



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.1075 Prot.

Tiranë, më 21.07. 2022

V E N D I M

Nr. 144 , Datë 21.07. 2022

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar², mori në shqyrtim ankesën nr. 234 regj, datë 17.12.2021, paraqitur nga ankuesi J.M³, përfaqësuar nga Av.E.M, me Nr.Licence 9511, avokat i Komitetit Shqiptar të Helsinkit, kundër Shoqërisë Fiber Group sh.p.k, përfaqësuar nga Av. A.Ç, me Nr.Licece 3431 dhe z. P.K, me detyrë Drejtues Grupi (*Team Leader*), në Shoqërinë Fiber Group sh.p.k, me pretendimin për diskriminim për shkak të “*orientimit seksual*”. Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ankuesi shpjegon se, ka filluar punë pranë Shoqërisë Fiber Group sh.p.k më datë 08.09.2021. Gjatë periudhës së trajnimit atij nuk i është ofruar asistencë e duhur teknike nga ana e personit të ngarkuar për trajnimin e tij z. J.Q. Pasi ankuesi ka përfunduar trajnimin dhe nuk punonte më me kredencialet e tij, ai i ka komunikuar disa herë që nuk kishte bërë sasinë e mjaftueshme të punës dhe se duhet të punonte më shumë me kredencialet e tij (me kredencialet e z.J.Q). Ankuesi deklaron se, në momentin që ka kaluar plotësisht i pavarur, z.J.Q, në mënyrë arrogante, i është drejtuar në grupin e punës në *whatsapp* duke e ngarkuar me punë, për të plotësuar targetin e punës për z. J.Q. Ankuesi ka kërkuar nga z.J.Q që ai të përdorte një gjuhë të përshtatshme për të komunikuar me të, por përgjigja që ka marrë nga ana e tij ka qenë kërcënuese.

Ankuesi deklaron se, në lidhje me këtë situatë ka informuar z.P.K, drejtuesin e tij direkt, i cili ka legjitimuar gjuhën dhe sjelljen kërcënuese të përdorur nga z. J.Q. Ankuesi ka kërkuar nga drejtuesi i tij direkt që z. J.Q t’i kërkonte falje për sjelljen ndaj tij, por ai jo vetëm që nuk e bëri një gjë të tillë, por filloi të bërtasë në sallë, duke thënë “*s’dua*”, “*bëj unë ça dua*”, “*bëj punën që të them unë dhe mos u merr me mua sepse do të kesh probleme*”. Në lidhje me këtë problematikë, ankuesi ka

¹ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën Komisioneri”.

² Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën “LMD”.

³ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën “Ankuesi”

dashur të bëjë ankesë në zyrën e burimeve njerëzore, por nuk është lejuar nga z. K, i cili e ka mbajtur prej krahu, duke e penguar.

Pas kësaj, duke mos patur asistencën e duhur të trajnimit nga z.J.Q, por edhe prej gabimeve njerëzore që ndodhin, ka gabuar në disa gjera minimale gjatë ushtrimit të detyrës. Z. K i ka kërkuar disa herë që të kthehej në zyrë dhe të mos e kryente punën nga banesa për të korrigjuar gabimet. Duke patur dëshirën e mirë për t'u përmirësuar dhe për të plotësuar të gjitha kërkesat e punëdhënësit, ankuesi shprehet se ka pranuar çdo gabim edhe të paqenë duke pyetur me durim për çdo paqartësi. Në një nga këto momente, z.K dhe z.J.Q, duke diskutuar me njëri tjetrin, ndërkohë që ankuesi punonte në vendin e tij të punës në sallë, i drejtohen duke e pyetur, edhe pse ai nuk ishte përfshirë në bisedë : *“Si ka mundësi të jesh tepelenas dhe gay, sepse tepelena mbahet për burra zakoni dhe të jesh gay je i poshtëruar”*. Ky deklaram i bërë nga z. K, *Team Leader*, në sallë, me zë të lartë dhe me intonacion tallës, fyes dhe poshtërues kishte si qëllim që 20 personat e pranishëm në proces pune t'a dëgjonin. Ankuesi shprehet se, tepelenasi në fjalë, ishte ai. Sipas ankuesit deklarata të tilla janë të dënueshme, pavarësisht nëse ai është *gay* apo *hetero*.

Ankuesi informon se në lidhje me rastin e mësipërm ka paraqitur ankesë pranë burimeve njerëzore, ankesë e cila është pranuar dhe z. K i ka kërkuar falje duke i thënë se tepelenasi në fjalë nuk ishte ai por z. A, ish shefi i ankuesit. Pra, sipas z.K, z.A nuk e meritonte të ishte tepelenas sepse ishte *gay*. Në vijim, ankuesi deklaroi se z. K ka konstatuar disa gabime profesionale, të cilat kërkoj që ai t'i rregullonte duke u paraqitur në zyrë. Gjatë kësaj kohe nga ana e tij u ndreqën gabimet dhe atij i është dhënë sërish të drejta për të punuar nga shtëpia, por dëgjon nga z. J.Q dhe z. K bisedat në vijim: z.J.Q shprehet: *“t'a prezantoj unë atë djalë, por ai ka një problem, pëlqen meshkujt”* dhe më vonë gjatë këtyre ditëve, z.P.K i drejtohet të dashurës së tij duke i thënë : *“çka merresh me një gay?!”*

Më pas ankuesi ka vijuar punën nga shtëpia, por është detyruar të ndërpresë punën sepse sëmurët me Covid. Pasi shërohet, pa punuar për 15 ditë, z. K i ka kërkuar të rikthehet në zyrë duke i thënë se kishte gabuar përsëri. Ankuesi shpjegon se, bëhet fjalë për 15 ditët kur ai ka qenë i sëmurë me Covid dhe nuk kishte punuar. Për këtë periudhë ai shpjegon se ka paraqitur raport mjekësor që vërteton sëmundjen e tij. Ankuesi thekson se debati lindi në momentin që ai kërkoj t'i paguheshin ditët e raportit mjekësor, por ka hasur në rezistencë nga burimet njerëzore të kompanisë. Pas kësaj, duke patur një kontratë të plotë pune me 40 orë në javë, z. K i ka kërkuar që të përgjysmojë orarin.

Ankuesi shpjegon se, ka kërkuar shëfën e katit znj. M, e cila nuk i ka dhënë asnjë përgjigje por i ka thënë *“korrigjo gabimet dhe mbaj 20 orëshin e punës se do jetë ok dhe s'ka problem pse P.K thotë “gay tepelens”*. Ankuesi shprehet se për shërbimin ofruar klientëve nga ana e tij ka patur një vlerësim mbi vlerën e bonusit, të cilin nuk e mori kurrë.

Më datë 30 nëntor 2021, ankuesi deklaroi se i është komunikuar nga zyra e burimeve njerëzore se faktet e pretenduara në lidhje me gjuhën diskriminuese dhe të urrejtjes përdorur nga z. K dhe z. J.Q nuk ishin vërtetuar, megjithatë kjo çështje do të merrej parasysh prej tyre dhe ankuesi do të informohej në një moment tjetër në lidhje me masat e marra. Tre ditë më vonë, më datë 03.12.2021 ankuesit i është komunikuar shkarkimi nga puna.

Përfundimisht ankuesi kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit të tij si dhe marrjen e masave administrative me gjobë, vërejtje zyrtare për përdorimin e gjuhës së urrejtjes dhe nxitjen e saj, si dhe rishikimin e politikave të brendshme për ndalimin e gjuhës së urrejtjes.

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

Në nenin 1, të LMD, 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.”*

Sipas nenit 3, pika 1, të LMD, ku jepet përkufizimi i diskriminimit, sanksionohet: *“1. “Diskriminim” është 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 referim të nenit 5, të LMD, sanksionohet ndalimi i diskriminimit, sipas përcaktimit vijues: *“1. Ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.LMD, ndalon diskriminimin në fushën e punësimit.”*

Në kreun II të tij, LMD, garanton një mbrojtje të posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ndër të tjera në nenin 12, pika 1, gerëma “a”, sanksionohet se: *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: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; ...”*

Ankuesi i është drejtuar Komisionerit me ankesën objekt shqyrtimi duke pretenduar se është diskriminuar për shkak të orientimit seksual, në të drejtën e tij për punësim nga ana e Shoqërisë Fiber Group sh.p.k, në cilësinë e punëdhënësit.

Nga aktet e administruara rezulton se ankuesi, në cilësinë e punëmarrësit dhe shoqëria Fiber Group sh.p.k në cilësinë e punëdhënësit, kanë nënshkruar në datën 08.09.2021 kontratën individuale të punës, kontratë e cila është zgjidhur në datën 03.12.2021 nga ana e Shoqërisë Fiber Group sh.p.k

Në nenin 4, pika 1, të LMD, ku parashikohen subjektet e ligjit, sanksionohet se: *“1. Ky ligj zbatohet për të gjithë personat, që jetojnë dhe qëndrojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë.”*

Në nenin 33, pika 1, të LMD, parashikohet: *“1. Një person ose grup personash që pretendojnë se janë diskriminuar, ose një organizatë me interesa legjitimë që pretendon diskriminim në emër të një personi apo grupi personash, mund të paraqesë ankesë së bashku me provat e disponueshme para komisionerit, me shkrim ose, në raste përjashtimore, gojarisht, në mënyrë që të mund të mbahet procesverbal.”*

Bazuar në nenin 32, pika 3, të LMD, përcaktohet se: *“3. Për shqyrtimin e ankesave që i drejtohen, komisioneri zbaton normat e parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative, me përjashtim të procedurave që parashikohen nga ky ligj.”* Bazuar në nenin 3, pika 7, të Kodit të Procedurave Administrative (K.Pr.A), përcaktohet se: *“7. “Palë” është: a) çdo person fizik ose juridik, i cili ka të drejtë ose interes legjitim të drejtpërdrejtë në një procedurë administrative, siç përcaktohet në nenin 33, pika 1, të këtij Kodi;”*

Sa më sipër, në kuptim të nenit 4, pika 1, nenit 33, pika 1, të LMD dhe nenit 3, pika 7, të K.Pr.A, ankuesi legjitimohet që t'i drejtohet Komisionerit me ankesë dhe ka provuar interesin e tij të drejtpërdrejtë përsa i takon pretendimit për cënim të parimit të barazisë e mosdiskriminimit.

Ankuesi ka paraqitur ankesën e tij kundër shoqërisë Fiber Group sh.p.k, duke pretenduar se është diskriminuar nga ky i fundit në cilësinë e punëdhënësit, si dhe kundër eprorit z. P.K, me detyrë Drejtues Grupi (Team Leader) pranë kësaj shoqërie.

Nga aktet e administruara rezulton se, Shoqëria Fiber Group sh.p.k, NUIS L52519403R, është person juridik, i cili është krijuar dhe funksionon në bazë të ligjit nr.9901, datë 14.04.2008 *“Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”*, i ndryshuar. Gjatë ushtrimit të aktivitetit të saj, Shoqëria Fiber Group sh.p.k ka hyrë në një marrëdhënie juridike punësimi me ankuesin, fakt ky që rezulton i provuar nga kontrata individuale e punës.

Në nenin 7, pika 1, të LMD parashikohet: *“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, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim.”*

Sa më sipër, në kuptim të nenit 7, pika 1, të LMD, fusha e veprimit të këtij ligji dhe mbrojtja nga diskriminimi, shtrihet ndaj personave juridikë privatë, si në rastin konkret Shoqëria Fiber Group sh.p.k, e cila me veprimet dhe mospveprimet e saj, pretendohet nga ankuesi se ka konsumuar sjellje diskriminuese gjatë marrëdhënies së punësimit të krijuar midis palëve.

Neni 7, pika 1, e LMD, i shtrin efektet e saj duke ofruar mbrojtje nga diskriminimi edhe ndaj veprimeve dhe mosveprimeve të personit fizik brenda personit juridik, sikurse është subjekti tjetër i ankesës z. P.K, i cili në cilësinë e eprorit të ankuesit, pretendohet se ka konsumuar sjellje diskriminuese ndaj ankuesit, gjatë marrëdhënieve të punës.

Ankuesi pretendon se diskriminimi ka ndodhur gjatë periudhës kohore tetor – 3 dhjetor 2021, datë në të cilën është bërë ndërprerja e marrëdhënieve të punës, ndërsa ankesa është regjistruar në datën 17.12.2021. Sa më sipër, rezulton e provuar se, ankesa është paraqitur brenda afateve kohore të parashikuara, nga neni 33, pika 4, gërma “dh”, të LMD, në të cilin parashikohet se: *“4. Ankesa nuk pranohet nëse: dh) paraqitet më vonë se tre vjet nga ndodhja e diskriminimit ose më vonë se dy vjet nga marrja dijeni për sjelljen diskriminuese.”*

Bazuar në sa më sipër, pretendimet e ankuesit, janë të tilla që bëjnë pjesë në kompetencat që ligji, i njeh Komisionerit për shqyrtimin e ankesës në kuptim të nenit 32, pika 1, shkronja a), të LMD-së, ku përcaktohet se: *“1. Komisioneri ka kompetencë: a) të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç parashikohet në këtë ligj;”*

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të LMD-së dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të LMD.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të LMD, Komisioneri shqyrtoi çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën nr.15 prot., datë 06.01.2022, Komisioneri ka njoftuar dhe ka kërkuar informacion nga Shoqëria Fiber Group sh.p.k dhe z. P.K, në cilësinë e subjekteve kundër të cilëve është paraqitur ankesa.
 - 1.1 Në përgjigje të kërkesës së mësipërme për informacion, është administruar pranë Komisionerit, me nr.15/1 prot, datë 19.01.2022, shkresa nr.22114 FG Prot., datë 14.01.2022, parashtrimet e Shoqërisë Fiber Group sh.p.k, të cilat janë paraqitur dhe nënshkruar nga Av.A.Ç, në cilësinë e avokatit të shoqërisë. Praktika e depozituar nuk shoqërohej me aktin e përfaqësimit dhe për këtë arsye me shkresën nr. 15/2 prot., datë 31.01.2022, Komisioneri kërkoi plotësimin e praktikës dhe dorëzimin e aktit të përfaqësimit.
 - 1.2 Me shkresën nr. 2222 FG prot., datë 02.02.2022, administruar pranë Komisionerit me nr. 15/3 prot datë 02.02.2022, është depozituar autorizimi që mban datën 10.01.2022, lëshuar nga z. Daniele Volpe, Administrator i Shoqërisë Fiber Group sh.p.k, në emër të Av. A. Ç, me nr.liçence 3431, i cili parashtron:

Z. J.M ka lidhur një kontratë pune me shoqërinë Fiber Group sh.p.k në datën 08.09.2021 dhe i është nënshtruar një periudhe prove 3 mujore. Më datë 03.12.2021, shoqëria Fiber Group sh.p.k me anë të njoftimit nr.532 prot, ka njoftuar z.J.M, sipas parashikimeve të nenit 142/3 të Kodit të Punës, për zgjidhjen e kontratës së punës, duke e njoftuar 5 ditë para, për arsyen sepse z.J.M nuk kishte kaluar periudhën e provës.

Z. J.M, ka paraqitur një raport mjekësor 2 javor që i përket datës 10.11.2021, me pretendimin se është infektuar me Covid 19, raport i cili si rregull duhej marrë në qendrën shëndetësore ku banon (Tiranë), por në fakt është marrë në Qendrën Shëndetësore Lopez/Tepelenë, e cila është 3 orë larg Tiranës. Por, gjithësesi shoqëria Fiber Group sh.p.k e ka paguar rregullisht për muajin nëntor 2021 me 100 % të pagës sipas kontratës së punës.

Për sa i përket pretendimit të ankuesit se është diskriminuar:

Shoqëria Fiber Group sh.p.k ka hartuar një Rregullore të Brendshme dhe Kod Sjellje/Etike, i cili i është komunikuar punëmarrësve. Konkretisht neni 17, i Rregullores, ndalon në mënyrë kategorike: *Mesazhet ngacmuese, diskriminuese, përgojuese, mashtruese ose kërcënuese, duke përfshirë ato që flasin për racën, seksin, moshën, **orientimin seksual**....., dhe çdo karakteristikë tjetër të mbrojtur nga ligji përkatës.* Gjithashtu, neni 17, pika 1, e Rregullores së Brendshme, i ofron punëmarrësve mundësi të barabarta punësimi dhe mbrojtje nga ngacmimet në ambientin e punës dhe çdo formë tjetër abuzimi.

Për sa i përket pretendimit të ankuesit në lidhje me përdorimin e gjuhës së papërshtatshme dhe mesazhet ofenduese të shkëmbyera midis tij dhe J.Q, janë marrë masa nga ana e shoqërisë duke marrë masë administrative ndaj J.Q, në datën 02.11.2021 *“Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna në rast përsëritje të situatës së mësipërme dhe mosrespektimin e procedurave të punës”*. Për këtë fakt ka marrë dijeni edhe ankuesi z.J.M. Masa është marrë ndaj J.Q, sepse, pas verifikimeve dhe hetimit të kryer nga burimet njerëzore, u konstatuan shkelje nga J.Q, të Kodit të Etikës për sa i përket komunikimit.

Shoqëria Fiber Group sh.p.k pas ankesës, në respekt të Rregullores së Brendshme dhe Rregullores së Etikës, nëpërmjet departamentit të burimeve njerëzore ka zhvilluar hetim duke pyetur ankuesin, personat ndaj të cilëve ankuesi ishte ankuar dhe punonjësit/kolegët e tyre. Pasi u kryen verifikimet u morën masat administrative cituar më sipër.

Ankuesi ka pretenduar gjithashtu që drejtuesi i tij z.P.K, ka legjitimuar gjuhën dhe sjelljet kërcënuese të përdorura ndaj tij në ambientin e punës, por ka qenë e vështirë verifikimi i këtyre pretendimeve në një moment kur z.K nuk ka pranuar akuzat.

Duke marrë parasysh faktin se, pavarësisht përpjekjeve reale të punëdhënësit në minimizimin e situatave të ngjashme, hartimit të rregulloreve dhe sensibilizimit të punëmarrësve, është thuajse e vështirë të evitohen situata që kanë ndodhur jashtë ambienteve dhe orarit zyrtar të punës. Për sa i përket mbrojtjes nga diskriminimi, si ai i orientimit seksual, apo çdo diskriminimi, shoqëria Fiber Group sh.p.k ka qenë gjithmonë e kujdesshme dhe ka garantuar mbrojtje të veçantë për të gjitha shtresat.

Bashkëlidhur shkresës, ndër të tjera është depozituar edhe vendimi gjyqësor nr.2914 datë 03.11.2021, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nëpërmjet të cilit ankuesi J.M është deklaruar fajtor për veprën penale *“Ngacmim seksual”*, parashikuar nga neni 108/a/1, të Kodit Penal dhe është dënuar me 8 muaj burgim, dënim i cili është pezulluar dhe zëvendësuar me kryerjen e punës në interes publik në masën 240 orë punë në total.

1.3 Z. P.K, në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, nuk ktheu përgjigje.

2. Me shkresën nr.119 prot datë 17.02.2022⁴, janë depozituar pranë Komisionerit, kundërshtimet e ankuesit, nëpërmjet përfaqësuesit të autorizuar Av.Erdion Maçolli, me nr. Licence 9511, avokat i Komitetit Shqiptar të Helsinkit, sipas prokurës së posaçme nr.195 rep dhe nr.116 kol, datë 15.02.2022, ku ndër të tjera parashtrohet:

Çështja e pagesës së punëmarrësit gjatë periudhës kur ka qenë me raport shëndetësor, është një pretendim kryesor i ankuesit, si një element diskriminues ndaj tij, i adresuar edhe më herët. Në kuadër të zgjidhjes së problematikës për këtë çështje, ankuesi i është drejtuar edhe Zyrës së Bashkëqeverisjes. Kërkesa e tij përpara kësaj strukture mban numër 415621.

Gjatë komunikimit zyrtar që Zyra e Bashkëqeverisjes i bën ankuesit për verifikimin e pretendimit, i komunikon se, gjatë kontrollit nga inspektorët e Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, të cilët ushtruan kontroll pranë shoqërisë, u konstatua se subjekti i ka kaluar rregullisht shumën e pagës, por për muajin nëntor vlera është më e vogël, pasi subjekti nuk ka kaluar raportin mjekësor prej 14 ditësh. Për këtë veprim subjektit iu konstatua shkelje të nenit 130/1, të ligjit nr.7961 datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar. Ky qëndrim është hapur në kundërshtim me argumentimin që jep punëmarrësi me shkresën drejtuar Komisionerit, në të cilën pretendohet se ankuesi është paguar për muajin nëntor 2021, sipas detyrimeve kontraktore.

Në bazë të provave që disponon ankuesi, rezulton se ankesa drejtuar punëdhënësit të tij në rrugë postare, në recepsionin e zyrave të punës, por edhe me *e-mail*, të jetë dorëzuar pas datës 02.11.2021, në të cilën punëdhënësi pretendon se ka adresuar këtë çështje, duke marrë masë disiplinore ndaj z. J.Q. Sipas provave formale, që ankuesi disponon, rezulton se, ankesa drejtuar punëdhënësit është bërë në datën 27.11.2021, me anën e dy *e-maileve* zyrtarë drejtuar Fiber Group sh.p.k. Koha e dërgimit të ankesës me postë elektronike, për të përcjellë ankesën është një element i verifikueshëm lehtësisht. Është e faktuar me prova se ankesa e z. J.M është dërguar në datë 27.11.2021 dhe nuk ka se si punëdhënësi të ketë trajtuar ankesën dhe të ketë marrë masë administrative për z. J.Q, në datë 02.11.2021, për këtë rast ankese. Pas datës së ankesës së bërë nga ankuesi, nuk kemi asnjë pretendim për veprime të marra nga punëdhënësi për të zgjidhur rastin, pasi punëdhënësi nuk ka depozituar asnjë provë për këtë qëllim. Në këto kushte del qartë se punëdhënësi nuk ka reaguar ndaj diskriminimit që i është bërë ankuesit.

Në pretendimet e punëdhënësit, theksohet se z.J.Q, në datë 02.11.2021 ka marrë masë administrative, për shkak të përdorimit të një gjuhe të papërshtatshme dhe ofenduese. Punëdhënësi pretendon se është kryer hetim nga departamenti i burimeve njerëzore dhe më pas është marrë masa administrative. Në pretendimet e punëdhënësit theksohet se ka marrë dijeni për këtë veprim edhe z. J.M, por citohet edhe ankesa ndaj z. P.K, i cili ka qenë drejtuesi i z. J.M, ndaj të cilit nuk ka asnjë masë.

Përfaqësuesi i ankuesit thekson se z. J.M nuk ka asnjë dijeni lidhur me masat e marra ndaj punonjësve për të cilët ai është ankuar në rrugë shkresore. Një procedurë e tillë është zhvilluar nga

⁴ Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 349 prot., datë 18.02.2022.

punëdhënësi dhe e gjithë procedura e ndjekur në rastin konkret, ku punëdhënësi pretendon se ka informuar J.M duhet vërtetuar prej tij. Sipas pretendimeve të punëdhënësit në shkresën drejtuar Komisionerit, ka qenë departamenti i burimeve njerëzore ai që ka kryer këto hetime. I takon punëdhënësit të dokumentojë zhvillimin e hetimeve të brendshme, të cilin e pretendon, si dhe të vërtetojë dijeninë dhe njoftimin e z. J.M për këtë moment. Ankuesi pretendon se z. K e ka ofenduar atë në një sallë nën vëzhgimin e kamerave. Për këtë çështje nga departamenti i burimeve njerëzore nuk është kryer asnjë veprim për të administruar kamerat. Vërtetimi i një momenti të tillë është i rëndësishëm pasi përbën fakt kryesor për të provuar sjelljen e punëdhënësit ndaj ankuesit, pasi është njohur me ankesën për diskriminim.

Referuar nenit 33 pika 7/a, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, duke mbajtur parasysh se në një nivel të lartë provueshmërie janë dhënë prova që tregojnë sjelljen diskriminuese të punëdhënësit, kërkohet që Komisioneri të përmbysë barrën e provës dhe t’i kërkojë punëdhënësit Fiber Group sh.p.k të vërtetojë se sjelljet e tij nuk kanë qenë diskriminuese.

Depozitimi nga përfaqësuesi i punëdhënësit i vendimit nr.2914 datë 03.11.2021 i Gjykatës së Shkallës së Parë Tiranë, kundër z. J.M për veprën penale “*ngacmim seksual*”, parashikuar nga neni 108/a, të Kodit Penal, nuk ka lidhje me objektin e ankimit dhe çështjen që po trajton Komisioneri, madje nuk argumentohet se cila është vlera e tij provuese dhe pse depozitohet si provë. Kjo përbën një sjellje jo të drejtë, e cila mbart elemente diskriminuese ndaj z. J.M, duke tentuar të diskriminohet në mënyrë të tërthortë përpara Komisionerit. Bazuar në nenin 17/3, të Kodit të Procedurave Administrative, pala ankuese kërkon nga Komisioneri të vlerësojë me kujdes sjelljen e punëdhënësit edhe gjatë kësaj procedure administrative, pasi bërja pjesë e procesit, të provave të cilat nuk kanë lidhje me objektin e tij, cënon ankuesin.

Pala ankuese pretendon se, në referim të nenit 33, pika 7, të LMD, punëdhënësi ka barrën e provës për të vërtetuar se sjellja e tij dhe komunikimi për zgjidhjen e marrëdhënies së punës ka ndodhur për shkaqe objektive dhe jo diskriminuese. Në asnjë moment, punëdhënësi nuk ka depozituar apo pretenduar se ky veprim ka ndodhur për shkak të performancës apo kritereve të tjera objektive. Madje në shkresën e njoftimit të zgjidhjes së marrëdhënies së punës nuk jepet asnjë arsye se pse ndodh një veprim i tillë. Në këto kushte, sa më sipër, pala ankuese pretendon se, përmbysja e barrës së provës është një kërkesë procedurale e nevojshme në fazën në të cilën ndodhet shqyrtimi administrativ.

Provat e depozituara janë të lidhura me njëra tjetrën dhe çojnë në konkluzionin logjik se ankuesi është larguar nga puna për shkak të orientimit seksual dhe se sjellja e punëdhënësit është diskriminuese. Del qartë se konkluzionet e përfaqësuesit të punëdhënësit janë kontradiktore, të pabazuara në prova dhe me depozitimin e vendimi nr.2914, datë 03.11.2021, tentojnë ta diskriminojnë sërish ankuesin, duke evidentuar qartë diskriminimin në ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Përfundimisht, përfaqësuesi i ankuesit kërkon, pranimin e ankimit dhe konstatimin e diskriminimit ndaj z.J.M, për shkak të orientimit seksual.

3. Me shkresën nr.478 prot., datë 18.03.2022, Komisioneri i'u drejtua me kërkesë për informacion Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH), duke i kërkuar kopje të korrespondencës së mbajtur në lidhje me rastin e ankuesit, si dhe gjetjet dhe rekomandimet e bëra nga ana e këtij institucioni në lidhje me denoncimin e bërë nga ankuesi.

3.1 Me shkresën nr.632/1 prot., datë 29.03.2022, ISHPSHSH⁵, ktheu përgjigje duke informuar ndër të tjera se:

z. J.M, ankesën e tij në lidhje me cënimin e marrëdhënieve të punës nga ana e subjektit “Fiber Group” sh.p.k e ka depozituar në faqen zyrtare të institucionit datë 06.01.2022, si edhe në Platformën e Bashkëqeverisjes me kod denoncimi nr.415621, datë 12.01.2022. Është ushtruar kontroll nga inspektorët e Drejtorisë Rajonale Tiranë në subjektin “Fiber Group” me NIPT L52519403R. Në përfundim të kontrollit të ushtruar, në datën 21.01.2022, J.M i është kthyer përgjigje nëpërmjet adresës elektronike, përgjigje e cila është përcjellë edhe në Platformën e Bashkëqeverisjes.

Bashkëlidhur kësaj përgjigje, është dërguar shkresa nr. 218/1/2 prot., datë 20.01.2022 “*Kthim përgjigje ankese*” dhe vendimi përfundimtar inspektimi nr.ISHPSHSH-TR-2022-000402-5, datë 31.01.2022 (i gjeneruar nga sistemi i inspektimit), ku janë pasqyruar shkeljet e konstatuara dhe masat administrative të marra.

Referuar shkresës nr.218/2 prot., datë 20.01.2022, ISHPSHSH, pasi ka trajtuar ankesën e ankuesit ndaj subjektit Fiber Group sh.p.k, sqaron si vijon: “.....*Marrëdhënia juaj e punës me subjektin ka qenë nga dt.08.09.2021 deri në dt.07.12.2021 e vërtetuar nga formulari Esig 027.Në vijim në nenin 7 pika 7.1 të Kontratës Individuale të Punës, keni rënë dakort për pagën në vlerën bruto prej 54.222 lekëve. Gjatë kontrollit u konstatua se subjekti u kalua regullisht këtë shumë por për muajin nëntor vlера është më e vogël pasi subjekti nuk u ka kaluar raportin mjekësor prej 14 ditëve, për këtë veprim subjekti u konstatua shkelje të nenit 130 pika 1 të Ligjit nr.7961 dt.12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë” i ndryshuar.....*”.

Referuar vendimit përfundimtar të inspektimit nr.ISHPSHSH-TR-2022-000402-5, datë 31.01.2022, subjektit Fiber Group sh.p.k, i është lënë detyrë, ndër të tjera, që brenda datës 20.02.2022: “*Në çdo rast punëdhënësi të paguajë raportin mjekësor deri në 14 ditë*”. Inspektimi pranë këtij subjekti është zhvilluar prej datës 11.01.2022 deri më datë 14.01.2022, me pjesëmarrjen e përfaqësuesit të autorizuar të subjektit znj. M.G.

4. Bazuar në nenin 33/8, të LMD, ku parashikohet se: “*Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.*”, si dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, me shkresën nr. 445 prot., datë 10.03.2022, Komisioneri njoftoi palët për zhvillimin e një seance dëgjimore në datën 17.03.2022. Me anë të njoftimit për zhvillimin e seancës dëgjimore, Shoqërisë Fiber Group sh.p.k dhe z. P.K, i'u komunikuan parashtrimet me shkrim të depozituara nga pala ankuese me anë të shkresës nr.119 prot., datë 17.02.2022.

⁵ Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 478/1 prot., datë 31.03.2022.

Seanca dëgjimore nuk u zhvillua për shkak të pamundësisë së palës ankuese për të marrë pjesë dhe në këto kushte për të mundësuar prezencën e palës ankuese në seancë dëgjimore, Komisioneri shtyu zhvillimin e saj për një datë tjetër.

4.1 Me shkresën nr. 521 prot., datë 28.03.2022, Komisioneri njoftoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore në datën 12.04.2022. Seanca dëgjimore e datës 12.04.2022, u zhvillua me pjesëmarrjen e të gjithë palëve të përfshirë në procedurën administrative. Për palën ankuese, u paraqit personalisht ankuesi J.M dhe përfaqësuesi i tij me prokuror Av. E.M. Shogëria Fiber group sh.p.k, u përfaqësua nga përfaqësuesi i autorizuar, Av. A.Ç, ndërsa z. P.K, u paraqit personalisht.

Gjatë seancës dëgjimore përfaqësuesi i ankuesit deklaroi se i qëndronte të gjitha peretendimeve me shkrim të depozituara paraprakisht.

Përfaqësuesi i Fiber Group sh.p.k, Av.A.Ç, depozitoi gjatë seancës dëgjimore parashtrimet me shkrim, duke parashtruar ndër të tjera:

- Pala ankuese është konfuze, pasi pretendon diskriminim për shkak të orientimit seksual dhe këtë pretendon ta provojë me anë të mospagimit të raportit mjekësor prej 14 ditësh.
- Masa e marrë ndaj J.Q nuk është marrë para ankesës së bërë nga ankuesi, por ky pretendim nuk provon diskriminim për shkak të orientimit seksual.
- Shogëria Fiber Group sh.p.k, respekton çdo të drejtë të punonjësve të saj dhe ka ngritur një strukturë organizative dhe garanton të drejtat e punonjësve të saj prej cënimit nga të tretët.
- Në lidhje me pretendimin e ankuesit për pagesën e raportit mjekësor, sqarohet se ankuesi edhe pse me raport mjekësor e ka përfituar pagën e tij të plotë në vlerën 38.000 lekë sipas parashikimeve të kontratës së punës. Në lidhje me kontrollin e kryer nga Inspektoriati Shtetëror i Punës, deklarohet se nuk i janë përcjellë. Në dhjetor 2021 ankuesi është paguar në vlerën 27.456 lekë, kjo pasi raporti është dorëzuar me vonesë të punëdhënësi. Raporti mjekësor i paraqitur nga ankuesi ka problematikë, pasi është marrë në Qendrën Shëndetësore Lopez/Tepelenë e cila është 3 orë larg Tiranës.
- Masa ndaj punonjësit J.Q është marrë në datën 2.11.2021, pasi u kryen verifikimet dhe u konstatua shkelje nga ana e tij të K.Etikës për sa i përket komunikimit. Ankuesi në *e-mailin* e datës 27.11.2021 pranon se ankesa e tij është trajtuar nga burimet njerëzore dhe pasi janë kryer verifikimet në përfundim është marrë masa administrative nga punonjësit J.Q.
- Pretendimet e ankuesit për diskriminim për shkak të orientimit seksual, pasi janë kryer verifikimet dhe janë pyetur kolegët e J.M, nuk kanë rezultuar prova të drejtëpërdrejta apo të tërthorta. Janë verifikuar kamerat e ndodhura në ambient, por ato nuk regjistrojnë audio dhe nga pamjet vizive nuk mund të konkludohej që të kishte ofeza apo ndonjë lloj diskriminimi.
- Pala ankuese nuk tregohet e sigurtë kur deklarohet se nuk ka dijeni për masën e marrë ndaj z. K, pasi vetë ai deklarohet në ankesën me shkrim të datës 27.11.2021 se rasti është trajtuar nga burimet njerëzore dhe z. K i ka kërkuar falje.
- Në lidhje me vendimin gjyqësor penal të depozituar, theksohet se ai ishte konfidencial vetëm për Komisionerin. Ky vendim ka qenë pjesë e dosjes së punonjësit J.M dhe i është dërguar

Komisionerit në përgjigje të kërkesës së tij për informacion ku është kërkuar dosja personale e J.M, dhe jo për të influencuar Komisionerin. Vendimi nuk është vështirë për t'u gjetur, pasi mjafton të kërkojë në *Google* me emrin J.M dhe informacioni del si artikull i gazetës *newsbomb.al*, duke përbërë një fakt të njohur publikisht.

- Pala ankuese nuk duhet të kufizohet vetëm në bërjen e ankesës por edhe në provimin e diskriminimit. Pala ankuese nuk ka sqaruar si është bërë ky diskriminim. Nuk ka asnjë provë që diskriminimi ka ndodhur dhe punëdhënësi ka plotësuar detyrimet e ti për të ofruar një ambjent komod dhe mbështetur punonjësin në ankesat e tij.

Në lidhje me pretendimin e parashtruar gjatë seancës dëgjimore nga përfaqësuesi i Shoqërisë Fiber Group sh.p.k, se nuk i janë vendosur në dispozicion provat dhe aktet e dosjes, Komisioneri e vlerëson atë si të pabazuar, pasi bazuar në nenin 45 të Kodit të Procedurave Administrative, pala nuk ka paraqitur asnjë kërkesë për t'u njohur me dosjen.

z. P.K, gjatë seancës dëgjimore deklaroi se asnjëherë nuk ka përdorur gjuhë fyese ndaj ankuesit dhe se nuk ka dijeni për orientimin e tij seksual.

Gjatë seancës dëgjimore, palët u vendosën në dijeni për informacionin e marrë nga ISHPSHSH, duke i'u vendosur në dispozicion kopje të akteve shkresore të administruara.

Në përfundim të seancës dëgjimore, Shoqërisë Fiber Group sh.p.k, i'u la detyrë që të depozitonte informacion në lidhje me pagesën e raportit mjekësor, hetimin e kryer nga ana e punëdhënësit në lidhje me ankesën për gjuhë urrejtje të paraqitur nga ankuesi, procedurën dhe kriteret mbi bazën e të cilës matet performanca e punonjësve, aktet përkatëse ku janë të parashikuara, si i është komunikuar ankuesit performanca e tij në punë.

5. Me shkresën nr. 2255 FG, datë 5.5.2022⁶, Av.A.Ç, në cilësinë e përfaqësuesit të autorizuar të Shoqërisë Fiber Group sh.p.k, ka dërguar informacionin plotësues në vijim të seancës dëgjimore.

Me shkresën që mban datën 25.5.2022⁷, Av. E.M, në cilësinë e përfaqësuesit me prokurë të ankuesit, ka depozituar pranë Komisionerit kundërshtimet në lidhje me shkresën e sipërcituar.

Qëndrimet e palëve të parashtruara në komunikimet e mësipërme do të trajtohen në vijim të këtij vendimi.

6. Në datën 07.01.2022, ankuesi nëpërmjet postës elektronike (me *e-mail*) ka depozituar në cilësinë e provës 4 (katër) regjistrime audio, të cilat ai deklaroi se i ka regjistruar gjatë takimeve që ka patur me përfaqësues të Shoqërisë Fiber Group sh.p.k dhe që sipas tij faktojnë diskriminimin e pretenduar.

⁶ Protokolluar pranë Komisionerit me Nr. 778 prot., datë 18.5.2022.

⁷ Protokolluar pranë Komisionerit me Nr. 778/1 prot., datë 30.5.2022.

Në lidhje me regjistrimet audio të depozituara nga ankuesi, Komisioneri vlerëson se vërtetësia e tyre nuk mund të provohet dhe rrjedhimisht ato nuk mund të merren në cilësinë e provës në kuadër të shqyrtimit të ankesës.

III. Vlerësimi i fakteve dhe provave të grumbulluara nga Komisioneri gjatë procesit të shqyrtimit të çështjes.

A.Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të disfavorshëm.

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi se, ankuesi J.M ka qenë në marrëdhënie pune pranë Shoqërisë Fiber Group sh.p.k, me pozicion pune “Operator telefonik”. Bazuar në ekstraktin e lëshuar nga Qendra Kombëtare e Biznesit, rezulton se shoqëria Fiber Group sh.p.k, me NIPT L52519403R, e ushtron aktivitetin e saj kryesor në fushën e telekomunikacionit.

Ankuesi ka filluar punë pranë Shoqërisë Fiber Group sh.p,k në datën 08.09.2021 dhe marrëdhëniet e punës janë rrregulluar në bazë të kontratës individuale të punës, me afat të përcaktuar, që palët kanë nënshkruar midis tyre në datën 08.09.2021. Bazuar në nenin 4, të kontratës së punës, marrëdhënia e punës është lidhur për një afat 6 (gjashtë) mujor.

Me shkresën nr.532 prot., datë 03.12.2021, ankuesi është njoftuar nga punëdhënësi Fiber Group sh.p.k për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, për arsye se nuk ka kaluar afatin e provës. Efektet financiare të zgjidhjes së marrëdhënies së punës kanë përfunduar në datën 07.12.2021.

Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënieve të punës, ankuesi ka pretenduar se në muajin tetor 2021, ndaj tij është përdorur një gjuhë e përshtatshme dhe kërcënuese nga ana e punonjësit J.Q dhe për këtë fakt në datën 2.11.2021 ka referuar ankesën e tij (verbalisht) pranë burimeve njerëzore, por nuk ka marrë një përgjigje në lidhje me masat e marra.

Në vijim, gjatë muajit nëntor 2021, ankuesi pretendon se gjatë një bisede që ishte duke u zhvilluar midis punonjësve J.Q dhe z. P.K, me detyrë drejtues grupi, bisedë në të cilën ankuesi nuk ishte përfshirë pasi ishte duke punuar në vendin e tij të punës, z. K i është drejtuar ankuesit, më zë të lartë dhe intonacion tallës, fyes dhe poshtërues, në prezenë të punonjësve të tjerë që ishin duke punuar në sallë, duke i thënë: *“Si ka mundësi të jesh tepelenans dhe gay, sepse tepelena mbahet për burra zakoni dhe të jesh gay je i poshtëruar”*. Ankuesi pretendon se këtë ngjarje e ka ankimuar (verbalisht) pranë burimeve njerëzore, të cilat e kanë pranuar ankesën dhe z. K është paraqitur i penduar duke i thënë se tepelenasi në fjalë nuk ishte ankuesi, por A, ish shef i ankuesit.

Sipas ankuesit, në vazhdim kanë ndodhur komunikime të tjera nga ana punonjësit J.Q, i cili është shprehur: *“ta prezantoj unë atë djalin por ai ka një problem, pëlqen meshkujt”*, ndërsa z. P.K, i është drejtuar të dashurës së tij zonjushës L., duke i thënë : *“ça merresh me një gay?!”*. Ankuesi pretendon se, askush nuk ka si ta dijë se ai është hetero apo gay, por edhe nëse do të ishte apo të

tjerët do ta dinin këtë gjë, askush nuk ka të drejtë që të bëjë deklaratatë tilla, të cilat janë të dënueshme.

Për periudhën 10.11.2021-23.11.2021, ankuesi nuk ka punuar, pasi ka qenë diagnostifikuar me Covid 19, fakt ky që rezulton i provuar nga raporti i paaftësisë së përkohshme në punë me nr.regjistri 2278 dhe nr.serial 04474, lëshur në datën 10.11.2021, nga Qendra Shëndetësore Lopez, Tepelenë. Sipas ankuesit, punëdhënësi nuk i ka paguar raportit mjekësor kur ka kaluar pagën e muajit nëntor 2021, por ka kryer korrigjimet përkatëse dhe ka kryer pagesën e raportit mjekësor në datën 21.01.2022, pas kështu kaluar 1 muaji nga kalimi i pagës së muajit nëntor 2021 dhe vetëm pas vendimit të Inspektoriatit të të Punës.

Në datën 27.11.2021, ankuesi ka depozituar pranë burimeve njerëzore të shoqërisë Fiber Group sh.p.k një ankesë, në të cilën pretendon përdorimin e gjuhës së urrejtjes për shkak të orientimit seksual në vendin e punës nga ana e z. P.K dhe punonjësit J.Q.

Ankuesi deklaron se, në datën 30.11.2021 ka realizuar një takim me përfaqësues të zyrës së burimeve njerëzore të shoqërisë Fiber Group sh.p.k, ku i është komunikuar se faktet e pretenduara prej tij, nuk mund të vërtetoheshin, por që kjo çështje do të merrej parasysh nga ana e tyre dhe se do të njoftohej në vijim për masat që do të merreshin.

Në vijim ankuesi nuk ka marrë asnjë përgjigje me shkrim në lidhje me trajtimin e ankesës për diskriminim për shkak të orientimit seksual që kishte depozituar pranë punëdhënësit në datën 27.11.2021. Në datën 03.12.2022, ankuesi është njoftuar nga punëdhënësi për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, pasi nuk kishte kaluar periudhën e provës.

Ankuesi ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën objekt shqyrtimi, kundër z. P.K duke pretenduar se ai ka përdorur kundërshtim të gjuhës së urrejtjes për shkak të orientimit seksual në vendin e punës dhe kundër punëdhënësit Shoqërisë Fiber Group sh.p.k, e cila sipas ankuesit nuk ka marrë masa për të hetuar dhe trajtuar në mënyrë efektive ankesën e tij. Ankuesi pretendon se, është diskriminuar nga punëdhënësi pasi nuk i është paguar raporti mjekësor gjatë periudhës që ka qenë me covid 19 dhe se zgjidhja e marrëdhënies së tij të punës nga ana e punëdhënësit është pasojë negative që ka ardhur për shkak të ankimit për diskriminim për shkak të orientimit seksual që ai ka paraqitur pranë punëdhënësit.

A.1 Në lidhje me pretendimin e ankuesit për përdorimin e gjuhës diskriminuese për shkak të orientimit seksual nga z. P.K, me detyrë drejtues grupi, si dhe dështimin nga ana e punëdhënësit Fiber Group sh.p.k për të trajtuar dhe hetuar në mënyrë efektive ankesën e tij për përdorimin e gjuhës diskriminuese për shkak të orientimit seksual, në vendin e punës.

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezulton se, fillimisht ankuesi është ankuar pranë punëdhënësit në datën 02.11.2021, për përdorimin e një gjuhe të papërshtatshme dhe kërcënuese nga ana e punonjësit J.Q. Ankuesi pretendoi se nuk është vënë në dijeni në asnjë moment nga punëdhënësi në lidhje me trajtimin e ankesës së tij.

Punëdhënësi Fiber Group sh.p.k, prapësoi këtë pretendim duke paraqitur në cilësinë e provës dokumentin me lëndë “*Verbal i takimit*” mbajtur në datë 02.11.2021 nga punonjëset e zyrës së burimeve njerëzore të punëdhënësit R.K dhe M.G dhe vendimin nr. 508 prot datë 02.11.2021 për dhënien e masës administrative “*vërejtje me paralajmërim për largim nga puna*” ndaj punonjësit J.Q, pasi ka përdorur gjuhë të papërshtatshme ndaj ankuesit duke thyer rregullat e sjelljes. Vendimi për dhënien e masës administrative është i nënshkruar nga punonjësi J.Q dhe punonjësja e zyrës së burimeve njerëzore M.G.

Në kushtet kur ankuesi nuk ka pretenduar përdorimin e gjuhës së urrejtjes për shkak të orientimit seksual në lidhje me ankesën e datën 02.11.2021, është e pakuptueshme se përse zyra e burimeve njerëzore ka trajtuar në procesverbalin e takimit të datës 2.11.2021, të mbajtur në kuadër të shqyrtimit të kësaj ankese të ankuesit, shprehet se, nuk u vërtetuan pretendimet për përdorim të gjuhës së urrejtjes për shkak të orientimit seksual të J.M.

Gjithashtu, ndryshe nga sa u pretendua nga punëdhënësi se kishte informuar ankuesin në lidhje me masat e marra në kuadër të shqyrtimit të ankesës së tij kundër punonjësit J.Q, ky pretendim nuk rezultoi i provuar. Pra, rezulton se punëdhënësi nuk e ka informuar ankuesin në lidhje me përfundimet e arritura dhe masën e marra ndaj punonjësit J.Q, pas shqyrtimit të ankesës së depozituar prej tij.

Në datën 27.11.2021, ankuesi ka depozituar pranë punëdhënësit një ankesë në të cilën pretendon përdorimin e gjuhës së urrejtjes për shkak të orientimit seksual nga ana e z.P.K dhe punonjësit J.Q. Në lidhje me procedurën e ndjekur për të verifikuar ankesën për përdorimin e gjuhës së urrejtjes për shkak të orientimit seksual, punëdhënësi Fiber Group sh.p.k depozitoi në cilësinë e provës dokumentin “*Verbal i takimit*” mbajtur në datë 01.12.2021, nga punonjëset e zyrës së burimeve njerëzore R.K dhe M.G. Në këtë dokument deklarohet se, ishin realizuar takime me ankuesin dhe punonjësit J.Q dhe P.K. Përveç pohimit të bërë nga vetë ankuesi se ka patur një takim me zyrën e burimeve njerëzore në datën 30.11.2021, takimet e pretenduar se janë zhvilluar me punonjësit P.K dhe J.Q, nuk u provuan nga ana e Fiber Group sh.p.k, pasi nuk u depozitua asnjë dokument që të provonte se këto takime me punonjësit në fjalë ishin zhvilluar.

Në procesverbalin e datës 01.12.2021, pasqyrohet se, të dy punonjësit P.K dhe J.Q kanë mohuar përdorimin e gjuhës diskriminuese për shkak të orientimit seksual ndaj ankuesit. Në këtë dokument deklarohet gjithashtu se, në lidhje me ngjarjen e pretenduar nga ankuesi janë pyetur edhe punonjësit e tjerë që kanë qenë prezent gjatë debatit, nëse ata kishin dëgjuar të përdorej gjuhë ofenduese ose diskriminuese për orientimin seksual të ankuesit, por askush nuk e kishte pohuar një gjë të tillë. Në këto kushte, është arritur në përfundimin se pretendimet e ankuesit për përdorim të gjuhës së urrejtjes për shkak të orientimit seksual, nuk mund të provoheshin.

Procesverbali i datës 01.12.2021, është një dokument i njëanshëm i mbajtur vetëm nga përfaqësuesit e zyrës së burimeve njerëzore të shoqërisë Fiber Group sh.p.k dhe nuk shoqërohet me akte të tjera, që të provojnë procedurën e pyetjes së punonjësve të tjerë që kanë qenë prezent gjatë debatit midis ankuesit dhe punonjësve P.K dhe J.Q.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesi i Fiber Group sh.p.k, parashtroi se punëdhënësi ka verifikuar kamerat e ndodhura në ambinetin ku pretendohet se ka ndodhur ngjarja e pretenduar nga ankuesi, por ka qenë e pamundur që të konkludohej nëse ka patur ofeza apo ndonjë lloj diskriminimi, pasi kamerat regjistrojnë vetëm pamjet vizive dhe nuk kryejnë regjistrime audio të zërit.

Punëdhënësi Fiber Group sh.p.k, ka miratuar Rregulloren e Brendshme dhe Kodin e Sjelljes dhe Etikës, në janar të vitit 2017.

Në Rregulloren e Brendshme, të shoqërisë, nenet 17 “*Ndalimi i diskriminimit dhe ndalime të tjera*”, dhe 17.1 “*Mundësi të barabarta punësimi dhe e drejta për mbrojtje nga ngacmimet*”, parashikohet: “17. Mesazhet ngacmuese, diskriminuese, përgojuese, mashtruese ose kërcënuese duke përfshirë ato që flasin në mënyrë ofenduese për racën, seksin, moshën, orientimin seksual, fenë, bindjet politike, origjinën kombëtare, invaliditetin, prejardhjen etnike, statusin e veteranit, identitetin e gjinisë ose çdo karakteristikë tjetër të mbrojtur nga ligji përkatës.....17.1 Punëmarrësit e Shoqërisë duhet të mbështesin detyrimet e Shoqërisë, për shumëllojshmëri dhe mundësi të barabarta punësimi. Gjithashtu të krijojnë një ambient pune të lirë nga ngacmimet ose çdo formë tjetër abuzimi.....Politikat e Shoqërisë sigurojnë një ambient pune të lirë nga ngacmimet ose çdo shqetësim tjetër. Ngacmime të punëmarrësve nga punëmarrës të tjerë ose përgjegjësit e tyre janë të ndaluara. Ngacmimet përfshijnë sjellje, nga vetë personi ose me mjete të tjera si e-mail, që janë fyese dhe jo të mirëpritura nga individët ose grupe individësh, përfshirë ngacmime seksuale, vërejtje të natyrës seksuale, komente mbi bazë të racës ose gjinisë, shaka me për, bajtje etnike dhe tallje me ngjyrim fetar, në rast se të tilla sjellje ndikojnë në realizueshmërinë e punës ose krijojnë një ambient pune jo të rehatshëm, jo të qetë dhe që shkakton ndrojtje. Në rast ngacmimesh ose veprimeve diskriminuese ndaj punëmarrësve do të merren masa disiplinore të parashikuara nga ligji, për një afat të papërcaktuar”.

Në Kodin e Sjelljes dhe Etikës, diversiteti, mundësitë e barabarta për punësim dhe e drejta për mbrojtje nga ngacmimet, përbëjnë një nga parimet bazë të sjelljes në Fiber Group sh.p.k (pika 12.3), ku theksohet e njëjta qasje sikurse në pikën 17.1 të Rregullores së Brendshme, situar si më sipër.

Në nenin 12, pika I, germa “c” dhe pika 2, të LMD, parashikohet : “ 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: 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;2. Ndalohet çdo lloj shqetësimi, përfshirë edhe shqetësimin seksual, nga punëdhënësi përkundrejt një punëmarrësi ose një kërkuesi për punë ose midis punëmarrësve.”

Në nenin 3, të LMD, në pikat 8 dhe 13, parashikohet : “ 8. “Gjuha e urrejtjes” është çdo formë e shprehjes në publik, me çdo mjet, e promovimit, nxitjes së denigrimit, urrejtjes ose shpifjes, çdo

shqetësim, fyerje, stereotip negativ, stigmatizim ose kërcënim ndaj një personi ose grupi personash, si dhe çdo justifikim i të gjitha formave të shprehjes e bazuar në një listë joshteruese të shkaqeve, sipas nenit 1 të këtij ligji.13. “Shqetësim” është ajo formë diskriminimi që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilëndo nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, që ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues 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.”

LMD në nenin 13 “Detyrimet e punëdhënësit”, parashikon : “1.Punëdhënësi është i detyruar: a) të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloj diskriminimi; b) 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.”

Të drejtat e punëmarrësve parashikohen në nenin 15, të LMD, ku parashikohet se: “2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës. 3. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit.”

Ankuesi pretendon se komunikimi në ambientet e punës nga ana e z.P.K dhe punonjësit J.Q, komunikim i cili i është adresuar ankuesit, përbën gjuhë urrejtje, pasi përmban komente fyese, tallëse dhe poshtëruese bazuar në orientimin seksual të personit. Referuar përmbajtjes së komunikimeve të pretenduara nga ankuesi si “gjuhë urrejtje,” Komisioneri vlerëson se ato nuk arrijnë nivelin e ashpërsisë për t’u vlerësuar në kuadër të pretendimeve për “gjuhë urrejtje”. Megjithatë, Komisioneri vlerëson se, bazuar në përmbajtjen e komunikimit të pretenduar nga ankuesi se është zhvilluar nga punonjësit e mësipërm, ka premisa për t’u vlerësuar në kuadër të pretendimeve për shqetësim sipas nenit 3, pika 13, të LMD.

Ankuesi ka paraqitur ankesën e tij për diskriminim pranë Komisionerit vetëm kundër z. P.K, me detyrë drejtues grupi dhe jo ndaj punonjësit J.Q. Pretendimi i ankuesit për përdorim të gjuhës diskriminuese për shkak të orientimit seksual u kundërshtua nga z. P.K, i cili deklaroi se nuk ka përdorur asnjëherë gjuhë diskriminuese për shkak të orientimit seksual ndaj ankuesit dhe se nuk ka dijeni në lidhje me orientimin seksual të tij.

Bazuar në tërësinë e provave të administruara, gjatë shqyrtimit të ankesës, Komisioneri arrin në përfundimin se, pretendimet e ankuesit lidhur me përdorimin e gjuhës së pretenduar si diskriminuese nga z. P.K, nuk u arritën të provoheshin për mungesë provash.

Ankuesi ka paraqitur ankesën kundër Fiber Group sh.p.k, duke pretenduar se në cilësinë e punëdhënësit ky subjekt ka dështuar që të trajtojë dhe të hetojë në mënyrë efektive ankesën e tij për përdorimin e gjuhës diskriminuese në ambientet e punës nga ana e punonjësve të tjerë.J.Q dhe P.K.

Komisioneri vlerëson se, konkluzioni i mësipërm që në mungesë të provave nuk është e mundur që të arrihet në një konkluzion në lidhje me përdorimin ose jo të gjuhës së pretenduar diskriminuese nga ana e z.P.K, nuk e përjashton përgjegjësinë e punëdhënësit për diskriminimin e ankuesit në vendin e punës. Komisioneri gjykon se, edhe nëse do të kishte rezultuar i provuar pretendimi i ankuesit se z.P.K kishte përdorur gjuhë diskriminuese dhe e kishte shqetësuar atë në vendin e punës për shkak të orientimit seksual, Fiber Group sh.p.k në cilësinë e punëdhënësit nuk do të mund të konsiderohej automatikisht përgjegjës në rast se, do të provohej se në cilësinë e punëdhënësit, shoqëria Fiber Group sh.p.k ka marrë të gjitha masat për të trajtuar në mënyrë efektive ankesën për diskriminim të ankuesit.

Duke ju referuar fakteve dhe rrethanave të çështjes, të cilat u provuan gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, shoqëria Fiber Group sh.p.k në cilësinë e punëdhënësit, nuk arriti të provojë se ka trajtuar dhe hetuar në mënyrë efektive pretendimin për diskriminim për shkak të orientimit seksual të paraqitur me shkrim nga ankuesi në datën 27.11.2021. Prova e vetme e depozituar nga Fiber Group sh.p.k në lidhje me veprimet e ndërmarra për të verifikuar pretendimin për diskriminim të ankuesit është procesverbali i datës 01.12.2021, i cili është një akt i njëanshëm i punëdhënësit, i cili në mungesë të akteve shoqëruese, nuk provon procedurën e pretenduar se është ndjekur nga punëdhënësi për të verifikuar ankesën. Sikurse është evidentuar edhe më sipër, ky dokument nuk shoqërohet me akte që provojnë pyetjen e punonjësve të tjerë që kanë qenë prezent gjatë ngjarjes së kundërshtuar nga ankuesi dhe deklaratimet e tyre në lidhje me ngjarjen.

Nuk rezultoi e provuar se në përfundim të procedurës së pretenduar se është ndjekur nga punëdhënësi për të shqyrtuar ankesën për diskriminim të datës 27.11.2021, punëdhënësi të ketë njoftuar ankuesin në lidhje me konkluzionet përfundimtare të arritura në përfundim të hetimit të realizuar nga zyra e burimeve njerëzore.

Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri arrin në përfundimin se punëdhënësi Fiber Group sh.p.k nuk i është përgjigjur në mënyrë efektive ankimit për diskriminim në vendin e punës të paraqitur nga ankuesi. Nuk rezultoi e provuar që punëdhënësi Fiber Group sh.p.k të ketë hetuar në mënyrë efektive për të përligjur në këtë mënyrë konkluzionin e arritur se pretendimet e ankuesit për shqetësim në vendin e punës nuk ishin të bazuara.

Sa më sipër, ankuesi i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë Fiber Group sh.p.k në cilësinë e punëdhënësit, pasi i është cënauar e drejta për të patur një zgjidhje dhe mbrojtje efektive për pretendimet për diskriminim për shkak të orientimit seksual të paraqitura përpara punëdhënësit.

A.2 Në lidhje me pretendimin e ankuesit për mospagesën e raportit mjekësor.

Rezulti e provuar se, për periudhën 10.11.2021-23.11.2021, ankuesi ka qenë me raport mjekësor, lëshuar nga Qendra Shëndetësore Lopez, Tepelenë. Punëdhënësi pranon se, ankuesi e ka njoftuar për paaftësinë e tij të përkohshme për të punuar në datën 10.11.2021 duke dërguar kopje të raportit mjekësor me *e-mail*, ndërsa në datën 24.11.2021, e ka dorëzuar fizikisht raportin mjekësor pranë zyrave të punëdhënësit. Punëdhënësi Fiber Group sh.p.k pretendoi se ka paguar raportin mjekësor

rregullisht për muajin nëntor 2021 me 100 % të pagës sipas kontratës së punës dhe se pagesa për muajin paraardhës (nëntor) bëhet në 20 dhjetor. Deklarata (statement) e dërguar nga banka vërteton pagesën e raportit në datën 20 dhjetor.

Në lidhje me mos pagesën e raportit mjekësor ankuesi ka depozituar ankesë në datën 06.01.2022 pranë ISHPSSH dhe në datën 12.01.2022 në Platformën e Bashkëqeverisjes. Për shqyrtimin e ankesës, rezulton se ISHPSSH ka kryer inspektim pranë Fiber Group sh.p.k, (përfaqësuar gjatë inspektimit nga M.M) në datat 11.01.2022 deri në datën 14.01.2022. Gjatë kontrollit u konstatua se Fiber Group sh.p.k nuk kishte kaluar raportin mjekësor prej 14 ditëve, dhe për këtë veprim ishte gjetur në shkelje të nenit 130, pika 1, të Kodit të Punës. Për këtë shkelje të konstatuar, Fiber group sh.p.k i është lënë detyrë që në çdo rast të paguajë raportin mjekësor, detyrë e cila duhet të realizohet brenda datës 20.02.2022.

Në nenin 130, pika 1, të Kodit të Punës Parashikohet: *“1. Kur punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të sëmundjes, punëdhënësi i jep atij jo më pak se 80 për qind të pagës për një periudhë prej 14 ditësh të pambuluara nga sigurimet shoqërore (neni 23, pika 1 dhe neni 25 i ligjit nr. 7703, datë 11.5.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”).”*

Bazuar në kontratën individuale të punës paga mujore e ankuesit është përcaktuar në vlerën bruto prej 54.222 lekë, ndërsa paga e kredituar në 20.12.2021 nga ana e punëdhënësit ka qenë në vlerën 38.010 lekë.

Komisioneri arrin në përfundimin se punëdhënësi nuk e ka kryer pagesën e raportit mjekësor së bashku me pagën e muajit nëntor 2021, sikurse duhet të kishte vepruar, për sa kohë që rezulton se ankuesi e ka depozituar fizikisht raportin në datën 24.11.2021, ndërsa më parë e kishte përcjellë me e-mail në datën 10.11.2021.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesi i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pafavorshëm në lidhje me kryerjen e pagesës së raportit vjetor nga ana e punëdhënësit Fiber Group sh.p.k.

A.3 Në lidhje me pretendimin e ankuesit për zgjidhjen e marrëdhënies së punës.

Kontrata individuale e punës e nënshkruar midis palëve në datën 8.9.2021 është një kontratë me afat të përcaktuar e lidhur për një afat kohor 6 mujor. Bazuar në nenin 5, të Kontratës Individuale, parashikohet se punëmarrësi do të nënshtrohet një periudhe prove prej 3 muaj. Gjatë kohës së marrjes në provë, secila nga palët mund të zgjidhë kontratën duke i njoftuar vendimin e saj palës tjetër me shkrim të paktën 5 ditë përpara. Me shkresën nr.532 prot., datë 03.12.2021, ankuesi është njoftuar nga punëdhënësi Fiber Group sh.p.k për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, për arsye se nuk ka kaluar afatin e provës. Efektet financiare të zgjidhjes së marrëdhënies së punës kanë përfunduar në datën 07.12.2021. Zgjidhja e marrëdhënies së punës është kryer nga punëdhënësi bazuar në nenin 142/3 të Kodit të Punës, ku parashikohet: *“3. Gjatë kohës së marrjes në provë,*

secila nga palët mund të zgjidhë kontratën duke i njoftuar vendimin e saj palës tjetër të paktën 5 ditë përpara.”

Komisioneri konstaton se, nuk jemi në kushtet e një kontrate me afat të pacaktuar, në mënyrë që të gjejë zbatim aplikimi i nenit 142/3 të Kodit të Punës, i cili rregullon zgjidhjen e kontratës së punës gjatë periudhës së provës për kontratat me afat të pacaktuar. Në rastin objekt shqyrtimi, kemi të bëjmë me një kontratë me afat të caktuar. Referuar Kodit të Punës, zgjidhja e kontratës së punës me afat të caktuar gjatë periudhës së provës bëhet sipas parashikimit të nenit 150/2, të Kodit të Punës.

Në nenin 150/2, të Kodit të Punës parashikohet : *“2. Afati i njoftimit gjatë kohës së provës është 5 ditë. Nëse kontrata nuk shfuqizohet gjatë kohës së provës, kjo përfshihet në kohëzgjatjen e kontratës me afat të caktuar.”*

Rezulton se, për zgjidhjen e kontratës së punës me afat të caktuar gjatë periudhës së provës kërkohet vetëm respektimi i afatit 5 ditor të njoftimit. Kontrata e punës është lidhur në datën 8.9.2021 me një periudhë prove 3 mujore. Njoftimi për zgjidhjen e kontratës së punës është realizuar në datën 3.12.2021, ndërsa zgjidhja e saj është realizuar në datën 7.12.2021.

Zgjidhja e kontratës së punës gjatë periudhës së provës nuk vendos detyrimin mbi punëdhënësin për të respektuar ndonjë procedurë, përveç afatit 5 ditor të njoftimit, apo për të deklaruar arsyen e zgjidhjes së kontratës. Megjithatë, në kushtet kur ankuesi, në cilësinë e punëmarrësit, pretendon se zgjidhja e kontratës gjatë periudhës së provës është pasojë negative e ankesës për diskriminim që ka paraqitur pranë punëdhënësit, ky i fundit ka detyrimin që të argumentojë të kundërtën, pra që zgjidhja e kontratës së punës ka ndodhur për shkaqe të justifikuara. Gjatë shqyrtimit të ankesës shoqëria Fiber Group sh.p.k, deklaroi se shkaku i zgjidhjes së kontratës së punës me ankuesin gjatë periudhës së proves, është performance jo e mirë në punë.

Bazuar të provat e administruara, rezulton se shoqëria Fiber group sh.p.k nuk e ka të rregulluar procedurën dhe kriteret e vlerësimit të performancës së punonjësve, në një akt të brendshëm të saj.

Punëdhënësi pretendoi se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin nuk ka ndodhur për shkaqe diskriminuese, por për shkak të performancës jo të mirë të ankuesit, shoqëria ka vendosur të zgjidhë marrëdhënien e punës gjatë periudhës së provës. Për të provuar performancën e dobët të ankuesit, punëdhënësi depozitoi një dokument ku pasqyrohen kriteret mbi bazën e të cilave është bërë vlerësimi i performancës së ankuesit, vlerësimi i tij për muajt tetor, nëntor 2021. Ky dokument nuk ka asnjë datë se kur është hartuar, se ku janë të përcaktuara kriteret mbi bazën e të cilave vlerësohet performanca e punonjësit, kush e ka kryer këtë vlerësim dhe si i është komunikuar ankuesit vlerësimi i performancës, sipas muajve respektivë për të cilët është bërë vlerësimi.

Pala punëdhënëse paraqiti në cilësinë e provës për të provuar performancën jo të mirë në punë të ankuesit, *e-mailin* e datës 30.11.2021, të dërguar nga M.M, me detyrë menaxhere, disa përfaqësuesve të shoqërisë, për të cilët nuk ka informacion në lidhje me detyrat dhe pozicionet që ata mbajnë. Referuar këtij *e-maili*, përmbajtja e të cilit është në gjuhën italiane, referohet se

ankuesi sipas vlerësimit të javës së fundit, nuk po tregon përmirësim të rezultateve në punë. Ky e-mail nuk rezulton t'i jetë bërë me dije ankuesit. Rezulton se gjatë periudhës 10.11.2021-23.11.2021 ankuesi ka qenë me raport mjekësor dhe vlerësimi i përcjellë me e-mailin e datës 30.11.2021, i referohet javës së fundit të muajit nëntor 2021, pra menjëherë pas kthimit të ankuesit në punë pasi kishte kaluar covid 19.

Ankuesi kundërshtoi pretendimin e punëdhënësit për performancë jo të mirë në punë, duke depozituar një komunikim të realizuar nga drejtuesi i grupit z. P.K, në datën 1.12.2021, ku rezulton se ankuesi nuk është evidentuar si punonjës që ka patur probleme në performancë, ndryshe nga punonjës të tjerë të cilët janë evidentuar me mangësi të theksuar në performancën e treguar gjatë muajit nëntor 2021 dhe për të cilën është kërkuar tërheqja e vëmendjes. Komisioneri, konstaton se, vlerësimi i datës 01.12.2021 vjen në kundërshtim me vlerësimin e performancës së relatuar nga M.M, me detyrë Menaxhere, nëpërmjet *e-mailit* të datës 30.11.2021. Pra, në dy vlerësime të drejtuesve të shoqërisë, në raport me punën e ankuesit, rezulton vlerësim i kundërt.

Komisioneri evidenton se, vlerësimi i performancës në punë duhet të hartohet sipas rregullave dhe procedurave të paracaktuara, mirëpërcaktuara dhe transparente, për të cilat punonjësit duhet të jenë plotësisht në dijeni. Dokumentacioni i depozituar nga pala punëdhënëse, nuk mund të shërbejë si provë për sa i përket vlerësimit të performancës së ankuesit.

Komisioneri arrin në përfundimin se, Shoqëria Fiber Group sh.p.k e cila kishte barrën e provës, nuk arriti të provonte se arsyeja e ndërprerjes së marrëdhënies së punës me ankuesin J.M kishte si shkak performancën jo të mirë, pasi dështoi të provojë se vlerësimi i performancës në punë është hartuar sipas rregullave, kritereve dhe procedurave të paracaktuara, mirëpërcaktuara dhe transparente.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyeja e deklaruar nga punëdhënësi për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin J.M, nuk rezultoi e provuar. Në këto kushte provohet se ankuesi J.M, është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme.

B. Shkaku i mbrojtur

Ankuesi pretendon se është diskriminuar për shkak të *“orientimit seksual”*.

Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të *“orientimit seksual”*, Komisioneri gjykon se *“orientimi seksual”* konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në nenin 1, të LMD.

Orientimi seksual përbën gjithashtu një shkak të mbrojtur nga diskriminimi, sipas Kodit të Punës, i cili parashikon në nenin 9, pika 2 : *“Me “diskriminim” kuptohet 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.”

Sipas përkufizimit të dhënë në Rekomandimin Nr. 15 , të Politikës së Përgjithshme të ECRI-t “*Për Luftimin e Gjyhës së Urrejtjes*”, miratuar më 8 Dhjetor 2015, nga Komisioni Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës (ECRI), “*orientimi seksual*”, nënkupton kapacitetin e kujtdo për tërheqje të thellë emocionale, simpatie dhe seksuale ndaj të tjerëve si dhe marrëdhëniet intime dhe seksuale me individë të një gjinie tjetër apo të së njëjtës gjinie apo të më shumë se një gjinie.

Komisioneri vlerëson se një person që pretendon se është diskriminuar për shkak të “orientimit seksual”, nuk mund të detyrohet që të provojë me prova “orientimin seksual”, pasi një gjë e tillë do të çenonte dinjitetin njerëzor, por një gjë e tillë duhet të bazohet në vetëdeklarimin e personit.

Komisioneri thekson se, mbrojtja nga diskriminimi për shkak të orientimit seksual, përfshin jo vetëm situatat kur ankuesi pranon se ka ose ka patur një orientimi të caktuar seksual, por edhe në ato raste kur ankuesi perceptohet nga të tjerët se i përket një orientimi të caktuar seksual.

Bazuar në pretendimet e ankuesit, ky i fundit e bazon pretendimin e tij për diskriminim për shkak të orientimit seksual, duke pretenduar se biseda me natyrë tallëse, fyese dhe poshtëruese për shkak të të qenit gey, nga punonjës të shoqërisë në vendin e punës i janë adresuar personit të tij.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se provohet shkaku i pretenduar i diskriminimit “orientimi seksual”.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë më pak të favorshëm me shkakun e mbrojtur

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*”.

E drejta për punë dhe mbrojtje nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejtë parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ), në nenin 14 të saj, ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë joshtëruese shkaqesh, ku

pavarësisht se orientimi seksual nuk është një shkak që parashikohet shprehimisht, në mënyrë të konsoliduar Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ) ka interpretuar se “orientimi seksual” përbën një shkak që gëzon mbrojtje⁸. KEDNJ-ja, nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga GJEDNJ-ja si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “*E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare*”.

Ndërkohë Protokolli 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar:

- a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë;
- b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm;
- c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;
- d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.

Karta Sociale Europiane⁹ në nenin 1, pika 2, parashikon: “*Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...*” Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim¹⁰. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane, ku parashikohet shprehimisht: “*Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër*”. Karta Sociale Europiane mbrojnë orientimin seksual në kuadër të statuseve "të tjera"¹¹.

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore¹², sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë¹³. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh. Komiteti për të Drejtat Ekonomike Sociale dhe Kulturore (KDESK), i Kombeve të

⁸ Shih: *S.L. kundër Austrisë*, nr. 45330/99, 9 janar 2003; *E.B. kundër Francës* [GC], Nr. 43546/02, 22 janar 2008; *Karner kundër Austrisë*, Nr. 40016/98, 24 korrik 2003; *Fretté kundër Francës*, nr. 36515/97, 26 shkurt 2002.

⁹ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, datë 24.10.2002.

¹⁰ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

¹¹ Shih : *Qendra Ndërkombëtare për Mbrojtjen Ligjore të të Drejtave të Njeriut (Interights) kundër Kroacisë*, Ankesa nr.45/2007, 30.03.2009.

¹² Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹³ Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

Bashkuara, ka interpretuar se, “orientimi seksual” përbën shkak të mbrojtur në kudër të statuseve të tjera¹⁴.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*¹⁵ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh.

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene Kodin e Punës, i cili në pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar se: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar parashikon shprehimisht parimin e barazisë dhe mosdiskriminimin. E në fakt mosdiskriminimi dhe parimi i barazisë janë të ndërthurura ngushtë. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme.¹⁶

Sipas nenit 3, pika 1 të LMD *diskriminimi përkufizohet 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.*

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga LMD, është *viktimizimi*, i cili përkufizohet nga neni 3, pika 17, sipas përkufizimit vijues: “17. “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.”

Në nenin 5 “Ndalimi i diskriminimit”, të LMD, parashikohet : “1. Ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.”

Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Gjykata është shprehur se: “Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë

¹⁴ Komenti i Përgjithshëm Nr. 20 “Mosdiskriminimi në të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore (neni 2, para. 2, i Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore), miratuar nga KDESK në vitin 2009.

¹⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁶ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

që të ketë zgjidhje të njëllajta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”, si dhe “Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përligjet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë” (vendimet nr.39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese).

Gjithashtu, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet¹⁷.

Në të njëjtën frymë edhe në bazë të LMD, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në nenin 6, të tij, përcaktohet se: *“Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”.*

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës.

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS¹⁸ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm.

Në nenin 9/10 të Kodit të Punës dhe nenin 33, pika 7/1, të LMD, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: *“Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.*

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar se: *“Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.*

¹⁷ Shiko: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

¹⁸ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime “...të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara¹⁹”.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut/shkaqeve të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun/shkaqet e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjekti, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.²⁰

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standartin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Në analizë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit dhe si pasojë barra e provës bie mbi punëdhënësin Fiber Group sh.p.k i cili duhet të provojë se

¹⁹ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

²⁰ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-laë-2018_en.pdf, fq.232.

trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesi nuk ka ardhur për shkak të orientimit seksual.

Punëdhënësi Fiber Group sh.p.k, nuk arriti të provojë gjatë shqyrtimit të ankesës se, kishte marrë të gjitha masat dhe kishte kryer një hetim efektiv për të trajtuar ankesën për përdorimin e gjuhës diskriminuese në ambientet e punës, për shkak të orientimit seksual. Pë rrjedhojë, punëdhënësi dështoi që të provojë se ka mbrojtur në mënyrë efektive të drejtën e ankuesit për të mos u diskriminuar në vendin e punës, bazuar në orientimin seksual, qoftë edhe të perceptuar.

LMD, në nenin 13, ka sanksionuar në mënyrë të qartë detyrimet e punëdhënësit për të mbrojtur nga diskriminimi punëmarrësit, veçanërisht duke trajtuar në mënyrë efektive pretendimet dhe ankesat për diskriminim, si dhe duke i mbrojtur ata nga viktimizimi.

Rezultoi e provuar se, ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, pasi nuk i është paguar raporti mjekësor në kohën e duhur dhe në muajin pasardhës (dhjetor 2021) atëherë kur është bërë pagesa për pagën e muajit nëntor 2021. Në lidhje me shpjegimet e dhënë nga punëdhënësi në lidhje me pagesën e raportit mjekësor gjatë shqyrtimit të ankesës, Komisioneri konstaton se ato kanë qenë kontradiktore. Fillimisht, punëdhënësi deklaroi se ka kryer pagesën e raportit mjekësor së bashku me pagën e muajit nëntor 2021 në masën 100% sipas kontratës individuale të punës. Më pas, gjatë seancës dëgjimore, deklarohet se raporti mjekësor ka patur problematika edhe pse nuk është kundërshtuar para organeve kompetente dhe të jetë konstatuar si i lëshuar në kundërshtim me ligjin. Po gjatë seancës dëgjimore, deklarohet nga pala punëdhënëse se, ankuesi e ka depozituar raportin mjekësor me vonesë, qendrim ky që vjen në kundërshtim me informacionin e dërguar në vijim të seancës dëgjimore me shkresën nr. 2255 FG, datë 5.5.2022, ku punëdhënësi konfirmon se raporti mjekësor është përcjellë me *e-mail* në datën 10.11.2021 dhe më pas është dorëzuar fizikisht në datën 24.11.2021..

Sa më sipër rezultoi e provuar se, Shoqëria Fiber Group sh.p.k nuk arriti të provojë se arsyeja e zgjidhjes së marrëdhënies së punës me ankuesin J.M kishte si shkak performancën jo të mirë, pasi dështoi të provojë se vlerësimi i performancës në punë është hartuar sipas rregullave, kriterëve dhe procedurave të mirëpërcaktuara dhe transparente.

Ashtu sikurse është analizuar në lidhje me provueshmërinë e performancës së ankuesit në punë, Komisioneri vlerëson se, informacioni i depozituar nga punëdhënësi në lidhje me punonjësit e tjerë, të cilët deklarohet se janë larguar me të njëjtin shkak si ankuesi, pra për shkak të performancës jo të mirë në punës, nuk mund të shërbejë si provë. Vlerësimet e performancës për këtë punonjës, sikurse edhe për ankuesin nuk janë bërë sipas një dokumentacioni zyrtar dhe nuk bazohet në rregulla, procedura e kriteret të përcaktuara, në mënyrë që të vlerësohet në bazë objektive performanca e tyre në punë.

Komisioneri çmon të ndalet dhe të vlerësojë depozitimin nga ana e punëdhënësit të vendimit gjyqësor penal në ngarkim të ankuesit. Pala punëdhënëse, deklaroi se depozitimi i këtij vendimi ishte përmbushje e kërkesës së bërë nga Komisioneri për dosjen personale të ankuesit. Bazuar në

kontratën individuale të punës dhe Rregulloren e Brendshme, rezulton se një dokument i kësaj natyre, nuk është pjesë e dokumentacionit që administrohet nga punëdhënësi në dosjen personale të punëmarrësit. Ankuesi deklaroi se një dokument i tillë nuk ishte dorëzuar pranë punëdhënësit nga ana e tij. Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesi i punëdhënësit argumentoi se vendimi gjyqësor ishte administruar kryesisht nga punëdhënësi për të lehtësuar punëmarrësin në plotësimin e kërkesës për dëshminë e penalitetit, dokument që kërkohet nga punëdhënësi për të qenë pjesë e dosjes personale dhe se vendimi ishte një e dhënë që aksesohet lehtësisht me anë të një kërkimi në *Google*. Komisioneri e vlerëson të pabazuar këtë pretendim të palës punëdhënëse. Vendimi gjyqësor penal nuk është një dokument i barazvlefshëm me dëshminë e penalitetit dhe është një dokument i cili nuk përbën një të dhënë publike. Vërtetimi i gjëndjes gjyqësore nuk është një dokument që mund të aksesohet publikisht nga cilido, por lëshohet nga autoriteti përgjegjës në bazën e kërkesës së vetë personit ose edhe nëse do të verifikohej nga punëdhënësi bëhet me miratimin e personit.

Sipas verifikimeve të kryera nga Komisioneri, rezulton se në faqen e internetit *Newsbomb.al*, në datën 25.5.2021, është publikuar një shkrim që flet në lidhje me procedimin penal të ankuesit, ku ky i fundit përmendet me emër dhe mbiemër. Vendimi gjyqësor penal në lidhje me ankuesin është shpallur nga gjykata në datën 3.11.2021. Komisioneri nuk arrin të identifikojë ndonjë justifikim objektiv se përse punëdhënësi realizon kërkime në *Google* në lidhje me punonjësit e tij dhe në çfarë momenti dhe në cilën mënyrë është administruar vendimi gjyqësor.

Ankuesi ka depozituar ankesën pranë punëdhënësit në datën 27.11.2021 dhe pa marrë ende një vendim lidhur me trajtimin e ankesës së tij, punëdhënësi ka njoftuar ankuesin në datën 3.12.2021 për zgjidhjen e kontratës së punës. Komisioneri vlerëson se, punëdhënësi duhet të kishte garantuar të drejtën e ankuesit për të vazhduar punën sipas parashikimeve kontraktuale, deri në përfundim të trajtimit të ankesës për diskriminim që ankuesi kishte depozituar në datën 27.11.2021 dhe kjo sjellje vjen në kundërshtim me nenin 15, të LMD.

Në rastin konkret argumentat dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesit janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se mospagesa e raportit mjekësor në kohën e duhur dhe zgjidhja e kontratës së të punës me ankuesin, është trajtim i disfavorshëm dhe pasojë negative, që ka ardhur si reagim ndaj ankesës për diskriminim për shkak të orientimit seksual që ankuesi ka paraqitur në datën 27.11.2021. Në këto kushte shoqëria Fiber Group sh.p.k kishte barrën e provës që të provonte ligjshmërinë e veprimeve të saj, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimet e ankuesit se mospagesa e raportit mjekësor dhe zgjidhja e kontratës së punës janë pasojë negative dhe trajtim i disfavorshëm që ka ardhur si reagim ndaj ankesës për diskriminim për shkak të orientimit seksual. Në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm në lidhje me veprimet dhe mosveprimet ana e shoqërisë Fiber Group sh.p.k, i vetmi shpjegim për trajtimin e disfavorshëm në lidhje me mospagesën e raportit mjekësor në kohën e duhur dhe zgjidhja e kontratës së punës, mbetet shkaku i pretenduar i diskriminimit, orientimi seksual.

Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga subjektet publike dhe ato private, është një e drejtë e mbrojtur shprehimisht nga Kodi i Punës dhe ligji nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi. Në rastin konkret orientimi seksual përbën shkak diskriminues për trajtimin e disfavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesi, sa kohë që punëdhënësi Shoqëria Fiber Group sh.p.k ka dështuar të japë shpjegime alternative e të besueshme se largimi nga puna i ankuesit dhe mospagesa e raportit mjekësor në kohën e duhur, nuk është bërë për këtë shkak, ose se është bërë në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme.

Komisioneri arrin në përfundimin se, Fiber Group sh.p.k e ka diskriminuar ankuesin duke e viktimizuar atë për shkak të ankesës që ai ka paraqitur pranë punëdhënësit në datën 27.11.2021, ankesë e cila synon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit për shkak të orientimit seksual dhe për rrjedhojë Fiber Group sh.p.k ka shkelur nenin 3, pika 17 dhe nenin 5, pika 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Komisioneri vlerëson se, Fiber Group sh.p.k, ka diskriminuar ankuesin, pasi në cilësinë e punëdhënësit nuk ka përmbushur detyrimin e tij për të mbrojtur nga diskriminimi ankuesin J.M në cilësinë e punëmarrësit, duke dështuar që të trajtojë dhe të hetojë në mënyrë efektive ankesën për diskriminim për shkak të orientimit seksual të datës 27.11.2021.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se shoqëria Fiber Group sh.p.k ka diskriminuar ankuesin J.M, në të drejtën e tij për punësim. Për rrjedhojë Shoqëria Fiber Group sh.p.k ka shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nenin 3, pikat 1 dhe 17, nenin 5, pika 1, nenin 12, pika 1, gërma “c”, nenin 13, pika 1 dhe nenin 15, pikat 2, 3.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të ankuesit J.M, për shkak të orientimit seksual, në të drejtën për punësim, nga ana e Shoqërisë Fiber Group sh.p.k.
2. Shoqëria Fiber Group sh.p.k, duhet të marrë masa për të rishikuar rregulloret dhe aktet e saj të brendshme në mënyrë që ato të parashikojnë procedura konkrete për trajtimin e ankesave për diskriminim që paraqiten nga punëmarrësi.
3. Shoqëria Fiber Group sh.p.k, duhet të marrë masa për të rritur ndërgjegjësimin për ligjin nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, duke e afishuar atë në

mjediset publike të vendit të punës, si dhe të realizojë trajnime për punëmarrësit për të mundësuar kuptimin e plotë të ligjit.

4. Brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, Shoqëria Fiber Group sh.p.k duhet të njoftojnë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi.
5. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankuesit J.M, për shkak të orientimit seksual nga ana e z. P.K.
6. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
7. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Shkaku:	Orientimi seksual
Fusha:	Punësim
Lloji i vendimit:	Diskriminim