



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 472/2 prot.

Tiranë, më 13. 04. 2022

**V E N D I M**

**Nr. 72, datë 13. 04. 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. 52, datë 23.03.2022, të paraqitur nga A. M. kundër Kolegjit të Posaçëm të Apelit<sup>1</sup>, në të cilën pretendohet për diskriminim për “çdo shkak tjetër<sup>2</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 më shumë se 25 vitesh kam ndërtuar figurën time profesionale me integritet të lartë si nëpunës i nivelit të Mesëm Drejtues (pranë strukturave të Pushtetit Gjyqësor) duke dhënë kontributin tim aktiv në të mirën e interesit publik. Jam arsimuar në fushën e Shkencave Ekonomike, kam kryer studime të thelluara pasuniversitare si dhe trajnime të vazhdueshme të cilat lidhen me fushën në të cilën kam ushtruar detyrën. Fillimet e mija kanë qenë pranë Institucioneve Bankare dhe në vijim pranë Zyrës së Administrimit të Buxhetit Gjyqësor dhe Këshillit të Lartë Gjyqësor, në pozicionin e Drejtorit të Auditit me një eksperiencë mbi 25 vjeçare në pozicionin e Drejtuesit të Auditit. Prej 6 rnuajsh (nga data 01.10.2021) jam i papunë dhe kjo jo prej veprimeve apo mosveprimeve të mija në kundërshtim me ligjin, por për shkak të papajtueshmërisë nga ana ime, lidhur veprimet dhe mosveprimet e titullarit të Institucionit, për të cilat kam gjykuar se çënonin funksionimin e strukturës së Auditit si një veprimtari e pavarur e cila jep siguri objektive dhe i ofron këshillim për menaxhimin, arsye të cilat më kanë detyruar të jap dorëheqjen nga pozicioni i punës...”

<sup>1</sup> Në vijim do ti referohemi me akronimin KPA.

<sup>2</sup> Pa përcaktuar një cilësi personale apo shkak.

Bazuar në shpalljen publike të bërë nga KPA për pozicionin 'Këshilltar Ekonomik', kam shprehur interesin tim duke paraqitur aplikimin dhe dokumentacionin shoqërues, brenda afatit ligjorë (afati datë 15.11.2021). Në datën 16.11.2021, nëpërmjet komunikimit elektronik, KPA më konfirmon marrjen e aplikimit dhe dokumentave shoqëruese. Në vijim në datën 06.12.2021 më bëhet me dije se jam s'kualifikuar për të vazhduar më tej në konkurrimin me arsye për sa citohet: 'Ju njoftojmë se Komiteti AD-Hoc pranë Kolegjit të Posaçëm të Apelimit, pasi shqyrtoi dokumentacionin e paraqitur nga ana juaj për pozicionin 'Këshilltar Ekonomik', ka vendosur t'ju skualifikojë nga kandidimi për shkak të vlerësimit tuaj në procedurën e kaluar'.

Duke qenë se nuk kisha paraqitur asnjëherë më parë aplikim, kam paraqitur ankim lidhur me arsyet e skualifikimit, nëpërmjet depozitimit të një kërkesë zyrtare, datë 13.12.2021... Komunikimi i radhës nga institucioni ishte po nëpërmjet e-mail, datë 21.12.2021, ku më bëhet me dije se gabimisht unë A. M. isha ngatërruar me një person tjetër me të njëjtin mbiemër dhe në vijim do të më njoftonin lidhur me datën e intervistës, dhe në datën 11.01.2022 jam njoftuar për tu paraqitur për datën e intervistës në datë 17.01.2022, ora 13.00.

Disa ditë para, (nëpërmjet komunikimit elektronik) kërkoja spostimin e orës (të paktën 60 min) të intervistës. Duke qenë se në një afat të arsyeshëm nuk mora asnjë përgjigje u paraqita në Institucion në orën 12.40 min., në pritje të intervistimit. Pasi njoftova tek shërbimi se isha paraqitur për intervistë dhe po prisja, njoftohem gojarisht dhe me e-mail ora 12.49 min., se intervista do të shtyhej, për një datë tjetër. Shtyrja nuk ishte se kisha kërkuar unë, dmth kërkesa ime u injorua, po shtyrja u bë për arsye të gjendjes me Covid të anëtarit të komisionit. Duke qenë se kaluan më shumë se 45 ditë nga njoftimi i fundit, më krijuan bindjen se nuk do të kryhej ndonjëherë intervistë...

I ndier i diskriminuar nga kjo procedurë punësimi në datën 07.03.2022 nëpërmjet komunikimit me e-mail i kam shprehur shqetësimin Institucionit i cili kishte shpallur vëndin e lirë që në muajin nëntor 2021 (pra rreth 4.5 muaj më parë) dhe në vijim jam drejtuar Institucionit Tuaj.

Jashtë çdo afati ligjor dhe vetëm pas shqetësimit tim të ngritur pranë institucionit, në datën 08.03.2022, ora 4.22 min, jam njoftuar për intervistën në datën 09.03.2022. Në datën 09.03.2022 jam paraqitur në KPA dhe ju kam bërë me dije se kisha paraqitur ankim pranë Institucionit të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Gjithësesi anëtarët kanë kërkuar të vijohej me intervistën...

Sa trajtova me lartë, gjykoj se unë A. M. jam ndier i diskriminuar gjatë procedurës së ndjekur nga KPA lidhur me pozicionin e punës për të cilin kam aplikuar pasi:

- Edhe nëse unë do të kisha konkuruar më parë pranë këtij Institucioni, në asnjë dispozitë ligjore nuk është parashikuar ndalimi nga e drejta e aplikimit në pozicionin e aplikuar. A nuk ka element diskriminimi këtu?
- Edhe nëse institucioni ka parashikuar në Rregulloren e tij për personat të cilët kanë aplikuar më parë automatikisht do të skualifikohen (gjë të cilën edhe nga leximi i rregullores nuk është parashikuar një fakt i tillë) a mund të konsiderohet gabim njerëzor skualifikimi për shkak se është ngatërruar mbiemri. Apsolutisht JO. Shprehimisht njoftimi është: 'pasi shqyrtoi dokumentacionin e paraqitur nga ana juaj' a është shqyrtuar vërtet dokumentacioni në dosje? Për arsye se nëse vërtet do të ishte shqyrtuar dokumentacioni (siç pretendohet,) ka ndryshime midis personave, përsa i përket, emrit, gjinisë,

*eksperiencave të punës, viteve të punës, kualifikimeve etj. A nuk ka element diskriminimi këtu?*

- *Mosnjoftimi për pamundësinë e ushtrimit të intervistës në një afat të mjaftueshëm kohor, edhe nëse arsyet e institucionit kanë qenë të justifikueshme (pretendimet për shkak të Covid) gjë për të cilën nuk jam informuar në një afat të përshtatshëm.*
- *Mosnjoftimi në vijim për datën e intervistës (e qëllimshme në gjykimin tim duke ju referuar arsyes absurde të s'kualifikimit fillestar) për më shumë se 45 ditë ose më saktë njoftimi vetëm pasi unë ju shpreha shqetësimin (datë 08.03.2022). A nuk ka element diskriminimi këtu?*
- *Nuk do të çuditesha aspak edhe nëse do të me skualifikonin edhe pas intervistës, pasi që në procedurën fillestare e kanë marrë një vendim të tillë, gjë për të cilën do vijoja të ndihesha i diskriminuar.*

*Sa parashtrova më sipër, kërkoj të vlerësohet kërkesa ime duke ushtruar një hetim korrekt ligjor sipas ligjit organik Tuaj, Kushtetutës dhe Kodit Administrativ duke vlerësuar si shkeljet ligjore të personave përgjegjës dhe dëmin jo të vogël si moral, shëndetësor si dhe pasuror ndaj personit tim”.*

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 e-mail-in datë 25.03.2022 i është kërkuar ankuesit të sqarojë shkakun e pretenduar dhe situatën diskriminuese.

Në përgjigje, ankuesi me anë të e-mail-it datë 31.03.2022, informoi Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi ndër të tjera se: “...në kërkesën time kam parashtruar shumë qartë rrethanat e faktit (veprimet dhe mosveprimet) e Kolegjit të Posaçëm të Apelimit, të cilat kanë sjellë diskriminimin e drejtë apo të tërthortë të personit tim...Veprimet dhe mosveprimet e KPA-së nuk mund të konsiderohen thjeshtë shkelje procedurale, por qartësisht kanë element të diskriminimit dhe poshtërimin ndaj personit tim...Edhe pse njoftimi lidhur me kërkesat e punësimit nuk kishte kritere kufizuese, veprimet dhe mosveprimet e institucionit më kanë diskriminuar dhe poshtëruar në mënyrën më të ulët të mundshme, deri në përfundim të procedurës.

*Dhe skualifikimi përfundimtar ishte për shkak të njohurive të pamjaftueshme të gjuhës së huaj. Kërkoj nga ana juaj që përveç verifikimeve dhe hetimeve për sa kam parashtruar në kërkesën e parë, ti kërkohet institucionit dhe informacion lidhur me: **Pyetjen në anglisht që më është drejtuar gjatë intervistës.** Gjatë intervistës nuk më është bërë asnjë pyetje në anglisht, absolutisht. Gjithë procedura nga fillimi deri në fund ndaj personit tim është totalisht diskriminuese. Arsyet i di KPA-ja nëse nuk i ka pëlqyer mbiemri im, nëse ka patur pretendime për gjininë (pasi në dijeninë time të gjithë këshilltarët ekonomik çuditërisht janë të gjinisë femërore), nëse kanë patur pretendime për moshën, mbikualifikimin tim etj.”*

## **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>3</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 tjera, ka lidhje me: 1. Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: a) shpalljen e vendeve të lira të punës; b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve;...”.

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>4</sup>. 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 shkaqesh<sup>5</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

<sup>3</sup> Referuar në vijim me shkurtesën LMD.

<sup>4</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>5</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”.

epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme. Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

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

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

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, procedurave të konkurimit për pozicionin “*Këshilltar Ekonomik*”, 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 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. 52, datë 23.03.2022, të paraqitur nga A. M. kundër Kolegjit të Posaçëm të Apelimit, 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**

(Shkaku: Çdo shkak tjetër)

(Fusha: Punësim)