



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 255/3 Prot.

Tiranë, më 21.02.2022

V E N D I M

**Nr. 40, Datë 21.02.2022**

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. 30, datë 04.02.2022, të paraqitur nga A.D kundër Bankës së Parë të Investimeve, Albania sh.a (Fibank), në të cilën pretendohet për diskriminim për “çdo shkak tjetër<sup>1</sup>”.

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, ankuesi në mes të tjerash informon se: “Prej rreth 4 vitesh ka qenë i punësuar si specialist i lartë në Njësinë e Parandalimit të Pastrimit të Parave dhe Përputhshmërisë, në Bankën e Parë të Investimeve Albania (Fibank). Sipas politikës së bankës në bazë të performancës vjetore të punonjësit dhe performancës vjetore të bankës, në muajin janar të çdo viti, çdo punonjës merr një shpërblim në bazë të performancës së tij përgjatë vitit. Vlerësimi i performancës bëhet nga eprori direkt dhe përbëhet nga një sistem pikëzimi nga 1 deri në 3 (vlerësimi maksimal). Në datë 05.01.2022 në kuadër të rritjes së tij profesionale, ka njoftuar punëdhënësin lidhur me largimin e tij nga institucioni. Sipas politikës së shpërblimeve të bankës në datë 15.01.2022 është shpërndarë shpërblimi në bazë të performancës së çdo punonjësi dhe ka evidentuar se këtë vit ndryshe nga punonjësit e tjerë nuk është përfshirë në shpërblimin e performancës. Pretendimi lidhur me shpërblimin bëhet duke marrë në konsideratë se: - Ka qenë punonjës i bankës gjatë gjithë vitit 2021. - Performanca vjetore e kryer nga eprori direkt është vlerësuar 2.5. – Pozicioni i punës që ka mbajtur ka një ndikim direkt në rrezikun ndaj të cilit ekspozohet banka. Si rezultat i raportimeve nuk ka asnjë ankesë, tërheqje vëmendje,

<sup>1</sup> Pa përcaktuar një cilësi personale apo shkak.

*penalitet të vendosur nga autoritetet, çka reflekton cilësinë e punës së kryer. - Përgjatë vitit 2021 nuk është paraqitur asnjë ditë me vonesë në punë dhe nuk ka marrë asnjë ditë raport mjekësor.*

*Përsa më sipër, lidhur me këtë problematikë dhe arsyet që kanë çuar në këtë vendim, në datë 17.01.2022 dhe 26.01.2022, ka kërkuar informacion nga Administrimi i Bankës, i cili përbëhet nga Drejtori i Përgjithshëm Ekzekutiv, Drejtori Ekzekutiv dhe Drejtori i Manaxhimit të Rrezikut, por nuk ka marrë përgjigje”.*

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe përfitimin e shpërblimit të performancës vjetore në masën 110% të pagës bruto, sikurse është vepruar me shpërblimin e vitit 2020.

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, me shkresën nr. 255/1, datë 08.02.2022 i është kërkuar ankuesit të sqarojë shkakun e pretenduar dhe situatën diskriminuuese.

Për shkak të postës së kthyer, ankuesi nuk mori dijeni për shkresën.

Në vijim me e-mail-et datë 14.02.2022 dhe 16.02.2022, i është kërkuar informacion ankuesit për të identifikuar shkakun e diskriminimit. Nuk ka përgjigje nga ankuesi.

## **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 ndryshuar<sup>2</sup>, në nenin 3/1, si: *“Çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.*

Në nenin 12, pikat 1, gërma c), të LMD, të ndryshuar, parashikohet se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të*

<sup>2</sup> Referuar në vijim me shkurtesën LMD.

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 qendrimit 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 shkaqesh<sup>3</sup>. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohej 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 shkaqesh<sup>4</sup>.

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 bëjnë të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14, i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “me çdo shkak tjetër”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Në çështjen Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: “Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha

<sup>3</sup> 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 me .....ose me çdo shkak tjetër.”

<sup>4</sup> 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”.

*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”.*

Në informacionin e përcjellë nga subjekti ankues pranë Komisionerit, është përcaktuar si shkak diskriminimi “çdo shkak tjetër”. Subjekti ankues në rastin në fjalë nuk ka paraqitur asnjë dokument apo provë, për të vërtetuar se diskriminimi i pretenduar ka ndodhur si pasojë e ndonjë karakteristike individuale specifike të tij.

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

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 vetvete lidhet me një karakteristikë personale të ankuesit, e cila përbën pikënisje për reagimin e padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë të punëdhënësit ndaj tij. Ankuesi ka vënë në dukje se është diskriminuar për sa i përket, mospërfitimit të shpërblimit të performancës, por nuk ka identifikuar asnjë shkak apo cilësi personale të tij.

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

Komisioneri vlerëson se, në bazë të rrethanave të shpjguara 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. 30, datë 04.02.2022, të paraqitur nga A.D kundër Bankës së Parë të Investimeve, Albania sh.a, pasi nuk plotësohen kriteret përkatëse të parashikuara nga ligji 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**