



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 944/5 prot.

Tiranë, më 03 .10. 2022

V E N D I M

Nr. 185 , datë 03 . 10 . 2022

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹”, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 102 Regj., datë 21.06.2022, të shtetases K. M, kundër L. L, pronar i Piceri “NARDI” Fier , me pretendimin për diskriminim për shkak të “gjinisë”, “moshës” dhe “gjendjes martesore”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, në parashtrimet e depozituara pranë KMD-së shprehet se, ka qenë e punësuar pranë subjektit privat Piceri “NARDI” Fier, për periudhën nga data 07.09.2021 deri më datë 15.06.2022, me detyrë përgatitjen e sanduiçëve dhe pastrimin e ambjentit të punës.

Ankuesja është shprehur se: “Çdo gjë ka qenë në rregull deri në momentin që jam ndjerë e ngacmuar seksualisht nga kolegu im E. H, i cili ishte më i ri se unë në moshë. Ky ngacmim ndoshta ka ardhur për arsye se unë isha më e re se koleget e tjera, por mund të ketë ndikuar edhe statusi im si e divorcuar dhe pa mbështetje. Ky shqetësim sa vinte e ma bënte më të vështirë punën, që ishte dhe qëllimi im i vetëm për mua, pasi unë jetoj me qira dhe kam dhe një fëmijë të vogël 8 vjeçar. E ndodhur në këto kushte jam përpjekur shumë herë ta zgjidh me marrëveshje mes meje dhe kolegut duke i bërë të qartë se qëllimi im i vetëm ishte të nxirrja të ardhura nga puna.

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

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

Duke qenë se situata vazhdonte e njëjtë, jam ankuar verbalisht për shqetësimin tim tek përgjegjësja, znj. Bona dhe përgjegjësi z. Dhimitër Gjoka, po ashtu edhe tek pronari z. Leonard Lashi. Nga ana e tyre nuk u mor asnjë masë dhe m'u tha që konfliktin duhet ta zgjidhja vetë nëpërmjet marrëveshjes me kolegun.

Situata agravoi edhe më shumë, deri në pikën u akuzova edhe për vjedhje. Theksoj se, ne si punonjës kishim një racion ushqimi të caktuar nga pronari, dhe unë me marrëveshje me pronarin, pjesën time e merrja për djalin. Kjo gjë u përdor nga kolegu për të më akuzuar për vjedhje. Pasi nuk arriti qëllimin e tij më sulmonte në mënyrën më të ulët. Kjo gjë u bë shkak që me datë 15.06.2022 të kontaktohem nga pronari dhe të pushohem nga puna, pa asnjë motiv të ligjshëm.

Unë ndihem e diskriminuar pasi nuk u largua shkaktari i vërtetë i situatës, por u largova unë "viktima", vetëm për faktin që isha femër, e divorcuar dhe pa asnjë mbështetje dhe në një pozicion pune lehtësisht e zëvendësueshme, pasi kolegu në fjalë punonte në bërjen e sufllaqeve dhe Fieri ka mungesë tregu për një pozicion të tillë, e kjo do të penalizonte biznesin e pronarit, ndërsa pushimi im nga puna do ta stabilizonte situatën dhe do më penalizonte vetëm mua si femër dhe dëmi ekonomik do të binte vetëm mbi mua".

Subjekti ankues, ka pretenduar se largimi nga puna i ka sjellë dëm ekonomik dhe se situata e shqetësimit të krijuar nga kolegu që solli dhe pushimin e saj nga puna, e ka dëmtuar moralisht, psikologjikisht, duke i dëmtuar imazhin dhe vështirësuar edhe gjetjen e një pune tjetër. Ajo është shprehur se rrezikon të mos paguajë dot qiranë e të mbetet në rrugë së bashku me fëmijën e mitur. Ajo informon gjithashtu, se ka dhe dy fëmijë të tjerë për të cilët, gjykata i ka caktuar kujdestarinë të atit, por që ajo ka detyrim monetar mujor për të paguar për ta.

Në përfundim, subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, të konstatojë diskriminimin e saj nga ana e L. L, pronar i Piceri "Nardi", Fier.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të 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 martësore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër".

Neni 7 i LMD-së, i ndryshuar, në pikën 1 të tij, parashikon se: "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”.

Bazuar në nenin 32/1/a të LMD-së, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këtë shkak.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010, i ndryshuar, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 944/2 prot., datë 28.06.2022, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime subjektit privat piceri “NARDI”, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.

Me shkresën e datës 07.07.2022³, piceri “NARDI” ka njohur Komisionerin me qëndrimin e tij. Lidhur me sa ka pretenduar subjekti ankues, duke parashtruar ndër të tjera, se:

“Marrëdhënia e punës me ankuesen është njoftuar verbalisht dhe ka lindur si marrëdhënie juridike me datë 01.10.2021. Formalisht kjo marrëdhënie kontraktore provohet nga formulari i vetëdeklarimit online, në platformën tatimore ESIG027 dhe më pas marrëdhënia juridike e punës për efekt forme është shoqëruar edhe me kontratën individuale të punës, një kopje e së cilës disponohet nga ankuesja. Staf i ynë përbëhet nga një numër prej 20 (njëzet) punëmarrësish të cilët në kuadër të detyrave të tyre kryesore kanë edhe ofrimin e shërbimit korrekt dhe etik ndaj klientëve. Për këtë është kërkuar që sjellja gjatë realizimit të procesit të punës të respektojë nga elementët formal (kodi i veshjes/uniforma) deri tek elementët materialë (sjellja dhe etika) si në raport me klientët, ashtu edhe në raport me punëmarrësit ndërmjet tyre. Qëllimi ynë është të krijojmë një ambient pune dhe shërbimi të qetë e të denjë, për këtë në vijimësi janë ndërmarrë masa të vazhdueshme, të cilat janë të parashikuara në Rregulloren e punës të Shoqërisë tonë (Picerisë “NARDI”).

Kolektivi i punonjësve të picerisë sonë është i strukturuar në mënyrë të tillë organike, si më poshtë:

- Sipërmarrësi;
- Përgjegjësit e picerisë (2 përgjegjës);
- Grupi i punëmarrësëve.

Lidhur me rastin në fjalë, punëmarrësja ka vijuar procesin e punës që nga data 01.10.2021 e deri para pak ditësh pa problematika. Në lidhje me pretendimin e diskriminimit për shkak të ngacmimeve seksuale nga kolegë në ambientet e punës, marr dijeni për herë të parë nëpërmjet

³ Protokolluar pranë KMD-së me nr. 1013 prot., datë 12.07.2022.

shkresës tuaj. Ky pretendim shfaqet për herë të parë në ankesën që ju është drejtuar ju dhe nuk është ngritur asnjëherë më parë para meje si punëmarrës. Rrjedhimisht masat kundër diskriminimit në ambientin e punës të ndërmarra prej nesh, janë të një karakteri të përgjithshëm dhe jo konkret në kushtet e mungesës së pretendimit.

Ne kërkojmë të provohet prej ankueses pretendimi për diskriminim në ambientet e punës, pasi për ne ky parashtrim paraqitet për herë të parë nëpërmjet shkresës tuaj dhe nuk kemi patur paraprakisht asnjë ankesë verbale dhe/ose me shkrim nga punëmarrësja për këtë pretendim.

Në lidhje me masat kundër diskriminimit në piceri “NARDI”:

- Ne veprojmë në kuadër të respektimit të kuadrit rregullator ligjor në R. Sh, përfshirë edhe ligjin “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.
- Me qëllim që të ruajmë një standard etik në paraqitjen e jashtme kemi vendosur pajisjen e të gjithë punëmarrësve gjatë zhvillimit të procesit të punës me uniforma pune.
- Me qëllim që të garantojmë një mirëfunksionim të procesit dhe të marrëdhënieve të punës, ne kemi organizuar në mënyrë hierarkike strukturën tonë, duke vendosur dy përgjegjës, të cilët administrojnë, menaxhojnë, referojnë dhe zgjidhin problematikat në ambientin e punës.
- Ne kemi krijuar një Rregullore të Shoqërisë tonë në të cilën kemi parashikuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë edhe kërkesën për ndalimin e çdo forme të diskriminimit në ambientet e punës (neni 7, pika 15, e Rregullores”).

Në lidhje me vijimin e marrëdhënies së punës me ankuesen, ajo ka vazhduar normalisht deri me datë 14 qershor 2022, ku diku rreth përfundimit të kohës ditore të punës, punëmarrësja më ka takuar dhe ka kërkuar një hua. Duke marrë parasysh faktin se zonja zhvillonte rregullisht procesin e punës, i dhashë një shumë prej 40.000 lekësh. Deri në këtë moment çdo gjë ka vijuar normalisht, por pas datës 14 qershor, punëmarrësja nuk u paraqit më në ambientet e punës. Në respektim të kërkesave ligjore por dhe atyre morale, kam pritur 10 ditë që punëmarrësja të kthehej në vendin e punës. Pas kësaj kohe kam vijuar zgjidhjen e marrëdhënieve të njëanshme të marrëdhënies juridike të punës për shkaqe të arsyeshme, pasi punëmarrësja ka braktisur vendin e punës për më shumë se 10 ditë, gjë që faktohet nga formulari i daljes nga puna (sistemi tatimor online) i cili është plotësuar me datë 24 qershor, pra, 10 ditë pas braktisjes së vendit të punës nga punëmarrësja.

Rrjedhimisht, pretendimet e ngritura prej saj për pushimin nga puna për shkaqe diskriminuese janë të pabazuara.

Gjithsesi, duke marrë në konsideratë se raportet e punës ne nuk i kemi cilësuar asnjëherë vetëm si raporte formale/kontraktore por edhe si marrëdhënie njerëzore, jemi të gatshëm për të biseduar dhe zgjidhur miqësisht çdo pretendim të arsyeshëm që mund të lindi nga ankuesja.

Theksojmë se ndër vite në ambientet tona të punës për të gjithë punëmarrësit është krijuar një ambient i përshtatshëm pune dhe në koherencë janë vendosur rregulla për të garantuar bashkëpunimin eficient dhe dashamirës gjatë realizimit të punës”.

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. 944/3 prot., datë 08.09.2022, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore.

Seanca u zhvillua në datë 15.09.2022, në mungesë të subjektit ankues⁴ dhe në praninë e përfaqësuesve të palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, piceri “NARDI”: L.L, pronari i këtij subjekti privat, J. Gj dhe E. H, personi për të cilin ankuesja ka pretenduar se është ngacmuar seksualisht.

Gjatë seancës dëgjimore, palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në dhe që do të shtjellohen në vijim, gjatë arsyetimit të vendimit.

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë e të pafavorshëm të pretenduar nga subjekti ankues.

Bazuar në deklaratimet e provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës dhe kronologjisë së ngjarjeve, rezultoi se:

K. M ka lidhur marrëdhëniet e punës me subjektin privat piceri “NARDI”, me datë 01.10.2021, marrëdhënie kontraktore e cila në mungesë të një kontrate individuale pune të nënshkruar nga palët (punëdhënësi e punëmarrësi/ankuesja) provohet nga formulari i vetëdeklarimit online, në platformën tatimore ESIG02.

Bazuar në dokumentacionin e depozituar nga palët në proces, rezulton që marrëdhënia e punës mes palëve ka zgjatur afërsisht rreth 8 (tetë) muaj dhe ka përfunduar “*de facto*” me datë 24.06.2022, ndërsa “*de jure*” nuk dokumentohet ky moment me dokumentacionin përkatës.

Evidentohet se:

- Dosja personale e ankuses është më mangësi të theksuara të dokumentacionit;
- Nuk rezulton të jetë ndjekur procedura e rregullt ligjore për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen.
- Subjekti piceri “NARDI” nuk ka bërë transparente procedurën e ndjekur me ankuesen për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të, motivacionin e largimit, mënyrën e njoftimit, afateve ligjore apo të ketë respektuar të drejtën e saj si punëmarrëse për t’u dëgjuar para se të merrte masën ekstreme të lërgimit nga puna.

Në mungesë të dokumentacionit shkresor, lidhur me momentin e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, Komisioneri, do t’i referohet datës 24.06.2022, moment i deklaruar në platformën tatimore ESIG02.

Komisioneri, pas analizimit të deklarimeve dhe provave të sjella nga palët, ka vlerësuar se:

- Pretendimi i ankuses që ajo është nagcmuar seksualisht dhe është shqetësuar nga kolegu i punës E.H, mbetet deklarativ dhe i paprovuar, për arsyet poshtëcituar:

⁴ Referuar kuponit postar të marrjes dijeni, subjekti ankues kishte marrë dijeni për njoftimin e seancës dëgjimore nga KMD. Gjithashtu në orën 12:00, datë 15.09.2022, ankuesja u telefonua nga inspektorja e çështjes për konfirmimin e pjesëmarrjes në seancë, por nuk iu përgjigj thirrjes telefonike. Në këto kushte u vijua zhvillimi i seancës pa praninë e saj.

- Nuk është sjellë asnjë provë qoftë dhe rrethanore për sa i takon provimit të këtij fakti nga ana e ankueses. Në këto kushte, Komisioneri nuk mund të shprehet lidhur me ligjshmërinë e këtij pretendimi, për sa kohë ai mbetet i paprovuar.
- Pretendimi i ankueses që punëdhënësi është vënë në dijeni të këtij shqetësimi e ngacmimi seksual të kolegut E.H ndaj saj dhe nga ana e tij nuk janë marrë masa apo veprime për ta zgjidhur situatën; është i pabazuar në fakte dhe prova.
- Ankuesja ka pohuar që nuk ka asnjë provë që të faktojë ngacmimin e kolegut ndaj saj, pasi kanë qenë ngacmime të natyrës verbale dhe jo të dokumentuara me sms apo ndonjë formë tjetër.
- Po ashtu, të natyrës deklarative mbeten edhe thëniet e ankueses që shqetësimin e saj ia ka përcjellë përgjegjësve të picerisë apo dhe pronarit të saj.
- Përfaqësuesit e picerisë “NARDI” kanë kundërshtuar pretendimin e saj, duke u shprehur se për herë të parë me këtë pretendim të ish-punëmarrëses së tyre janë njohur përmes shkresës së Komisionerit, dhe se ankuesja asnjëherë nuk e ka shprehur këtë pretendim para punëdhënësit (as pronarit, as përgjegjësve të picerisë) as verbalisht, as në ndonjë formë tjetër.
- E. H, personi për të cilin ankuesja kishte paraqitur ankesën për shqetësim e ngacmim seksual ndaj saj, ishte i pranishëm në seancën dëgjimore të datës 15.09.2022, dhe pohoi se kishte ardhur për t’u ballafaquar me ankuesen dhe u shpreh se asnjëherë as nuk i ka shkruar në mendje një gjë e tillë, edhe për faktin se ai është shumë më i ri në moshë se znj. M dhe se gjithmonë komunikimi mes tyre në ambjetin e punës ka qenë krejtësisht normal si me çdo punonjës tjetër të picerisë. E. H u shpreh se është ndjerë i surprizuar me këtë pretendim të ankueses dhe se nuk arrin të kuptojë qëllimin e saj për këtë pretendim.

Referuar “Rregullores së Shoqërisë, piceri “NARDI”, në nenin 5 të saj, ka përcaktuar rregulla të deytueshme për t’u zbatuar nga të gjithë punëmarrësit që ushtrojnë procesin e punës pranë këtij subjekti.

Struktura organizative e Shoqërisë⁵, përbëhet nga:

- Sipërmarrësi;
- Përgjegjësit e picerisë (2 përgjegjës);
- Grupi i punëmarrësëve.
- Në këtë Rregullore është parashikuar në mënyrë të shprehur kërkesa për ndalimin e çdo forme të diskriminimit në ambientet e punës (neni 7, pika 13 e 15, e Rregullores).

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar, neni 1 sipërcituar dhe neni 3/1, parashikojnë se: *“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”*.

⁵ Neni 6, i Rregullores.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me parashikimet ligjore ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e ankuesit, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

Kodi i Punës, i ndryshuar⁶, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/subjektit privat, në këtë rast picerisë “NARDI”, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, për shkakun e pretenduar prej saj.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: *“ Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre ”.*

LMD në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacion në përmbushjen e detyrave të tij”.*

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Në nenin 12/1/c)/2 të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimit, përfitimit 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 përkundërt një punëmarrësi ose një kërkuesi për punë ose midis punëmarrësve”.*

Në nenin 13, të LMD-së, përcaktohen detyrimet e punëdhënësit, duke parashikuar, në pikën 1, të tij, se:

⁶Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton se: *“10. 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”.*

“ 1. Punëdhënësi është i detyruar:

- a) të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloji 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 dënjës;
- 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”.

Zakonisht i takon personit që ngre pretendimin të bindë organin vendimmarrës për ndodhinë e diskriminimit. Megjithatë, mund të jetë veçanërisht e vështirë të demonstrohet se trajtimi i diferencuar ndodhi për shkak të një karakteristike të mbrojtur të veçantë. Kjo ndodh ngaqë motivi pas trajtimit të diferencuar shpesh ekziston vetëm në mendjen e “shkelësit”. Për shkak se “shkelësi” i pretenduar është në posedim të informacionit të nevojshëm për të provuar një pretendim, ligji për mbrojtjen nga diskriminimi lejon që barra e provës të ndahet me “shkelësin” e pretenduar⁷. Parimi i ndarjes së barrës së provës është i përcaktuar në të drejtën e BE-së⁸, në KEDNJ, në legjislacionin kombëtar: Kodin e Procedurës Administrative dhe LMD.

Barra e ndarë e provës nënkupton faktin që, subjekti ankues duhet të sjellë prova të mjaftueshme për të treguar se trajtimi diskriminues mund të ketë ndodhur. Kjo do të ngrejë prezumimin e diskriminimit, të cilin subjekti ndaj të cilit ngrihet pretendimi, më pas duhet ta hedhë poshtë.

Bazuar në nenin 82, pika 2 të Kodit të Procedurave Administrative, përcaktohet se: “Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.

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”.

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.

⁷ Shpjegimi sipas “Manualit për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi” (Handbook / FRA) 2010.

⁸ Praktika e GJEDNJ-së është të shohë të gjitha provat në tërësi, duke u bazuar në faktin se është shteti ai që shpesh ka në kontroll shumicën e informacionit të nevojshëm për të provuar një pretendim.

Sa më sipër, ankuesja 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.

Në këto kushte, KMD, vë në dukje faktin se për shqyrtimin e kësaj ankese nuk ekzistojnë indicie të mjaftueshme për të filluar një procedim administrativ. Në parim, duhet të ekzistojnë fakte dhe prova konkrete që dëshmojnë për trajtim të pabarabartë apo të padrejtë, për të iniciuar një hetim administrativ.

Subjekti ankues nuk solli asnjë fakt apo provë që *së pari*, të faktonte e vërtetonte ngacmimin seksual të punonjësit E. H ndaj saj, dhe *së dyti*, që eprorët e saj (përgjegjësit) apo pronari i picerisë kundrejt të cilit ka pretenduar dhe diskriminimin, të kishin dështuar në marrjen e masave për ndreqjen e situatës, për sa kohë ajo nuk ka provuar ata janë vënë në dijeni të pretendimit të ankuses dhe për më tepër pastaj që nuk kanë marrë masa apo të kenë vepruar në disfavor të saj.

Për rrjedhojë, në mungesë të këtij fakti, nuk mund të krijohet prezumimi i diskriminimit ndaj saj, për shkak të mosmarrjes së masave e moszgjidhjes së kësaj problematike, për të cilën fillimisht duhet ta adresonte pranë eprorëve. Në kushtet e mungesës së fakteve e provave konkrete, pretendimi i ankuses mbetet në kuadër deklarativ, njëlloj sikurse edhe kundërthëniet e palës kundrejt të cilës ankuesja ka paraqitur ankesën e saj, të cilët kanë mohuar të kishin dijeni lidhur me këtë pretendim të znj. M.

Në LMD, “Shqetësimi”⁹ dhe “Ngacmimi seksual”¹⁰ konsiderohen si diskriminim kur kanë të bëjnë me sjellje të natyrës së padëshirueshme, e cila ka për qëllim apo pasojë shkeljen e dinjitetit të personit dhe krijimin e ambientit frikësues, armiqësor, degradues, nënçmues apo fyes, sipas shkaqeve të mbrojtura. Këtu përfshihet sjellja e padëshiruar me natyrë seksuale dhe/ose psikologjike, por pa u kufizuar vetëm në të.

Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për Barazinë Gjinore në Shqipëri”, (në vijim referuar me akronimin LBGJ), në nenin 18¹¹ të tij, ka parashikuar se:

- “1. Çdo diskriminim, ngacmim apo shqetësim seksual në vendin e punës nga punëdhënësi dhe/ose punëmarrësi është i ndaluar.
2. Punëdhënësi, për të mbrojtur punëmarrësit nga diskriminimi, ngacmimi e, veçanërisht, nga shqetësimi seksual, detyrohet:

⁹ Pika 13, e nenit 3, të LMD-së përcakton se: “ “Shqetësim” është ajo formë e diskriminimit 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 apo efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues a ofendues për atë person, si dhe në rastin e një trajtimi më pak të favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cënuar ndaj një sjelljeje të tillë”

¹⁰ Pika 14, e nenit 3, të LMD-së, përcakton se: “ “Shqetësim seksual” është ajo formë diskriminimi që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, verbale ose joverbale, e natyrës seksuale, e cila ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues a ofendues për të”.

¹¹ “Përgjegjësitë e punëdhënësit për mbrojtjen e punëmarrësit nga diskriminimi, ngacmimi dhe shqetësimi seksual”.

a) të marrë masa parandaluese dhe të përcaktojë masa (sanksione) disiplinore në rregulloren e brendshme, për ndalimin e ngacmimeve dhe të shqetësimeve seksuale ndaj punëmarrësit, në përputhje me këtë ligj;

b) nëse merr dijeni, në mënyrë të tërthortë ose me ankesë nga një punëmarrës, i cili pretendon se është diskriminuar, ngacmuar ose shqetësuar seksualisht nga një punëmarrës tjetër, pasi bindet, merr masat e duhura organizative për ndalimin e vazhdimin dhe parandalimin e diskriminimit, të ngacmimit ose shqetësimit seksual dhe zbaton sanksionet disiplinore;

c) të informojë të gjithë punëmarrësit për ndalimin e diskriminimit, të ngacmimit dhe shqetësimit seksual në vendin e punës.

3. Punëdhënësi vendos në kontratën kolektive të punës rregulla për të parandaluar diskriminimin për shkak të gjinisë dhe për mënyrën e zgjidhjes së ankesave të bëra prej personave të dëmtuar nga akte të tilla.

4. Çdo marrëveshje individuale ose kontratë kolektive, që vjen në kundërshtim me dispozitat e këtij ligji, është e pavlefshme.

5. Dispozitat e këtij ligji i shtrijnë efektet e tyre edhe tek të vetëpunësuarit, si dhe për punëmarrësit, për punët që kryhen në kushtet e shtëpisë”.

Përkufizimi që jepet në LMD, ku përcaktohet kompetenca e Komisionerit edhe për të monitoruar e shqyrtuar rast pas rasti nëse ka shkelje të LBGJ; është i ngjashëm me dispozitën e korrespondimit në Direktivën e Reformimit të BE-së. “Ngacmim seksual” nënkupton cilëndo formë të sjelljes së padëshiruar verbale, jo verbale, apo fizike me natyrë seksuale, me qëllim apo pasojë prekjen apo shkeljen e dinjitetit të një personi, dhe për të krijuar një mjedis frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues apo fyes.

Në përputhje me direktivat e BE-së¹² për mbrojtjen nga diskriminimi, ngacmimi do të konsiderohet si diskriminim kur:

- ndodh një sjellje e padëshiruar e lidhur me një shkak të mbrojtur;
- me synimin ose pasojën e dhunimit të dinjitetit të një personi;
- dhe/ose duke krijuar një mjedis frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues ose fyes.

Direktivat për Barazinë Gjinore¹³ e përcaktojnë ngacmimin seksual si një lloj të posaçëm diskriminimi, ku sjellja e padëshiruar “verbale, jo-verbale, ose fizike” është me natyrë seksuale.

Në përputhje me këtë përkufizim, nuk ka nevojë që një krahasues të provojë ngacmimin. Kjo në të vërtetë reflekton faktin se ngacmimi në vetvehte është i gabuar për shkak të formës që merr (abuzim verbal, jo-verbal ose fizik) dhe efekti i mundshëm që mund të ketë (dhunimi i dinjitetit njerëzor).

Po ashtu, Kodi i Punës ndalon ngacmimet seksuale në vendin e punës. “Shqetësim seksual” është çdo formë e padëshiruar sjelljeje, e shprehur me fjalë ose veprime fizike e simbolike, me natyrë

¹² Neni 2(3); Direktiva për Barazinë në Punësim, Neni 2(3); Direktiva e trajtimit të Barabartë Gjinor në lidhje me aksesin dhe ofrimin e Mallrave dhe Shërbimeve, Neni 2(c); Direktiva për Barazinë Gjinore (e rishikuar), Neni 2(1)(c).

¹³ Direktiva e trajtimit të Barabartë Gjinor në lidhje me aksesin dhe ofrimin e Mallrave dhe Shërbimeve, Neni 2(d); Direktiva për Barazinë Gjinore (e rishikuar), Neni 2(1)(d).

seksuale, e cila ka për qëllim ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal, në mënyrë të veçantë kur krijon një mjedis kërcënues, armiqësor, poshtërues, përçmues ose fyes, që kryhet nga punëdhënësi kundrejt një punëmarrësi, një punëkërkuar për punë ose midis punëmarrësve. Punëdhënësi ndalohet të ngacmojë punëmarrësit me veprime, të cilat kanë për qëllim ose sjellin si pasojë degradimin e kushteve të punës, në një shkallë të tillë që mund të çojë në cënimin e të drejtave dhe dinjitetit të personit, në dëmtimin e shëndetit të tij fizik ose mendor ose në dëmtimin e të ardhmes së tij profesionale.

Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë, duhet të paraqesë fakte që provojnë ngacmimin e tij dhe më pas i takon personit, ndaj të cilit adresohet ankesa, të provojë se veprimet e tij/saj nuk kishin për qëllim ngacmimin, si dhe të tregojë elementet objektive, të cilat nuk kanë të bëjnë me ngacmimin ose shqetësimin.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri konstaton se, subjekti ankues nuk ka arritur të provojë dhe të krijojë bindjen përpara KMD se ajo është shqetësuar apo ngacmuar seksualisht nga ana e kolegut E. H, që ajo të ketë njoftuar e vënë në dijeni punëdhënësin e saj, dhe që si rezultat i mosveprimeve të këtij të fundit, asaj t'i jetë imponuar të punojë në një ambjent pune frikësues, armiqësor, nënçmues apo fyes dhe degradues, apo që të ketë njoftuar e vënë në dijeni punëdhënësin në mënyrë që ai të merrte masa për rregullimin e situatës, e ndalimin e ngacmimit ndaj saj.

Komisioneri, gjatë shqyrtimit të kësaj çështjeje, në kontekst të vlerësimit të provave, fakteve e deklarimeve të palëve, ka patur në konsideratë edhe disponibilitetin e palëve për të sqaruar pozicionin e qëndrimin e tyre, lidhur me sa është pretenduar nga ankuesja.

Për sqarimin e fakteve, pretendimeve e rrethanave që kanë lidhje me shqyrtimin e ankesës, Komisioneri, bazuar në parashikimet e LMD-së¹⁴, kur e sheh të përshtatshme, zhvillon një seancë dëgjimore dhe fton palët e intyresuara në këtë proces.

Në këtë kuadër, lidhur me këtë ankesë Komisioneri vlerësoi të arsyeshme zhvillimin e një seance, për vetë rëndësinë dhe sensibilitetin e ankesës, por edhe për shkak të kompleksitetit të saj, shkaktuar nga qëndrimet diametralisht të kundërta të palëve (fjala kundër fjalës), dhe në mungesë totale të fakteve apo indicieve të tjera, si: regjistrim kamerash, video, sms apo mesazhe të tjera të shkruara apo zanore, apo dhe mungesa e ndonjë dëshmie të vërtetë mbështetëse ndaj ankuses. Të gjitha këto rrethana e bënë të domosdoshme zhvillimin e seancës dëgjimore, faqe palëve, në mënyrë që Komisioneri të krijonte bindje të brendshme të plotë për ankesën.

Për sa më lart, ankuesja është njoftuar, ka marrë dijeni¹⁵ për të qenë në seancën dëgjimore, dhe nuk ka dhënë asnjë arsye për mosprezencën e saj, duke hequr dorë nga kjo e drejtë: për të shpjeguar,

¹⁴ Pika 8, neni 33, i LMD-së.

¹⁵ Referuar kuponit postar të marrjes dijeni, subjekti ankues kishte marrë dijeni për njoftimin e seancës dëgjimore nga KMD dhe nuk ka njoftuar për mospjesëmarrje e saj në seance. Në orën 12:00, datë 15.09.2022, ankuesja u telefonua nga inspektorja e çështjes për konfirmimin e pjesëmarrjes në seancë, por nuk iu përgjigj thirrjes telefonike.

përgjigjur e ballafaquar me palët (pronarin/punëdhënësin dhe kolegun E. H, ndaj të cilit është ankuar).

Shpërfillja e seancës dëgjimore nga ankuesja, pa asnjë shkak, përveçse i ka hequr asaj të drejtën për t'u dëgjuar e ballafaquar, (sjellje kjo jo korrekte e serioze); në mungesë edhe të provave e fakteve apo indicieve të tjera, ka krijuar dyshime të arsyeshme dhe mosbindje të brendshme tek Komisioneri, lidhur me bazueshmërinë e paprovueshmërinë e pretendimit të saj.

Bazuar në sa mësipër, Komisioneri vlerëson se, në këto kushte bazuar mbi të dhënat e provat që disponon, nuk mund të shprehet se subjekti ankues i është nështruar shqetësimit apo ngacmimit të natyrës seksuale nga ana e punonjësit E.H.

Për rrjedhojë, Komisioneri gjykon se subjekti ankues nuk është ekspozuar para një trajtimi diskriminues për shkak të gjinisë¹⁶ së saj nga ana e punëdhënësit.

Pasojat e ardhura si rezultat i konflikteve me natyrë pune me punëdhënësin si dhe pretendimi i ankuses për zgjidhjen e paligjshme të marrëdhënies së punës nga ana e Shoqërisë, nuk mund të vlerësohen si sjellje diskriminuese nga ana e punëdhënësit, për sa kohë nuk provohet se kanë ardhur si pasojë e ndonjë shkakut të mbrojtur në LMD dhe as si rezultat i shqetësimit apo ngacmimit me natyrë seksuale nëpërmjet sms në drejtim të saj, sikundër ishte pretenduar nga subjekti ankues.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” në nenin 3, pikat 1 dhe 3, si: “1. Çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi. 3. Shqetësim” është ajo formë e diskriminimit 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 apo efekt cënimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues a ofendues për atë person, si dhe në rastin e një trajtimi më pak të favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë”.

Në nenin 12/1/c) të Ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikohet se: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimit, 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”.

¹⁶Përfshirë edhe pretendimin e ankuses për moshën e gjendjen martesore të saj.

Për sa më sipër, në referencë të nenit 7, pika 1 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri gjykon se pronari i Shoqërisë/picerisë “NARDI” nuk ka ndërmarrë veprime që e kanë ekspozuar subjektin ankues ndaj një trajtimi të pabarabartë apo të padrejtë, në shkelje të LMD, lidhur me pretendimin e saj për ngacmim apo shqetësim me natyrë seksuale.

Në mungesë të provimit të pretendimeve të ankueses për shqetësim dhe ngacmim seksual nga ana e punëdhënësit, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese nga ana e punëdhënësit, për shkaqe gjinore (*përfshirë edhe pretendimin e ankueses për moshën e gjendjen martesore të saj, që lidhen me gjininë e saj në këtë rast*), të pretenduara nga ankuesja.

Megjithatë, Komisioneri gjatë procedurës hetimore të ndjekur gjatë shqyrtimit të kësaj çështjeje ka konstatuar se në marrëdhënien kontraktuale mes punëmarrëses, znj.M dhe punëdhënësit/pi ceri “NARDI” ka parregullsi të natyrës proceduriale.

Kështu, evidentohet se nuk ka një kontratë individuale të nënshkruar mes ankueses (punëmarrësit) dhe piceri “NARDI” (punëdhënësit).

Megjithatë, Komisioneri vlerëson se, Kodi i Punës, ka sanksionuar në mënyrë të qartë se, megjithëse punëdhënësi, (pas kalimit të një afati 8 ditor nga lidhja e kontratës në mënyrë verbale) ka detyrimin të hartojë me shkrim kontratën e nënshkruar prej të dyja palëve, mos hartimi i këtij dokumenti nuk çënon vlefshmërinë e marrëdhënies së punës mes dy palëve, por sjell penalitete për punëdhënësin për të paguar gjobë pranë organeve përgjegjëse që kanë kompetencë verifikimin e këtyre fakteve. Pra, mungesa e formalizimit të kontratës së punës nuk sjell pavlefshmërinë e saj, formalizimi i saj nuk kërkohet për efekt vlefshmërie “ad substantum” por për efekt provueshmërie “ad probationem”¹⁷.

Rezulton gjithashtu, se nuk është zbatuar procedura ligjore lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen, sa i takon njoftimit, lajmërimit në respektim të afateve ligjore sipas përcaktimeve të Kodit të Punës, të drejtës së saj për t’u njohur me motivacionin e largimit si dhe për t’u dëgjuar e mbrojtur efektivisht në këtë procedurë të ndjekur kundrejt saj.

Përsa i takon pretendimeve për paligjshmëri lidhur me mungesën e formalizimit të anës juridike në marrëdhëniet e punës apo parregullsitë e natyrës proceduriale lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës nga ana e punëdhënësit, nëse ankuesja do të ketë të tilla, Komisioneri i sugjeron se mund t’i ndjekë gjyqësisht.

Pasojat e ardhura si rezultat i konflikteve me natyrë pune me punëdhënësin si dhe pretendimi i ankueses për zgjidhjen e paligjshme të marrëdhënies së punës nga ana e picerisë “NARDI”, nuk mund të vlerësohen si sjellje diskriminuese nga ana e punëdhënësit, për sa kohë nuk provohet se kanë ardhur si pasojë e ndonjë shkakut të mbrojtur në LMD dhe as si rezultat i shqetësimit apo ngacmimit me natyrë seksuale në drejtim të saj, sikundër ishte pretenduar nga subjekti ankues.

¹⁷ M. Semini “E drejta e detyrimeve”, Pjesa e pergjithshme 2000, fq -83

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenet 1, 3/13/14, neni 7/1, neni 12/1/c), nenin 32, pika 1/a), c), si dhe nenin 33, pika 10 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 mosdiskriminimit të K. M, nga ana e pronarit të subjektit privat, piceri “NARDI”, në të drejtën për punësim, për shkaqet e pretenduara prej saj.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA