



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1801 prot.

Tiranë, më 30. 12. 2021

V E N D I M

Nr. 260, datë 30. 12. 2021

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 237, datë 17.12.2021, të paraqitur nga G. M. kundër Departamentit të Administratës Publike (në vijim DAP), në të cilën pretendohet për diskriminim për “çdo shkak tjetër¹”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës dhe shpjegimeve të dërguara² në datë 29.12.2021, ankuesja në mes të tjerash informon se: “...Kam mbajtur detyrën e Përgjegjëses së Sektorit të Burimeve Njerëzore, Drejtoria e Shërbimeve të Brendshme, Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimeve Mbështetëse, Ministria e Zhvillimit Ekonomik, Turizmit, Tregtisë dhe Sipërmarrjes. Me anë të vendimit me nr. 1837/5, datë 06.03.2015, më është konfirmuar statusi i nëpunësit civil, duke u konfirmuar në detyrë. Më datë 20.12.2017, kam paraqitur një Memo, ku kam kërkuar pezullimin e përkohshëm në shërbimin civil për një periudhë 2 vjeçare. Kërkesë kjo, e pranuar nga punëdhënësi, i cili ka bërë ndërprerjen e marrëdhënies financiare më datë 21.12.2017. Sa më sipër, rezulton se shkëputja nga shërbimi civil ka qenë e përkohshme dhe e miratuar nga organet përkatëse konform procedurës së parashikuar në ligj...

Me mbarimin e këtij afati, kam paraqitur kërkesë në DAP konform ligjit, brenda afatit 15 ditë nga përfundimi i afatit të pezullimit. Nga DAP me shkresën nr. 7190/1, datë 16.12.2019, më është komunikuar se jam në listë pritje dhe në momentin e krijimit të një vendi vakant, njësia përgjegjëse është e detyruar për nxjerrjen e aktit dhe transferimin tim në këtë pozicion. Kjo gjë nuk ka ndodhur ende sot, pas një periudhe 2 vjeçare, kur në periudha të ndryshme nga DAP janë

¹ Pa përcaktuar një cilësi personale apo shkak.

² Me e-mail

publikuar njoftime mbi shpalljen e vendeve vakante, për të cilat unë plotësoja kushtet dhe kriteret për rikthimin në punë. Aktualisht, një pozicion pune ekuivalent për nëpunës civil, është shpallur edhe në: <https://www.idp.al/vende-vakante/>. Çmoj se gëzoj të drejtën për t'u rikthyer sërish në pozicionin e punës që mbaja në momentin kur kam bërë kërkesën për pezullim. Në përfundim, referuar bazës ligjore të sipërcituar, si dhe afateve e rrethanave të parashtruara kërkoj vijimësinë e marrëdhënies së punës në shërbimin civil në pozicionin Përgjegjëse Sektori e Burimeve Njerëzore, ose pozicione paralele apo ekuivalente”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe rikthimin në pozicionin e punës Përgjegjëse Sektori e Burimeve Njerëzore, ose pozicione ekuivalente me të.

Pas shqyrtimit paraprak të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, në lidhje me shkakun e pretenduar nga ana e subjektit ankues.

- Për këtë arsye, nëpërmjet e-mail-ve datë 23.12.2021 dhe 29.12.2021, KMD, i ka kërkuar ankueses të sqarojë shkakun e pretenduar dhe situatën diskriminuese.

Në përgjigje të kërkesës të mësipërme, nëpërmjet postës elektronike të datës 29.12.2021, subjekti ankues ka dërguar sqarime shtesë, por sërish nuk ka dokumentuar shkakun për të cilin ka pretenduar diskriminimin.

Ankuesja ka parashtruar sërish të njëjtat pretendime dhe argumente, si dhe ka mbajtur të njëjtin qëndrim me ankesën e datës 17.12.2021 të regjistruar pranë KMD-së.

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

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

Diskriminimi përkufizohet nga ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar³, në nenin 3/1, si: “Çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.

³ Referuar në vijim me shkurtesën LMD.

Në nenin 12, pikat 1, gërma c), të LMD, të ndryshuar, parashikohet se: *“Ndalohe diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”*.

Në vijim të ndjekjes së procedurave ligjore, Komisioneri reflekton mbi vlefshmërinë ligjore dhe të provuar, të shkakut të diskriminimit. Në përfundim, vërteton duke analizuar provat e mbledhura gjatë hetimit administrativ, nëse ka lidhje shkakësore ndërmjet qëndrimit të padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë ndaj së cilit ankuesi është ekspozuar, me shkakun e diskriminimit të pretenduar.

LMD, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh⁴. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Neni 1, i këtij Ligji është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh⁵.

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

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

⁴ Neni 1, i ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar citon se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”*

⁵ Neni 14, i KEDNJ-së: *“Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër”*.

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

Për sa më sipër, shkaku i diskriminimit përbën një element kyç në hetimin administrativ të Komisionerit, si dhe duhet vërtetuar me prova të mbështetura në fakte konkrete. Shkaku i diskriminimit në vetëvete lidhet me një karakteristikë personale të ankuesit, e cila përbën pikënisje për reagimin e padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë të punëdhënësit ndaj tij. Ankuesja ka vënë në dukje se është diskriminuar për sa i përket faktit, *se njësia përgjegjëse e DAP, në momentin e krijimit të vendeve vakante, kishte detyrimin që t’ja ofrojë ato nëpunësve civilë në listë pritje dhe më pas t’i shpallte ato për konkurim, por nuk e ka bërë një gjë të tillë*, ku ky i fundit është përcaktuar si shkaku i saj i diskriminimit. Në vlerësim të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatohet se një pretendim i tillë nuk përbën në vetvete shkak të mbrojtur nga Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar.

Duke mbajtur në konsideratë standartin e mësipërm, Komisioneri vlerëson se, ankuesja nuk ka paraqitur asnjë argument apo provë me anë të të cilit të prezumohet që një karakteristikë e veçantë, apo veçantia që mbart ajo të ketë ndikuar në kryerjen e sjelljeve diskriminuese ndaj saj, në kuadër të përcaktimit *“për çdo shkak tjetër”*, sipas parashikimit të nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar.

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

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

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

PËR KËTO ARSYE :

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

V E N D O S I:

1. Mospranimin e ankesës nr. 237, datë 17.12.2021, të paraqitur nga G. M. kundër Departamentit të Administratës Publike, pasi nuk plotësohen kriteret përkatëse të parashikuara nga ligji 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Pa shkak)

(Fusha: Punësim)