



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 651 Prot.

Tiranë, më 21.04.2022

V E N D I M

Nr. 77, Datë 21.04.2022

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 198 Regj., datë 03.11.2021, të A. S, kundër Drejtorit të Institutit të Nxënësve që nuk Shikojnë “Ramazan Kabashi” Tiranë (në vijim INNSH) dhe Drejtorisë së Përgjithshme të Çerdheve dhe Kopshteve (në vijim DPÇK) pranë Bashkisë Tiranë, me pretendimin e diskriminimit për “çdo shkak tjetër³”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi⁴,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në parashtrimet e sjella pranë Komisionerit, subjekti ankues, A. S, është shprehur se, me datë 01.05.2014, ka filluar punë në pozicionin Infermiere, pranë Institutit të Nxënësve që nuk Shikojnë “Ramazan Kabashi” Tiranë (INNSH).

Ankuesja në vijim ka informuar se, muajin nëntor 2020, këshilli pedagogjik i mësuesve të INNSH, nëpërmjet një ankese u është drejtuar disa institucioneve, lidhur me sjelljen arrogante dhe jashtë etikës të Drejtorit Emiljano Lule, kërkesë së cilës i është bashkuar edhe ajo.

Subjekti ankues shprehet se me datë 22.10.2021, ka marrë dijeni se ndaj saj ishin ndërmarrë disa masa disiplinore të cilat nuk i ishin komunikuar, e as bërë të njohura më parë. Lidhur me këto

¹ Në vijim do t'i referohemi me akronimin LMD.

² Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD ose Komisioneri.

³ Subjekti ankues referon tek ky shkak ankesën në formën e një peticioni që ajo ka bërë së bashku me stafin e punonjësve të INNSH-së kundër drejtuesit të këtij Institucioni.

⁴ Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD ose si Komisioneri.

procedura disiplinore të iniciuara kundrejt saj, ankuesja ka pretenduar se përsa kohë nuk ka konsumuar asnjë shkelje lidhur me punën dhe detyrën e saj, masat kanë ardhur vetëm si rezultat i ankesës së saj kundër Drejtorit të INNSH, në formë hakmarrjeje nga ana e tij.

Në një rend kronologjik kohor rezulton se, me shkresën me nr. 1439/1 prot., datë 02.11.2021, A. S, është njoftuar të paraqitet pranë DPÇK, për zhvillimin e bisedimeve për vijimësinë e marrëdhënieve të punës. Referuar procesverbalit të datës 09.11.2021, në DPÇK është zhvilluar takimi për kryerjen e bisedimeve me subjektin ankues lidhur me vijueshmërinë e marrëdhënieve të punës, duke i bërë me dije se ajo në mënyrë të përsëritur nuk ka përmbushur detyrat funksionale, duke sjellë pasoja shumë të rënda në cilësinë e shërbimit të ofruar, duke cënuar parimin e interesit më të lartë të fëmijës dhe atë të mirëbesimit.

Në procesverbal rezulton se ankuesja ka kundërshtuar problematikat e evidentuara nga punëdhënësi, sa i takon mospërmbushje të detyrës së saj funksionale.

Me shkresën me nr. 293 prot., datë 12.11.2021, INNSH ka depozituar pranë DPÇK relacion mbi sjelljen jo etike dhe problematikat e përsëritura gjatë punës së znj. S, dhe në vijim, nëpërmjet Urdhrit nr. 1123, datë 15.11.2021 “Për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës”, ankueses i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës, nga ana e punëdhënësit, DPÇK.

Në përfundim të ankesës së saj, subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri, të marrë masa për rikthimin e saj në punë.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 1021/2010, i ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.*

Diskriminimi përkufizohet nga ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si *“çdo dallim, 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 bazë të nenit 7, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi, garantohet nga çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë.

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

1. Nëpërmjet shkresave me nr. 1520/1 prot., datë 08.11.2021, dhe me nr. 1520/2 prot., datë 15.11.2021, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime, INNSH dhe Drejtorisë së Përgjithshme të Çerdheve dhe Kopshteve, DPÇK/pranë Bashkisë Tiranë, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.

Nëpërmjet shkresave me nr. 1574/3 prot., datë 16.11.2021, dhe nr. 998/1 prot., datë 04.02.2022, DPÇK/Bashkia Tiranë, ka dërguar pranë Komisionerit parashtrimet dhe argumentimin lidhur me qëndrimin e saj, përse i takon pretendimeve të ankueses, si dhe ka dërguar dokumentacion në cilësi prove.

Parashtrimet dhe e sjella nga DPÇK/Bashkia Tiranë, në konkluzion të tyre përmbledhin si më poshtë citohet:

“Znj. S nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Nga ana e DPÇK apo e Drejtorit të INNSH nuk janë kryer veprime e mosveprime, për ta dalluar, përjashtuar apo kufizuar znj. S në të drejtën e saj për punësim, duke përfshirë këtu edhe momentin e përfundimit të marrëdhënies të punës.

Nuk rezulton të ketë ndonjë dallim mes mënyrës se si është trajtuar rasti i znj. S, në krahasim me se si janë trajtuar ose do të trajtoheshin rastet e punonjësve të tjerë në një situatë të ngjashme, si dhe nuk ekziston arsyeja se pretendimi për trajtim të padrejtë është i bazuar në një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Bazuar në aktet e administruara nga DPÇK (relacione, informacione, procesverbale të përcjella nga INNSH, procedura e ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me znj. S, si dhe konstatimet e mësipërme për znj. S), nuk rezulton se znj. S të jetë trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të pafavorshme, gjatë procedurave të ndjekura nga DPÇK për zgjidhjen e kontratës së punës. Procedura e zgjidhjes së marrëdhënies të punës me të, ndjekur nga DPÇK është zhvilluar në zbatim të plotë të parashikimeve të Kodit të Punës dhe të drejtën e saj për t’u mbrojtur.

Për sa më sipër, çmujmë se ankesa e paraqitur nga ankuesja pranë KMD-së, sipas të cilës pretendohet diskriminimi, është e pabazuar në ligj dhe prova, e si e tillë kërkojmë të mos merret parasysh nga Komisioneri”.

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 157/1 prot., datë 20.01.2022, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore, në datën 03.02.2022, pranë Zyrës së Komisionerit.

Për arsye objektive, seanca e planifikuar nuk u zhvillua në datën e mësipërme, por me datë 17.03.2022⁵.

Subjekti ankues ishte i pranishëm personalisht, ndërsa institucioni i INNSH u përfaqësua nga Drejtori, E. L, dhe Drejtorja e Përgjithshme e Çerdheve dhe Kopështeve/Bashkia Tiranë u përfaqësua nga Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, B. K dhe Përgjegjësjë e Sektorit Juridik dhe Prokurimeve në Drejtorinë Juridike, K. R⁶.

Gjatë seancës dëgjimore, palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në, si dhe mbajtën të njëjtin qëndrim lidhur me argumentat e tyre. Palëve iu bë e njohur e drejta për të paraqitur pranë KMD-së, prova apo parashtrime të tjera shtesë lidhur me pretendimet e tyre.

Në vijim të seancës dëgjimore, subjekti ankues me datë 25.03.2022⁷ dërgoi pranë KMD-së dokumentacion shtesë.

Nëpërmjet e-mailit të datës 13.04.2022, ankuesja dërgoi pranë KMD-së një kopje të kërkesë-padisë së saj, depozituar pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë⁸.

Bazuar në kërkesë-padinë e ankueses drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë (në vijim Gjykatës), rezulton se pretendimi i ngritur nga znj. S për diskriminim në marrëdhëniet e punës, është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor.

Theksojmë se, të njëjtat fakte dhe rrethana janë paraqitur edhe përpara Komisionerit. Po ashtu i njëjti shkak që bëhet prezent në kërkesë padinë e paraqitur para Gjykatës, është pretenduar dhe tek Komisioneri.

Komisioneri konstaton se, tek baza ligjore e kërkesë-padisë, subjekti ankues, ndër të tjera, ka cituar specifikisht:

- Nenin 9⁹/2/5, pika a) dhe nenin 146/1, pika c) të Kodit të Punës.

⁵ Fakt i cili u është komunikuar palëve nëpërmjet e-mailit zyrtar.

⁶ Referuar Autorizimit me nr. extra prot., datë 15.03.2022, të Drejtorit të Përgjithshëm të DPÇK, Bashkia Tiranë.

⁷ Protokolluar pranë KMD-së me shkresën me nr. 157/3 prot., datë 25.03.2022.

⁸ Referuar vulës së Kryesekretarisë së kësaj Gjykate, kërkesë-padia është depozituar me datë 01.12.2021.

⁹ Ndalimi i diskriminimit.

- Nenet 1, 3, 5, 7, 9, 12/1, pika c, 13/1 pika a, dhe nenin 15, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Në parashtrimet e kërkesë padisë së bërë nga ankuesja pranë Gjykatës, ndër të tjera, në faqet 4-6 të saj, citohet se zgjidhja e marrëdhënieve të punës është bërë në kundërshtim me Kodin e Punës dhe me ligjin nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, duke cituar shprehimisht si më poshtë vijon:

“Neni 146, i Kodit të Punës, parashikon se: “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”. Nga ana e palës së paditur është shkelur ndalimi i diskriminimit si dhe është shkelur detyrimi për të dhënë arsye të ligjshme të zgjidhjes së kontratës së punës, në aplikim të pikës c) të kësaj dispozite.

Në zbatim të nenit 9, të Kodit të Punës, punëdhënësi ka patur detyrimin të marrë masa të përkoshme dhe të veçanta, të cilat synojnë vendosjen reale të barazisë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi për çdo shkak të përmendur në këtë nen.

Detyrimi i punëdhënësit në ndalimin e diskriminimit dhe marrjen e masave për parandalimin e një situate të tillë, janë të sanksionuara në nenet 1, 3, 5, 7, 9, 12/1, pika c), 13/1, pika a) dhe neni 15 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, që parashikojnë se “diskriminimi i drejtëpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji. Sipas këtij ligji, 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 edhe me 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.

Sipas nenit 13/1 të këtij ligji, punëdhënësi 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 dënjësive; t’u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer, brenda një muaji nga marrja e tyre. Pra, punëdhënësi duhet jo vetëm të mos diskriminojë punëmarrësin e tij, por duhet edhe të krijojë kushte që punëmarrësit të mos diskriminohen nga të tjerët, gjatë marrëdhënieve të punës.

Prandaj, bazuar në dispozitat sipërcituar, unë pretendoj se duke u trajtuar ndryshe nga punonjësit e tjerë që kryejnë të njëjtën punë me mua apo dhe më një rreth më të gjerë, në raport me të gjithë punonjësit e tjerë të institucionit, jam diskriminuar, duke u vënë në kushte më të pafavorshme së këta punonjës, duke mu sajuar situata hipotetike shkeljesh”.

Bazuar në sa më sipër, subjekti ankues, në kërkesën e paraqitur pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, ka pretenduar *inter alia*, trajtimin e pafavorshëm dhe diskriminues në marrëdhëniet e punës, duke investuar kështu edhe Gjykatën për të njëjtat pretendime dhe shkak që ka sjellë paralelisht edhe pranë KMD-së.

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

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

Vendimet unifikuese të Gjykatës së Lartë janë një nga kategoritë e akteve me më ndikim në sistemin ligjor shqiptar dhe sidomos në praktikën gjyqësore. Përmes vendimeve unifikuese mundësohet interpretimi i njësuar i ligjit, duke sjellë si pasojë zbatimin e njësuar të tij në rastet konkrete gjyqësore. Përmes vendimeve unifikuese jo vetëm garantohet shteti ligjor si themel kushtetues i Republikës, por i jepet jetë parimit të sigurisë juridike.

Neni 141, i Kushtetutës shprehet se: *“Për njësimin ose ndryshimin e praktikës gjyqësore, Gjykata e Lartë ka të drejtë të tërheqë për shqyrtim në Kolegjet e Bashkuara çështje të caktuara gjyqësore”*. Pra, Kushtetuta shprehimisht i njeh të drejtën dhe detyrimin Gjykatës së Lartë, që përmes Kolegjeve të Bashkuara të unifikojë, ose më saktë, të “njësojë” praktikën gjyqësore. Kjo kompetencë e Gjykatës së Lartë detajohet në ligjin nr. 9877/2008 *“Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”*, i ndryshuar. (Në nenet 14, 16, 17 dhe 19 të të cilit parashikohet mënyra e ushtrimit të saj).

Ky Ligj, normon se: “Moszbatimi i vendimeve unifikuese, si dhe i vendimeve të tjera të Gjykatës së Lartë, kur, sipas kodeve të procedurave këto vendime janë të detyrueshme përbën shkelje të rëndë disiplinore”. Për rrjedhojë, të gjitha vendimet unifikuese janë të detyrueshme për gjykatat dhe moszbatimi i tyre sjell përgjegjësi disiplinore, me pasojë shkarkimin nga detyra të gjyqtarit.

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

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

“...Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata...”, si dhe në nenin 33, pikën 7/4 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se: “Kur Komisioneri vihet në dijeni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe çështja është në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes“, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk mund të shprehet, lidhur me ankesën nr. 198 Regj., datë 03.11.2021, të A. S dhe deklaroi pushimin e shqyrtimit të saj.

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

“Gjykata mund t’i kërkojë Komisionerit, në çdo fazë të procedimit, që të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në rastin kur Gjykata e kërkon atë¹⁰, përgatit dhe paraqet mendimin me shkrim, lidhur me çështjen sa më sipër.

PËR KËTO ARSYE :

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

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

¹⁰ Ose me kërkesë drejtuar Gjykatës, të palës së interesuar në procesin gjyqësor të iniciuar.

V E N D O S I :

- 1.** Pushimin e shqyrtimit të ankesës nr. 198 Regj., datë 03.11.2021, të paraqitur nga A. S, për shkak se çështja është duke u gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë.
- 2.** Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Fusha: Punësim
Shkaku: A. Xhindi
Lloji i vendimit: Pushim shqyrtimi