenë i saktë, pasi koncepte si diskriminim ndërsektorial, i shumëfishtë apo format e rënda të diskriminimit u përfshinë me Ligjin Nr. 124/2020 “Për disa shtesa e ndryshime në Ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi””. Kjo është arsyeja që deri më sot nuk është evidentuar ndonjë praktikë institucionale ose ndonjë jurisprudence gjyqësore që t’i dedikohet në mënyrë të posaçme kësaj kategorie. Edhe në praktikën e KMD-së ndër vite diskriminimi për më shumë se një shkak shqyrtohet në mënyrë spontane.²³⁸

Pavarësisht sa më sipër, është me interes njohja dhe dallimi i këtyre formave të diskriminimit për ankuesit dhe gjykatat, të cilat në opinion e studiuesve të fushës i tremben trajtimit të diskriminimit të shumëfishtë, nga fakti që gjykatat ndërkombëtare, GJED dhe GJEDNJ, nuk janë shprehur ende për këtë diskriminim.²³⁹

Nëse një person vuan një trajtim të pabarabartë në më tepër shkaqe për diskriminim, dhe *diskriminimi paraqitet në intervale të ndryshme kohore për çdo shkak*, atëherë bëhet fjalë për **diskriminim të shumëfishtë**. Nëse diskriminimi është paraqitur në më shumë shkaqe *në të njëjtën kohë*, atëherë bëhet fjalë për **diskriminim përmbledhës (kumulativ)**. Nëse diskriminimi është paraqitur me më tepër shkaqe *në të njëjtën kohë, dhe ka ekzistuar një ndërlidhje e ndërsjelltë dhe mosndarje midis shkaqeve*, atëherë bëhet fjalë për një **diskriminim pa ndërprerje**.²⁴⁰

Natyrshëm lind pyetja nëse qasja pasive vjen nga mosnjohja e kësaj forme diskriminimi apo është strategji e mbrojtjes në procesin gjyqësor. Në një studim të viteve të fundit të kryer në Shqipëri nga

²³⁸ https://www.qag-al.org/publikime/diskriminimi_shumefishte.pdf, fq.19.

²³⁹ Studion QAG, fq.17-18.

²⁴⁰ Udhëzues mbi bazat e diskriminimit, Botim i Misionit të OSBE-së në Shkup, 2009 (i aksesueshëm në <https://www2.osce.org/files/t/documents/4/2/117992.pdf>)

Qendra për Nisma Ligjore Qytetare mbi diskriminimin e shumëfishtë, mbahet qendrimi se “Ndoshta, shmangia nga trajtimi i diskriminimit të shumëfishtë pasqyron edhe strategjinë e procesit gjyqësor të palëve para gjykatave kombëtare. Zakonisht, ato zgjedhin vetë të mbështeten vetëm në njërin nga shkaqet e diskriminimit. Kjo mund të ndodhë për shkaqe të ndryshme, sidomos për mungesën e provave, ndryshe nuk ka si shpjegohet një mungesë interesi së paku nga ankuesi për të kërkuar të provuarin e formës më të rëndë të diskriminimit.”²⁴¹

Gjykatat janë të prirura të mbështesin atë shkak diskriminimi i cili ka provueshmëri më të lehtë referuar rrethanave të çështjes konkrete. Edhe pse rastet janë të pakta, vërehet një prirje e gjykatave për mos ta vlerësuar bindjen politike të një punëmarrësi si shkak diskriminues, ndërkohë që përkatësinë e tij në një sindikatë apo grupim tjetër ta pranojnë si shkakun e trajtimit të pabarabartë. Një qasje tjetër që konstatohet, veçanërisht kur KMD-ja ka konstatuar si diskriminim të drejtpërdrejtë ashtu dhe të tërthortë, gjykata në përfundim të ligjshmërisë së vendimit të KMD-së, nuk e ka marrë në shqyrtim këtë aspekt, pasi gjykata është kufizuar vetëm në analizën e kërimit të paditësës për njohjen e dëmit pasuror dhe jopasuror, të cilin, pas një analize të detajuar të elementeve të nenit 608 të KC-së, e ka vlerësuar të pabazuar me argumentin se: “...veprimi i pretenduar prej palës paditëse në ushtrimin e përmbushjes së rregullt të detyrës si organ i administratës shtetërore prej palës së paditur në zgjidhjen e kësaj marrëdhënie pune nuk përmban asnjë element të fajësisë të cilat objektivisht të kishte si qëllim ardhjen e ndonjë pasoje kundrejt paditësës.” (Shih vendimin Nr. 1890, datë 17.11.2016 të Gjykatës Administrative të Gjykatës së Shkallës së Parë Vlorë)

KUJTESË:

- *Sipas direktivave të BE-së për mbrojtjen nga diskriminimi shkaqet e mbrojtura janë shprehimisht të përqendruara tek: gjinia, përkatësia etnike ose raciale, moshë, aftësia e kufizuar, besimi fetar ose besimi dhe orientimi seksual. Sipas KEDNJ-së ato janë të hapura dhe mund të zhvillohen rast pas rasti.*
- *Sipas të drejtës së BE-së gjinia mund të përfshijë identitetin gjinor deri në një masë, duke mbrojtur individët që synojnë t'i nënshtrohen ose i janë nënshtruar operacioneve për ndërrimin e gjinisë.*
- *Elemente të tilla si ngjyra, prejardhja, kombësia, gjuha, ose besimi fetar përfshihen në shkakun e mbrojtur të racës ose përkatësisë etnike sipas KEDNJ-së; megjithatë sqarimi i fushëveprimit aktual të këtij shkakut të mbrojtur sipas të drejtës së BE-së është akoma në pritje nga jurisprudenca e GJED-së.*
- *Identiteti gjinor është shqyrtuar gjithashtu dhe nga GJEDNJ-ja.*
- *Diskriminimi për shkak të kombësisë paraqitet si një shkak i*

²⁴¹ https://www.qag-al.org/publikime/diskriminimi_shumefishte.pdf

mbrojtur sipas KEDNJ-së. Diskriminimi për shkak të kombësisë ndalohet vetëm në Ligjin e BE-së në kontekstin e Ligjit për lëvizjen e lirë të personave.

- *Termi “besim fetar” duhet të interpretohet relativisht në mënyrë të gjerë, dhe të mos kufizohet tek besimet fetare tradicionale të konsoliduara dhe të organizuara.*
- *Edhe në rastet kur diskriminimi mund të ketë ndodhur, GJEDNJ-ja shqyrtton shpesh ankime vetëm në bazë të neneve substanciale të KEDNJ-së. Kjo mund të lehtësojë nevojën për të provuar trajtimin e diferencuar ose gjetjen e krahasuesit.”²⁴²*

PËRDORIMI I PROVAVE DHE BARRA E PROVËS

Gjykatat kanë administruar shumëllojshmëri provash, të cilat janë kushtëzuar nga rrethanat konkrete të çështjes por edhe nga kërkimet e palëve. Në disa raste gjykatat analizojnë veprimet e kryera nga punëdhënësi, të cilat kanë çuar në përfundimin e kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme. Prova të administruara kanë qenë edhe organikat e ristrukturuara, akte që provojnë ngritjen e komisioneve të ristrukturimit organizativ dhe reduktimit të fuqisë punëtore, komisioneve të pikëzimit e vlerësimit, listat e punonjësve të prekur nga ristrukturimi, dokumente që përbëjnë bazë për krahasimin e sjelljes së punëdhënësit në raport me palën që pretendon diskriminimin dhe persona të tjetër të krahasueshëm me të, etj. Në çështjet ku diskriminimi pretendohet se ka ndodhur për shkak të bindjes politike gjykatat kanë administruar kartat e anëtarësisë pranë një subjekti politik, listat e anëtarëve të Grupeve të Numërimit të Votave (GNV) dhe KZAZ-ve. Në disa raste të tjera mes provave gjendet edhe akti i ekspertimit mjeko ligjor, i gjendjes psikologjike dhe vlerësimit të dëmeve që i janë shkaktuar shëndetit të palës që pretendon diskriminimin apo edhe familjarëve të tij.

Qëllimi analizës së këtij aspekti procedural ka qenë evidentimi i qasjes provuese specifike që kërkon një proces me objekt konstatimin e diskriminimit.

Diskriminimi nuk ka prirje të demonstrohet në një mënyrë të hapur dhe lehtësisht të identifikueshme. Për këtë arsye, të provuarit e diskriminimit të drejtpërdrejtë shpesh është i vështirë edhe pse, sipas përkufizimit, trajtimi i diferencuar bazohet “hapur” tek një karakteristikë e viktimës. Shkaku për trajtimin e diferencuar shpesh ose nuk shprehet ose është i lidhur në mënyrë sipërfaqësore me një faktor tjetër (përfitime të tilla të kushtëzuara tek një individ që del në pension, të cilat janë të lidhura me moshën si një shkak i mbrojtur). Rastet kur individët e deklarojnë hapur shkakun e tyre për trajtim të diferencuar si një prej shkaqeve të mbrojtura janë relativisht të rralla. Megjithatë, arsyet e vërtetë të trajtimit të dikujt në mënyrë më

²⁴² Manuali fq.91

pak të favorshme sesa të tjerët nuk tregohet, ndërkohë justifikimet që konstatohen janë nga më të ndryshmet, por aspak bindëse nëse ato përballen me shkakun e mbrojtur. Një gruaje mund t'i refuzohet më lehtë punësimi dhe t'i thuhet se ajo është thjesht "më pak e kualifikuar" sesa një kandidati burrë që i ofrohet punësimi për të njëjtin pozicion. Në këtë situatë viktimë mund ta ketë të vështirë të provojë se u diskriminua më mënyrë të drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë së saj. E njëjta logjikë vlen edhe për shkaqet e tjera të mbrojtura. **Për të trajtuar vështirësinë e të provuarit se trajtimi i diferencuar është bazuar në një shkak të mbrojtur, ligjet evropiane për mbrojtjen nga diskriminimi lejojnë që barra e provës të ndahet.** Për rrjedhojë, sapo pretenduesi të mund të tregojë fakte nga të cilat të mund të prezumohet se diskriminimi ka ndodhur, barra e provës bie mbi palën tjetër që të provojë të kundërtën. **Kjo zhvendosje e barrës së provës është veçanërisht e dobishme në pretendimet për diskriminim të tërthortë ku është e nevojshme të provohet se praktika ose rregulla të caktuara kanë një impakt disproporcional mbi një grup të caktuar.** Për të ngritur një prezumim për diskriminim të tërthortë një pretendues mund ketë nevojë të mbështetet në të dhëna statistikore që provojnë tiparet e përgjithshme të trajtimit të diferencuar. Disa juridiksione kombëtare pranojnë gjithashtu prova të nxjerra me anë të "testimit të situatës".²⁴³

BARRA E PROVËS

Affirmanti incumbit probatio është një nga parimet i cili gjen zakonisht gjatë shqyrtimit të provave nga GJEDNJ-ja. Ky parim do të thotë se ankuesi duhet të provojë pretendimet e ngritura. Gjykata e zbaton standardin e provës "përtej dyshimit të arsyeshëm" si një standard normal për të gjitha të drejtat e parashikuara nga Konventa. Gjatë procesit në GJEDNJ nuk ka pengesa procedurale për pranueshmërinë e provës apo ndonjë formulë të paracaktuar për vlerësimin e saj. Gjykata miraton ato përfundime, që në këndvështrimin e saj, mbështeten në vlerësimin e lirë të të gjithë provave, përfshirë përfundime të tilla që mund të burojnë nga faktet dhe parashtrimet e palëve. Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e përfundimeve mjaft të forta, të qarta dhe pajtuese ose e prezumimeve të pakundërshtueshme të fakteve. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një përfundimi të veçantë dhe, në lidhje me këtë, shpërndarja e barrës së provës janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimeve të ngritura dhe të drejtën në rrezik. Gjykata është gjithashtu e vëmendshme ndaj seriozitetit të kushtuar në zbatimin e një vendimi që konstaton shkelle të të drejtave nga Shtete Kontraktuese.²⁴⁴

²⁴³ Manuali 2009, fq.33 dhe Manuali 2018, fq.230-239.

²⁴⁴ Nachova dhe të Tjerë kundër Bullgarisë [DHM], 2005, § 147, Timishev kundër Rusisë, 2005, § 39, D.H. dhe të Tjerë kundër Republikës Çeke [DHM], 2007, § 178).

ZHVENDOSJA BARRËS SË PROVËS²⁴⁵

Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së konstatohet se parimi *affirmanti incumbit probatio* nuk gjen zbatim në të gjitha procedurat. Për shembull, kur çështjet objekt shqyrtimi në një rast të caktuar bazohen tërësisht, ose në një pjesë të madhe, në njohuritë ekskluzive të autoriteteve, barra e provës mund të konsiderohet se mbështetet tek autoritetet për të dhënë një shpjegim të kënaqshëm dhe bindës.²⁴⁶ GJEDNJ-ja e ka kaluar barrën e provës në çështje të tjera ku ajo ka vlerësuar se do të ishte jashtëzakonisht e vështirë në praktikë për aplikantin të provonte diskriminimin.²⁴⁷

Bazuar në pretendimin e aplikantit për diskriminim për një nga shkaqet e mbrojtura, Gjykata mund të pranojë *prima facie* se ka lindur një çështje diskriminimi. Atëherë barra zhvendoset te pala e paditur për të rrëzuar bazat e çështjes *prima facie*, ose për të dhënë një justifikim për të. Shteti i paditur gjithashtu duhet të tregojë bindshëm se trajtimi i ndryshëm nuk ishte diskriminues, *për shembull që kontakti i kërkuarit (që pretendonte diskriminim për shkak të sëmundjes mendore) me fëmijën e tij nuk ishte i kufizuar për arsye diskriminuese, për më tepër që sëmundja e tij mendore i kishte dëmtuar vërtet aftësinë e tij për t'u kujdesur për fëmijën ose që kishte arsye të tjera të arsyeshme për një kufizim të tillë.* Pavarësisht nga specifika e fakteve dhe natyra e pretendimeve të bëra në këtë lloj çështje, do të ishte jashtëzakonisht e vështirë në praktikë për aplikantin të provonte diskriminimin pa një ndryshim të tillë në barrën e provës.²⁴⁸ Sidoqoftë, duke marrë parasysh konsideratat e mësipërme, Gjykata konkludoi se Shteti i paditur nuk paraqiti arsye bindëse të tilla që të kundërshtonte prezumimin e diskriminimit kundër ankuesit për shkak të shëndetit të tij mendor, duke konstatuar shkelle të nenit 14 të Konventës të marrë në lidhje me nenin 8.

TË DHËNAT STATISTIKORE

Të dhënat statistikore mund të luajnë një rol të rëndësishëm për të ndihmuar një pretendues të diskriminimit të ngrejë një prezumim për diskriminim. Jurisprudenca e GJEDNJ-së dhe GJED-së mbetet një udhërrëfyes i vlefshëm edhe në këtë aspekt.

GJEDNJ-ja në mënyrë të vazhdueshme është shprehur se këto të dhëna janë veçanërisht të dobishme në të provuarin e diskriminimit të tërthortë, sepse në ato raste situatat, rregullat ose praktikatat në fjalë, janë neutrale në pamje të parë. **Kur kemi të**

²⁴⁵ Udhëzues mbi nenin 14 të KEDNJ-së dhe nenin 1 të Protokollit Nr.12 "Ndalimi i diskriminimit", e përditësuar 31 gisht 2020.

²⁴⁶ Salman kundër Turqisë [DHM], 2000, § 100, Anguelova kundër Bullgarisë, § 111, Makuchyan dhe Minasyan kundër Azerbajxhanit dhe Hungarisë, 2020, Cînta kundër Romanisë, 2020.

²⁴⁷ Cînta kundër Romanisë, 2020.

²⁴⁸ Shih, mutatis mutandis, D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke, cituar më lart, § 189.

bëjmë me një rast të tillë, është e nevojshme të përqendrohemi tek pasojat e rregullave ose praktikave për të demonstruar se janë të pafavorshme në mënyrë disproporcionale ndaj grupeve të caktuara të personave në krahasim me grupe të tjera në një situatë të ngjashme. Nxjerrja e të dhënave statistikore funksionon së bashku me zhvendosjen e barrës së provës: kur të dhënat tregojnë, për shembull, se gratë ose burrat me aftësi të kufizuar janë veçanërisht në disavantazh, i takon shtetit të japë një shpjegim alternativ bindës të shifrave.²⁴⁹

Në vlerësimin e GJED-së, në shqyrtimin e provave statistikore, gjykatat nuk duket të kenë përcaktuar ndonjë kriter të rreptë për pragun që nevojitet të provohet për përcaktimin se diskriminimi i tërthortë ka ndodhur.²⁵⁰ Mund të jetë e mundur të provohet se një grup i mbrojtur preket në mënyrë disproporcionale edhe kur nuk ka të disponueshme asnjë statistikë, por kur burimet e disponueshme janë të besueshme dhe e mbështesin këtë analizë.²⁵¹ Të dhënat statistikore mund të mos jenë gjithnjë të nevojshme për të provuar rastet e diskriminimit të tërthortë. Nëse statistikën janë të nevojshme në mënyrë që të provojnë një kërkesë do të varet nga faktet e rastit. Në veçanti mund të jetë e mjaftueshme prova si me praktikën apo besimet e të tjerëve që i përkasin të njëjtës kategori të mbrojtur.²⁵²

Në çështjet me objekt diskriminimin, GJEDNJ-ja nuk e ka përjashtuar që, në disa raste kur pretendohet diskriminimi, Qeverisë

249 GJEDNJ-ja e deklaroi këtë në çështjen Hoogendijk kundër Vendeve të Ulta se "[G]jykata është e mendimit se kur një kërkues është në gjendje të demonstrojë në bazë të statistikave zyrtare të pakundërshtueshme ekzistencën e një udhëzimi se një rregull specifik – megjithëse i formuluar në mënyrë neutrale – në fakt prek një përqindje të grave qartësisht më të lartë sesa ajo e burrave, i takon Qeverisë së paditur të demonstrojë se kjo gjë është rezultat i faktorëve objektivë të palidhur me ndonjë diskriminim për shkak të gjinisë."

250 GJED-ja thekson se duhet të arrihet një shifër substanciale. Shih vendimet C-4/02 & C-5/02, Hilde Schönheit kundër Stadt Frankfurt am Main dhe Silvia Becker kundër Land Hessen, 2003 (diferenca në pensionet e pagueshme për punonjësit me kohë të pjesshme dhe me kohë të plotë); C-527/13, Lourdes Cachaldora Fernández kundër Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) and Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) [DHM], 2015 (pension invaliditeti i llogaritur për një periudhë 8 vite përpara lindjes së shkakut të aftësisë të kufizuar); C-167/97 Regina kundër Sekretarit të Shtetit për Punësimin, ex parte Nicole Seymour-Smith dhe Laura Perez, 1999 (mbrojtja nga shkarkimi i punonjësve të punësuar për më gjatë se 2 vjet me një punëdhënës të caktuar).

251 Çështja Opuz kundër Turqisë, kishte të bënte me një individ me një histori të dhunës në familje, i cili kishte dhunuar bashkëshorten e tij dhe nënën e saj në disa raste, së fundi duke e vrarë atë. GJEDNJ-ja konstatoi se shteti kishte dështuar në mbrojtjen e kërkueses dhe nënës së saj nga trajtimi poshtërues dhe çnjerëzor, si dhe jetës e kësaj të fundit. Shteti i kishte diskriminuar kërkueset sepse mosfrimi i mbrojtjes së përshatshme ishte bazuar në faktin se ato ishin gra. Gjykata erdhi në këtë konkluzion pjesërisht bazuar në provat se viktimat e dhunës në familje ishin kryesisht gra, dhe shifrat që ilustronin përdorimin relativisht të kufizuar nga gjykatat të kompetencave për lëshimin e urdhrave të mbrojtjes së viktimave të dhunës në familje. Interesante në këtë çështje ishte se nuk kishte asnjë statistikë të paraqitur në GJEDNJ që të tregonte se viktimat e dhunës në familje ishin kryesisht gratë, dhe në fakt u vu re se Organizata Amnesty International thoshte se nuk kishte asnjë të dhënë të besueshme për këtë. Por, GJEDNJ-ja ishte përgatitur të pranonte vlerësimin e Organizatës Amnesty International, një OIQ kombëtare të njohur dhe Komitetin e KB për Eliminimin e Diskriminimit kundër Grave se dhuna kundër grave ishte një problem i konsiderueshëm në Turqi.

252 Oršuð dhe të tjerët kundër Kroacisë.

përkatëse mund t'i kërkohej të hedhë poshtë një pretendim të diskutueshëm të diskriminimit dhe - nëse ajo nuk e bën këtë - Gjykata mund të konstatojë një shkelje të nenit 14 të Konventës mbi atë bazë.²⁵³ Gjykata duhet të bindet se shpjegimi i vetëm i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është karakteristika e mbrojtur e viktimës, si p.sh. gjinia ose raca. Parimi zbatohet njësoj në rastet e diskriminimit të drejtpërdrejtë ose të tërthortë.

Jurisprudenca e GJED-së, kryesisht sa i takon mbrojtjes në fushën e punësimit, ofron udhëzime sesi punëdhënësi mund të hedhë poshtë prezumimin e diskriminimit. *Së pari*, duke treguar se punonjëset femra dhe ata meshkuj nuk ishin konkretisht në një situatë të krahasueshme, sepse puna e kryer nuk ishte me vlerë të barabartë. I tillë do të ishte rasti nëse punët e kryera do të ishin detyra me natyrë thelbësisht të ndryshme. *Së dyti*, duke treguar se faktorët objektivë, të palidhur me gjininë, e shpjegojnë diferencën në pagë. I tillë do të ishte rasti nëse të ardhurat e punonjësit mashkull do të shtoheshin nga pagesat e udhëtimeve të paguara atij për udhëtime në distanca të largëta ose qëndrime në hotel gjatë javës së punës.²⁵⁴

Nga analiza e vendimeve gjyqësore konstatohen qasje diametralisht të ndryshme sa i takon qëndrimeve interpretative lidhur me kalimin e barrës së provës nga punëmarrësi te punëdhënësi, apo nga ankuesi te subjektet e tjera që ofrojnë shërbime. Një nga arsyt kryesore mbetet mungesa e harmonizimit të kuadrit ligjor sa i takon zhvendosjes/shpërndarjes së barrës së provës. Parashikimet e KPC-së marrin përparësi në zbatim duke qenë se kodet ndodhen në një nivel më të lartë në hierarkinë e normave sesa ligjet e miratuara me shumicë të thjeshtë, përfshirë këtu Ligjin Nr. 10 221/2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi". Gjykatat shfaqin qëndrime të pavendosura dhe enden herë mes kërkesave të Ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi", i cili ka parashikuar zhvendosjen e barrës së provës, në përputhje me legjislacionin e BE, dhe herë mes rregullimeve të KPC-së, i cili sanksionon rregullin e përgjithshëm, sipas të cilit, pala që pretendon një të drejtë ka detyrimin të provojë pretendimin e saj.

Qasjet arsyetuese të gjykatave variojnë nga sjellja e argumenteve të cilat në mënyrë parimore, të sintetizuar e me gjuhë të qartë japin thelbin e barrës së provës, në vendime të cilat kanë mangësi të theksuara apo konfonduese në pjesën arsyetuese. Edhe në vitet e fundit, janë të pakët vendimet ku gjykatat e pranojnë vështirësinë e ankuesit për të provuar pretendimin për diskriminim, megjithatë referimi në instrumentet ndërkombëtare që përfaqësojnë praktikën e mira në këtë drejtim përbën vlerë të shtuar për orientimin e praktikës gjyqësore. Vlen të përmenden edhe vendime ku gjykatat

253 Nachova dhe të Tjerë kundër Bullgarisë [DHM], 2005, § 157; Bekos dhe Koutropoulos kundër Greqisë, 2005, § 65.

254 Çështja C-54/07, ECR I-5187, 10 Korrik 2008.

sjellin në vëmendje detyrimin e organeve publike për përdorimin e diskrecionit të tyre në përputhje me parimin e ligjshmërisë. (Shih vendimin Nr. 314, datë 10.02.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

Qendrimi mbizotërues, i konstatuar që në fillesat e praktikës gjyqësore, e rëndon më shumë barrën e provës të ankuesit, pasi, edhe nëse ekziston prezumimi për diskriminim, gjykatat nuk e çmojnë të nevojshme apo të përshtatshme zhvendosjen e barrës së provës. Në rrjedhë kronologjike konstatohen qendrimi të ndryshme, që fillojnë nga:

- **vënia në dyshim e vlerës provuese të vendimit të KMD-së**, ku gjykata arsyeton se: *“Në rastin kur subjekti që pretendon diskriminimin i është drejtuar paraprakisht Komisionerit, vendimi i këtij të fundit pavarësisht nëse ka pranuar apo rrëzuar kërkesën, nuk është detyrues për gjykatën, në kuptimin që ajo është e detyruar ta miratojë atë pasi të ketë verifikuar thjesht anën formale.”* Analiza në vijim e vendimit nuk është gjë tjetër veçse arsyetim i gjykatës mbi pamundësisë së ankuesit – punëmarrësit të larguar nga puna - për të provuar se: *“(i) ishte trajtuar në mënyrë të diferencuar nga punonjësit që ishin në të njëjtën gjendje me të, (ii) heqja e tij nga lista e punonjësve që do të trajtoheshin sipas një VKM-je të veçantë kishte ndodhur për shkak të bindjeve politike, dhe apo ashtu se (iii) heqja e tij nga lista i kishte bërë të pamundur ushtrimin e ndonjë të drejte themelore të parashikuar nga Kushtetuta.* (Shih vendimin Nr. 1599, datë 02.12.2015 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)
- **pazbatueshmëria e parashikimeve të Ligjit Nr. 10 221/2010**, të cilat në vlerësimin e gjykatës *“nuk gjejnë zbatim, nëse pala paditëse nuk arrin të provojë me prova konkrete sjelljen diskriminuese të palës së paditur”.* (Shih vendimin Nr. 1713, datë 08.04.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)
- **thelbi i barrës së proves**, ku gjykatat, referuar rregullimit të nenit 82 të Ligjit Nr. 44/2015, shprehin qartë qëndrimin mbi kalimin e barrës së provës me një gjuhë të qartë ligjore, bazuar në konceptin e prezumimit të diskriminimit, duke arsyetuar se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi bazën e të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, atëherë i përket palës tjetër që të provojë të kundërtën se nuk ka pasur diskriminim. Duke iu referuar rastit konkret, mjafton që ankimesi të paraqesë prova që krijojnë një prezumim në lidhje me diskriminimin për bindje politike, i përket palës tjetër ndaj së cilës krijohet ky prezumim se veprimet e saj nuk kanë qenë të motivuara politikisht. Në rastin konkret nga Shoqëria nuk u paraqit asnjë provë për të provuar ligjshmërinë e veprimeve të saj, në mënyrë që të hidhte poshtë pretendimet se këto veprime janë kryer për motive politike.”* (Shih vendimet Nr. 4450, datë 16.11.2017 dhe Nr.

4403, datë 14.12.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

- *“E drejta për t'u mosdiskriminuar kërkon që trajtimi i çdo subjekti në të drejtat e tij të jetë i njëjtë dhe i barabartë në ligj. Nëse konstatohet e kundërta, atëherë lind detyrimi për të provuar në gjykim se trajtimi i pabarabartë është bërë i kushtëzuar nga shkaqe objektive, të arsyeshme dhe ligjore. Pra prezumohet se pritshmëria e çdo subjekti është trajtimi i tij i barabartë para Ligjit në të drejtat e tij dhe nëse subjekti nuk trajtohet si i tillë nga vetë shteti, ai ka të gjitha arsytet për të menduar se trajtimi i tij është i pabarabartë dhe ai është diskriminuar. Atëherë është detyrim i shtetit të provojë këtë devijim të zbatimit të Ligjit në rastin objekt verifikimi dhe aplikimin e kësaj praktike të pabarabartë përkundrejt subjektit”.*
- Ka gjykata të tjera, të cilat ndjekin të linjën e arsytimit të parashtruar nga KMD-ja, duke dhënë një tablo të qartë të arsyeve të kalimit të barrës së provës, duke u shprehur se: *“Gjykata çmon se në çështjet e diskriminimit ankuesi e ka tepër të vështirë ose të pamundur të mbledhë provat. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, BE dhe shtete anëtare kanë integruar në legjislacionin e tyre parimin e zhvendosjes së barrës së provës. E teksa normalisht barrën për të provuar diskriminimin duhet ta kishte paditësi, sipas legjislacionit të BE në çështjet e diskriminimit, në momentin që ankuesi provon diskriminimin prima facie, atëherë i kërkohet palës tjetër që të paraqesë prova se ai/ajo nuk e ka diskriminuar. Autori i diskriminimit shpesh ka kontroll mbi shumicën e informacionit që është i nevojshëm të provojë një çështje diskriminimi dhe për më tepër kush diskriminon nuk do ta pranonte kurrë qëllimin për të diskriminuar. Të provosh një çështje diskriminimi është e vështirë, pasi autorët nuk deklarojnë se ata trajtojnë dikë në mënyrë më pak të favorshme se të tjerët lidhur me një shkak të caktuar. Për këtë shkak, nëse barra e provës nuk ndahet, mbrojtja kundër diskriminimit do të jetë ineffektive në praktikë”* (Shih vendimet Nr. 1295, datë 16.04.2019 dhe Nr. 2063, datë 23.09.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)
- Qendrimi i mësipërm është mbajtur edhe nga një tjetër gjykatë gjatë shqyrtimit të pretendimeve për diskriminim të paraqitura nga punonjës, i cili ishte transferuar nga punëdhënësi në një ambient pune të papërshtatshëm me justifikimin e riorganizimit strukturor dhe organik të institucionit. Ky veprim është kundërshtuar pranë KMD-së, që ka konstatuar diskriminim, vendim që më pas është ankimuar në gjykatë nga punëdhënësi. Gjykata, pas një analize të kuadrit vendas dhe ndërkombëtar që garanton mbrojtjen e barazisë dhe ndalimin e diskriminimit, duke përdorur terminologjinë e përdorur nga GJEDNj-ja për kalimin e barrës së provës arsyeton

se “Diskriminimi është një element dhe gjendje subjektive dhe perceptimi që krijohet tek subjekti i së drejtës nisur nga një vlerësim *prima facie* të gjendjes së faktit. Matshmëria e të ndjerit i diskriminuar për personin e tretë dhe për këdo subject kërkon një matshmëri mbi kriteret objektive në raport me këtë proces. Në një kohë që ky për vet mekanizmin që ka evoluuar situata, është e mjaftueshme objektivisht që personi i tretë të ketë ndjeshmëri të diskriminimit të tij për shkak se ai hapi një proces gjyqësor përkundrejt palës paditëse. Sa më sipër, personi që pretendon diskriminim krijon një prezumim të diskriminimit, barra më pas kalon tek subjekti nga i cili pretendohet diskriminimi që duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues.” (Shih vendimin Nr. 2582, datë 26.10.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

- Një tjetër vendim, përmes një teknike gjuhësore të qartë e të kuptueshme, gjykata arsyeton: “Barra e provës nuk duhet të keqpërdoret, pasi pavarësisht specifikave të gjykimit, ajo u takon të dyja palëve dhe nuk duhet të abuzohet.” (Shih vendimin Nr. 1710, datë 24.07.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë) Në një vendim tjetër, gjykata sjell në vëmendje se: “Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” në përputhje me Direktivat e BE-së për mbrojtjen nga diskriminimi dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së ka vendosur që në shqyrtimin

e çështjeve të diskriminimit nga gjykata të bëhet ndarja e barrës së provës. Kështu paditësi **mund të tregojë disa fakte**, nga të cilat mund të prezumohet se ka ndodhur diskriminimi dhe barra e provës bie mbi të paditurin që të provojë të kundërtën. Parimi i ndarjes së barrës së provës është i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta nga gjykata deri në provimin e të kundërtës, **praesumpio juris tantum**, dhe po kështu bazohet tek logjika e thjeshtë njerëzore dhe mendimi praktik i përdorur për vendosjen e lidhjes mes fakteve që tregojnë trajtim të mundshëm diskriminues dhe ekzistencës së këtij fakti në realitet.” (Shih vendimin Nr. 1645, datë 13.05.2019 dhe Nr. 816, datë 06.03.2020

të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

- Bazuar në parimin e zhvendosjes e barrës së proves, një tjetër gjykatë ka çmuar se: “...bazuar në nenin 36/6 të Ligjit Nr. 10 221 nga provat e paraqitura nga paditësi provohet sjellja që ka bërë i padituri dhe i takon barra e provës këtij të fundit që të provojë se faktet pretenduar nga paditësi nuk përbëjnë diskriminim. Si në gjykimin në apel edhe në shkallë të parë i padituri nuk ka

paraqitur asnjë provë për të rrëzuar pretendimin e paditësit duke i mëshuar faktit se ka bërë transferimet dhe se zgjidhja e kontratës nuk është bërë për shkak të diskriminimit. Bazuar në nenin 9/10 të Kodit të Punës dhe nenin 82/2 të KPA në rastin kur pala paraqet prova mbi bazën e të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, atëherë i takon palës tjetër të provojë të kundërtën, se veprimet ose mosveprimet nuk përbëjnë diskriminim. (Shih vendimin Nr. 2984, datë 17.11.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

- Linja e mësipërme konstatohet edhe në një vendim tjetër ku gjykata, pasi ka marrë në shqyrtim ankimin e punëdhënësit për shfuqizimin e vendimit të KMD-së që ka konstatuar diskriminim për shkak të bindjes politike, shprehet se “...me të drejtë nga ana e KMD është vlerësuar se nga ana e punëdhënësit nuk janë sjellë argumente ose prova për të hedhur poshtë pretendimin e ankuesit se largimi i tij nga puna nuk ka ardhur si pasojë e bindjes së tij politike. KPA dhe Kodi i Punës, në ndryshimet e bëra ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar i kalon organit publik ...i cili duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe pak të favorshme.” (Shih vendimin Nr. 3785, datë 04.11.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në disa vendime të tjera, gjykatat mbajnë **qëndrim tërësisht të kundërt me atë të mësipërm**. Arsyetimet e gjykatave bazohen kryesisht në vendimin unifikues Nr. 19/2007 të KBGJL-së, dhe në kërkesën e përsëritur të paraqitjes së provave konkrete nga pala që pretendon diskriminimin, duke mos marrë parasysh zhvendosjen e barrës së provës, i cili synon të lehtësojë vështirësitë apo pamundësitë e atij që pretendon se është diskriminuar të provojë pretendimin. Për këtë arsye, ankuesi ngre prezumimin për diskriminim dhe detyrimin për të provuar të kundërtën e ka pala e paditur, që pretendohet të jetë shkaktar i diskriminimit.

Disa gjykata shprehen se: “**Nuk mjafton të përzgjedhësh e të pasqyrosh në padi një shkak diskriminues, por duhet të parashtrosh fakte që konfirmojnë një fakt të tillë**. Vetëm në këtë rast barra e provës kalon tek punëdhënësi, i cili duhet të vërtetojë të kundërtën e shkakut të argumentuar nga punëmarrësi.” (Shih vendimin Nr.2426, datë 16.11.2015 të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë)

Një tjetër qëndrim i konstatuar gjatë analizës ligjore është ai ku gjykata e merr të mirëqenë faktin se barra e provës i takon ekskluzivisht të paditurit, pa u shprehur në asnjë paragraf se në situata diskriminuese ekziston mundësia e zhvendosjes së barrës së provës. Referuar nenit 35 të LMD-së, gjykata, në një çështje ku KMD-ja ka konstatuar diskriminimin për shkak të racës së banorëve të komunitetit rom për shkak të mungesës së investimeve nga

|| **PADITËSI MUND TË TREGOJË DISA FAKTE, NGA TË CILAT MUND TË PREZUMOHET SE KA NDODHUR DISKRIMINIMI** ||

bashkia në zonën ku ata jetonin, arsyeton se: *"Nga përmbajtja e kësaj dispozite, rezulton se për aktet administrative ndëshkuese që nxirren jo me kërkesën e personit të interesuar, organi administrativ që ka nxjerrë aktin, ka detyrimin që të provojë ligjshmërinë e aktit administrativ të kundërshtuar. Në respektim të parimit të barrës së provës të parashikuar nga dispozitat ligjore të sipërcituara, nga ana e palës së paditur (KMD) nuk u paraqit asnjë provë për të provuar nëse mungesa e investimeve në lagjen "1 Maji" ka ndodhur për shkak të diskriminimit për shkak se aty banojnë anëtarë të komunitetit rom apo ka ndodhur për shkak të pamundësisë financiare, siç pretendoi pala paditëse, bashkia."* (Shih vendimin Nr. 1025, datë 21.03.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në disa vendime të tjera mbahet qëndrimi se: *"... kalimi i barrës së provës nga një subjekt në tjetrin për provueshmërinë e fakteve që tregojnë praninë ose mungesën e faktorëve diskriminues nuk prezumon ekzistencën e diskriminimit ipso jure për shkak të pamundësisë së provueshmërisë së këtyre fakteve. Në të kundërt çdo prezumim për ekzistencën e diskriminimit do të prezumohej i tillë, në kushtet kur organi nuk do të provonte dot të kundërtën. Për këtë arsye, kalimi i barrës së provës drejt organit publik do të kushtëzohet me praninë e provave dhe/ose fakteve që minimalisht japin indicie mbi diskriminimin."* Pasi gjykata bëri një analizë krahasuese të formulimeve të LMD, KPA, KP ajo arrin në përfundimin se: *"Pra ligji vendos një emërues të përbashkët për kalimin e provës organit, kushti sipas të cilit organi i cili pretendon diskriminimin të provojë mes fakteve e shpjegimeve, provave bindëse të cilat arrijnë të krijojnë bindjen se mund të prezumohet diskriminimi. Anëtarësia në një parti politike nuk mund të përbëjë provë për ekzistencën e shkakut diskriminues të "bindjes politike" për largim nga detyra, në kushtet kur ky anëtarësim nuk ndërlidhet me fakte provuese që të krijojnë bindjen se subjekti është larguar nga detyra për motive politike, ose të krijojnë dyshime për të favorizuar një gjë të tillë."* (Shih vendimet Nr. 404, datë 10.02.2020, Nr. 3047, datë 23.11.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në praktikën gjyqësore konstatohen edhe vendime të cilët ofrojnë një analizë minimaliste lidhur me provueshmërinë e situatës diskriminuese, duke e bazuar barrën e provës në nenin 12 të KPC-së. Në rastin e një konflikti punësimi, ankuesja, lektore në universitetin publik, ka pretenduar diskriminimin në ndërprerjen e kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të arsyeshme, pasi sipas saj, shkak nuk ishin masat disiplinore, por qendrimet e saj kundërshtuese për lidhjen e një kontrate me afat të caktuar 1 vjeçar. Gjykata e Apelit e kufizon analizën e pretendimit për diskriminim vetëm në 2 paragrafe, ku njëri prej tyre jep përkufizimin e nenit 12 të LMD-së, kurse tjetri arsyetimin si vijon: *"Duke sjellë në vëmendje nenin 12 të KPC, sipas të cili pala që pretendon një të drejtë ka detyrimin që në përputhje me Ligjin të provojë faktet mbi të cilat provon*

pretendimin e saj, me provat që i janë nënshtruar shqyrtimit gjyqësor, pala paditëse nuk ka provuar për asnjë moment faktin se është diskriminuar nga punëdhënësi për rastet e parashikuara në këtë ligj." (Shih vendimin Nr. 715, datë 22.02.2018 të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë) Duke ndjekur të njëjtën linjë arsyetimi si më sipër, një tjetër trup gjykues i asaj gjykate, i cili ka shqyrtuar pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të bindjeve politike, arsyeton se: *"... paditësi nuk rezulton t'i ketë bashkëngjitur padisë akte provuese për të vërtetuar shkakun e zgjidhjes së kontratës së punës për shkaqe abuzive, në këtë rast të bindjeve politike. Konfirmimi nëpërmjet vërtetimit të lëshuar nga partia ... i faktit të të qenurit të paditësit simpatizant dhe aktivist i këtij subjekti politik prej vitit 2000 përbën në vlerësimin e gjykatës administrative të apelit rrethana të pamjaftueshme për të konkluduar se ky fakt ka qenë shkak i largimit të tij nga puna...punësimi i personave të tjerë, pas largimit nga puna të paditësit konfirmon shkakun e pajustificuar të zgjidhjes së kontratës, por nuk vërteton ekzistencën e shkakut abuziv."* Bazuar në këtë argument, gjykata e ka vlerësuar si të papërligjur pretendimin për dëmshpërblim sipas nenit 146 të Kodit të Punës. (Shih vendimin Nr.253, datë 31.01.2019 të Gjykatës Administrative e Apelit Tiranë) Në të dyja rastet e mësipërme, kjo analizë ka qenë e mjaftueshme për të arritur në përfundimin se ndaj paditësit nuk është kryer ndonjë sjellje diskriminuese apo trajtim i pabarabartë për shkak të cilësive të subjekteve që përcakton neni 1 i Ligjit Nr. 10 221/2010.

Një tjetër gjykatë konfirmon të njëjtin qëndrim duke analizuar se: *"pala paditëse (që pretendon diskriminimin), e cila ka detyrimin për të sjellë prova në gjykim, për të provuar sjelljen diskriminuese, nuk paraqiti ndonjë të tillë. Pala paditëse nuk ka parashtruar faktet nga të cilat të prezumohet diskriminimi referuar shkakut të mbrojtur... duke sjellë edhe një trajtim të pafavorshëm në krahasim me si janë trajtuar apo do të trajtohen të tjerë në një situatë të njëjtë apo të ngjashme, apo aq më tepër një trajtim të disfavorshëm apo pasojë negative si rrjedhojë e një ankimi, një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë". Ky qëndrim kthehet dukshëm në qasjen mbizotëruese, kur një tjetër gjykatë, e cila ka marrë në shqyrtim pretendimin e paditeses, nëpunëse civile, e cila duhet të provonte se pala e paditur ka vepruar në kundërshtim me Ligjin në mospranimin e raporteve për paaftësi të përkohshme në punë për shkak të shtazanisë dhe mospezullimit të pagesës së listës së pritjes. Gjykata i ka rrëzuar këto pretendime të paditëses si të pabazuara me arsyetimin se: *"Provat e paraqitura nga paditësja para Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë nuk përbëjnë bazë të mjaftueshme që gjykata t'i kalojë barrën e provës palës së paditur, për të provuar mungesën e sjelljes diskriminuese në kuptim të nenit 36/6 të Ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi"* (Shih vendimin Nr. 450, datë 26.02.2020 të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë) Gjykata Administrative e Apelit në një rast tjetër arsyeton se: *"...në**

këtë rast nuk ka prova të mjaftueshme për të vlerësuar se zgjidhja ka qenë për motive abuzive diskriminuese, pavarësisht faktit se dyshimi i ekzistencës së këtij motivi ka qenë legjitim nga paditësi, në rrethanat kur pala e paditur nuk ka dhënë motivacionin në lidhje me shkaktarët e zgjidhjes së kontratës së punës. Mungesa e motivacionit nuk përbën shkak që apriori të pranohet pretendimi për ekzistencën e një shkak diskriminues, për shkak se dispozitat e Kodit të Punës në kohën e lindjes së mosmarrëveshjes nuk detyronin punëdhënësin për dhënien e shkakut të zgjidhjes së kontratës, situatë e cila ka ndryshuar me ndryshimet e nenit 44 në vitin 2015.” (Shih vendimin Nr. 1189, datë 18.04.2019 të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë) Një tjetër vendim që ndjek këtë linjë arsyetimi, gjykata shprehet se *“Pretendimet lidhur me diskriminimin thjesht ngrenë dyshime, por nuk kanë arritur të provohen.”* (Shih vendimin Nr. 5642, datë 02.08.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë)

Nëse do ta vendosim këtë linjë arsyetimin në kontekstin e Direktivës 78/2000 të KE-së *“Mbi krijimin e kuadrit rregullator për trajtim të barabartë në marrëdhëniet e punësimit” është i qartë qëndrimi se personi/punëmarrësi që pretendon diskriminimin nuk ka për detyrë ta provojë diskriminimin, por vetëm t’i ofrojë dyshim gjykatës se ka pasur vend për diskriminim.* Gjykata, nëse punëdhënësi nuk e provon dot mungesën e diskriminimit, duhet të vendosë në favor të punëmarrësit. Pas prezumimit për diskriminim nga ana e punëmarrësit, i takon punëdhënësit ta hedhë poshtë pretendimin, pra të provojë të kundërtën, se nuk e ka diskriminuar atë. Sipas kësaj Direktive, barrën e provës e ka punëdhënësi, dhe punëmarrësit i duhet vetëm të krijojë dyshimin tek gjykata se ka pasur diskriminim, pa qenë i detyruar ta provojë atë.

KUJTESË:

- *Motivi pas trajtimit më pak të favorshëm nuk ka shumë rëndësi; ajo që ka rëndësi është impakti.*
- *Sipas të drejtës së BE-së nuk ekziston nevoja për të përcaktuar një viktimit të identifikueshme.*
- *Barrën fillestare e ka kërkuesi për të sjellë prova që sugjerojnë se diskriminimi ka ndodhur.*
- *Mund të përdoren prova statistikore për të sjellë ngritjen e prezumimit të diskriminimit.*
- *Barra pastaj zhvendoset tek shkaktari i pretenduar i diskriminimit, i cili duhet të japë prova që demonstrojnë se trajtimi më pak i favorshëm nuk vinte për shkak të njërit prej shkaqeve të mbrojtura.*
- *Prezumimi i diskriminimit mund të kundërshtohet duke provuar: (i) se viktimi nuk është në një situatë të krahaseshme me “krahasesin” e saj; (ii) se ndryshimi në trajtim bazohet në një faktor objektiv, të palidhur me shkaktarët e mbrojtur.*

Nëse shkaktari i pretenduar i diskriminimit dështon në kundërshtimin e këtij prezumimi, ai prapëseprapë mund të përpiqet të justifikojë trajtimin e diferencuar.²⁵⁵

CAKTIMI I KOMPENSIMIT: DËMSPËRBLIMI

Analiza ligjore në lidhje me kufijtë e kompetencave të KMD-së evidentoi **qendrimet të ndryshme** të gjykatave në lidhje me:

- Kuptimin, qartësimin, detajimin dhe zhvillimin e këtyre kompetencave në përputhje me standardet ndërkombëtare.
- Kuptimin e masës për rikthimin në punë, nëse ajo është rekomanduese apo ka karakter urdhërues,
- Pëzullimin apo pushimin e procedimit administrativ nga KMD-ja kur i njëjti pretendim për diskriminim është paraqitur në gjykatë.
- Raportin që duhet të krijohet midis masave që cakton gjykata kur vendos që ka diskriminim dhe masave të tjera që mund të vendosen sipas ligjeve të tjera, referuar parashikimeve të nenit 37 të LMD-së.
- Masën dhe llojin e dëmshpërblimit: nëse dëmi lind nga marrëdhënie kontraktore, dhe njihet sipas parashikimeve të nenit 146 të Kodit të Punës, apo nga një marrëdhënie jashtëkontraktore, dhe llogaritet sipas nenit 608 të Kodit Civil.

Hulumtimi nxorri në pah se praktika gjyqësore ka krijuar dukshëm paqartësi lidhur me faktin *nëse gjykata, kur konstaton diskriminimin, duhet të përjashtojë ose jo vendosjen e masave sipas ligjeve të tjera, apo në rastin e marrëdhënieve të punës, dëmshpërblimi për diskriminimin e pësuar është i pavarur nga dëmshpërblimet që mund të jepen për cenimin e garancive të tjera procedurale që burojnë nga Kodi i Punës.*

Në një pjesë të çështjeve, gjykatat kanë pranuar kërkimin e palës së diskriminuar për shpërblimin e dëmit, por qendrimet variojnë midis: (i) mosnjohje e dëmit; (ii) njohje kumulative e dëmit pasuror dhe jopasuror; (iii) njohje vetëm e dëmit pasuror që vjen si rezultat i zgjidhjes së kontratës së punës për shkaqe abuzive, (iii) njohje vetëm e dëmit jopasuror.

Veçanërisht në lidhje me mosnjohjen e të drejtës për dëmshpërblim, çfarë rezulton të jetë edhe qendrimi më ekstrem përkundrejt garancive ligjore, gjykata, duke iu referuar faktit se pala që pretendon diskriminimin, i është drejtuar më parë gjykatës duke kërkuar dëmshpërblimin nga zgjidhja e menjëhershme dhe e pajustificuar e kontratës së punës, sipas neneve 143, 153 dhe 155

të Kodit të Punës, nuk mund të iniciojë një tjetër proces gjyqësor mbi të njëjtat rrethana të faktit, duke kërkuar dëmshpërblim me argumentin se kjo kontratë është zgjidhur për një motiv abuziv, siç është diskriminimi sipas nenit 146 të Kodit të Punës. (Shih vendimin Nr.3141, datë 03.05.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë)

DËMSPËRBLIMI SIPAS NENIT 608 TË KODIT CIVIL

Dëmshpërblimi në çdo rast duhet të përmbushë kërkesat për 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, kushte këto të parashikuara nga neni 38 i LMD-së.

Në fillesat e veta praktika gjyqësore ka përkrahur qendrimin se, si rrjedhojë e diskriminimit në marrëdhëniet e punësimit, dëmshpërblimi duhet llogaritur bazuar në nenin 608 të Kodit Civil, duke sjellë një analizë të hollësishme të kriterëve kumulative të kërkuara nga nenet 608 e 609 të KC-së në lidhje me parashikimet e neneve 37 dhe 38 të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Dëmi jopasuror (biologjik, moral dhe ekzistencial) është llogaritur bazuar në rregullimet e neneve 608, 609, 625, 640 e 643 të KC-së, disponimet e vendimit unifikues të KBGJL Nr. 12/2007, aktet e ekspertit dhe vendimin e KMD-së. (Shih vendimet Nr. 1100, datë 09.04.2019 të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë, Nr. 793, datë 31.07.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Berat, Nr. 116, datë 26.02.2019 të Gjykatës së Apelit Vlorë).

Në pak vendime thirren eksperte psikologe, të cilët kanë evidentuar shfaqjen e simptomave psiqiatrike, çrregullim depresiv psikotik, humbje e pjesshme e aftësisë për punë apo edhe të nevojës për referim për këshillim psikologjik. Raportet e ekspertëve mjekoligjor apo edhe të vlerësuesve të dëmeve janë administruar si provë për të bazuar llogaritjen e dëmit. (Shih vendimin Nr. 793, datë 31.07.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Berat)

Kjo kategori vendimesh përmban një analize tejet të detajuar të ekzistencës së dëmit jashtëkontraktor në interpretim të nenit 608, sipas kushteve kumulative të mëposhtme:

- (i) *Ekzistenca e dëmit;*
- (ii) *Paligjshmëria e veprimit ose mosveprimit;*
- (iii) *Lidhja shkakësore midis veprimit ose mosveprimit dhe dëmit të ardhur;*
- (iv) *Fajësia e personit që ka shkaktuar dëmin.* (Shih vendimet Nr. 4352, datë 03.12.2018, Nr. 793, datë 31.07.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Berat; Nr. 1340, datë 11.10.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, Nr. 2247, datë 07.10.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Disa vendime të tjera e llogarisin dëmin moral referuar kriterëve si:

- *Shkalla efektive e dhimbjes dhe e dëmit të shkaktuar;*
- *Natyra e faktit të paligjshëm apo rrezikshmëria e saj;*
- *Shkalla e realizimit të fajësisë;*
- *Mënyra e sjelljes së shkaktuesit të dëmit në raport me ngjarjen dhe personin e cenuar;*
- *Natyra e të drejtës së cenuar dhe pasojat në raport me faktin e paligjshëm;*
- *Kushtet subjektive të të dëmtuarit si moshë dhe shkalla individuale e ndjeshmërisë ndaj cenimit të pësuar;*
- *Rrethanat që lidhen me kushtet sociale dhe ekonomike.*

Vendimet përmbajnë analiza të thelluara të kuptimit, qëllimit dhe arsyeve të zbatimit të këtij lloji dëmshpërblimi, duke arsyetuar se: **“Përgjegjësia për shkak diskriminimi është një nga llojet e përgjegjësisë jashtëkontraktore, e trajtuar në Ligjin 8510, datë 15.07.1999 i ndryshuar “Për përgjegjësinë jashtëkontraktore të organeve të administratës publike”. Kushti sine qua non që duhet të ekzistojë për të pasur dëm dhe për rrjedhojë përgjegjësi nga pala e paditur është paligjshmëria e veprimtarisë administrative...akti administrativ është i ligjshëm dhe i themeltë dhe nuk ekzistojnë kushtet ligjore për konstatim diskriminimi.”** (Shih vendimin Nr. 140, datë 22.01.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në një rast tjetër gjykata arsyeton se: **“Referuar shkakut ligjor të kërkit, objektit dhe bazës ligjore të padisë rezultton qartë se jemi përpara padisë që buron nga dëmi jashtëkontraktor. Me anë të dëmshpërblimit synohet rivendosja e plotë e të dëmtuarit në gjendjen e mëparshme, në të cilën personi do të ndodhej nëse nuk do të kishte ndodhur fakti i paligjshëm. Qëllimi i përgjegjësisë juridiko civile është mbrojtja e subjektit dhe e pasurisë së tij nga pasojat e veprimeve të dëmshme dhe kundërligjore të personave që janë përgjegjës.”** (Shih Nr. 1340, datë 11.10.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)²⁵⁶

Në pak vendime gjykata i njeh ankuesit si të drejtën për dëmshpërblim të dëmit pasuror dhe jopasuror krahas të drejtës të njohur paraprakisht me vendim të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor për dëmshpërblim për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës. Përveç këtij arsyeimi, gjykata rendit edhe kriteret mbi të cilat bazon llogaritjen e masës së dëmit të shkaktuar, duke u shprehur se: **“Gjykata duhet të marrë në konsideratë një sërë elementesh të paditësit si: moshën, shkallën e lartë të nevojës së përkujdesjes së familjes ndaj ankuesit, qenien kryefamiljar, dëmin e shkaktuar dhe paaftësinë e përhershme të 25% të aftësive fizike në punë, prishjen e**

²⁵⁶ Në rastin konkret paditësit janë të afërm të të ndjerës K.J. Ata kanë vijuar procesin gjyqësor bazuar në kalimin procedural sipas nenit 199 të KPC, pasi K.J ka ndërruar jetë gjatë zhvillimit të procesit me objekt shpërblimin e dëmit pasuror dhe jopasuror për shkak të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës bazuar në shkakun e mbrojtur të bindjeve politike.

ekujlibrave familjare dhe sociale, afërsinë gjinore me të dëmtuarin, tronditjen e madhe të marrëdhënieve familjare, vështirësinë e adoptimit në ambjentet shoqërore, sociale dhe të tregut të punës falë kjo edhe për shkak të moshës prej 62 vjeç, cenimin e personalitetit të familjes së tij, gjithashtu dhe duke pasur parasysh faktin që paditësi M.G. nëpërmjet vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor ka përfutur dëmshpërblim për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës, çmon se dëmshpërblimi për dëmin pasuror dhe jopasuror duhet të jetë në masën 3 665 185 lekë”. (Shih vendimin Nr. 240, datë 24.02.2016 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)

Në një tjetër praktikë gjyqësore, e cila ka pasur për objekt pretendimin e një punonjësi për trajtim të pabarabartë nga punëdhënësi në procesin e largimit nga puna jo për arsytet e ristrukturimit të shoqërisë, por për shkaqe si gjendja familjare, shëndetsore, financiare dhe viktimizimi, gjykata shprehet se: *“Marrëdhënia juridike objekt gjykimi rrjedh nga fakti i paligjshëm nga vendimet e padrejta të punëmarrësit. Ai ka shkelur trajtimin e barabartë në përzgjedhjen dhe mbajtjen në detyrë të punonjësve në detyrë si dhe mënyrën e trajtimit të tyre gjatë ndryshimit të kushteve të punës. Punëdhënësi ka trajtuar në mënyrë të disfavorshme dhe me pasojë negative paditësin, me neglizhencë, si dhe nuk ka parë me objektivitet gjendjen e rënduar familjare të tij si dhe gjendjen jo të mirë shëndetsore të tij, nëse do të ishte parë me objektivitet kjo situatë nga punëdhënësi dhe në përputhje me kriteret e pikëzimit, paditësi nuk do të përfshihej në listat e punonjësve që do t'i nënshtroheshin pushimit kolektiv”. Bazuar në këtë vlerësim, gjykata ka vijuar analizën me arsyetimin e përmbljes së elementëve të dëmit jashtëkontraktor duke i njohur paditësit dhe 3 ndërhyrësve kryesore (bashkëshortja dhe fëmijët) dëmin pasuror e jopasuror në shumën 11. 351,864 lekë, me ekzekutim të përkohshëm. Vendimi është vlerë e shtuar e asaj pjesë të praktikës gjyqësore që mban këtë qëndrim mbi dëmin jashtëkontraktor. Megjithatë, vlerat do të ishin më të plota nëse gjykata nuk do ta kishte kufizuar arsyetimin vetëm në argumentet e mësipërme, por do t'i ishte referuar testit të proporcionalitetit për të provuar pretendimin për diskriminim, përfshi edhe viktimizimin. (Shih vendimin Nr. 1567, datë 17.11.2017 të Gjykatës të Rrethit Gjyqësor Fier)*

Qëndrimet e mësipërme janë vlerësuar si të mbështetura nga këndvështrimi i Gjykatës së Apelit, bazuar në argumentin se: *“... edhe pse e drejta e paditëses për të ngritur padinë objekt gjykimi për kërkimin e dëmshpërblimit si pasojë e diskriminimit parashikohet në mënyrë të posaçme nga një dispozitë e veçantë ligjore (neni 34 i Ligjit Nr.10 221) në thelb, mosmarrëveshja objekt gjykimi është një mosmarrëveshje për shpërblimin e dëmit jashtëkontraktor që gjen rregullim nga nenet 608, 609, 625 dhe 640 të Kodit Civil dhe me të*

drejtë gjykata e shkallës së parë e ka cilësuar si të tillë në përputhje të plotë me nenin 16 të KPC-së.” (Shih vendimin Nr. 850, datë 18.10.2018 të Gjykatës së Apelit Vlorë)

DËMSPËRBLIMI SIPAS NENIT 146 TË KODIT TË PUNËS

Vendimet gjyqësore të vitit 2015 sjellin një qëndrim të kundërt të gjykatave lidhur me llojin e dëmit. Gjykatat e vlerësojnë **“kontradiktor kërkimin e paditësit, i cili nga njëra anë pretendon se dëmi pasuror dhe jopasuror i është shkaktuar nga zgjidhja e kontratës së punës, dhe nga ana tjetër i referohet neneve 608 e vijues të KC-së, të cilat rregullojnë përgjegjësinë që lind në marrëdhëniet jashtëkontraktore”**. Nisur nga ky konstatim, gjykatat shprehen se: *“Neni 608 e vijues të KC-së trajtojnë përgjegjësinë për shpërblimin e dëmit në marrëdhëniet jashtëkontraktore. Dallimi kryesor midis dëmit kontraktor dhe atij jashtëkontraktor qëndron në faktin se dëmi kontraktor lind për shkak të mospërmbljes së detyrimeve kontraktore, ndërkohë që dëmi jashtëkontraktor vjen si rezultat i një sjelljeje të ndaluar nga ligji. Ky i fundit lind në mungesë të kontratës ose nuk ka të bëjë fare me kontratën. Në bazë të dëmit jashtëkontraktor qëndron fakti, i cili përbën shkakun e dëmit pasuror dhe jopasuror. Ky fakt mund të jetë çdo sjellje e njeriut, çdo ngjarje shoqërore apo fenomen i natyrës, të cilës ligji i ngarkon një pasojë juridike. Paditësi e ka fituar me vendim gjyqësor të drejtën e tij për t'u dëmshpërblyer për zgjidhjen e kontratës së punës nga i padituri. Dëmi që i është shkaktuar paditësit ka ardhur si rezultat i zgjidhjes së padrejtë kontratës së punës nga i padituri, ndërkohë që ky i fundit nuk ka kryer asnjë veprim që nuk ka lidhje me kontratën e punës dhe t'i ketë shkaktuar paditësit një dëm të ndryshëm nga ai kontraktor...”* (Shih vendimet Nr. 1599, datë 02.12.2015 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier dhe Nr. 1890, datë 17.11.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Vlorë)

Ka edhe vendime të tjera të cilat, edhe pse e evidentojnë faktin se diskriminimi është provuar me vendim të formës së prerë pasi kontrata është zgjidhur për shkaqe të paarsyeshme, në lidhje me kërkimin e dëmshpërblimit shprehen se: *“Përsa i përket faktit të paligjshëm të pretenduar ‘urdhërit të largimit nga puna’ çmohet se me kërkesë të paditësit ky urdhër është shfuqizuar nga një tjetër gjykatë, e cila ka detyruar punëdhënësin të dëmshpërblejë paditësen për largim të padrejtë nga puna. Ky vendim është i formës së prerë dhe i detyrueshëm për palët. Në këtë kuptim, fakti i pretenduar si i paligjshëm nuk ekziston më pas datës 19.11.2013 kur vendimi ka marrë formë të prerë. Largimi në mënyrë të padrejtë nga puna shkaktonte në mënyrë të logjikshme vuajtje shpirtërore dhe tronditje emocionale, por ato vlerësohet se janë të përmasave të çdo vuajtje apo tronditje që një njeri normal përjeton kur gjendet përpara një*

padrejtësie të ushtruar nga eprori ose punëdhënësi. Kjo është arsyeja që Kodi i Punës ka parashikuar dëmshpërblimin për largim nga puna pa shkak të arsyeshem në nenin 146 ... Gjykata çmon se largimi në mënyrë të padrejtë nga puna nuk është shkak për të kërkuar dëmshpërblim përtej atyre të Kodit të Punës.” (Shih vendimin Nr. 714, datë 10.04.2015 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Vlorë)

Një kategori tjetër vendimesh, ndryshe nga sa më sipër, e kanë vlerësuar si të provuar pretendimin për diskriminim gjatë procedurave administrative të zhvilluara nga KMD-ja, ndërkohë kanë përcaktuar masën e dëmshpërblimit duke e vlerësuar ekzistencën e shkakut të diskriminimit si faktin e kundraligjshëm të zgjidhjes së kontratës së punësimit, dhe referuar rregullimeve të nenit 146 të Kodit të Punës, i kanë njohur të drejtën palës së diskriminuar për shpërblimin e dëmit pasuror dhe jo pasuror. Gjykatat arsyetojnë se *“koncepti dëmshpërblim i parashikuar nga neni 146 i Kodit të Punës paraqitet me një natyrë mikse (pasuror dhe jo pasuror). Bëhet fjalë për një dëmshpërblim që jepet ku i padituri (punëdhënësi) e ka zgjidhur kontratën për shkaqe abusive.”* (Shih vendimet Nr. 254, datë 21.03.2018 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Berat, Nr. 1034, datë 11.07.2019 dhe Nr. 154, datë 01.07.2019 Nr. 1131, datë 29.07.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)

Këtij qendrimi në vitet në vijim i shtohet edhe arsyetimi se *“... legjislatori, situatën e verifikuar të largimit nga puna për shkaqe diskriminimi, e ka prezumuar me pasojë dëmin, i cili sipas nenit 146 të Kodit të Punës është i kufizuar në masën e përfitimit të pagave si shpërblim nga zgjidhja në këtë mënyrë e kontratës. Përcaktimi në pikën 3 të nenit 146 të Kodit të Punës, i riformuluar me ndryshimet e bëra kësaj dispozite me Ligjin Nr.136/2015 është i mëvonshëm ndaj Ligjit Nr. 10 221/2010. Referimi në nenin 38 të këtij të fundit mbi dëmshpërblimin nga situata e konstatuar e diskriminimit nuk mund të bëhet në kapërcim të natyrës së dëmit të lindur nga kontrata dhe të masës së dëmshpërblimit të parashikuar nga Kodi i Punës kur kontrata është zgjidhur për shkaqe diskriminimi (deri në 12 paga).”* (Shih vendimin Nr. 1908, datë 08.05.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në disa vendime të tjera ku është provuar se shkak i zgjidhjes së kontratës së punës ka qenë diskriminimi për një nga shkaqet e mbrojtura, lidhur me pretendimin për pagimin e dëmit pasuror dhe jopasuror, gjykatat janë shprehur se: *“Paditësja e ka bazuar pretendimin në nenin nenet 625 dhe 640 të Kodit Civil...midis palëve ka pasur një marrëdhënie juridike të formalizuar nga kontrata e punës. Shkelja e detyrimeve kontraktore të parashikuara në kontratë ose në Kodin e Punës çon në shkelje të detyrimeve kontraktore me pasojë dëmshpërblimin e palës së dëmtuar. Nëse ligji i posaçëm, kontrata e punës, që konsiderohet ligj për palët, ose Kodi i Punës*

nuk parashikojnë mënyrën dhe masën e shpërblimit të palës së paditur, atëherë do të ndodhemi në kushtet e referimit tek dispozitat e përgjithshme të Kodit Civil, për shpërblimin e dëmit kontraktor. Në kushtet kur është provuar ekzistenca e diskriminimit, atëherë gjykata e vlerëson të provuar faktin e kundraligjshëm për zgjidhjen e kontratës sipas nenit 146 të KP-së. Në këtë dispozitë parashikohet se në rast të zgjidhjes së kontratës së punës për një nga shkaqet e parashikuara në të, punëdhënësi është i detyruar të shpërblejë punëmarrësin me një shpërblim deri në një vit pagë”. (Shih vendimin Nr.1696, datë 30.05.2019 të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë) I njëjti qendrim mbahet nga gjykata edhe në rastin kur paditësja e ka bazuar pretendimin për shpërblimin e dëmit pasuror dhe jopasuror në nenin 608 të KC-së, duke u shprehur se: *“Dëmi në rastin konkret buron nga zgjidhja e kontratës së punësimit, për rrjedhojë Kodi i Punës është ligji i posaçëm që gjen zbatim”.* (Shih vendimin Nr. 911, 01.11.2018 të Gjykatës së Apelit Vlorë dhe Nr. 5642, datë 02.08.2019 të Gjykatës Rrethit Gjyqësor Tiranë)

Qëndrimet e mësipërme duket sikur qartësohen nga qendrimi interpretues i Gjykatës e Apelit, e cila arsyeton se: *“Zbatimi njëherë nga gjykata i nenit 155 të Kodit të Punës në lidhje me përfitimet që paditësi ka marrë për zgjidhje të menjëhershme të pajustificuar nuk ezaurojnë zbatimin e nenit 146 të KP-së nëpërmjet të cilit paditësit i njihet e drejta për dëmshpërblim deri në 1 vit pagë, për shkak të motivit abuziv (diskriminimi për bindje politike) në zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Në rastin në shqyrtim, për shkak të prezumimit të parrëzuar me prova nga pala e paditur, është vërtetuar përmes një procesi hetimor administrativ i kryer nga KMD-ja se pala e paditur përveç zgjidhjes së menjëhershme dhe të pajustificuar të kontratës së punës të vërtetuar gjyqësisht, e ka zgjidhur këtë kontratë edhe për një motiv abuziv (bindja politike). Prandaj diskriminimi që pala e paditur i ka bërë paditësit rezulton të ketë cenuar parimin e barazisë të parashikuar nga neni 9 i KP-së, sjellje e paligjshme që e cilëson zgjidhjen e kontratës si abuzive në kuptim të nenit 146, pika c e Kodit të Punës.”* (Shih vendimin Nr. 152, datë 08.03.2018 të Gjykatës së Apelit Vlorë)

Dëmshpërblimi sipas nenit 146 të Kodit të Punës është përcaktuar në vlerën e pagave mujore bruto, si pasojë direkte e konstatimit të zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme.

Kriteret: Përsa i takon kriterëve mbi të cilat gjykatat kanë llogaritur detyrimin e punëdhënësit për të dëmshpërblyer punëmarrësin e diskriminuar deri në pagën e 1 viti, ato janë si vijon:

- Fakti i njoftimit të zgjidhjes së kontratës së punës, kohëzgjatja e marrëdhënies së punës, mosqenia e paditësit në marrëdhënie pune pas largimit nga puna, përkeqësimi i gjendjes ekonomike pas largimit nga puna. (Shih vendimin Nr. 1198, datë

- 02.10.2017 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër)
kohëzgjatja e marrëdhënieve të punës, gjendja familjare e paditëses, kualifikimi arsimor dhe profesional i saj që e bëjnë atë 'tërheqëse' për tregun e punës, si dhe sjellja e punëdhënësit kundrejt saj, ku nuk u evidentuan sjellje abuzive që të meritojnë ndëshkim të rëndë material. (Shih vendimin Nr. 715, datë 22.02.2018 të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë)
- *pretendimet e ankuesit, rrethanat në tërësi të çështjes, kohëzgjatja e konsiderueshme e marrëdhënieve të punës, si dhe veprimet e kryera nga punëdhënësi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.* (Shih vendimin Nr. 954, datë 01.07.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)
- *mosha dhe arsimi i paditësit, kohëzgjatja relativisht e shkurtër e punësimit (1 vit e 2 muaj, e 20 ditë), mospasja e masave disiplinore, sjellja e tij dhe shkaku i pajustificuar dhe diskriminues i zgjidhjes së kontratës, si dhe fakti i punësimit ndërkohë që zhvillohej procesi gjyqësor.* Gjykata në përfundim ka përcaktuar masën e dëmshpërblimit të përbërë nga 1 rrogë bruto për mosrespektimin e afatit të njoftimit dhe të 6 rrogave mujore bruto. (Shih Nr. 254, datë 21.03.2018 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Berat).²⁵⁷
- *mungesa e shkakut të arsyeshëm të zgjidhjes së kontratës, efekti negativ që ka pasur në gjendjen financiare të paditëses zgjidhja e kontratës, fakti që ajo ka qenë aktualisht e papunë, kryefamiljare, me një fëmijë që është duke ndjekur studimet e larta, si dhe me kredi për të paguar.* Në përfundim gjykata ka urdhëruar dëmshpërblimin në 12 paga bruto dhe ekzekutimin e përkohshëm (Shih Nr. 1034, datë 11.07.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)
- *aplikimi si i pastrehë në programin e banesave me kosto të ulët.* Në përfundim Gjykata ka urdhëruar dëmshpërblimin me 10 paga mujore bruto. (Shih vendimin Nr. 2699, datë 19.06.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)
- *mosha e re të paditëses, pasja e një fëmije të mitur, arsimi, shkaqet e largimit nga detyra në mënyrë të paarsyeshme dhe pasojat që ka sjellë ndërprerja e marrëdhënies së punës.* Gjykata ka vendosur dëmshpërblimin në masën e 3 rrogave mujore. (Shih vendimin Nr. 5642, datë 02.08.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë)
- *mundësia e gjetjes së një pune të re në raport me moshën dhe profesionin, kërkesat e tregut të punës, niveli i pagës që përfitonte, efekti negativ në gjendjen shpirtërore dhe sociale.* (Shih vendimin Nr. 1131, datë 29.07.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)

257
Gjykata e Apelit e ka ndryshuar vendimin duke i njohur dëmshpërblimin në masën e 10 rrogave mujore.

Për sa i përket shumës së kompensimit ato variojnë në vlera të ndryshme, në disa raste edhe të konsiderueshme sa i takon proporcionalitetit të masës në raport me qëllimin që synon të arrijë.

VËNIA NË EKZEKUTIM E VENDIMIT

Vënia në ekzekutim e vendimeve të KMD-së ka hasur disa problematika, të cilat lidhen kryesisht me deklarimin e moskompetencës tokësore nga ana e gjykatave. Po ashtu, vërehet një tendencë në rritje nga ana e punëdhënësve për të kërkuar pezullimin e ekzekutimit të vendimit, ndërkohë që qendrimet e gjykatave në lidhje me këtë kërkim janë të ndryshme. Po ashtu të ndryshme janë edhe urdhërimet lidhur me kthimin e vendimit në titull ekzekutiv, në referim të nenit 510 të KC-së. Vlen të përmendin në këtë analizë rolin që ka luajtur Gjykata e Lartë në qartësimin dhe konsolidimin e praktikës gjyqësore, veçanërisht për sa i takon çështjeve të kompetencës tokësore.

Në një nga çështjet e përzgjedhura për këtë analizë, mungesa e kompetencës tokësore është deklaruar nga Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë, e cila është vënë në lëvizje nga KMD-ja me kërkesë për lëshimin e urdhrit të ekzekutimit të titullit ekzekutiv, që parashikonte gjobë në shumën 200 000 lekë për një Bashki, e cila nuk kishte vënë në ekzekutim vendimin ku konstatohet diskriminimi për shkak të aftësisë së kufizuar dhe përkatësisë në një grup të veçantë të anëtarëve të Shoqatës Shkodrane të Invalidëve Paraplegjikë dhe Tetraplegjikë. Gjykata në fjalë ka argumentuar se kompetenca tokësore i takonte Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Shkodër, ndërkohë kjo e fundit i është drejtuar GJL-së për zgjidhjen e mosmarrëveshjes së kompetencave.

GJL-ja e ka pranuar kërkesën duke argumentuar se: *“Vendimmarrja kryesisht mbi çështjen e kompetencës tokësore është e pabazuar në ligj, dhe se gjithashtu vendimi i ndërmjetëm për deklarimin e mungesës së kompetencës tokësore është i pabazuar në parashikimet ligjore për mënyrën se si atribuohet kompetenca tokësore e gjykatës administrative dhe civile. Së pari, duhet të lexohet neni 13 i Ligjit Nr.49/2012, të cilin vetë gjykata e sjell në vëmendje gjatë arsyetimit të vendimit të shpalljes së moskompetencës tokësore. Neni 13 dhe neni 62 i KPC-së janë formuluar në mënyrë të tillë që të përjashtojnë mundësinë e gjykatës që të marrë në shqyrtim kryesisht kompetencën tokësore. Sipas ligjeve procedurale kjo kompetencë është një prapësim procedural në kuptimin e ngushtë dhe mundet të ushtrohet vetëm nga ndërgjyqësit dhe se gjykatat vetëm në këtë mënyrë mund ta marrin në shqyrtim dhe kurrësi kryesisht.”* (Shih vendimin Nr. 327, datë 14.09.2020 të Kolegjit Administrativ të Gjykatës së Lartë)

Vendimet gjyqësore, të cilat kanë vendosur pranimin e kërkesës së punëdhënësit **për pezullimin e ekzekutimit të vendimit që ka caktuar dëmshpërblimin** janë të pakta. Nga hulumtimi rezultoi se qendrimet jurisprudenciale të Gjykatës së Lartë janë të ndryshme dhe mbrojtja e përkohshme është ofruar në mënyra të ndryshme, herë duke i pranuar kërkesat e herë duke i rrëzuar ato. Mbrojtja e përkohshme procedurale e palëve në një proces gjyqësor garantohej nga KPC-ja dhe ligji Nr. 49/2012, përfshi kërkesat për ekzekutimin e përkohshëm të vendimit, apo edhe pezullimin e ekzekutimit të një vendimi të formës së prerë. Praktika gjyqësore e Gjykatës së Lartë shprehet se këto mjete juridike të mbrojtjes së përkohshme procedurale janë të lidhura funksionalisht me mjetet kryesore të aksesit në gjykatë, siç janë padia dhe ankimi. (Shih vendimin Nr. 169, datë 15.05.2020 të Kolegjit Administrativ të Gjykatës së Lartë)

Qendrimet jurisprudenciale kanë evoluar, duke u pasuruar me argumente të qarta në lidhje me interpretimin e kërkesave të nenit 479 të KPC-së dhe llojin e argumenteve që duhet të paraqesë kërkuuesi, që kërkitimi të ketë sukses pranimi, si vijon:

- *Nuk duhet të përmbajë të njëjtat shkaqe si ato të parshtruara në rekurs, që i nënshtrohet një lloj tjetër gjykimi në dhomë këshillimi, të tilla si shkaqe që kanë të bëjnë vetëm me drejtësinë, bazueshmërinë në prova dhe në ligj të vendimit të dhënë nga gjykata më e ulët në zgjidhjen e çështjes.*
- *Nuk duhet të përmbajë shkaqe gjenerike mbi pasojat e rënda financiare që do të paraqiste për punëdhënësin ekzekutimi i menjëhershëm i vendimit dhe pamundësia e kthimit të shumës në rast të një vendimi të favorshëm nga GJL.*
- *Duhet të përmbajë shpjegime dhe argumente konkrete se cilat do të ishin këto pasoja konkrete financiare dhe në çfarë mënyre do të shkaktoheshin nga ekzekutimi i menjëhershëm i vendimit.*
- *Duhet t'i referohet një shkaku konkret, i cili duhet të arsyetohet mjaftueshëm nga ana e kërkuuesit.*
- *Duhet të përmbajë prova në mbështetje të pretendimeve për dëmin financiar, pasi ardhja e pasojave me natyrë financiare është një fakt i identifikueshëm. Të provohet mundësia e ardhjes të një dëmi të rëndë, të pakthyeshëm e mbi të gjitha të atypëratyshëm.*
- *Nuk duhet të jetë abuzive, pasi mund të aktivizojë përgjegjësinë personale pasurore të kërkuuesit apo përfaqësuesit, sipas nenit 34/1 të Kodit.*

(Krahaso vendimin Nr. 3853, datë 07.11.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë me vendimet Nr. 679, datë 13.12.2019, Nr. 394, datë 18.05.2020 dhe Nr. 169, datë 15.05.2020 të Kolegjit Administrativ të Gjykatës së Lartë)

Përsa i takon afatit 15 ditor të ekzekutimit të detyrimit të vendosur ndaj punëdhënësit, disa gjykata e kanë çmuar atë si të arsyeshëm duke zgjedhur të mos urdhërojnë në dispozitiv kthimin e vendimit në titull ekzekutiv sipas përcaktimeve të nenit 510 të KC. (Shih vendimin Nr. 793, datë 31.07. 2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Berat) Në disa raste të tjera, gjykatat kanë disponuar për ekzekutim të përkohshëm të vendimit sipas përcaktimeve të nenit 511, pika b paragrafi 2 i KPC-së, duke përmbushur edhe aspektin social të dhënies së drejtësisë. Kriteret mbi të cilat gjykatat kanë bazuar këtë qendrim janë vështirësia ekonomike, minimumi jetik, paqendrueshmëria e marrëdhënieve të punës së familjarëve, siguria ekonomike, etj. (Shih vendimin Nr. 1340, datë 11.10.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)

KORRIGJIMI I SJELLJEVE DISKRIMINUESE

Mbrojtja kushtetuese dhe ajo ndërkombëtare që gëzon parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit nuk mund të jetë reale dhe efektive nëse kuadri ligjor nuk përcakton mekanizma konkrete për rivendosjen e të drejtave të cënuara, por edhe të evidentimit të përgjegjësisë individuale apo kolektive. Në disa raste vetëm konstatimi i diskriminimit nuk është masë riparuese e dëmit që i është shkaktuar një subjekti të diskriminuar, prandaj kuadri ligjor ka parashikuar kompetencën e KMD-së për vendosjen e disa masave kundrejt subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa.

Masa duhet të plotësojë disa karakteristika, midis të cilave si më të rëndësishmet janë **të jetë e efektshme dhe parandaluese dhe në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës**. Masa mund të jetë edhe gjobë, pra detyrim në të holla i subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa. Kriteret mbi të cilat ajo përcaktohet përcaktohen nga LMD-ja si vijon:

1. Natyra dhe fusha e veprimit të shkeljes dhe ndikimi mbi viktimën;
2. Rrethanat personale e financiare të shkelësit, veçanërisht duke marrë në konsideratë:
 - a. Të gjitha burimet e të ardhurave dhe nëse shkelja kryhet nga një person juridik privat, merren parasysh aktivet e bilancit dhe fitimi, si dhe pagat totale të paguara punonjësve;
 - b. Nëse e njëjta shkelje diskriminon disa persona, vendoset vetëm një gjobë.

Gjobat janë përcaktuar duke i njohur KMD-së një diskrecion vlerësimi në përcaktimin e shumës, e cila reflekton proporcionalisht elementet e mësipërme. Ligji përcakton disa kategori subjektsh me detyrime të ndryshme në të holla:

- **Personi fizik dënohet me gjobë nga 10 000 deri në 60 000 lekë,**

- **Personi juridik** dënohet me gjobë nga **60 000 deri në 600 000 lekë**;
- **Personi fizik brenda personit juridik**, i cili është përgjegjës për shkelje, dënohet me gjobë nga **30 000 deri në 80 000 lekë**;
- **Personi, i cili ushtron funksion publik** dhe është përgjegjës për shkelje në bazë të këtij ligji, dënohet me gjobë nga **30 000 deri në 80 000 lekë**;
- **personi fizik ose juridik, i cili kryen një ose më shumë nga format e rënda të diskriminimit, dyfishin e masës së gjobave të parashikuara më sipër.**

Vendimi për vënien e një mase ndëshkimore me gjobë cakton gjithashtu afatin e arsyeshem, brenda të cilit paguhet gjoja. Sanksioni me gjobë shfuqizohet nëse subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, e zbaton vendimin brenda shtatë ditëve pasi është vendosur sanksioni.

Ligji i ka konceptuar masat sipas një rendi ashpërsie në rritje, që reflekton pasojat e shkeljeve të kryera. Në këtë kuptim, si mjet të fundit, veçanërisht kur subjekti fizik ose juridik nuk i përmbahet vendimit të komisionerit ose nuk e paguan gjobën brenda tre muajve pas afatit të caktuar nga komisioneri dhe sanksioni nuk është kundërshtuar në gjykatë, **Komisioneri mund t'u kërkojë autoriteteve kompetente heqjen apo pezullimin e lejes ose autorizimit të subjektit fizik ose juridik për ta ushtruar veprimtarinë e tij.**

Nga analiza e vendimeve gjyqësore konstatohet se shkaqet për të cilat vendimet e KMD-së janë konstatuar absolutisht të pavlefshme janë të lidhura ngushtësisht me interpretimin e kufijve të ushtrimit të kompetencave nga KMD-ja. **Praktika gjyqësore shfaq paqartësi sa i takon raportit harmonik që duhet të ekzistojë midis neneve 32 dhe 37 të Ligjit**, të cilët konkretisht rregullojnë (1) **kompetencën e KMD-së** për caktimin e rregullimeve dhe masave konkrete, dhe (2) **kompetencën e gjykatës** për të caktuar me vendim dëmshpërblim, nëse ajo vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit. Vendosja e masave, sipas këtij ligji, nuk përjashton vendosjen e masave sipas ligjeve të tjera.

Ka gjykata të cilat mbajnë qendrimin se: *“Vendimet e KMD-së nuk janë të detyrueshme për gjykatën që shqyrton mosmarrëveshje, pasi është gjykata organi kompetent që vendos nëse ka pasur shkelje të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”*” (Shih vendimin Nr. 450, datë 26.02.2020 të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë)

Një tjetër qendrim është ai se: *“KMD-ja nuk ka kompetencë të vlerësojë apo të ketë hapësirë diskreionale për të vlerësuar si ka vepruar punëdhënësi për të vlerësuar performancën e personit të tretë gjatë kohës së punës në shërbimin civil, por kjo është vetëm kompetencë e Gjykatës Administrative, dhe vetëm në rastin kur nëpunësi civil, në këtë rast personi i tretë në gjykim, paraqet padi në gjykatë. Përsa kohë brenda afateve ligjore dhe mënyrës së*

parashikuar në Ligjin e posaçëm (Nr. 152/2013, i ndryshuar) nuk rezulton të jenë shfuqizuar si të paligjshme nga organet e ngarkuara nga ligji, vlerësimet e performancës në punë të nëpunësit civil (personi i tretë) janë të ligjshme në kuptim të nenit 107 të KPA dhe asnjë organ tjetër nuk mund të marrë në vlerësim këtë fakt, për më shumë një organ tjetër publik i administratës shtetërore.” (Shih vendimin Nr. 2075, datë 28.09.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Arsyeja tjetër e kundërshtimit në gjykatë të vendimeve të KMD-së janë masat që përfshijnë: (i) **rikthimin në punë** të subjekteve të diskriminuara, apo edhe marrjen e masave nga institucionet publike për përshtatjen e akteve nënligjore në rastin kur ato kanë qenë burimi i diskriminimit të tërthortë dhe, (ii) **gjoja**, kur subjektet kundër të cilave drejtohej ankesa, nuk janë treguar bashkëpunues për vënien në dispozicion të informacioneve që do të mundësonin një hetim të thelluar të pretendimit për diskriminim, apo kur nuk kanë zbatuar vendimet e KMD-së brenda afateve ligjore.

RIKTHIMI NË PUNË

Nga hulumtimi rezultoi se praktika gjyqësore në mënyrë të vazhdueshme shfaq mungesë njëtrajtshmërie në lidhje me kuptimin e kompetencës së KMD-së për të caktuar masën e ‘rikthimit në punë’ për punëmarrësit për të cilët është provuar se përfundimi i marrëdhënieve të punës ka ndodhur për një shkak të mbrojtur. Qendrimin interpretues ravigëzohen mes dy linjave kryesore:

1. **Masa e rikthimit në punë ushtrohet brenda kompetencave të KMD-së apo në tejkalim të tyre?**
2. **Masa e rikthimit në punë është “urdhërim” apo “rekomandim”?**

Ndërsa lexon vendimet gjyqësore është e dukshme pasiguria juridike që krijon praktika gjyqësore në lidhje me garancitë që gëzon personi i diskriminuar në fushën e punësimit, duke përforcuar kështu gjetjen e vazhdueshme në tërësinë e kësaj analize se parimi i sigurisë juridike e ka humbur forcën e tij detyruese për të siguruar njëtrajtshmëri dhe qartësi në interpretimin edhe kuptueshmërinë e parashikimeve ligjore.

Një nga qendrimet interpretative i konstatuar në praktikën gjyqësore është ai që e vlerëson masën e rikthimit në punë si të drejtë dhe efektive dhe në përmbushje të kompetencave të KMD-së për garantimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit. Në këtë grup qendrimesh ka edhe disa që e vlerësojnë këtë masë si të shpëputur nga parashikimet e nenit 146 i Kodit të Punës.

Në vitet e para pas krijimit të KMD gjykatat e kanë pranuar si të bazuar masën e rikthimit në punë të paditëses, si mënyrë të ndreqjes të pasojave negative të shkaktuara për shkak të diskriminimit të saj në marrëdhëniet e punësimit. Vendime të gjykatave të shkallës së parë, të vlerësuara si të bazuara edhe nga gjykata e apelit, shprehen se:

- *"Gjykata çmon se duhet të ndreqen edhe pasojat duke e kthyer paditësen në pozicionin e mëparshëm të punës apo në një pozicion të barazvlefshëm sipas Ligjit Nr. 10 221/2010, neni 38 "Dëmshpërblimi" që përcakton se "Dëmshpërblimi përfshin ndër të tjera ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e dëhur për dëmet pasurore dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme"* (Shih vendimin Nr. 280, datë 20.02.2014 të Gjykatës së Apelit Vlorë).
- Qendrimi i mësipërm përforcohet edhe në vitet në vijim ku një tjetër gjykatë, e ka vlerësuar urdhërimin e KMD-së për rivendosjen e marrëdhënies së punësimit si një vendim brenda kompetencave të KMD-së, duke mbajtur qendrimin se: *"... kjo masë nga Komisioneri nuk është kërkuar në zbatim të nenit 146 të Kodit të Punës, por si një masë për shmangien e diskriminimit në zbatim të Ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi."* (Shih vendimin Nr. 4450, datë 16.11.2017 dhe Nr. 4403, datë 14.12.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)
- E njëjta linjë arsyetimi që respekton kompetencën e njohur nga ligji për KMD-në, shprehet në një tjetër vendim, si vijon: *"... në përputhje me atributet që parashikon për këtë organ publik ligji "Për mbrojtjen nga diskriminimi", për të siguruar mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë tjetër sjelljeje që nxit diskriminimin; si dhe të përmbushjes prej KMD-së të qëllimit të Ligjit Nr. 10 221/2010. Është në diskrecion të Komisionerit që, bazuar në nenin 33 pika 10 të këtij ligji, të vlerësojë në përputhje me tagrin e tij, dhe po ashtu të vendosi në tagrin e tij rregullimet dhe masat e duhura që duhen marrë për ndreqjen e situatës dhe për të rivendosur në vend të drejtën e mohuar të subjektit, dhe të gjithë pasojat e ardhura si rezultat i diskriminimit të konstatuar. Për të siguruar mbrojtje efektive nga diskriminimi në punësim ... duhet të merret masë për rikthimin në punë. Kjo masë gjendet në përputhje me parimin e proporcionalitetit, neni 12 i KPA. Ajo është e nevojshme, e përshtatshme për të arritur qëllimin e caktuar në ligj, në përpestim me nevojën për ndreqjen e diskriminimit dhe pasojat e ardhura prej tij"* (Shih vendimin Nr. 552, datë 18.02.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)
- Qasja e mësipërme vijon të përforcohet nga një tërësi vendimesh ku gjykata arsyetojnë se: *"Për të garantuar mbrojtje efektive*

nga diskriminimi në punësim, i cili përfshin çdo dallim, kufizim apo përjashtim, që bazohet në shkaqet e mbrojtura me ligj, e që ndër të tjera ka lidhje me pushimin nga puna, apo zgjidhjen e kontratës së punës, duhet të merret masë për rikthimin në punë." (Shih vendimin Nr. 2063, datë 23.09.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

- Garancia e rikthimit në punë vijon të gëzojë mbështetje nga gjykatat, që shprehen se: *"Vendimi i KMD-së që urdhëronte kthimin në punë të paditëses nuk është ankimuar nga organi publik në gjykatën kompetente, brenda 30 ditëve nga njoftimi ... madje drejtorja ka refuzuar ta ekzekutojë këtë vendim duke u dënuar administrativisht me gjobë nga KMD-ja. Për rrjedhojë, akti administrativ i KMD-së është në fuqi dhe prodhon pasojat juridike që janë shprehur në dispozitivin e tij ... ndaj gjimnazi është i detyruar ta zbatojë këtë vendim duke kthyer paditësen në vendim e mëparshëm të punës, mësuese në këtë gjimnaz. Ndreqja e shkeljeve ligjore të kryera nga i padituri (diskriminimi i drejtpërdrejtë shëndetësor) dhe i pasojave të ardhura paditëses (ndërprerja e marrëdhënieve të punës mbi rekomandimin e ISHA) realizohet plotësisht me rikthimin e paditëses në vendin e mëparshëm të punës. Kjo masë vlerësohet e përshtatshme për të rivendosur të drejtën e shkelur dhe e mjaftueshme për t'u konsideruar si dëmshpërblim për paditësen për diskriminimin shëndetësor të pësuar prej saj."* (Shih vendimin Nr. 2311, datë 29.07.2019 të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë)

Nga hulumtimi i vendimeve gjyqësore, kryesisht ato të vitit 2016 e në vijim vihet re se **qasja mbizotëruese është e kundërta, pra rikthimi në punë është një masë e marrë në tejkalim të kompetencave të KMD-së dhe, për këtë arsye përbën shkak për pavlefshmërinë absolute të vendimit në pjesën që disponon masën e rikthimit në punë.** Qendrimet e kundërta të gjykatave gjejnë zbatim njëkohësisht, pasi gjykata të ndryshme në të njëjtën kohë me gjykimin e pretendimeve për diskriminim disponojnë në mënyra të ndryshme. Ky tipar gjendet i shtrirë ndër vite.

Një pjesë e gjykatave, bazuar gjerësisht në disponimet e vendimeve unifikuese Nr. 31, datë 14.04.2003 dhe Nr. 7, datë 01.06.2011 të KBGJL-së i mësojnë më forcë argumentit se: *"E drejta e rikthimit në punë nuk gëzon mbrojtje ligjore, ndërsa e drejta e dëmshpërblimit gëzon mbrojtje ligjore sipas vendimit unifikues Nr. 31, datë 14.04.2003 të KBGJL. Punëmarrësi nuk mund të ngrejë padi për goditjen e aktit administrativ, por mund të ngrejë padi për kërkimin e pasojave që rrjedhin nga zgjidhja e kontratës. Vendosija e dy palëve në një kontratë pune nuk mund të vijë nëse nuk ka vullnet me dy palëve"* (Shih vendimet Nr. 1967, datë 25.04.2016, Nr. 1965, datë 07.04.2016, Nr. 1156, datë 29.03.2018,

Nr. 434, datë 13.02.2019 dhe Nr. 2984, datë 17.11.2020 të të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë). Disa gjykata artikulojnë rregullin se të drejtën e rikthimit në punë e gëzojnë vetëm punonjësit që kanë statusin e nëpunësit civil. (Shih vendimin Nr. 573, datë 24.05.2018 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier).²⁵⁸

Rikthimi në punë është vlerësuar si një disponim që bie ndesh me parimin e lirisë kontraktore (Shih vendimin Nr. 2268, datë 22.05.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë) Në disa vendime të tjera, gjykata duke e vlerësuar të pabazuar masën e rikthimit në punë ka vendosur shfuqizimin në tërësi të vendimit, përfshi edhe pjesën ku KMD-ja dispononte për caktimin e gjobës, për shkak të moszbatimit të masës.

Në rastin e një punonjësi, marrëdhënia e punës të së cilit kishte përfunduar me pretendimin e ristrukturimit të shoqërisë anonime, KMD-ja konstatoi diskriminim për shkak të lidhjes familjare në formën e viktimizimit, duke urdhëruar **rikthimin në punë** të ankuesit. Gjykata administrative, pasi mori në shqyrtim padinë e punëdhënësit për shfuqizimin si absolutisht të pavlefshëm të vendimit të KMD-së, veçanërisht për masën e rikthimit në punë, e ka konsideruar të pabazuar këtë urdhërim duke arsyetuar se:

- "... me marrjen e masës "rikthim në punë" në periudhën kohore një vit pas përfundimit të marrëdhënieve të punësimit, **nuk jemi para parandalimit, por urdhërimit dhe rregullimit në mënyrë të njëanshme të kontratës së punës midis dy subjekteve që i përkasin të drejtës private, ndaj vlerësohet të jetë vepruar tej kompetencave ligjore prej KMD-së dhe si e tillë masa është e pavlefshme.** Qëllimi i Ligjit ku janë përcaktuar kompetencat e KMD-së është të garantojë në mënyrë substanciale mbrojtje për individin (në këtë rast punëmarrësi) prej diskriminimit nga punëdhënësi dhe jo të rregullojë apo "të ndërhyjë" në vetë përmbajtjen e marrëdhënieve të punësimit, e cila sipas legjislacionit të zbatueshëm në RSH është e rregullueshme sipas vullnetit të përputhur të palëve kontraktore, brenda kufizimeve ligjore të vendosura nga Kodi i Punës." (Shih vendimet Nr. 926, datë 01.03.2016 dhe Nr. 4079, datë 26.10.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).
- Kjo linjë arsyetimi vjen duke u pasuruar me argumente si: "KMD-ja nuk ka kompetencë të ndikojë me autoritetin e tij sjelljen e palës paditëse përgjatë ekzekutimit të një kontrate pune ku palët kontraktuese kanë të gjitha instrumentet ligjore për t'u mbrojtur në këtë marrëdhënie punësimi dhe çdo moment në lidhje me këtë marrëdhënie pune dhe çdo disponim në lidhje me vetë hapësirat që kuadri ligjor ofron. **Nuk mundet që KMD-ja të vlerësojë situatën e saj të shkëputur nga realiteti juridik në të cilin ky organ vepron dhe vendimmarrjet e saj marrin jetë**

²⁵⁸ Gjykata e Lartë, dy vitet e fundit ka ndryshuar disi qëndrimin e mbajtur nga KBGJL. Shih vendimet Nr. 4, datë 01.07.2020 dhe Nr. 1, datë 11.01.2021 të Kolegjit Administrativ të Gjykatës së Lartë.

dhe fuqi". (Shih vendimin Nr. 409, datë 05.02.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë dhe vendimin Nr. 2596, datë 26.10.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

- Interpretimit të mësipërm i shtohen qëndrime si: "Asnjë dispozitë ligjore e Ligjit material që rregullon marrëdhëniet juridike të KMD-së dhe atij të Kodit të Punës që rregullon marrëdhënien e punës, dhe nëse konstatohet diskriminimin në zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, nuk i japin kompetencë komisionerit apo edhe gjykatës të urdhërojnë rikthimin në punë të personit të diskriminuar në vendin e mëparshëm të punës." (Shih vendimin Nr. 419, datë 16.07.2018 të Gjykatës së Shkallës së Parë Gjyrokastër).
- Në disa vendime të tjera, gjykatat analizojnë kufijtë e zbatimit të Ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi" në raport me mosmarrëveshjen objekt gjykimi. Në përfundim të shqyrtimit të padisë së punëdhënësit kundër vendimit të KMD-së, që ka konstatuar diskriminimin e ankuesit për shkak të bindjeve politike, gjykata shprehet se: "KMD-ja në vendimmarrjen e saj për konstatim diskriminimi dhe ndëshkim të palës paditëse (punëdhënësit) nuk ka vlerësuar drejt kufijtë e zbatimit të këtij ligji në raport me marrëdhënien konkrete, subjektet e përfshirë në mosmarrëveshje, dy palë private dhe sjelljes së tyre e cila operon në të drejtën private. ... **bëhet fjalë për një të drejtë e cila operon bazuar në lirinë e vullnetit ... për rrjedhojë kjo pikë e vendimit të KMD shfuqizohet.**" (Shih vendimin Nr. 1645, datë 13.05.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)
- E njëjta linjë arsyetimi përforcohet nga një tjetër vendim ku gjykata arsyetonte se: "Në rast të zgjidhjes së kontratës së punës, pavarësisht se organi publik për rastet e administratës publike shprehet me një akt të marrë nga drejtuesi i organit, kjo nuk do të thotë që jemi para marrëdhënieve administrative, pra shprehjes së vullnetit të organit në kuptim të marrëdhënieve administrative, por jemi përpara shprehjes së vullnetit të punëdhënësit për zgjidhjen e kontratës së punës. **Pra punëmarrësi nuk mund të ngrejë padi për goditjen e aktit administrativ, por mund të ngrejë padi për kërkimin e pasojave që rrjedhin nga zgjidhja e kontratës së punës.**" (Shih vendimet Nr. 2219, datë 09.05.2016, Nr. 4406, datë 04.12.2018 dhe Nr. 434, datë 13.02.2019 të të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)
- KMD-ja ka në kompetencë vetëm verifikimin nëse ka diskriminim përkundrejt palës së tretë, **por nuk mund të ndryshojë kualifikimin e mosmarrëveshjes së prodhuar në këtë zgjidhje marrëdhënie pune midis palëve ndërgjyqëse.** Pala e paditur (KMD) nga kuadri i provave të marra prej saj në hetimin administrativ dhe në kuadrin ligjor të zbatuar prej saj nuk mund të konkludojë dhe të kualifikojë vetë praktikën e aplikuar nga pala paditëse zgjidhje marrëdhënie pune në përfundim të afatit

të njoftimit me zgjidhje marrëdhënie punë në kuadër të dhënies së një mase disiplinore. Ky katapultim faktik dhe ligjor nga KMD-ja nuk ka asnjë bazë ligjore. Për më tepër KMD-ja nuk ka në kompetencë të vlerësojë bazueshmërinë e zgjidhjes së kontratës së punës në ligj, pasi kjo është kompetencë vetëm e gjykatës që do të shqyrtonte një padi të paraqitur nga personi i tretë për këtë qëllim. Verifikimi i vullnetit të zgjidhjes së kontratës së punës nga pala paditëse për palën e paditur duhet të hetohet brenda kompetencave ligjore të KMD-së. Ky vlerësim duhet të bëhet me qëllim zbatimin e Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe jo të zbatimit të Kodit të Punës”. (Shih vendimin Nr. 2596, datë 26.10.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Kompetenca e KMD-së për caktimin e masës së rikthimit në punë është analizuar edhe nga **Gjykata e Apelit**, e cila ka arritur në përfundimin se: **“Masa nuk përmbush tiparet e masës efektive dhe parandaluese, por përbën një urdhërim për rilidhjen në mënyrë të njëanshme të kontratës së punës midis dy subjekteve që i përkasin të drejtës private.”** (Shih vendimin Nr. 2477, datë 18.09.2019 të Gjykatës Administrative të Apelit) Në një tjetër vendim, Gjykata e Apelit, e vlerëson si të drejtë përjashtimin nga gjykata e shkallës së parë të mundësisë së rikthimit në punë përmes disponimit gjyqësor, bazuar në argumentin se: **“Zgjidhja e kontratës së punës nga i padituri pa shkaqe të arsyeshme, konkretisht për shkak të bindjes politike, përbën një shkak abuziv dhe e drejta që punëmarrësi të rivendosë përmes rrugës gjyqësore është ajo e dëmshpërblimit dhe jo ajo e rikthimit në punë”.** Argumentet në vijim të gjykatës e rikthejnë ankuesin përsëri drejt procesit administrativ dhe kompetencave të KMD-së, duke u shprehur se: **“Në kuadër të ekzekutimit të këtij vendimi, KMD-ja ka të drejtë të marrë një sërë masash të parashikuara nga neni 33 i Ligjit duke filluar nga gjobat e deri në heqjen apo pezullimin e lejes së veprimtarisë së personit fizik apo juridik. Është detyrim i KMD-së për të marrë të gjitha masat administrative të parashikuara në ligj ndaj të paditurit që të zbatojë urdhërimet e marra prej tij. Për të realizuar të drejtën e rikthimit në punë paditësi duhet t’i drejtohet KMD-së për marrjen e masave administrative ndaj të paditurit, dhe vetëm nëse këto masa nuk sjellin efekt, ai ka të drejtë të kërkojë nga gjykata pagimin e dëmshpërblimit për pasojat.”** (Shih vendimin Nr. 116, datë 26.02.2018 të Gjykatës së Apelit Vlorë që ka lënë në fuqi vendimin Nr. 573, datë 25.04.2018 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)

RIKTHIMI NË PUNË ËSHTË ‘URDHËRIM’ APO ‘REKOMANDIM’?

Një tjetër problematikë që haset në praktikën gjyqësore, duke filluar nga viti 2015 e në vijim është ajo e **qëndrimeve të ndryshme lidhur me natyrën urdhëruese apo rekomanduese të masës së KMD-së për rikthim në punë.**

Në disa vendime konstatohet qëndrimi se: **“Disponimi i KMD-së me vendim ku ka vendosur që AlbPetrol si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese ndaj z.G të bëjë rikthimin në punë në vendin e mëparshëm të punës është një rekomandim në mbështetje të Ligjit Nr.10 221, dhe jo urdhërim...nuk përbën tejkalim të kompetencave të KMD-së dhe për rrjedhim, kërkesa e paditësit për konstatimin e pavlefshmërisë absolute të vendimit duhet rrëzuar si e pabazuar në ligj dhe prova.”** (Shih vendimin Nr. 5295, datë 22.10.2015 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Ndërkohë, **Gjykata Administrative e Apelit ka mbajtur qëndrimin se: “Vendimi i KMD për rikthimin në punë nuk është një rekomandim, por urdhërim kjo për faktin se në pikën 2 është urdhëruar të merren masa të menjëhershme për rikthimin në punë në një pozicion punë në përputhje me nivelin e tij arsimor dhe të përshtatshme për gjendjen e tij shëndetësore. Moszbatimi i këtij vendimi sjell ndëshkimin me gjobë...”** (Shih vendimin Nr. 1868, datë 09.05.2018 të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë) **Me një qëndrim të kundërt, një tjetër kolegji i po të njëjtës gjykate** arsyeton se: **“Ndryshe nga sa ka ngritur në ankim paditësi (punëdhënësi), KMD-ja ka vepruar brenda sferës së kompetencave të saj duke mos ushtruar apo marrë kompetenca të ndonjë organi tjetër. KMD-ja bazuar në nenin 32 të Ligjit ka të drejtë të shqyrtojë ankesat që lidhen me diskriminimin, të vendosë sanksione kur konstatohet diskriminimi dhe të japë rekomandime... ndryshe nga sa ka arsyetuar gjykata e shkallës së parë, disponimi nga KMD-ja është një rekomandim dhe jo urdhërim, prandaj nuk përbën tejkalim të kompetencave të këtij organi. Vendimi i KMD-së nuk ka karakter urdhërues, detyrues dhe ekzekutiv ...”.** (Shih vendimet Nr. 409, datë 05.02.2016, Nr. 1967, datë 25.04.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë dhe Nr. 473, datë 20.02.2019 të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë)

Kjo linjë arsyetimi gjendet edhe në vendimet e vitit 2020, ku gjykatat arsyetojnë se: **“Bazuar në praktikën unifikuese të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë për zbatimin e dispozitave ligjore të Kodit të Punës, nuk mundet që me vendim gjyqësor të urdhërohet rikthimi në punë kur marrëdhënia e punësimit rregullohet nga Kodi i Punës dhe subjektet e saj (punëdhënësi dhe punëmarrësi) nuk i përkasin të drejtës publike ... masa e vendosur nga Komisioneri duhet të jetë efektive dhe parandaluese, ndërsa me masën “urdhërim për rikthim në vend pune” nuk jemi përpara parandalimit, por urdhërimit dhe rregullimit në mënyrë të njëanshme të kontratës së punës, midis dy subjekteve që i përkasin të drejtës private.”** (Shih vendimin Nr. 1989, datë 22.09.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Qëndrimet e mësipërme interpretative reflektohen në disponime të ndryshme të gjykatave, ku disa prej tyre konstatojnë

diskriminimin për shkakun e mbrojtur të bindjeve politike dhe urdhëruar kthimin e paditësit në vendim e mëparshëm të punës. (Shih vendimin Nr. 49, datë 08.03.2019 të Gjykatës të Rrethit Gjyqësor Mat) Disa gjykata të tjera e shfuqizojnë konstatimin e diskriminimit nga KMD-ja për shkakun e mbrojtur gjendja arsimore dhe masën e rikthimit në punë, ndërkohë lënë në fuqi konstatimin e diskriminimit për shkak të përkatësisë në një grup të caktuar. (Shih vendimin Nr. 2418, datë 16.10.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

GJOBAT

Vendimet e KMD-së janë kundërshtuar gjerësisht në gjykata edhe për shkak të gjobave të vendosura ndaj subjekteve publike ose private, si në rastin kur ato nuk zbatojnë masat e vendosura nga KMD-ja në vendimet që konstatojnë diskriminimin brenda afatit ligjor, ashtu edhe në rastin kur autoritetet shkelin detyrimin për të bashkëpunuar me KMD-së dhe për ta mbështetur atë në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke i dhënë informacionin që i nevojitet. Marzhi i vlerësimit të gjykatës është i ndryshëm sa i takon përcaktimit të kufijve të kompetencës së KMD-së për caktimin e gjobës, kur autoritetet publike nuk janë bashkëpunuese, çka ka çuar në qendrim të ndryshme interpretuese në lidhje me kuptimin e kriterit *“informacion që i nevojitet KMD-së”*.

Qendrimet e gjykatës janë disi më strikte e formaliste në rastin kur ato analizojnë pretendime të autoriteteve publike për gjobat e vendosura ndaj tyre në rastin e moszbatimit të masave të KMD-së. Në këto raste gjykatat bazohen kryesisht në interpretim literal të detyrimeve që burojnë nga neni 33, pika 10 e Ligjit Nr. 10 221 *“Për mbrojtjen nga diskriminimi”*. (Shih vendimet dhe Nr. 442, datë 08.02.2016 Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë dhe Nr. 32, datë 19.01.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Vlorë).

Një pjesë e gjykatave e kushtëzojnë të drejtën e ankimit të subjektit ndaj të cilit është vënë gjoja me vlerën e kësaj të fundit, me argumentin se: *“Vendimi i KMD-së përmban detyrime në të holla në masën totale 60 000 lekë, e cila është më e vogël se 20-fishi i pagës minimale në shkallë vendi...”* (Shih vendimin Nr. 7269, datë 11.12.2014 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë dhe Nr. 50, datë 28.01.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Gjirokastrë)



Niveli i ekzekutimit të gjobave është i ulët, kjo edhe për faktin se një pjesë e tyre shfuqizohen nga gjykatat. Në tërësinë e rasteve ku gjykatat e kanë vlerësuar rikthimin në punë si disponim në tejkalim të kompetencave të KMD-së, masa administrative e gjobës është vlerësuar nga gjykata në kontekstin e pavlefshmërisë absolute të vendimit, duke e shfuqizuar atë. (Shih vendimin Nr. 4079, datë 26.10.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Një arsye tjetër është edhe qendrimi që ka mbajtur gjykata administrative lidhur me natyrën e vendimit të KMD-së, kur paraqitet kërkesë për lëshim urdhër ekzekutimi. Në lidhje me këtë çështje konstatohen qendrimet e ndryshme mbi kuptimin dhe interpretimin e dispozitave të Ligjit Nr. 10 279/2010 *“Për kundravajtjet administrative”*. Vendimet që nuk e pranojnë kërkesën për lëshimin e urdhrit ekzekutimi të vendimit të KMD-së e bazojnë këtë përfundim në arsyetimin se: *“Ligji Nr. 10 221 nuk përcakton si titull ekzekutiv dhe as ngarkon përmbarimin për ekzekutimin e masës të caktuar nga KMD-ja sipas pikës 11 të nenit 33 të Ligjit.”* Gjykata, duke marrë në analizë pretendimin e KMD-së në lidhje me zbatimin e parashikimeve të Ligjit Nr. 10 279/2010 *“Për kundravajtjet administrative”* arrin në përfundimin se: *“Veprimet e KMD-së nuk janë në asnjë prej rasteve të fushës së zbatimit të nenit 20 të këtij ligji dhe, rrjedhimisht nuk gjen zbatim neni 22 i tij, rrjedhimisht gjykata refuzon kërkesën për lëshimin e urdhrit të ekzekutimit, pasi akti administrativ nuk është titull ekzekutiv që vihet në zbatim prej shërbimit përbarimor.”* **Në disa vendime konstatohet qendrim i kundërt me arsyetimin e mësipërm.** (Shih vendimet Nr. ska, datë 25.01.2016, Nr. ska, datë 09.02.2016 dhe Nr. ska, datë 14.06.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Në disa raste të tjera, analiza e gjykatave kufizohet në argumente konstatuese se: *“Punëdhënësi ka qenë në pamundësi objektive të zbatojë urdhrin e rikthimit në punë të punonjëses, pasi në pozicionin që ajo mbante është emëruar një person tjetër me arsim të lartë profesional, por edhe për shkakun se ky kërkim ka qenë objekt gjykimi në një proces tjetër dhe është rrëzuar si e pabazuar dhe nuk mund të gjykohej përsëri”*. (Shih vendimin Nr. 5122, datë 25.09.2014 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Hulumtimi nxorri në pah edhe vendime të cilat duhet të përfshihen në kategorinë e praktikave të mira.

Gjykata ka marrë në shqyrtim padinë e Ministrisë së Jashtme me objekt shfuqizimin e vendimit të KMD-së, që vendosi gjobë në shumën 60.000 lek, për shkak të mosvënies në dispozicion të informacionit të nevojshëm për hetimin administrativ të një ankese për diskriminim të shtetasve shqiptarë që banojnë jashtë shtetit për shkak të tarifave të ndryshme që aplikohen nga shtete të ndryshme për pajisjen me pasaportë biometrike. Informacioni ishte dërguar nga një shtetas shqiptar me banim në Mbretërinë e Bashkuar, i cili pretendonte se *“Tarifat që ata duhet të paguanin për pajisjen me pasaportë biometrike ishin më të larta krahasuar me ato që duhet të paguanin shtetasit shqiptarë që banonin në vende të tjera si Greqia, Italia, etj.”* **Gjykata e vlerësoi të pabazuar padinë e MJ-së** me argumentin se: *“Synimi i kërkesave të palës së paditur ka qenë dhe është identifikimi i shkakut për këto diferencime, pra ‘justifikimi’ për vendosjen e këtyre tarifave të ndryshme, i cili do të çonte në zgjidhjen e çështjes nëse këto tarifa janë diskriminuese dhe ekziston një qëllim objektivisht i justifikueshëm dhe i përligjur në vendosjen e tyre. Pala paditëse i ka kthyer përgjigje palës së paditur, por nuk ka dhënë informacionin e kërkuar, duke mos i shërbyer hetimit administrativ të filluar nga pala e paditur me qëllim marrjen e vendimit për konstatimin ose jo të diskriminimit.”* (Shih vendimin Nr. 5546, datë 03.11.2015 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

Në të njëjtën linjë arsytimi një tjetër gjykatë e ka vlerësuar jo bashkëpunues mosdorëzimin nga Bashkia Tiranë të dokumentacionit të kërkuar nga KMD-ja gjatë hetimit *ex officio* të rastit të zhvendosjes së familjeve rome dhe egjiptiane nga zona e Liqenit Artificial drejt qyteteve ku ata kishin gjendjen civile. Sipas gjykatës *“... ky qendrim i Bashkisë Tiranë ‘ka ndikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë në rezultatet e shqyrtimit të çështjes, duke kapërcyer çdo afat ligjor për marrjen e vendimit’*”. (Shih vendimin Nr. 1569, datë 19.04.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Një qendrim i kundërt konstatohet në rastin kur gjykata ka shqyrtuar (pa)mjaftueshmërinë e fuqisë provuese të informacionit të vënë në dispozicion, duke e vlerësuar gjobën e KMD-së në shumën

60 000 lekë si të pabazuar, duke shfuqizuar në tërësi vendimin e KMD-së që kishte konstatuar diskriminimin në punësim për shkak të racës. Gjykata arsyeton se: *“Pra, ende pa dalë në konkluzion në lidhje me procedurën e ndjekur në rastin e z.S., nëse ai ishte diskriminuar nga pala paditëse, KMD-ja ka kërkuar informacion shtesë që në vetvete nuk i shërbente rastit për të cilin ishte inicuar procedura administrative.”* (Shih vendimin Nr. 1110, datë 07.05.2015 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Standarde të ndryshme interpretimi vërehen edhe në lidhje me faktin **nëse KMD-ja ka detyrim të pezullojë procedurën administrative për vlerësimin e pranisë ose jo të shkakut diskriminues ndërsa është duke u zhvilluar një proces gjyqësor**, i cili ka për objekt gjykimi pasojat që lindin nga zgjidhja e marrëdhënies së punësimit. Gjykatat e bazojnë analizën në një qasje krahasimore të parashikimeve të nenit 15 të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” me rregullimet e nenit 36 të KPC-së.

Neni 15 përmban një parashikim të veçantë, i cili rregullon specifikisht **të drejtën e çdo punëmarrësi** të ankohet te (i) punëdhënësi, (ii) Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose (iii) në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit. Ligji nuk parashkon ndonjë rregullim të veçantë në lidhje me pezullimin e hetimit administrativ, ndërkohë ndryshimet ligjore të vitit 2020 shtuan një parashikim të ri në nenin 33, duke i njohur të drejtën KMD-së që kur vihet në dijeni se ankuesi ka paraqitur **kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit dhe çështja është në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes**. Nga ana tjetër, neni 36 i KPC-së sanksionon se *“Asnjë institucion tjetër nuk mund të shqyrtojë një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata”*.

Nga hulumtimi rezulton se mbizotërues është qendrimi sipas të cilit kufijtë e hetimit administrativ përcaktohen në varësi të gjendjes së gjykimit të mosmarrëveshjes civile dhe se **neni 36/2 i KPC ndalon kryerjen e çdo procedure administrative ndërkohë që çështja është duke u shqyrtuar nga gjykata**. Ky qendrim haset që në fillimet e praktikës gjyqësore, kur gjykatat arsyetojnë se: *“Juridiksioni administrativ është i ndarë nga juridiksioni gjyqësor dhe ata nuk mund të interferojnë te njëri – tjetri. Duke qenë se gjatë hetimit administrativ personi i tretë (që pretendon diskriminimin) i është drejtuar për zgjidhjen e konfliktit të punës juridiksionit gjyqësor, procedimi administrativ nuk duhet të kishte vijuar për kërkimin e rikthimit në detyrë, e aq më pak të përfundonte me vendimarrje. Kjo është një kompetencë e cila nuk përputhet me qëllimin e Ligjit,*

sipas të cilit janë qartësisht të përcaktuar kufijtë e hapësirës së vendimmarrjes së KMD-së”. (Shih vendimet Nr. 2219, datë 09.05.2016 dhe Nr. 2247, datë 07.10.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

I njëjti qendrim mbahet edhe nga një gjykatë tjetër, e cila duke referuar shprehimisht në paragrafin 3 të nenit 36, arsyeton se: “Juridiksioni gjyqësor është pengesë për fillimin ose vazhdimin e procedimit administrativ nga organet e administratës publike. Pra çdo akt ose veprim i njëanshëm i palës së paditur (KMD) për të zgjidhur pasojat lidhur me kontratën e punës që ka ekzistuar midis palëve, që është bërë objekt i konfliktit gjyqësor, por që nuk është zgjidhur ende me vendim të formës së prerë, përbën tejkalim të të drejtave të dhëna atij nga ligji dhe njëkohësisht në cënim të të drejtave që ligji i njej palës paditëse, pasi është e papranueshme që për të njëjtën mosmarrëveshje të jepen dy vendime të ndryshme.” (Shih vendimin Nr. 2065, datë 12.05.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

|| ÇDO PERSON OSE GRUP PERSONASH QË PRETENDOJNË SE NDAJ TYRE ËSHTË USHTRUAR DISKRIMINIM MUND TË PARAQESIN KËRKESËPADI PËRPARA GJYKATËS KOMPETENTE ||

Përveç qendrimit të mësipërm, nga analiza e vendimeve gjyqësore duket sikur sikur gjykatat përpiqen t’i vënë “fre” tendencës së ankuesve për të provuar diskriminimin përmes disa proceseve gjyqësore. Neni 34 i Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” parashikon se: **“1. Çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim për një nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, mund të paraqesin kërkesëpadi përpara gjykatës kompetente sipas përcaktimeve të Kodit të Procedurës Civile për dëmshpërblim sipas Ligjit ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzimin përpara organeve kompetente për ndjekje penale. 2. Paraqitja e ankimit përpara Komisionerit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesëpadi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t’i drejtohet gjykatës ose organeve të ndjekjes penale.”**

Një qasje e tillë është analizuar si e ndaluar nga gjykata, e cila thekson se “Vendimi i KMD-së është marrë në shqyrtim edhe më parë nga gjykata administrative e shkallës së parë, e cila me vendim ka vendosur rrëzimin e padisë së punëdhënësit sa i takon paligjshmërisë së pretenduar në konstatimin e diskriminimit për shkak të gjendjes shëndetësore të paditësit. Pavarësisht se neni 34, pika 2 e Ligjit Nr. 10 221 parashikon se “Paraqitja e ankimit përpara komisionerit nuk

është kusht për të paraqitur një kërkesë padi dhe nuk përbën pengesë për personin t’i drejtohet gjykatës” **gjykata vëren se çështja e konstatimit të diskriminimit nëpërmjet shqyrtimit të ligjshmërisë së vendimit konstatues të KMD-së është trajtuar tashmë me vendim themeli, i cili në kushtet kur nuk ka marrë formë të prerë nuk mund të konsiderohet me efekte ekzekutive mbi sa është vendosur, por se nga ana tjetër gjykata nuk mund të rimarrë në shqyrtim të njëjtin pretendim nga kërkuesi, në kushtet kur disponimi me vendim apeli do ta kthejë çështjen ose jo të diskriminimit sipas vendimit të KMD-së në gjë të gjykuar.”**

Në kontrast me sa më sipër, Gjykata e Apelit ka mbajtur qendrimin se “Përfitimi nga paditësi i shpërblimeve për zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës sipas nenit 153 të Kodit të Punës nuk pengon të drejtën e paditësit të kërkojë pagimin e dëmshpërblimeve përkatëse për zgjidhje të kontratës së punës në kushtet e diskriminimit sipas Ligjit Nr. 10 221/2010 ose nenit 146 të Kodit të Punës. Instituti i zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës i rregulluar nga neni 153 e vijuesi KP-së është i ndryshëm nga ai i zgjidhjes së kontratës së punës për shkaqe të paarsyeshme, ku përfshihet edhe rasti i diskriminimit për shkak të bindjeve politike, trajtuar nga neni 146 i KP-së. Madje vetë ligji Nr.10221/2010 përcakton se viktimat duhet t’i ngrejë pretendimet për dëmshpërblim para gjykatës, pasi është kjo e fundit organi kompetent për dëmshpërblimin sipas nenit 34.” (Shih vendimin Nr. 116, datë 26.02.2019 të Gjykatës së Apelit Vlorë)

Disa vendime shoqërohen me argumenta të cilat duket nuk e qartësojnë por përkundrazi e konfundojnë **qëndrimin që duhet të mbajë ankuesi nëse pretendimi për diskriminim i është nënshtruar njeherë shqyrtimit nga gjykata**. Kjo problematikë haset në rastin e një konflikti në marrëdhëniet e punës mes punëdhënësit dhe një punonjësi, i cili fillimisht është transferuar në një pozicion më të ulët e më pas është larguar nga puna për shkak të masës disiplinore. Ai ka pretenduar se shkak i vërtetë ka qenë fakti që ai ishte Kryetar i Sindikatës të Pavarur të Elektroenergjitikës dhe anëtar i Asamblesë Kombëtare të Bashkimit të Sindikatave të Pavarura dhe, për këtë arsye, i është drejtuar gjykatës, e cila në vitin 2016 ka vlerësuar se kontrata e punës është zgjidhur pa shkaqe të arsyeshme, ndërkohë e ka vlerësuar si të pabazuar pretendimin për diskriminim dhe viktimizim. Ky vendim është lënë në fuqi edhe nga Gjykata e Apelit në korrik 2017. Në gusht të po atij viti, ankuesi i është drejtuar KMD-së me ankesë, e cila është vlerësuar si e paraqitur jashtë afatit. Ankuesi i është drejtuar sërish gjykatës duke pretenduar konstatimin e diskriminimit, rikthimin në punë dhe shpërblimin e dëmit të pësuar. Edhe pse në vendim evidentohet fakti se ky pretendim ka qenë objekt shqyrtimi në një proces tjetër gjyqësor të zhvilluar në të dy shkallët e gjykimit ku është vlerësuar i pabazuar, përsëri gjykata e

trajton në themel pretendimin duke arritur në përfundimin se “KMD-ja nuk e ka pranuar kërkesën si e paraqitur jashtë afatit. ...zgjidhja e marrëdhënieve të punës është bërë në vitin 2015, kurse ankuesi i është drejtuar me kërkesë KMD-së pas 2.5 vitesh. Nëse paditësi do të ndihej vërtet i diskriminuar për ato që ai pretendon, ankesa duhej bërë menjëherë dhe jo të priste të kalonin vite. Gjithësesi edhe pse këtë kërkim e paraqiti në kërkesëpadinë tij, **nuk arriti të provonte përpara gjykatës me prova shpresore diskriminimin e bërë nga punëdhënësi**. Sipas disa fletë rekomandimeve të mjekut të paraqitura me cilësinë e provës, mjeku ka deklaruar se paditësi vuan nga që nga viti 2007 nga çrregullime nervore dhe tension duke marrë edhe mjekim periodik.” Gjykata në përfundim ka vendosur bazuar në nenin 451/a të KPC-së, sipas të cilit “Një konflikt që është zgjidhur me vendim të formës së prerë nuk mund të gjykohej përsëri, përveç kur ligji e parashikon ndryshe” (Shih vendimin Nr. 337, datë 23.07.2018 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë)

Nga hulumtimi janë konstatuar **qendrimet të ndryshme** edhe përsa i përket **detyrimit të KMD-së të pezullojë hetimin dhe të presë përfundimin nga gjykata të shqyrtimit të çështjes ku pretendohen të njëjtat fakte mbi situatën diskriminuese.**

Vendimet ndër vite duket se e përforcojnë qendrimin se: “Gjykata është i vetmi autoritet shtetëror i ngarkuar nga ligji për të vlerësuar në mënyrë përfundimtare ligjshmërinë dhe rregullshmërinë e veprimit administrativ, për më tepër që paditësi në gjykimin administrativ ka ngritur të njëjtin pretendim se vlerësimi i performancës së tij në punë ka qenë diskriminues.” (Shih vendimin Nr. 2075, datë 28.09.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë) Argumentet që mbështesin këtë linjë arsyetimi dukshëm kthehen në qendrim mbizotërues në vitet në vijim, ku gjykata vlerëson se: “Për sa kohë procedura administrative dhe gjetjet në përfundim të saj janë kundërshtuar nga personi i tretë që pretendon diskriminimin në rrugë gjyqësore, KMD-ja nuk mund ta hetojë, të dalë në konkluzione rreth bazueshmërisë së saj dhe në përfundim të vendosë në themel të vendimmarrjes për konstatim diskriminimi shkakun se procedura [e largimit nga puna] është jo e rregullt dhe shkeljet nuk qendrojnë dhe për më tepër të kërkojë si masë heqjen e masës administrative të dhënë dhe kthimin e shumës financiare të mbajtur personit të tretë”. (Shih vendimin Nr. 636, datë 24.02.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë).

I njëjti qendrim vërehet nga gjykatat edhe në rastin kur KMD-ja, pas një periudhe të gjatë hetimi administrativ të rastit të përfundimit të marrëdhënieve të punës për shkaqe diskriminimi, ka vendosur të pushojë çështjen me argumentin se “**Çështja është duke u shqyrtuar nga ana e gjykatës**”. Gjykata e ka vlerësuar të pabazuar këtë vendim të KMD-së duke u shprehur se: “... **pala e paditur duhet të mbyllte hetimin administrativ duke marrë një vendim përfundimtar.**

Nëse KMD-ja çmon që çështja e cila ishte duke u gjykuar nga ana e Gjykatës Administrative ndikonte në zgjidhjen e kësaj çështje, ajo duhet ta pezullonte atë, por jo të merrte vendim për pushim, aq më tepër pas një periudhe 2 vjeçare të fillimit të procedimit administrativ. Pretendimi i KMD-së se kjo çështje hyn në juridiksionin gjyqësor dhe jo administrativ është i pabazuar në ligj, pasi në rastin konkret ankuesi nuk kishte paraqitur asnjë padi pranë gjykatës administrative për konstatimin e diskriminimit. KMD-ja duhet të marrë një vendim përfundimtar.” (Shih vendimin Nr. 2341, datë 26.05.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Ndërkohë **me një qasje tërësisht të ndryshme** disa gjykata të tjera e konsiderojnë të pabazuar pretendimin e palës paditëse (punëdhënësit) për mungesë juridiksioni administrativ nga KMD-ja, pasi çështja po shqyrtohej nga gjykata. Në vlerësimin e gjykatës: “**Padia e paraqitur për shqyrtim në gjykatën e rrethit gjyqësor nuk ka pasur për objekt hetimin e pasjes ose jo të diskriminimit, i cili si shkak parashikohet në nenin 146 të Kodit të Punës që përcakton rastet e zgjidhjes së kontratës së punës pa shkak të arsyeshem.** Pretendimi për zgjidhje të menjëhershme dhe pa respektuar procedurën e zgjidhjes së kontratës është një pretendim i ndryshëm

II KONSTATIMIN E DISKRIMINIMIT PËR SHKAK TË BINDJES POLITIKE DHE SHPËRBLIMIN E DËMIT NË 12 PAGA MUJORE II

si përsa i përket shkakut ligjor ashtu dhe pasojave të saj. Pra arrihet në përfundimin se KMD-ja dhe gjykata kanë pasur për shqyrtim dy pretendime të veçanta.” (Shih vendimin Nr. 215, datë 29.01.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë) Në të njëjtën linjë arsyetimi, një tjetër gjykatë shprehet se: “Në referim të gjendjes së akteve, gjykata konkludon se çështjet që përbëjnë lëndë për shqyrtim në gjykatë nëpërmjet padisë së palës që pretendon diskriminim dhe ajo që përbën lëndën e shqyrtimit në hetimin administrativ pranë KMD-së, nuk mbivendosen midis tyre.” (Shih vendimin Nr. 1712, datë 24.07.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Gjatë gjyimit civil me objekt “Konstatimin e diskriminimit për shkak të bindjes politike dhe shpërblimin e dëmit në 12 paga mujore”, pala e paditur – punëdhënësi - ka paraqitur kërkesë për pezullimin e gjyimit deri në përfundimin e gjyimit administrativ ndaj vendimit të KMD-së. Gjykata e ka rrëzuar me vendim të ndërmjetëm kërkesën me argumentin se: “**Paraqitja e ankimit administrativ pranë KMD-së nuk përbën kusht dhe as pengesë për gjykimin e padisë objekt gjykimi. Po kështu, gjykimi i filluar në Gjykatën Administrative kundër vendimit të KMD-së nuk përbën shkak për pezullimin e këtij gjykimi, pasi zgjidhja e çështjes civile nuk është e varur nga zgjidhja**

e çështjes administrative”. (Shih vendimin Nr. 1034, datë 11.07.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier)

Edhe pse të pakta, gjatë analizës së vendimeve gjyqësore janë konstatuar raste kur ka qenë gjykata, e cila, **pas kontrollit gjyqësor të ligjshmërisë dhe bazueshmërisë së vendimit të KMD-së**, ka arritur në përfundimin se: “Veprimi administrativ objekt gjykimi është i paligjshëm sa i përket faktit që ka vendosur të mos konstatojë diskriminimin, por është “mjaftuar” me konstatimin e paligjshmërisë së zgjidhjes së kontratës së punës, duke marrë kështu atributet e gjykatës. Për më shumë, mosmarrëveshja mbi kontratën e punës është pranë juridiksionit civil. Është detyrë e KMD-së të hetojë nëse punëdhënësi ka përmbushur detyrimet që burojnë nga Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”...në lidhje me këtë detyrim rezulton se nuk është bërë një hetim i plotë, pasi as punëdhënësi nuk ka mundur të argumentojë se situata e palës paditëse, punëmarrëses (rrethanat familjare dhe ekonomike) nuk kanë qenë determinuese në zgjidhjen e kontratës së punës për shkak të “performancës së dobët” pas tetë vjet punësimi. Punëdhënësi nuk arriti të bindë gjykatën mbi bazë provash se nuk ka bërë dallim apo përjashtim të punonjëses për shkak të gjendjes së saj.” (Shih vendimin Nr. 493, datë 18.02.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Analiza e mësipërme të çon natyrshëm në përfundimin se nevoja e qartësimit të kufijve të juridiksionin administrativ të KMD-së në raport me atë gjyqësor është e domosdoshme. Qartësimi i këtij raporti normash është e vetmja mënyrë për të siguruar një qasje të njëjtë interpretuese e përmbajtësore ndaj pretendimeve që ankuesit paraqesin në gjykatë. Është e nevojshme të qartësohet nëse ekzistojnë kufizime për të drejtën e punëmarrësit që pretendon diskriminim t'i drejtohet KMD-së, kur ndërkohë ai disponon një vendim gjyqësor që konfirmon zgjidhjen e kontratës për shkaqe të paarsyeshme. Tërësia e fakteve dhe rrethanave, të cilat mund të cilësohen si pengesa në kuptim të nenit 36 të KPC duhet të evidentohen dhe të argumentohen shprehimisht, qoftë edhe përmes njehsimit apo unifikimit të praktikës gjyqësore. Sa kohë që praktika konfirmon dukshëm qendrimet e ndryshme interpretative, vijimi i tyre në të ardhmen do të ngrinte dyshime serioze mbi cënimin e sigurisë juridike dhe, akoma më shumë, për trajtimin nga vetë gjykata në mënyrë të pabarabartë të palëve të cilat janë në situata të njëjta ose të ngjashme.

KUJTESË:

- **Parimi i mosdiskriminimit është i një natyre thelbësore, që përshkruan Konventën dhe sistemet ligjore kombëtare bashkë me parimin e shtetit të së drejtës, si dhe vlerat e tolerancës dhe paqes sociale.**

- **Diskriminimi përshkruan një situatë ku një individ është në disavantazh në një mënyrë të caktuar për shkak të një “karakteristike të mbrojtur”.**
- **Diskriminimi ka forma të ndryshme: diskriminim i drejtpërdrejtë, diskriminim i tërthortë, ngacmimi dhe udhëzimi për diskriminim, etj.**
- **Diskriminimi i drejtpërdrejtë karakterizohet nga trajtimi i diferencuar: duhet të demonstrohet se viktima e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të posedimit të një karakteristike që përshihet në “shkakun e mbrojtur”.**
- **Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet viktimës së pretenduar dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.**
- **Mund të ndodhë që “shkaku i mbrojtur” të mos jetë arsyeja e saktë e trajtimit të diferencuar. Mjafton që arsyeja e saktë të jetë e shkëputur nga “shkaku i mbrojtur”.**
- **Diskriminimi për shkak të shoqërimit ndodh kur një individ trajtohet në mënyrë më pak të favorshme për shkak të shoqërimit me një individ tjetër, i cili posedon “karakteristikën e mbrojtur”.**
- **Ngacmimi është një manifestim i veçantë i diskriminimit të drejtpërdrejtë.**
- **Diskriminimi i tërthortë karakterizohet nga efektet ose impakti i diferencuar: duhet të demonstrohet se një grup vihet në disavantazh nga një vendim kur krahasohet me një grup krahasues.**
- **Të provuarit e diskriminimit të tërthortë kërkon që një individ të japë prova se, si grup ata që kanë karakteristika të mbrojtura i nënshtrohen impaktit ose efekteve të diferencuara në krahasim me ata që nuk e kanë këtë karakteristike.**
- **Me qëllim që çdokush t'i gëzojë në mënyrë të barabartë të drejtat, qeveritë, punëdhënësit dhe shërbimofruesit duhet të marrin masa konkrete positive ose të posaçme për të përshtatur rregullat dhe praktikatat e tyre me ato me karakteristika të ndryshme.**²⁵⁹

REFERIME NË JURISPRUDENCËN E GJEDNJ-SË DHE AKTET NDËRKOMBËTARE

Periodua e konsiderueshme e zbatimit të garancive për mbrojtjen nga diskriminimi krijon pritshmërinë që praktika gjyqësore të jetë reflektim i zhvillimeve dinamike dhe pasurimit të vazhdueshëm të jurisprudencës të GJEDNJ-së, GJED-së, apo gjetjeve të trajtimeve doktrinale, studimeve apo kërkimeve shkencore në

këtë fushë. Çështjet e diskriminimit kërkojnë një standard të lartë mbrojtjeje, duke pasur si udhërrëfyes këtë praktikë të konsoliduar.



Hulumtimi evidentoi se numri i vendimeve të cilat i trajtojnë pretendimet për diskriminim nga perspektiva e standardeve ndërkombëtare janë të pakta. Numri i vendimeve ku referohen vendime të GJEDNJ-së është i ulët në raport me totalin e çështjeve, edhe pse ato duhet të përbjënë udhërrëfyesin kryesor për arritjen e mbrojtjes reale. Vendimet të cilat reflektojnë praktikën e mira për sa i takon arsyetimit dhe interpretimit të Ligjit, duke e bazuar analizën edhe në vendime të GJEDNJ-së, janë gjithashtu të pakta. Struktura e vendimeve të të njëjtit gjyqtar mbetet e njëjtë si në aspektin e formatit ashtu edhe të përmbajtjes, përfshi edhe vendimet që referohen, pa sjellë përditësim apo risi. Edhe ato vendime ku pretendimi për diskriminim bazohet në analizën skematike dhe përmbajtësore të zhvilluar nga GJEDNJ-ja, arsyetimi kufizohet kryesisht në përmendjen e nenit 14 të KEDNJ-së, apo renditjen e neneve të tjera, ndërkohë që mungojnë plotësisht referencat konkrete në jurisprudencën e GJEDNJ-së dhe/ose GJED-së. Këto problematika konfirmojnë nevojën e thellimit të njohurive e dijeve në këtë drejtim, apo edhe marrjen e iniciativave për hartimin e manualeve trajnuese, studimeve, përmbledhjeve tematike të materialeve me informacion të përditësuar.

Edhe në rastin kur instrumente ndërkombëtare si KEDNJ-ja apo Konventa të tjera referohen në vendime, analiza është e kufizuar kryesisht në përmendjen e tyre, apo thjesht në renditjen e neneve që parashikojnë ndalimin e diskriminimit. I njëjti arsyetim vlen edhe për jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese, e cila edhe pse nuk është shumë e elaboruar në këtë fushë, përsëri vendimmarrjet në fuqi garantojnë mbrojtjen sipas standardeve më të larta të kërkuara për garantimin e barazisë dhe mbrojtjen nga diskriminimi.²⁶⁰

²⁶⁰ Vendime Nr. 34, datë 20.12.2005, Nr. 39, datë 16.10.2007, Nr. 4, datë 12.02.2010 të GJK

Lista në vijim evidenton çështjet e referuara në vendime të ndryshme në mbështetje të argumenteve të trajtimit të pabarabartë të ankuesve:

- Natchova dhe të tjerë kundër Bullgarisë [DHM] (2005);
- Timishev kundër Rusisë (2005);
- D.H dhe të tjerë kundër Republikës Çeke;
- Guberina kundër Kroacisë (2016);
- Jordan kundër Mbretërisë së Bashkuar (2001)
- Aksioni Evropian i Personave të Paaftë kundër Francës (2012);
- Baczkowski kundër Polonisë (2009);
- Sampanis dhe të tjerë kundër Greqisë (2008)
- Weller kundër Hungarisë (2009)
- Salgueiro Da Silva Mouta kundër Portugalisë;
- Hoogendijk kundër Vendeve të Ulëta;
- Redfearn kundër Mbretërisë së Bashkuar (2012)
- Pronarët e ish kompleksit Jon kundër Shqipërisë.

Përveç referimit në vendimmarrje konkrete, pak vendime sjellin në vëmendje detyrimin negativ dhe pozitiv që vendos KEDNJ-ja ndaj shteteve kontraktore për sa i takon të drejtave të njohura nga Konventa, konkretisht: *“Detyrimi negativ lidhen me moshkaktimin e situatave diskriminuese nga vetë shteti dhe autoritetet shtetërore, por në të njëjtën kohë duhet të përmbushet edhe detyrimi pozitiv, i cili lidhet me krijimin e mundësive dhe garantimin individëve të së drejtës për t’u mos diskriminuar.”* (Shih vendimet Nr. 1831, datë 25.08.2018, Nr. 1295, datë 16.04.2019, Nr. 2984, datë 17.11.2020 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Praktika gjyqësore referon edhe në Opinionin Këshillimor të Gjykatës së Përhershme Ndërkombëtare mbi Shkollat Minoritare në Shqipëri 6 prill 1935, ku arsyetohet se *“Barazia në ligj ndalon diskriminimin e çdo lloji; kurse barazia në fakt mund të përfshijë nevojën e një trajtimi të diferencuar në mënyrë që të arrihet një rezultat që vendos një ekuilibër mes situatave të ndryshme”* (Shih vendimin Nr. 1295, datë 16.04.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë)

Jurisprudenca e GJED-së është edhe më pak e referuar:

- Chacon Navas kundër Shoqërisë Eures Colectividades SA (2006)
- Simone Leitner v.Tui Deutschland GmbH CO & KG, (2002)

Instrumente Ndërkombëtare të referuar janë:

- Direktiva e Këshillit 2000/78/KE 27.11.2000 “Për përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës.
- Konventa Nr. III e Organizatës Ndërkombëtare të Punësimit “Mbi diskriminimin në punësim dhe profesionin”,

- Konventa Nr. 158 e ONP 'Për ndalimin e punësimit me iniciativën e punëdhënësit',
- Karta Sociale Evropiane

GJETJE DHE REKOMANDIME

Analiza e vendimeve gjyqësore konfirmoi qendrueshmëri të praktikave diskriminuese bazuar në një numër të konsiderueshëm të shkaqeve të mbrojtura apo formave të diskriminimit. Përkundrejt instrumenteve ligjore ndërkombëtare dhe evropiane të ratifikuar nga Shqipëria, dhe po ashtu një kuadri ligjor kombëtar bashkëkohor e të përafëruar plotësisht me të drejtën e BE-së, gjetjet e këtij studimi tregojnë se vetëm masat ligjore nuk mund të arrijnë barazinë thelbësore. Kornizat legjislative dhe politikat e angazhimit apo strategjitë në fusha në ndryshme ku diskriminimi është i pranishëm, mbeten elementë të nevojshëm, por të pamjaftueshëm për t'u konsideruar se plotësojnë kërkesën për qasje të përgjithshme për të luftuar diskriminimin.²⁶¹

Ky studim konfirmoi një konstatim të hershëm se lufta kundër diskriminimit kërkon zbatim të fuqishëm të Ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi, identifikim aktiv dhe analiza të modeleve diskriminuese në të gjitha fushat e jetës, monitorim të progresit të bërë në eliminimin e diskriminimit, miratim të programeve për ndërgjegjësimin dhe, nëse rrethanat e garantojnë, edhe miratimin e masave të veprimit pozitiv për të rregulluar situatën e atyre individëve dhe grupeve, të cilat vuajnë nga disavantazhet e shkaktuara nga diskriminimi. Të gjitha këto aktivitete kanë një qëllim të përbashkët: ato kërkojnë, ose në çdo rast, përfitojnë nga ekzistenca e provave empirike të diskriminimit. Informacioni statistikor dhe të dhëna të tjera e bëjnë diskriminimin të dukshëm, duke bërë të mundur trajtimin e tij në mënyrë më efektive me anë të veprimit të informuar.²⁶²

Hulumtimi konfirmoi gjithashtu një qëndrim tashmë të konsoliduar se mohimi i mundësive të barabarta vjen me një çmim të lartë për ata që përjetojnë situatë diskriminuese, por edhe për gjithë shoqërinë, pasi diskriminimi paragjykon të drejtat dhe mundësitë e individëve, çon në humbje të kapitalit njerëzor dhe shkakton veçim social.

GJETJE KRYESORE:

- Mungon analiza e strukturuar e pretendimit për diskriminim bazuar në testin e proporcionalitetit, sipas jurisprudencës së konsoliduar të GJEDNJ-së;
- Mungon trajtimi i pavarur i koncepteve që lidhen me shkaqet e mbrojtura të diskriminimit, veçanërisht "çdo shkak tjetër" apo edhe format në të cilat shfaqen sjelljet diskriminuese;
- Janë të pakta vendimet që reflektojnë standardin e GJEDNJ-së dhe GJED-së në interpretimin e koncepteve si kalim i barrës së provës dhe krahasues, ndërsa shumica e vendimeve mjaftohen me arsyetime minimalistike, ose në raste të veçuara, duke përdorur argumentet e KMD-së.
- Janë të pakta vendimet të cilat analizojnë lidhjen shkakësore midis ekzistencës së karakteristikës së veçantë - shkakut i mbrojtur – dhe trajtimit të pabarabartë;
- Referimi në jurisprudencën kushtetuese, konventore apo instrumentet ndërkombëtare në fushën e barazisë janë të pakta dhe ndonjëherë jashtë kontekstit të çështjes;
- Përditësimi i vendimeve me argumente të reja ndodh rrallë, kurse struktura dhe referencat mbeten të njëjta ndër vite;
- Mungon praktika e unifikuar lidhur me kufijtë e ushtrimit të veprimtarisë së KMD-së sa i takon:
 - vendosjes së masave, kryesisht rikthimit në punë dhe gjjobave,
 - paraqitjes së njëkohshme të ankimit pranë KMD dhe në gjykatë,
 - pezullimit apo pushimit të hetimit administrativ, të cilat kuptohen dhe zbatohen në mënyra të ndryshme.
- Vendimet sjellin vetëm një renditje normash ligjore të zbatueshme në rastin konkret, pa bërë interpretim kontekstual të parashikimeve ligjore.
- Raporti midis pjesës përshkruese dhe arsyetuese të vendimit është në disproporcion, me përsëritje të panevojshme të pretendimeve të palëve, të cilat e bëjnë të vështirë të evidentosh qëndrimin e gjykatës mbi pretendimin kryesor.

Të dhënat e nxjerra nga hulumtimi i mbi 300 vendimeve gjyqësore të marra nga gjykatat e juridiksionit civil dhe atij administrativ, në periudhën 2013 -2020 janë thelbësore për hartëzimin në vijim të problematikave duke evidentuar fushat kryesore ku diskriminimi haset më shpesh si punësimi, arsimi, shërbimet shëndetsore, duke synuar kështu evidentimin e çdo boshllëku që mund të ekzistojë në trajtimin e grupeve të ndryshme,

²⁶¹ Sipas Eurobarometrit të BE-së mbi diskriminimin në 2015, afër dy të tretat e njerëzve në BE konsiderojnë që duhet të futen masa të reja për të rritur nivelin e mbrojtjes nga diskriminimi.

²⁶² European Handbook on Equality Data, 2016.

pavarësisht nga shkaku kryesor i këtyre boshllëqeve. Të dhënat e paraqitura në formën grafike evidentojnë çështje, të cilat kërkojnë më shumë studime dhe analizë të thelluar, me qëllim marrjen e masave në kohën e duhur si nëpërmjet trajnimeve, tryezave të rrumbullakta apo fushatave ndërgjegjësuere me fokus të targetuar. Rëndësia e mbledhjes dhe analizimit të të dhënave merr një rëndësi të veçantë në kontekstin e aksiomës se vetëm ajo çfarë mund të matet mund të menaxhohet. Nëse të dhënat – çdo lloj informacion statistikor ose jo - në lidhje zbatimin në praktikë të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit nuk mblidhen, analizohen dhe përpunohen, qasja ndaj fenomenit do të mbetet sipërfaqësore, kurse çështjet e interpretimit gjyqësor do të jenë të paunifikuara dhe, për rrjedhojë, në cenim të standardeve, vlerave e parimeve kushtetuese.

Jurisprudenca e GJEDNJ-së dhe GJED-së duhet të jetë udhërrëfyes i praktikës gjyqësore. Njohja, studimi i thelluar dhe zbatimi i standardeve ndërkombëtare mbetet domosdoshmëri. Gjyqtarët janë ata të cilët duhet të gjejnë ekuilibrin midis një sërë nevojash dhe interesash. Vendimet që ata marrin, përveçse japin drejtësi për raste individuale, ndikojnë të formatimin e shoqërive, pasi kthehen në modele sjelljesh dhe vlerash. Përballë kësaj sfide të jashtëzakonshme, gjyqtarët duhet të kthehen në promotorë të krijimit të shoqërive që jetojnë në paqe, harmoni dhe respektojnë dinjitetin njerëzor, si një vlerë e pazëvendësueshme.

Problematikat e evidentuara në këtë analizë ligjore kërkojnë një dialog gjithëpërfshirës mes aktorëve të interesuar për të bërë të mundur harmonizimin e kuadrit ligjor që garanton mbrojtjen nga diskriminimi, përfshirjen e masave pozitive në politikat strategjike, unifikimin e praktikës gjyqësore atje ku është e nevojshme dhe e domosdoshme, njohje më të mirë nga ana e gjyqtarëve të standardeve ndërkombëtare dhe praktikave më të mira, përditësimin dhe thellimin e njohurive përmes trajnimeve të vazhdueshme mbi zhvillimet e së drejtës dhe jurisprudencës ndërkombëtare, studimeve dhe botimeve në këtë fushë, intensifikimin e fushatave të ndërgjegjësimit të shoqërisë, si dhe forcimin e rolit të shoqërisë civile si promotore e barazisë dhe mosdiskriminimit.

Në vijim renditen disa rekomandime, të cilat kërkojnë trajtim prioritar:

- ***Të merren masa legjislative për të siguruar harmonizimin e plotë të kuadrit ligjor lidhje me zhvendosjen e barrës së provës;***

- ***Të rritet roli i gjykatave si garante të barazisë thelbësore dhe mbrojtëse të drejtësisë sociale;***
- ***Të shtohen roli aktiv i gjykatave në drejtim të edukimit ligjor të komunitetit, të përdoruesve të gjykatave apo edhe të aktorëve të tjerë;***
- ***Të sigurohet njëtrajtshmëria e praktikës gjyqësore si i vetmi mekanizëm për përmbushjen e parimit kushtetues të sigurisë juridike si dhe për parandalimin e praktikave diskriminuese në të ardhmen;***
- ***Të përfshihen në kalendarin e trajnimit vazhduesh të Shkollës së Magjistraturës (SHM) tema që trajtojnë parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit;***
- ***Të mundësohet shtimi i fondit të literaturës së SHM me studime dhe botime apo përkthime në gjuhën shqipe të jurisprudencës së GJEDNJ-së dhe GJED në lidhje me parimin e barazisë;***
- ***Të organizohen trajnime tematike mbi barazinë dhe mosdiskriminimin me studentët e nivelit të studimeve master në Fakultetet e Drejtësisë dhe Shkollës Kombëtare të Avokatisë;***
- ***Të organizohen takime ndërgjegjësuere dhe tryeza të rrumbullakta me pjesëmarrjen e KMD-së dhe organizatave të shoqërisë civile, me qëllim krijimin e një partneriteti më të fortë në funksion të forcimit të kapaciteteve të tyre për mbrojtjen me efektivitet të iniciativave në mbrojtje të diskriminimit;***
- ***Të organizohen takime rajonale midis KMD-së dhe Dhomave të Avokatisë pranë atyre juridiksioneve gjyqësore ku praktikat diskriminuese janë më të shpeshta, me qëllim diskutimin e elementeve të veçanta që duhet të përfshijë mbrojtja e ankuesve dhe njohja me standardet ndërkombëtare;***
- ***Të rritet bashkëpunimi i KMD-së me Sindikatat e Punëmarrësve në fusha të ndryshme për aftësimin e tyre në advokimin e veprimeve pozitive që duhet të merren nga punëdhënësit ashtu dhe shërbimofruesit, si e vetmja mënyrë për të ndaluar diskriminimin e tërthortë dhe sigurimin e përshtatjes së arsyeshme;***
- ***Të mblidhen periodikisht të dhëna statistikore nga Këshilli i Lartë Gjyqësor dhe KMD-ja me qëllim analizimin për të identifikuar njëtrajtshmërinë e tendencave interpretuese dhe të diskriminimit, formave dhe shkaqeve, si dhe marrjen e masave për ndalimin e tyre;***
- ***Të ofrohet mbështetje teknike e vazhdueshme nga organizatat ndërkombëtare, me qëllim forcimin e kapaciteteve të institucionit të KMD-së në sigurimin e barazisë thelbësore.***

Legjislacion

1. Kushtetuta e R.Sh
2. Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut
3. Ligji Nr. 7767, datë 09.11.1993 “Për aderimin e RSh në Konventën “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj Grave” CEDAW
4. Ligji Nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar
5. Kodi Civil
6. Kodi i Procedurës Civile
7. Kodi i Procedurave Administrative

Burime të tjera

1. Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention, 30 gusht 2020 (https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_ENG.pdf)
Handbook for training judges on anti-discrimination law, Botim i Organizatës për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë, 2014 <https://www.osce.org/files/f/documents/d/3/116787.pdf>
Handbook on European Non-discrimination law, 2010 & 2011 (<https://fra.europa.eu/en/publication/2011/handbook-european-non-discrimination-law-2011-edition>)
The Transposition of Recast Directive 2006/54/EC, Raport i Rrjetit Evropian të Ekspertëve Ligjorë në fushën e Barazisë Gjinore, 2009. (<https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality>)
2. European equality law review, Botim periodik i Zyrës së Botimeve të Komisionit Evropian, 2008 – 2019
Analizë krahasuese e zbatimit të së drejtës së BE-së kundër diskriminimit në Shtetet Anëtare, Ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë, Islandën, Lihtenshtein, Malin e Zi, Norvegjinë, Serbinë dhe Turqinë: Botim i Komisionit Evropian, 2016. (<https://www.equalitylaw.eu/publications>)
Analizë krahasuese e zbatimit të së drejtës së BE-së kundër diskriminimit në Shtetet Anëtare, Ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë, Islandën, Lihtenshtein, Malin e Zi, Norvegjinë, Serbinë dhe Turqinë, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. <https://www.equalitylaw.eu/publications>
Protection against discrimination on grounds of sexual orientation, gender identity and sex characteristics in the EU – Comparative legal analysis – Update 2015, (<https://fra.europa.eu/en/publication/2015/protection-against-discrimination-grounds-sexual-orientation-gender-identity-and>)

3. Prof.Dr.Arta Mandro-Balili, Diskriminimi Gjinor në çështjet familjare e martesore, Botim i Shkollës së Magjistraturës dhe UNDP, 2014.
Multiple Discrimination in EU Law-Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?, 2009. (https://eige.europa.eu/docs/3028_multiplendiscriminationfinal7september2009_en.pdf)
Diskriminimi i Shumëfishtë dhe mekanizmat ligjorë për parandalimin e tij, Botim i Qendrës për Nisma Ligjore dhe Qytetare, 2016 (https://www.qag-al.org/publikime/diskriminimi_shumefishte.pdf)
The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical approach, 2009.
Report on equality between women and men, 2015
Disability and non-discrimination law in the European Union, 2011.
Gender Identity Discrimination in European Judicial Discourse, Lauri Sivonen (<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r27134.pdf>)
Protection against discrimination on grounds of sexual orientation, gender identity and sex characteristics in EU, Comparative Legal analyses, Update 2015 https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/protection_against_discrimination_legal_update_2015.pdf
Court Practice Analysis as an Innovative Tool to Improve Judges’ Training (http://www.ejtn.eu/Documents/News%20articles/Court_Practice_Analysis.pdf)
The Concepts of equality and non-discrimination in Europe: A practical approach”, European Network of legal experts in the field of gender equality, Christopher McCrudden and Sacha Prechal, 2009.
Raport i veçantë i KMD “Për mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave të komunitetit LGBTI në Shqipëri”, 2014 (<https://www.kmd.al/wp-content/uploads/2018/05/1508500386-Raport-i-veqante-per-mbrojtjen-dhe-respektimin-drejtave-komunitetit-LGBTI-ne-Shqiperi.pdf>)
Raporti i 6 i ECRI-t për Shqipërinë, fq.21 (<https://rm.coe.int/report-on-albania-6th-monitoring-cycle-translation-in-albanian-/16809e82400>)
4. “Combating disability discrimination and realising equality. A comparison of UN CRDP and EU equality and non-discrimination law”, nga Lisa Wadginnton dhe Andrea Boderick, 2018 (https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/combating_disability_discrimination.pdf)
5. “Lufta kundër Diskriminimit për shkak të Shtatzënisë, Amësisë dhe Prindërimit. Zbatimi i së Drejtës së BE-së dhe Ligjit kombëtar në praktikë në 33 vende evropiane.” Komisioni Evropian, Rrjeti Evropian i Ekspertëve Ligjorë në Fushën e Barazisë Gjinore, 2012.
6. Traktati i Funkcionimit të BE-së
7. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding, OJ L 348, 28.11.1992.
8. Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded

by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC, OJ L 68, 18 March 2010

9. Progres Raporti i BE për Shqipërinë, 2019

Udhëzues mbi bazat e diskriminimit, Botim i Misionit të OSBE-së në Shkup, 2009 (<https://www2.osce.org/files/f/documents/4/2/117992.pdf>)

Raport Shpjegues i Protokollit Nr. 12 i Konventës për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (ETS Nr. 177) (<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Reports/Html/177.htm>)

10. Higgins, Noelle, The Right to Equality and Non-Discrimination with Regard to Language, Murdoch University Electronic Journal of Law, 2014.

(<https://ssrn.com/abstract=25320455>)

Besson, Samantha, *Gender Discrimination under EU and ECHR Law: Never shall the twain meet?*, Human Rights Law Review, Oxford Journal, fq.6. (<http://hrlr.oxfordjournals.org/content/8/4/647.abstract>)

Opinion i Komisionit të Venecias CDL(2016)009 [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2016\)009-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2016)009-e)

Zaganjori Xh., Anastasi A., Methasani E., “Shteti i së Drejtës në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë”, Shtëpia Botuese Adelprint, 2011, fq.170 (https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=726ef2ee-7a25-2477-3d07-a97bfeb4a8a7&groupId=252038)

Sadushi, S., Drejtësia Kushtetuese në Zhvillim, 2012.

Bala, V., Rugëtim Kushtetues, Sfidat, Arritjet dhe Perspektiva e Gjykatës Kushtetuese, 2018.

Strategjia Kombëtare për Barazi Gjinore 2016 -2020.

Faqe në web

http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_en.htm .

<https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

<https://www.sexualorientationlaw.eu/documents>

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r27134.pdf>

https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Gender_identity_eng.pdf

<https://www.refworld.org/pdfid/4a54bbb5d.pdf>

https://www.gadc.org.al/media/files/upload/GBD%20Labour%20Albania_AL.pdf

http://www.ejtn.eu/Documents/News%20articles/Court_Practice_Analysis.pdf

https://lawreviewdrake.files.wordpress.com/2015/06/lrvol54-4_tushnet.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/--multi/documents/publication/wcms_116342.pdf

Vendime të Gjykatës Kushtetuese të RSH

Vendimi Nr. 11, datë 27.08.1993

Vendimi Nr. 7, datë 21.05.1993.

Vendimi Nr. 26, datë 24.04.2001

Vendimi Nr. 3, datë 19.01.2005

Vendimi Nr. 34, datë 20.12.2005

Vendimi Nr. 20, datë 11.07.2006

Vendimi Nr. 9, datë 26.02.2007

Vendimi Nr. 18, datë 29.07.2008

Vendimi Nr. 3, datë 05.02.2010

Vendimi Nr. 48, datë 15.11.2013

Vendimi Nr. 10, datë 29.02.2016

Vendimi Nr. 34, datë 10.04.2017

Vendime të Gjykatave Kushtetuese Evropiane

Vendimi (Beschluss) i Senatit të Dytë, dt. 9 mars 1994 – 2 BvL 43, 51, 63, 64, 70, 80/92, 2 BvR 2031/92 të Gjykatës Kushtetuese Federale të Gjermanisë

Vendimet Pl. ÚS 16/93, Pl. ÚS 36/93, Pl. ÚS 5/95, Pl. ÚS 9/95 të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Çekisë.

Vendimi Victoria Cassar v. The Malta Maritime Authority i Gjykatës Kushtetuese të Maltës.

Vendime të GJEDNJ-së

Abdu v. Bulgaria, 2014

Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. United Kingdom, 1985

Ahmed and Others v. United Kingdom, 1998

Aldeguer Tomás v. Spain, 2016

Anakomba Yula v. Belgium, 2009

Andecha Astur v. Spanja, 1997

Andrejeva v. Latvia [GC], 2009

Angelova v. Bulgaria, 2002

Aziz v. Cyprus, 2004

Bączkowski and Others v. Poland, 2007

Barrow v. the United Kingdom, 2006

Belli dhe Arquier-Martinez v. Switzerland, 2018

Biao v. Denmark [GC], 2016

Bigaeva v. Greece, 2009

Buckley v. United Kingdom, 1996

Burden v. UK [GC], 2008
 Burghartz v. Switzerland, 1994
 Burlya and Others v. Ukraine, 2018
 Campbell and Cosans v. United Kingdom, 1982
 Carson and Others v. the United Kingdom [GC], 2010
 Catan and Other v. Repblic of Moldova and Russia [GC], 2012
 Centre on Housing Rights and Evictions (COHRE) v. Italy, 2010
 Chaldeyev v. Russia, 2019
 Chassagnou and Others v. France, 1999
 Church of Scientology Moscow v. Russia, 2007
 Cînta v. Romania, 2020
 Clift v. the United Kingdom, 2010
 D.H. and Others v. Czech Republic [GC] 2007
 Danilenkov and Others v. Russia, 2009
 Demir and Baykara v. Turkey [GC], 2008
 Đorđević v. Croatia, 2012
 E.B. v. France [GC], 2008
 East African Asians v. United Kingdom, 1973
 Ebrahimian v. France, 2015
 Emel Boyraz v. Turkey, 2014
 Engel and Others v. the Netherlands, 1976
 European Roma Rights Centre (ERRC) v. Portugal, 2011
 Fábíán v. Hungary [GC], 2017
 Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) v. Norway, 2013
 Fretté v. France, 2002
 Fryske Nasjonale Partij and Others v. the Netherlands, 1985
 G.M.B. and K.M. v. Zvicrës, 2001
 Gaygusuz v. Austria, 1996
 Glor v. Switzerland, 2009
 GMB and KM v. Switzerland, 2001
 Grzelak v. Poland, 2010
 Guberina v. Croatia, 2016
 Handyside v. United Kingdom, 1976
 Hasan and Chaush v. Bulgaria [GC], 2000
 Hoffmann v. Austria, 1993
 Hoogendijk v. the Netherlands, 2005
 Horváth and Kiss v. Hungary, 2013
 Igors Dmitrijevs v. Lituani, 2006
 Inze v. Austria, 1987
 Isop v. Austria, 1962
 İzzettin Doğan and Others v. Turkey [GC], 2016
 J.D. and A. v. United Kingdom, 2019
 Karner v. Austria, 2003.
 Khamtokhu and Aksenchik v. Russia [GC], 2017

Kiyutin v. Russia, 2011
 Konstantin Markin v. Russia [GC], 2012
 Koua Poirrez v. France, 2003
 Kurski v. Poland, 2016
 Makuchyan and Minasyan v. Azerbaijan and Hungary, 2020
 Mamatas and Others v. Greece, 2016
 Manoussakis and Others v. Greece, 1996
 Marckx v. Belgium, 1979
 Mazurek v. France, 2000
 Members of the Gldani Congregation of Jehovah's Witnesses and Others v. Georgia, 2007
 Metropolitan Church of Bessarabia and Others v. Moldova, 2001
 Milanović v. Serbia, 2010
 Moldovan and Others v. Romania (Nr. 2), 2005
 Molla Sali v. Greece [GC], 2018
 N. B. v. Slovakia, 2012
 Nachova and Others v. Bulgaria [GC], 2005
 O'Donoghue and Others v. United Kingdom, 2010
 Okpisz v. Germany, 2005.
 Organizata Grande Oriente d'Italia di Palazzo Giustiniani v. Italy, 2007
 Oršuš and Others v. Croatia [GC], 2010
 P.B. and J.S. v. Austria, 2010
 Pahor v. Italy, 1994
 Paraskeva Todorova v. Bulgaria, 2010
 Petrov v. Bulgaria, 2008
 Petrovic v. Austria, 1998
 Pichkur v. Ukraine, 2013
 Ponomaryovi v. Bulgaria, 2011
 Popović and Others v. Serbia , 2020
 Price v. United Kingdom, 2001
 Rangelov v. Germany, 2012
 Rasmussen v. Denmark, 1984
 Rasmussen v. Poland, 2009.
 Redfearn v. United Kingdom, 2013
 Religionsgemeinschaft der Zeugen Jehovas and Others v. Austrisë, 2008
 S.A.S. v. France [GC], 2014
 Sahin v. Germany [GC], 2003
 Salman v. Turkey [GC], 2000
 Sampanis and Others v. Greece, 2008
 Savez crkava "Riječ života" and Others v. Croatia, 2010
 Schwizgebel v. Switzerland, 2010
 Schuler-Zgraggen v. Switzerland, 1993
 Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina [GC], 2009
 Sidabras and Džiautas v. Lithuania, 2004

Soare and Others v. Romania, 2011
 Sommerfeld v. Germany [GC], 2003
 Stafford v. United Kingdom [GC], 2002
 Stec and Others v. United Kingdom [GC], 2006
 Stoica v. Romania, 2008
 Stummer v. Austria [GC], 2011
 Susan and Fazzo v. Italy, 2014
 T. v. United Kingdom [GC], 1999
 The Belgian linguistic case v. Belgium, 1968
 The Moscow Branch of the Salvation Army v. Russia 2006
 Timishev v. Russia, 2005
 Ünal Tekeli v. Turkey, 2004
 United Communist Party of Turkey and Others v. Turkey, 1998
 V. v. United Kingdom [GC], 1999
 V.C. v. Slovakia, 2011
 Varnas v. Lithuania, 2013
 Vojnity v. Hungary, 2013
 Vrontou v. Cyprus, 2015
 Weida and Others v. the United Kingdom, 2013
 Weller v. Hungary, 2009
 Willis v. the United Kingdom, 2002
 Zarb Adami v. Malta, 2006

Vendime të Gjykatës Evropiane e Drejtësisë

C-83/14, CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, 2015
 C-7/12, Nadežda Riežniece v. Zemkopības ministrija and Lauku atbalsta dienests, 2013
 C-4/02 Hilde Schönheit v. Stadt Frankfurt am Main, 2003
 C-5/02 Silvia Becker v. Land Hessen, 2003
 C-267/06, Tadao Maruko k. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen [GC], 2008
 C-267/12, Frédéric Hay k. Crédit agricole mutuel de Charente-Detare et des Deux-Sèvres, 2013
 C-83/14, “CHEZ Razpredelenie Bulgaria” AD k. Komisija za zashtita ot diskriminatsia [GC], 2015
 C-415/10, Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH, 2012.
 C-317/14, European Commission v. Kingdom of Belgium, 2015.
 C-416/13, Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo, 2014.
 C-476/99, H. Lommers v. Minister van Landbou, Natuurbeheer en Visserij, 2002.
 C-236/98, Jämställdhetsombudsmannen v. Örebro läns landsting, 2000.
 C-222/14, Konstantinos Maïstrellis v. Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaionaton, 2015

C-443/15, David L. Parris Trinity College Dublin and Others, 2016.
 C-303/06 Collmen v. Legal Firms Attridge and Steve, 2008
 C-13/05 Chacon Navas v. Euret Colectividades SA, 2006
 C-83/14, “CHEZ Razpredelenie Bulgaria” AD v. Komisija za zashtita ot diskriminatsia [GC], 2015
 C-222/84 Jonston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, 1986,
 C-416/13, Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo, 2014
 C-258/15, Gorka Salaberria Sorondo v. Academia Vasca de Policía y Emergencias [GC], 2016
 C-167/12, C. D. v. S. T. [GC], 2014
 C-363/12, Z. v. A Governme, 2014
 C-177/88 Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, 1990
 C-32/93 Web v. EMO Air Cargo (UK) Ltd, 1994
 C-222/14 Konstantinos Maïstrellis v. Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaionaton, 2015

ANKES 1 - VENDIME TEMATIKE

BARAZIA DHE MOSDISKRIMINIMI

GJEDNJ

Khamtokhu and Aksenchik v. Russia [GC], Nos.60367/08 and 961/11, 2017 (*dënimi me vdekje*)
 Pichkur v. Ukraine, No. 10441/06, 2013 (*pagesa e pensionit e varur nga vendbanimi*)
 Savez crkava “Riječ života” and Others v. Croatia, No. 7798/08, 2010 (*mohimi i disa të drejtave komunitetit fetar*)

GJED

Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL and Others v. Conseil des ministres [GC], C-236/09, 2011 (*ndryshimet në rrethanat në primet e sigurimit dhe përfitimet midis burrave dhe grave*)
 Servet Kamberaj v. Istituto per l’Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) and Others [GC], C-571/10, 2012 (*refuzimi i përfitimeve të strehimit për shtetasit e vendeve të treta*)

DISKRIMINIMI I DREJTPËRDREJTË

GJEDNJ

Burden v. the United Kingdom [GC], No. 13378/05, 2008 (*mohimi i përjashtimit nga taksa e trashëgimisë për vëllezërit e motrat që bashkëjetojnë*)

Guberina v. Croatia, No. 23682/13, 2016 (*trajtim diskriminues për shkak të paaftësisë së fëmijës së aplikantit*)

GJED

Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, 2004 (*kushte të ndryshme pune që rezultojnë nga punësimi në një kompani të jashtme*)

Frédéric Hay v. Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres, C-267/12, 2013 (*përfshirja e partnerëve të gjinisë së njëjtë në bashkëjetesa civile nga përfitimet e kufizuara për punonjësit e martuar*)

P v. S and Cornwall County Council, C-13/94, 1996 (*largimi nga puna pas ndërrimit të gjinisë*)

S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law [GC], C-303/06, 2008 (*trajtimi i pafavorshëm i një punonjësi - nëna e fëmijës me aftësi të kufizuara*)

Sarah Margaret Richards v. Secretary of State for Work and Pensions, C-423/04, 2006 (*mosha e të drejtës për pension në rastin e një gruaje trans*)

Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen [GC], C-267/06, 2008 (*përfshirja e partnerëve në partneritet civil nga pensioni i të mbijetuarve*)

Wolfgang Glatzel v. Freistaat Bayern, C-356/12, 2014 (*kushte të ndryshme për kategori të ndryshme të lejes së drejtimit*)

DISKRIMINIMI I TËRTHORTË

GJEDNJ

D.H. and Others v. the Czech Republic [GC], No. 57325/00, 2007 (*vendosja e fëmijëve romë në shkollë speciale*)

KEDS

European Action of the Disabled (AEH) v. France, Complaint No. 81/2012, 2013 (*fonde të kufizuara shtetërore për arsimimin e fëmijëve dhe adoleshentëve me autizëm*)

GJED

“CHEZ Razpredelenie Bulgaria” AD v. Komisia za zashtita ot diskriminatsia [GC], C-83/14, 2015 (*vendosja e matësve të energjisë elektrike në zonën e populluar nga romët*)

Isabel Elbal Moreno v. Instituto Nacional de la Seguridad Social,

Tesorería General de la Seguridad Social, C-385/11, 2012 (*drejta e kufizuar e pensionit të një punëtori me kohë të pjesshme*)

Johann Odar v. Baxter Deutschland GmbH, C-152/11, 2012 (*kompensim fleksibël i paguar për punëtorët me aftësi të kufizuara sipas planit social*)

DISKRIMINIMI I SHUMËFISHTË DHE NDËRSEKTORIAL

GJEDNJ

B.S. v. Spain, No. 47159/08, 2012 (*mosrespektimi i detyrës për të kryer një hetim të plotë të pretendimeve të keqtrajtimet policor*)

Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal [GC], No. 17484/15, 2017 (*vendim diskriminues për të zvogëluar kompensimin dhënë një gruaje 50-vjeçare për një gabim mjekësor*)

S.A.S. v. France [GC], No. 43835/11, 2014 (*ndalimi i mbajtjes së mbulesës së fytyrës*)

NGACMIMI DHE UDHËZIMI PËR DISKRIMINIM

GJEDNJ

Catan and Others v. the Republic of Moldova and Russia [GC], Nos. 43370/04, 18454/06 and 8252/05, 2012 (*ngacmimi i nxënësve*)

Đorđević v. Croatia, No. 41526/10, 2012 (*ngacmimi i një burri të paaftë dhe nënës së tij*)

GJED

Carina Skareby v. European Commission, F-42/10, 2012 (*ngacmimi psikologjik nga një epror*)

CQ v. European Parliament, F-12/13, 2014 (*ngacmimi psikologjik*)

Q v. Commission of the European Communities, F-52/05, 2008 (*ngacmimi psikologjik*)

S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law [GC], C-303/06, 2008 (*trajtim i pafavorshëm i një punonjësi - nëna e një fëmije me aftësi të kufizuara*)

MASAT E VEÇANTA

GJEDNJ

Çam v. Turkey, No. 51500/08, 2016 (*refuzimi i një shkolle muzikore për të regjistruar një student për shkak të paaftësisë së saj të shikimit*)

Horváth and Kiss v. Hungary, No. 11146/11, 29 January 2013 (*vendosja e fëmijëve romë në shkollë speciale*)

GJED

Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, C-450/93, 1995 (*përparësia e kandidateve femra për poste ose ngritje në detyrë*)
Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95, 1997 (*përparësia e kandidateve femra për poste ose ngritje në detyrë*)
Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist, C-407/98, 2000 (*përparësia e kandidateve femra për poste ose ngritje në detyrë*)
Maurice Leone and Blandine Leone v. Garde des Sceaux, ministre de la Justice and Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, C-173/13, 2014 (*pension i parakohshëm për nëpunëset femra*)

KRIMI I URREJTJES / GJUHA E URREJTJES

GJEDNJ

Delfi AS v. Estonia [GC], No. 64569/09, 2015 (*përgjegjësia e portalit online të lajmeve për komentet fyese të bëra nga palë të treta anonime*)
Halime Kiliç v. Turkey, No. 63034/11, 2016 (*dhuna në familje*)
Identoba and Others v. Georgia, No. 73235/12, 2015 (*sulme homofobike ndaj pjesëmarrësve të një asambleje LGBTI*)
M'Bala M'Bala v. France (dec.), No. 25239/13, 2015 (*shprehja e urrejtjes dhe antisemitizmit*)
Perinçek v. Switzerland [GC], No. 27510/08, 2015 (*mohimi i gjenocidit të popullit armen nga Perandoria Osmane*)
Škorjanec v. Croatia, No. 25536/14, 2017 (*dhuna me motive racore*)
Virabyan v. Armenia, No. 40094/05, 2012 (*keqtrajtim për shkak të mendimit politik*)
Justifikimi i trajtimit më pak të favorshëm

GJED

Abercrombie & Fitch Italia Srl v. Antonino Bordonaro, C-143/16, 2017 (*shkarkimi automatik në moshën 25 vjeç*)
Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA [GC], C-188/15, 2017 (*veshja e një shamie islame në punë*)
Marguerite Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, Case 222/84, 1986 (*refuzimi i një punonjëseje të policisë femër për të rinovuar kontratën e saj dhe për t'i dhënë asaj trajnimin në armë zjarri*)
Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo, C-416/13, 2014

(*kufiri i moshës 30 vjeç për rekrutimin e oficerëve të policisë lokale*)
Silke-Karin Mahlburg v. Land Mecklenburg-Vorpommern, C-207/98, 2000 (*kufizimet në kushtet e punës së grave shtatzëna*)
Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland, C-285/98, 2000 (*kufizimi i aksesit nga gratë në postet ushtarake që përfshijnë përdorimin e armëve*)
Ute Kleinsteuber v. Mars GmbH, C-354/16, 2017 (*llogaritja e pensionit të pensionit të parakohshëm për punëtorin me kohë të pjesshme*)

PUNËSIMI

GJEDNJ

Danilenkov and Others v. Russia, No. 67336/01, 2009 (*ngacmimi në vendin e punës për shkak të anëtarësisë në sindikatë*)
I.B. v. Greece, No. 552/10, 2013 (*pushimi nga puna i një punonjësi me HIV pozitiv*)

GJED

Asociația Accept v. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, C-81/12, 2013 (*vërejtje homofobike të bëra nga mbrojtësi financiar i një klubi futbolli*)
C., C-122/15, 2016 (*taksa suplementare mbi të ardhurat nga pensioni*)
J.J. de Lange v. Staatssecretaris van Financiën, C-548/15, 2016 (*trajtimi tatimor i kostove të aftësimin profesional*)
Jennifer Meyers v. Adjudication Officer, C-116/94, 1995 (*metoda e llogaritjes së përshtatshmërisë së prindërve të vetëm për kredi familjare*)
Julia Schnorbus v. Land Hessen, C-79/99, 2000 (*përparësi për një post trajnimi për kandidatët meshkuj të cilët kishin përfunduar shërbimin e tyre ushtarak*)
Jürgen Römer v. Freie und Hansestadt Hamburg, C-147/08, 2011 (*pensione suplementare pensioni të disponueshme vetëm për çiftet e martuara*)
Nadežda Riežniece v. Zemkopības ministrija and Lauku atbalsta dienests, C-7/12, 2013 (*pushimi nga puna pas marrjes së lejes prindërore*)

MIRËQENIA DHE SIGURIMET SHOQËRORE

GJEDNJ

Andrle v. the Czech Republic, No. 6268/08, 2011 (*mosha e ndryshme e pensionit për burrat dhe gratë*)

Bah v. the United Kingdom, No. 56328/07, 2011 (*refuzimi i ndihmës së akomodimit për shkak të statusit të emigrantit*)
 Gouri v. France (dec.), No. 41069/11, 2017 (*përfitimi i aftësisë së kufizuar në varësi të vendbanimit*)
 Stummer v. Austria [GC], No. 37452/02, 2011 (puna e kryer në burg)

GJED

Anita Cristini v. Société nationale des chemins de fer français, Case 32/75, 1975 (refusal to grant travel passes for large families because of foreign nationality)
 Elodie Giersch and Others v. État du Grand-Duché de Luxembourg, C-20/12, 2013 (financial aid for higher education studies granted dependent from place of residence)
 Vestische Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen v. Jovanna García-Nieto and Others, C-299/14, 2016 (refusal to grant subsistence benefits during first three months of residency in Germany) X., C-318/13, 2014 (different level of disability allowance granted to men and women)

EDUKIMI

GJEDNJ

Çam v. Turkey, No. 51500/08, 2016 (*refuzimi i një shkolle muzikore për të regjistruar një student për shkak të pa aftësisë së saj të shikimit*)
 Ponomaryovi v. Bulgaria, No. 5335/05, 2011 (*tarifat shkollore për të huajt*)

GJED

Commission of the European Communities v. Republic of Austria, C-147/03, 2005 (*pranimi në universitet për mbajtësit e diplomave austriake dhe të huaja*)
 Donato Casagrande v. Landeshauptstadt München, Case 9/74, 1974 (*grante arsimore*)
 Laurence Prinz v. Region Hannover and Philipp Seeberger v. Studentenwerk Heidelberg, Joined cases C-523/11 and C-585/11, 2013 (*grante arsimore*)
 Mohamed Ali Ben Alaya v. Bundesrepublik Deutschland, C-491/13, 2014 (*refuzimi i hyrjes së studentit shtetas i vendit të tretë*)

GJEDNJ

Hunde v. the Netherlands (dec.), No. 17931/16, 2016 (*mohimi i strehimit dhe ndihma sociale për azilkërkuesit që ju është refuzuar kërkesa për azil*)
 Moldovan and Others v. Romania (No. 2), Nos. 41138/98 and 64320/01, 2005 (*e drejta për strehim*)
 Vrontou v. Cyprus, No.33631/06, 2015 (*refuzimi diskriminues për të dhënë një kartë refugjati*)

KEDS

Conference of European Churches (CEC) v. the Netherlands, Complaint No. 90/2013, 2014 (*detyrimi për t'u siguruar strehim fëmijëve dhe migrantëve të rritur*)
 European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) v. the Netherlands, Complaint No.86/2012, 2014 (*aksesi në ndihmë emergjente për migrantët e rritur në një situatë të parregullt*)

GJED

"CHEZ Razpredelenie Bulgaria" AD v. Komisia za zashtita ot diskriminatsia [GC], C-83/14, 2015 (*vendosja e njehsorëve të energjisë elektrike në zonën e populluar nga romët*)
 Servet Kamberaj v. Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) and Others [GC], C-571/10, 2012 (*refuzimi i përfitimeve të strehimit për shtetasit e vendeve të treta*)

AKSESI NË DREJTËSI

ECtHR Anakomba Yula v. Belgium, No. 45413/07, 2009 (*ndihmë juridike e kufizuar për migrantët e parregullt*)
 Moldovan and Others v. Romania (No. 2), Nos. 41138/98 and 64320/01, 2005 (*kushtet e jetesës së aplikantëve*)
 Paraskeva Todorova v. Bulgaria, No. 37193/07, 2010 (*refuzimi për të pezulluar zbatimin e dënimit për shkak të origjinës rome të aplikantit*)

E DREJTA PËR RESPEKTIMIN E JETËS PRIVATE DHE FAMILJARE

GJEDNJ

A.H. and Others v. Russia, Nos. 6033/13 and 22 other applications, 2017 (*adoptimi i fëmijëve rusë nga shtetasit amerikanë*)
 Kacper Nowakowski v. Poland, No. 32407/13, 2017 (*kontakti i*

kufizuar me djalë e tij për shkak të paaftësisë së aplikantit)
Pajić v. Croatia, No. 68453/13, 2016 (*refuzimi për dhënien e lejes së qëndrimit partnerit homoseksual*)
Vallianatos and Others v. Greece [GC], Nos. 29381/09 and 32684/09, 2013 (*asnjë bashkim civil për çiftet e të njëjtit seks*)
X and Others v. Austria [GC], No. 19010/07, 2013 (*adoptimi i fëmijës së një partneri nga një person homoseksual*)

GJED

Malgożata Runevič-Vardyn and Łukasz Paweł Wardyn v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija and Others, C-391/09, 2011 (*rregullat që rregullojnë drejtshkrimin e mbiemrave në gjuhën zyrtare kombëtare*)
Pedro Manuel Roca Álvarez v. Sesa Start España ETT SA, C-104/09, 2010 (*refuzimi për të dhënë një leje për një baba sepse nëna e fëmijës së tij ishte e vetëpunësuar*)

PJESËMARRJA POLITIKE

GJEDNJ

Partei Die Friesen v. Germany, No. 65480/10, 2016 (*pragjet elektorale*)
Pilav v. Bosnia and Herzegovina, No. 41939/07, 2016 (*pamundësia për të dalë në zgjedhje për presidencën për shkak të vendbanimit*)

E DREJTA PENALE

GJEDNJ

D.G. v. Ireland, No. 39474/98, 2002; ECtHR, Bouamar v. Belgium, No. 9106/80, 1988 (*ndalimi i të miturve*)
Martzaklis and Others v. Greece, No. 20378/13, 2015 (*kushtet e ndalimit të personave me HIV pozitiv*)
Stasi v. France, No. 25001/07, 2011 (*keqtrajtimi në burg për shkak të homoseksualitetit të aplikantit*)

GJED

Aleksei Petruhhin v. Latvijas Republikas Ģenerālprokuratūra [GC], C-182/15, 2016 (*ekstradimi në një shtet të tretë i një qytetari të BE-së që ushtron lirinë e lëvizjes*)
Proceedings concerning the execution of a European arrest warrant issued against João Pedro Lopes Da Silva Jorge [GC], C-42/11, 2012 (*mos ekzekutimi i urdhër arresteve*)

GJINIA

GJEDNJ

Andrle v. the Czech Republic, No. 6268/08, 2011 (*moshë e ndryshme pensioni për burra dhe gra*)
Emel Boyraz v. Turkey, No. 61960/08, 2014 (*shkarkimi i një gruaje nga posti i oficerit të sigurisë*)
Konstantin Markin v. Russia [GC], No. 30078/06, 2012 (*kufizimi i lejes prindërore për personelin ushtarak mashkull*)
Ünal Tekeli v. Turkey, No. 29865/96, 2004 (*transmetimi i mbiemrave të prindërve të fëmijëve të tyre*)

GJED

Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL and Others v. Conseil des ministres [GC], C-236/09, 2011 (*faktorët e rrezikut specifik të gjinisë në kontratat e sigurimit*)
C. D. v. S. T. [GC], C-167/12, 2014 (*refuzimi i lejes së lindjes për nënën surrogat*)
Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, C-43/75, 1976 (*paga më të ulëta për punëtoret femra*)
Kathleen Hill and Ann Stapleton v. The Revenue Commissioners and Department of Finance, C-243/95, 1998 (*skema e ndarjes së punës në mënyrë indirekte në disavantazh ndaj grave*)
Konstantinos Maistrellis v. Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaïomaton, C-222/14, 2015 (*e drejta për të leje prindërore për një burrë, grua e të cilit është e papunë*)
M. A. De Weerd, née Roks, and Others v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen and Others, C-343/92, 1994 (*përfitimi i statusit të aftësisë së kufizuar diskriminon indirekt gratë*)
Margaret Kenny and Others v. Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance and Commissioner of An Garda Síochána, C-427/11, 2013 (*paga më të ulëta për punëtoret femra*)
Z. v. A Government department and The Board of Management of a Community School [GC], C-363/12, 2014 (*refuzimi i lejes së lindjes për nënën surrogat*)

IDENTITETI GJINOR

GJEDNJ

Hämäläinen v. Finland [GC], No. 37359/09, 2014 (*refuzimi për të ndryshuar ID të aplikantit mashkull në femër pas operacionit të saj të ndryshimit të gjinisë, me kusht shndërrimin e martesës e saj në një partneritet civil*)

Van Kück v. Germany, No. 35968/97, 2003 (*rimbursimi i kostove të ndërrimit të gjinisë dhe operacionit të trajtimit të hormoneve*)
Y.Y. v. Turkey, No. 14793/08, 2015 (*refuzimi i dhënies së lejes për operacionin e ndryshimit të gjinisë*)

GJED

K.B. v. National Health Service Pensions Agency et Secretary of State for Health, C-117/01, 2004 (*ligji që përjashton transeksualët nga pensioni i gruas së ve*)
Sarah Margaret Richards v. Secretary of State for Work and Pensions, C-423/04, 2006 (*mungesa e njohjes ligjore të gjinisë së re pas operacionit të ndryshimit të gjinisë*)

ORIENTIMI SEKSUAL

GJEDNJ

E.B. and Others v. Austria, Nos. 31913/07, 38357/07, 48098/07, 48777/07 and 48779/07, 2013 (*mbajtja shënim e të dhënave penale pasi konstatohet se dispozita penale shkelte Kushtetutën dhe Konventën*)
E.B. v. France [GC], No. 43546/02, 2008 (*diskriminimi në bazë të orientimit seksual në kontekstin e birësimit*)
Karner v. Austria, No. 40016/98, 2003 (*diskriminimi i çifteve homoseksuale në kontekstin e të drejtave të qiramarrjes*)
O.M. v. Hungary, No. 9912/15, 2016 (*ndalimi i një azilkërkuesi homoseksual*)
S.L. v. Austria, No. 45330/99, 2003 (*kriminalizimi i marrëdhënieve seksuale konsensuale midis burrave*)
Schalk and Kopf v. Austria, No. 30141/04, 2010 (*e drejta për t'u martuar për çifte të të njëjtit seks*)
Taddeucci and McCall v. Italy, No. 51362/09, 2016 (*refuzimi i dhënies së lejes së qëndrimit në çifti të të njëjtit seks*)

KEDS

International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERIGHTS) v. Croatia, Collective Complaint No. 45/2007, 2009 (*përdorimi i gjuhës homofobike në materialet shkollore*)

GJED

A and Others v. Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie [GC], Joined cases C-148/13 to C-150/13, 2014 (*orientimi seksual i azilkërkuesve*)
Asociația Accept v. Consiliul Național pentru Combaterea

Discriminării, C-81/12, 2013 (*komente diskriminuese të bëra nga një mbrojtës i një klubi futbolli*)
Geoffrey Léger v. Ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes and Etablissement français du sang, C-528/13, 2015 (*ndalim i përhershëm i dhënies së gjakut për burra homoseksualë*)
Minister voor Immigratie en Asiel v. X and Y and Z v. Minister voor Immigratie en Asiel, Joined cases C-199/12, C-200/12, C-201/12, 2013 (*orientimi seksual i azilkërkuesve*)

AFTËSIA E KUFIZUAR

GJEDNJ

Glor v. Switzerland, No. 13444/04, 2009 (*aplikanti u refuzua për shërbimin ushtarak për shkak të aftësisë së kufizuar, por megjithatë ishte i detyruar të paguante taksa për mos kryerjen e shërbimit ushtarak*)
Guberina v. Croatia, No. 23682/13, 2016 (*refuzimi për të dhënë përjashtim nga taksat për blerjen e një prone të re të përshtatur për nevojat e fëmijës së aplikantit me aftësi të kufizuara të rënda*)
Pretty v. the United Kingdom, No. 2346/02, 2002 (*e drejta për të vdekur*)
Price v. the United Kingdom, No. 33394/96, 2001 (*ndalimi i një personi me aftësi të kufizuara fizike në një qeli që nuk ishte përshtatur për nevojat e saj*)

KEDS

European Action of the Disabled (AEH) v. France, Complaint No. 81/2012, 2013 (*edukimi i fëmijëve me autizëm*)

GJED

Fag og Arbejde (FOA) v. Kommunernes Landsforening (KL), C-354/13, 2014 (*mbipeshja si aftësi e kufizuar*)
HK Danmark, acting on behalf of Jette Ring v. Dansk almennyttigt Boligselskab and HK Danmark, acting on behalf of Lone Skouboe Werge v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Pro Display A/S, Joined cases C-335/11 and C-337/11, 2013 (*largimi nga puna, nocioni i "aftësisë së kufizuar"*)
Z. v. A Government department and the Board of Management of a Community School [GC], C-363/12, 2014 (*refuzimi i lejes së lindjes nënës përmes zëvendësimit (surrogacia), nocioni i "aftësisë së kufizuar"*)

GJED

Dansk Industri (DI), acting on behalf of Ajos A/S v. Estate of Karsten Eigil Rasmussen [GC], C-441/14, 2016 (*pagesë për vjetërsi për punonjësit që kanë të drejtë pensioni pleqërie*)

Gorka Salaberria Sorondo v. Academia Vasca de Policía y Emergencias [GC], C-258/15, 2016 (*mosha kufi për rekrutim si oficer policie*)

J.J. de Lange v. Staatssecretaris van Financiën, C-548/15, 2016 (*E drejta e përjashtimit të plotë nga të ardhurat e taksueshme të shpenzimeve për trajnim profesional vetëm për personat nën 30 vjeç*)

Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo, C-416/13, 2014 (*mosha kufi për rekrutim si oficer policie*)

Thomas Specht and Others v. Land Berlin and Bundesrepublik Deutschland, Joined cases C-501/12 to C-506/12, C-540/12 and C-541/12, 2014 (*niveli i pagesës për nëpunësit civil e përcaktuar sipas moshës në kohën e rekrutimit*)

Werner Mangold v. Rüdiger Helm [GC], C-144/04, 2005 (*legjislacioni kombëtar që autorizon kontrata me afat të caktuar me punonjësit në moshë*)

RACA, ETNIA, NGJYRA DHE ANËTARËSIA NË NJË PAKICË KOMBËTAR**GJEDNJ**

Biao v. Denmark [GC], No. 38590/10, 2016 (*refuzimi ndaj një bashkëshorteje nga Gana të një shtetasi danez të së drejtës së bashkimit familjar në Danimarkë*)

Boacă and Others v. Romania, No. 40355/11, 2016 (*mungesa e një hetimi për një kërkesë diskriminimi*)

Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina [GC], Nos. 27996/06 and 34836/06, 2009 (*e drejta e pakicave për të marrë pjesë në zgjedhje*)

GJED

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, C-54/07, 2008 (*deklaratë publike diskriminuese nga një punëdhënësi*)

“CHEZ Razpredelenie Bulgaria” AD v. Komisia za zashtita ot diskriminatsia [GC], C-83/14, 2015 (*vendosja e matësve të energjisë në lartësi të paaksesueshme në një zone të populluar kryesisht nga romë*)

Anakomba Yula v. Belgium, No. 45413/07, 2009 (*kufizimi i ndihmës ligjore për emigrantët e parregullt*)

Andrejeva v. Latvia [GC], No. 55707/00, 2009 (*refuzimi për t’i dhënë aplikantit pension në respect të viteve të punësimit në ish Bashkimin Sovietik para 1991, për shkak se nuk kishte shtetësinë lituaneze*)

C. v. Belgium, No. 21794/93, 1996 (*deportimi i të huajve të*

dënuar për vepra penale)

Dhahbi v. Italy, No. 17120/09, 2014 (*shtetas të një vendi të tretë të trajtuar më pak favorshëm së punonjësit e BE sipas skemës italiane të ndihmës familjare*)

Koua Poirrez v. France, No. 40892/98, 2003 (*aplikimi për pagesë aftësie të kufizuar e refuzuar për shkak se aplikanti nuk kishte shtetësi franceze ose shtetësi të një vendi që kishte nënshkruar marrëshje reciprociteti me Francën*)

Moustaquim v. Belgium, No. 12313/86, 1991 (*deportimi i të huajve të dënuar për vepra penale*)

Ponomaryovi v. Bulgaria, No. 5335/05, 2011 (*e drejta për edukim e të huajve*)

Rangelov v. Germany, No. 5123/07, 2012 (*refuzimi i aksesit në programin terapeutik për një të huaj*)

Zeibek v. Greece, No. 46368/06, 2009 (*refuzimi për të paguar pension për gjithë jetën si nënë e një familje të madhe për shkak të kombësisë të një prej fëmijëve*)

GJED

Alfredo Rendón Marín v. Administración del Estado [GC], C-165/14, 2016 (*aplikantit, shtetas i një vendi të tretë, me fëmijë shtetas evropian, i ishte mohuar leja e qendrimit*)

European Commission v. Hungary, C-392/15, 2017 (*përjashtimi i shtetasve nga shtete të tjera Anëtare nga profesioni i noterisë*)

European Commission v. Kingdom of the Netherlands, C-508/10, 2012 (*pagesa për t’u paguar nga qytetarë jo të BE për lëshimin e lejes së qendrimit*)

Ian William Cowan v. Trésor public, Case 186/87, 1989 (*kompensim shtetëror për viktimat e sulmit*)

Kunqian Catherine Zhu and Man Lavette Chen v. Secretary of State for the Home Department, C-200/02, 2004 (*e drejta e një të mituri shtetas evropian për të qendruar në BE me prindërit e tij shtetas të vendeve të treta*)

Roman Angonese v. Cassa di Risparmio di Bolzano SpA, C-281/98, 2000 (*punëdhënësi u kërkon atyre që aplikojnë në një procedure konkurimi të marrin një certifikatë dygjuhësie nga një autoritet vendas*)

Servet Kamberaj v. Istituto per l’Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) and Others [GC], C-571/10, 2012 (*refuzimi i përfitimeve të strehimit nga shtetas të vendeve të treta*)

BESIMI FETAR OSE FEJA**GJEDNJ**

Alujer Fernandez and Caballero García v. Spain (dec.), No. 53072/99, 2001 (*Pamundësia për anëtarët e Kishës Baptiste për të alokuar një pjesë të taksës së tyre të të ardhurave direkt në mbështetjen financiare të kishës së tyre*)

Cha’are Shalom Ve Tsedek v. France [GC], No. 27417/95, 2000

(refuzimi i lejes për të kryer therjen rituale të kafshëve)
 Ebrahimian v. France, No. 64846/11, 2015 (mos rinovimi i kontratës për mbajtjen e shamisë islamike)
 Eëeida and Others v. the United Kingdom, Nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, 2013 (diskriminimi fetar në punë)
 İzzettin Doğan and Others v. Turkey [GC], No. 62649/10, 2016 (refuzimi për të ofruar një shërbim publik për ndjekësit e besimit Alevi)
 Milanović v. Serbia, No.44614/07, 2010 (mungesa e hetimit nga autoritetet për motivet e krimit)
 O'Donoghue and Others v. the United Kingdom, No.34848/07, 2010 (dispozitat që kërkojnë nga të huajt, përveç atyre që dëshirojnë të martohen në Kishën e Anglisë, të paguajnë tarifa të mëdha për të marrë lejen për t'u martuar)
 S.A.S. v. France [GC], No.43835/11, 2014 (dispozitat që ndalojnë mbulimin e fytyrës në publik)
 Vojnity v. Hungary, No.29617/07, 2013 (heqja e të drejtave të hyrjes së aplikantit për shkak të përpjekjeve të tij për të transmetuar besimet e tij fetare tek fëmija i tij)

GJED

Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA [GC], C-188/15, 2017 (pushimi nga puna për mbajtjen e shamisë islamike)
 Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV [GC], C-157/15, 2017 (pushimi nga puna për mbajtjen e shamisë islamike)

GJUHA

GJED

Case 'relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium' v. Belgium, No. 1474/62 and others, 1968 (fëmijëve të aplikantëve u është mohuar arsimimi në frëngjisht)
 Macalin Moxamed Sed Dahir v. Sëitserland (dec.), application No. 12209/10, 2015 (refuzimi i një kërkesë për ndryshimin e mbiemrit të kërkuar me arsyetimin se shqiptimi zviceran i emrit kishte një kuptim fyes në gjuhën e saj amtare)

GJED

European Commission v. Kingdom of Belgium, C-317/14, 2015 (kërkesat gjuhësore për kandidatët që aplikojnë për postet në shërbimet lokale të vendosura në rajonet frëngjishtfolëse ose gjermanefolëse në Belgjikë)

ORIGJINA SOCIALE, LINDJA DHE PRONA

GJEDNJ

Chassagnou and Others. v. France [GC], No. 25088/94, 28331/95

and 28443/95, 1999 (detyrimi për të transferuar të drejtat e gjuetisë vetëm te prona e pronarëve të vegjël)
 Wolter and Safret v. Germany, Nos. 59752/13 66277/13, 23/03/2017, 2017 (diskriminimi i fëmijëve të lindur jashtë martese)

GJED

Zoi Chatzi v. Ypourgos Oikonomikon, C-149/10, 2010 (një leje prindërore për binjakët)

OPINIONI POLITIK OSE TJETËR

GJEDNJ

Redfearn v. the United Kingdom, No. 47335/06, 2012 (shkarkim për shkak të përfshirjes politike)
 Virabyan v. Armenia, No. 40094/05, 2012 (keqtrajtimi për shkak të opinionit politik)

STATUSI TJETËR

GJEDNJ

Varnas v. Lithuania, No.42615/06, 2013 (ju refuzua leja për të marrë vizita bashkëshortore gjatë paraburgimit të tij)

GJED

Petya Milkova v. Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol, C-406/15, 2017 (ndryshimet në mbrojtje në rast të shkarkimit dhënë punonjësve dhe nëpunësve civilë)

ZHVENDOSJA E BARRËS SË PROVËS

GJEDNJ

Timishev v. Russia, Nos. 55762/00 and 55974/00, 2005 (aplikanti me origjinë çeçene nuk lejohet të kalojë nëpër një pikë kontrolli)
 Virabyan v. Armenia, No. 40094/05, 2012 (keqtrajtimi për shkak të mendimit politik)

GJED

Asociația Accept v. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, C-81/12, 2013 (komente diskriminuese të bëra nga një mbrojtës i një klubi futbolli)
 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, C-54/07, 2008 (deklaratë diskriminuese publike nga një punëdhënësi)
 Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH, C-415/10, 2012 (qasja në informacion mbi përfundimin e procesit të rekrutimit)

Patrick Kelly v. National University of Ireland (University College, Dublin), C-104/10, 2011 *(qasja në informacion në lidhje me kualifikimet e aplikantëve të tjerë për shkak të dyshimit për diskriminim)*
 Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG, C-381/99, 2001 *(paga më të ulëta për punëtorët femra)*

RRETHANAT E PARËNDËSISHME PËR KONSTATIMIN E DISKRIMINIMIT

GJEDNJ

D.H. and Others v. the Czech Republic [GC], No. 57325/00, 2007 *(vendosja e fëmijëve romë në shkolla speciale)*

GJED

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, C-54/07, 2008 *(deklarata diskriminuese publike e bërë nga një punëdhënësi)*
 Nils-Johannes Kratzer v. R+V Allgemeine Versicherung AG, C-423/15, 2016 *(aplikanti për punë nuk kërkon pozicionin, por statusin e aplikantit në mënyrë që të kërkojë kompensim)*

ROLI I STATISTIKAVE DHE TË DHËNAVE TË TJERA

GJEDNJ

Abdu v. Bulgaria, No. 26827/08, 2014 *(mungesa e hetimit efektiv për dhunën raciste)*
 D.H. and Others v. the Czech Republic [GC], No. 57325/00, 2007 *(vendosja e fëmijëve romë në shkolla speciale)*
 Di Trizio v. Switzerland, No. 7186/09, 2016 *(përfitimet e aftësisë së kufizuar të grave në nevojë)*
 Opuz v. Turkey, No. 33401/02, 2009 *(dhuna në familje)*

GJED

Hilde Schönheit v. Stadt Frankfurt am Main and Silvia Becker v. Land Hessen, Joined cases C-4/02 and C-5/02, 2003 *(ndryshimi në pensionet e pagueshme midis punëtorëve me kohë të pjesshme dhe atyre me kohë të plotë)*
 Lourdes Cachaldora Fernández v. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) and Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) [GC], C-527/13, 2015 *pension invaliditeti i llogaritur në bazë të një periudhe prej tetë vjetësh para ndodhjes së ngjarjes që shkakton aftësinë e kufizuar)*
 Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez, C-167/97, 1999 *(mbrojtje nga largimi nga puna i punëtorëve që janë të punësuar për më shumë se dy vjet në mënyrë të vazhdueshme me punëdhënësin e caktuar)*

ANEKS 2

Aktet Ndërkombëtare në Fushën e të Drejtave të Njeriut dhe Antidiskriminimit

1. Instrumentet në kuadrin e OKB-së

- Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut (DUDNJ) 1948,
- Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike
- Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Shoqërore dhe Kulturore
- Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara
- Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW) dhe Protokolli Fakultativ
- Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racial
- Konventa mbi të Drejtat e Fëmijës

2. Instrumentet në kuadrin e Këshillit të Evropës

- Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore
- Protokolli 12 (2000) i KEDNJ
- Karta Sociale Evropiane e rishikuar
- Konventa Kuadër e Këshillit të Evropës për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare
- Konventa Për Parandalimin dhe Luftën Kundër Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje

3. Standardet e Bashkimit Evropian

- Karta e të Drejtave Themelore të Bashkimit Evropian
- Direktiva 2000/43/KE "Për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave, pavarësisht prejardhjes racore apo etnike"
- Direktiva 2000/78/KE "Për përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe në marrëdhëniet gjatë punës"
- Direktivat 2004/113/KE "Për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t'u furnizuar me mallra dhe shërbime"; 2006/54/KE "Për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës" 2010/41/BE (Direktivat për barazinë gjinore).
- Rekomandimi i Komisionit Evropian mbi Standartet e Organeve të Barazisë