



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 466/1 prot.

Tiranë, më 30.03.2023

**V E N D I M**

**Nr. 48, Datë 30.03.2023**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi shqyrtoi ankesën nr. 155, datë 06.10.2022, të V.LI kundër Autoritetit Kombëtar të Ushqimit (AKU), në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “*moshës*<sup>1</sup>” dhe “*çdo shkak tjetër*<sup>2</sup>”.

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

**K O N S T A T O I:**

**I. Parashtimi i fakteve sipas subjektit ankues.**

Sipas shpjegimeve të dhëna, subjekti ankues në mes të tjerash informon se: “Prej 6 vitesh punon si inspektore veterinerë në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU. Me datë 30.8.2022 në mënyrë të befasishme pa asnjë paralajmërim e komunikim, kam marrë në dorëzim Urdhrin nr. 5167, datë 30.8.2022 “Për lirim dhe emërim në detyrë” sipas të cilit transferohem nga Drejtoria e Përgjithshme e AKU në Drejtorinë Rajonale të AKU, Kukës me pozicionin si inspektore në Sektorin e Kontrollit në Pikat e Inspektimit Kufitar, duke ndryshuar edhe kategorinë e pagës në IV-a. Kjo vendimarrje bëhet bazuar në Kodin e Punës, VKM nr. 708, datë 09.09.2020 “Për organizimin e funksionimin e AKU” dhe Rregulloren e Brendshme “Për organizimin e funksionimin e AKU”, të miratuar me Urdhërin nr. 297, datë 23.6.2022 të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural.

<sup>1</sup> Ankuesja ka lindur në datë 15.03.1970.

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

*Menjëherë në datë 31.08.2022, në mënyrë shkresore i parashtrova me lutje ankimin ndaj urdhrit, duke arsyetuar në rrafshin praktik, logjik e ligjor, pamundësinë objektive për të vijuar punën 200 km larg familjes, pabazueshmërinë e urdhrit dhe shkeljen haptazi të legjislacionit të punës përmes nxjerrjes së këtij urdhri si dhe shqetësimin shumë të madh psikologjik që më shkaktuan.*

*Ditë më pas, reagues lidhur me ankesën e bërë dhe më njoftuan për takim në AKU, takim i cili u zhvillua me datë 12.9.2022 me punonjësen Xh.G, por përveçse shprehu vlerësime për punën dhe mirëkuptim për ankesën, parimisht më dha shpresë për zgjidhje, por asgjë më shumë (nuk u mbajt protokoll takimi).*

*Për arsye shëndetësore nuk kam patur mundësi të paraqitem në punë, për rrjedhojë i kam njoftuar menjëherë në kohë për rekomandimet e dokumentet mjeksorë. Siç evidentova më lart dhe siç është arsyetuar në ankimin e bërë, transferimi i marëdhënies të punës në mbi 200 km larg familjes, larg banimit e shoqëruar edhe me uljen e pagës, është tërësisht i kundërligjshëm.*

*Ky trajtim që më është bërë mua në punë, përveçse haptazi i kundërligjshëm është trajtim i pashoq, nuk di që ti ketë ndodhur asnjë tjetri as nga kjo drejtoreshë e jo më të tjerë më parë. Përmes urdhrit të transferimit, është e qartë që Drejtoresha e Përgjithshme ka dashur të realizojë largimin tim nga puna (pasi paga e inspektorit të AKU Kukës nuk përballon shpenzimet e udhëtimit vajtje ardhje çdo ditë, ndërsa gjykimi se unë duhet të marr shtëpi me qira në Kukës përbën absurd por as kështu nuk përballohet jetesa atje)”.*

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe ndërprerjen e gjendjes së diskriminimit ndaj saj.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

Bazuar në nenin 7, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi, garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose 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 personash.

Pas analizimit paraprak të ankesës, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 1338/1, datë 07.10.2022, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga AKU, për ankesën e bërë nga V.LI.

Me shkresën nr. 5918/1, datë 19.10.2022, AKU, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Autoriteti Kombëtar i Ushqimit e ushtron veprimtarinë e tij në të gjithë territorin e vendit dhe ka fushë përgjegjësie sigurinë e ushqimit dhe ushqimit për kafshë në të gjithë zinxhirin e saj, sigurinë e shëndetit të kafshëve në pikat kufitare dhe shëndetit të bimëve e të produkteve bimore kur ato kanë dalë në treg. Pas hyrjes në fuqi të Ligjit 16/2020 “Për disa ndryshime dhe shtesa në Ligjin 9863/2008 “Për Ushqimin”, i ndryshuar, marrëdhëniet e punës për të gjithë punonjësit rregullohen sipas Kodit të Punës. Bazuar në parashikimet e Kodit të Punës, si dhe në Kreu III, pika 8/j, të VKM nr. 708, datë 09.09.2020 “Për Organizimin dhe Funksionimin e Autoritetit Kombëtar të Ushqimit”, Drejtori i Përgjithshëm në cilësinë e punëdhënësit emëron nëpunësit dhe personelin e nevojshëm, në përputhje me Kodin e Punës. Në rastin konkret, pas krijimit të pozicionit vakant (për shkak të plotësimit të moshës për pension pleqërie të inspektorit), Inspektor në Sektorin e Kontrollit në Pikat e Inspektimit Kufitar në Drejtorinë Rajonale të AKU-së, Qarku Kukës, është emëruar në këtë pozicion V.LI, për shkak të numrit të pamjaftueshëm të punonjësve të kësaj drejtorie dhe njohurive specifike dhe përvojës në punë që zotëron V.LI, si punonjëse e Drejtorisë së Përgjithshme të AKU, duke filluar nga data 21.12.2016. Emërimi është kryer duke mbajtur parasysh përballimin e dinamikës së punës në Sektorin e Kontrollit në Pikën e Inspektimit Kufitar Morinë të AKU Kukës, si një prej pikave kufitare më të rëndësishme për kontrollin e ushqimit dhe ushqimit për kafshë dhe shëndetit të kafshëve. Referuar të dhënave të Sektorit të Koordinimit të Kontrollit të Ushqimit dhe Ushqimit për Kafshë dhe Operatorëve të Biznesit Ushqimor në Drejtorinë e Menaxhimit të Riskut dhe Koordinimit të Kontrollit Zyrtar në Drejtorinë e Përgjithshme të Autoritetit Kombëtar të Ushqimit, rezulton se, V.LI nuk është as punonjësi më i vjetër në moshë dhe as punonjësi më i ri i atij sektori. Në tabelën e mëposhtme jepet informacioni lidhur me moshën e të gjithë punonjësve të sektorit, përfshirë punonjësit të cilët përmbushin kriteret për t’u emëruar si ankuësja.*

| Përgjegjës     | Inspektor   | Inspektor      | Inspektor  | Inspektor      | Inspektor      | Inspektor  | Inspektor  | Inspektor  | Ankuësja       |
|----------------|-------------|----------------|------------|----------------|----------------|------------|------------|------------|----------------|
| <b>M.J</b>     | <b>GJ.P</b> | <b>M.S</b>     | <b>L.I</b> | <b>E.D</b>     | <b>B.K</b>     | <b>B.O</b> | <b>G.H</b> | <b>A.K</b> | <b>V.LI</b>    |
| <b>54 vjeç</b> | 63 vjeç     | <b>54 vjeç</b> | 54 vjeç    | <b>53 vjeç</b> | <b>50 vjeç</b> | 41 vjeç    | 31 vjeç    | 25 vjeç    | <b>52 vjeç</b> |

*Pozicioni i punës së ankuësës në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU, është plotësuar nëpërmjet emërimit në këtë pozicion të një punonjësi aktual znj. M.S<sup>3</sup>, e cila është liruar nga pozicioni Inspektore në Sektorin e Licencimit dhe Dokumentacionit në Drejtorinë e Menaxhimit të Riskut dhe Koordinimit të Kontrollit Zyrtar në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU dhe është emëruar si Inspektore në Sektorin e Koordinimit të Kontrollit të Ushqimit dhe Ushqimit për Kafshë dhe Operatoreve të Biznesit Ushqimor pranë të njëjtës drejtori. Rasti i emërimit të ankuësës nuk është i vetmi, pasi edhe punonjës të tjerë të Drejtorisë së Përgjithshme apo të Drejtorive*

<sup>3</sup> Znj. M.S ka filluar marrëdhëniet e punës në AKU, në datë 01.04.2010.

*Rajonale janë emëruar në drejtori të tjera, dokumentacion të cilin do e gjeni bashkëlidhur kësaj shkrese”.*

Në kundërshtim të shkresës së AKU, subjekti ankues me shkresën datë 25.10.2022, në mes të tjerash ka parashtruar se: *“Sipas përgjigjes së dhënë, AKU evidenton pa ia kërkuar askush si detaj se që prej vitit 2020 punonjësit e AKU trajtohen sipas Kodit të Punës dhe se drejtori ka kompetencë ti emërojë ata – duke demonstruar qartazi arrogancën dhe mendësinë e saj se drejtori mund ti emërojë e shkarkojë, transferojë apo ulë në detyrë si të dojë e kur të dojë pa asnjë proces ligjor punonjësit e AKU – siç në fakt ka vepruar në rastin tim. Është e vërtetë që në vendin tim të punës ka emëruar një punonjëse tjetër të AKU që ishte e emëruar tek miratimi i licencave dhe pasi hapi këtë vend pune (te licencat) menjëherë punësoi një punonjës të ri nga jashtë institucionit. Si reflektim të ankesave të bëra, në bazë të njoftimit që mora të dielën nga asistentja e saj, dje me datë 24.10.2022 pata një takim me Drejtoreshën e AKU, i cili zgjati rreth 15 minuta”.*

- Me shkresën nr. 1338/4, datë 31.10.2022, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, kërkoi informacion shtesë dhe kopje të dokumenteve të poshtë cituara:
  - Argumentimin lidhur me pretendimet e subjektit ankues, të bëra me e-mail-in datë 25.10.2022.
  - Kopje të dokumentit të kriterit/eve, mbi të cilat është bërë vlerësimi i punonjësit/es i/e cili/a do transferohej dhe tabelës së vlerësimit.
  - Informacion të pagës bruto dhe neto të punonjësës V.LI në pozicionin si Inspektor në Sektorin e Koordinimit të Kontrollit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë dhe Operatoreve të Biznesit Ushqimor në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU dhe të pagës bruto dhe neto në pozicionin Inspektor në Sektorin e Kontrollit në Pikat e Inspektimit Kufitar në Drejtorinë Rajonale të AKU, Qarku Kukës.
  - Kopje të procesverbalit të mbajtur mes palëve në takimin e datës 24.10.2022 (nëse ka).
  - Informacion nëse AKU mbulon apo rimbursion shpenzime për punonjësit që transferohen jashtë vendbanimit. Nëse po, kopje të dokumentit ligjor.

Me shkresën nr. 5918/3, datë 11.11.2022, AKU informoi Komisionerin se: *“V.LI në pozicionin si Inspektore në Sektorin e Koordinimit të Kontrollit të Ushqimit dhe Ushqimit për Kafshë dhe Operatoreve të Biznesit Ushqimor në Drejtorinë e Menaxhimit të Riskut dhe Koordinimit të Kontrollit Zyrtar në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU, kategoria III-b, paga neto është 62.660 lekë. Ndërsa në pozicionin si Inspektor në Sektorin e Kontrollit në Pikat e Inspektimit Kufitar në Drejtorinë Rajonale të AKU-së, Qarku Kukës, kategoria IV-a, dhe paga neto është 55.830 lekë. Informojmë se AKU nuk mbulon apo rimbursion shpenzime për punonjësit që transferohen jashtë vendbanimit”.*

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 1338/6, datë 15.12.2022 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 23.12.2022, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces, si dhe kërkoi kopje e dokumentacionit, si më poshtë:
  - Kopje të dokumentit të kriterit/eve, mbi të cilat është bërë vlerësimi i punonjësit/es i/e cili/a do transferohej dhe tabelës së vlerësimit.
  - Kopje të procesverbalit të mbajtur mes palëve në takimin e datës 24.10.2022.

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: subjektit ankues, V.LI dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësuesve me autorizim nr. 5918/5, datë 23.12.2022, të AKU, znj. Xh.G, me detyrë Përgjegjës në Sektorin e Burimeve Njerëzore dhe Arkiv-Protokollit dhe znj. A.H me detyrë Përgjegjës në Sektorin e Ankesave Administrative dhe Gjyqësore.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, u njoftuan palët se seanca dëgjimore do të regjistrohej dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor dhe me e-mail me KMD-në, të cilat do të shtjellohen në vijim, gjatë arsytimit të vendimit.

Në vijim të detyrave të lëna gjatë seancës dëgjimore, AKU në datë 17.01.2023, depozitoi pranë KMD-së dokumentacionin e kërkuar gjatë seancës dëgjimore.

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

Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 1 sipërcituar dhe nenin 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”*.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

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”.*

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i ndryshuar, 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 informacionin në përmbushjen e detyrave të tij”.*

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet 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: ... 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.”*, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në gjendjen shëndetësore, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, *duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës.*

#### **A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm.**

*Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion nga palët, rezulton se:*

Me Urdhrin nr. 5345, datë 15.12.2016 të AKU, V.Ll është emëruar në pozicionin si Inspektore në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me Origjinë Shtazore dhe Operatoreve të Biznesit pranë Drejtorisë së Menaxhimit të Riskut dhe Koordinimit të Inspektimit, Drejtoria e Përgjithshme e AKU-së, me Kategorinë e pagës III-b.

Me Urdhrin nr. 5167, datë 30.08.2022 të AKU, *“Për lirim dhe emërim në detyrë”*, është urdhëruar:

- 1. Lirimin nga detyra për V.Ll nga pozicioni Inspektor në Sektorin e Koordinimit të Kontrollit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë dhe Operatorëve të Biznesit Ushqimor në Drejtorinë e Menaxhimit të Riskut dhe Koordinimit të Kontrollit Zyrtar në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU, duke filluar nga data 31.08.2022.*
- 2. Emërimin në detyrën e re në pozicionin Inspektor në Sektorin e Kontrollit në Pikat e Inspektimit Kufitar në Drejtorinë Rajonale të AKU-së, Qarku Kukës, duke filluar nga data 01.09.2022.*
- 3. Kategoria e pagës në pozicionin e ri është IV-a.*

Ankuesja me shkresën me lëndë *“Lutje”*, drejtuar Drejtores së Përgjithshme të AKU, të protokolluar me nr. 5192, datë 31.08.2022, ka kërkuar rishikimin e urdhrit pasi ishte i padrejtë

por dhe i pamundur për tu zbatuar nga ana e saj dhe ka kërkuar takim me drejtoreshën për të dhënë shpjegimet e saja.

Referuar shkresën nr. 5167/1, datë 24.10.2022 “Minuta takimi”, të AKU, rezulton se në datë 24.10.2022 mes palëve është zhvilluar një takim, në të cilën Drejtorja e AKU i ka shpjeguar V.LI se ndryshimi i pozicionit të punës është bërë për nevoja institucionale dhe bazuar në kërkesat e V.LI për të kaluar në terren.

Referuar deklaratimeve të bëra nga palët gjatë seancës dëgjimore, por dhe raporteve mjekësore të vënë në dispozicion të KMD-së, rezulton se ankuesja për shkak të gjendjes shëndetësore nuk është paraqitur për të filluar detyrën në Pikën e Inspektimit Kufitar në Drejtorinë Rajonale të AKU-së, Qarku Kukës.

Subjekti ankues pretendon se transferimi i saj është i pabazuar në ligj dhe se punëdhënësi kishte mundësi që të emëronte punonjës të tjerë në Drejtorinë Rajonale të AKU Kukës dhe se ky emërim është bërë për shkak të moshës së saj.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi në mënyrë të përsëritur ka kërkuar informacion nga AKU mbi kriteret e përdorura dhe arsyet për emërimin e ankuses në pikën doganore Kukës.

Në përgjigje të informacionit të kërkuar nga Komisioneri dhe pretendimit të ankuses, AKU informoi se, emërimi i V.LI është bërë për shkak të numrit të pamjaftueshëm të punonjësve të kësaj drejtorie dhe njohurive specifike dhe përvojës në punë që zotëron ajo.

Gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore, përfaqësuesit e AKU, deklaruan<sup>4</sup> se ndryshimi i pozicionit të punës së ankuses është bërë për shkak të arsimit, për shkak të kërkesës verbale që ka bërë V.LI për të punuar në terren dhe për shkak të nevojës institucionale të këtij momenti.

Lidhur me argumentimin e AKU-së, Komisioneri vlerëson se:

- Momenti i ndryshimit të pozicionit të punës të ankuses nga Inspektore në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU në Inspektore në Sektorin e Kontrollit në Pikat e Inspektimit Kufitar në Drejtorinë Rajonale të AKU-së, Qarku Kukës, është në fakt ndërprerje e kontratës të punës, pasi kanë ndryshuar elementët e saj.

Ndryshimi i pozicionit të punës së ankuses ka sjellë si pasojë edhe ndryshimin e kushteve të kontratës të punës në dëm të saj, pasi i ka ndryshuar kategorinë e pagës<sup>5</sup> dhe vendin e punës, në mënyrë të njëanshme dhe pa pëlqimin e ankuses, çka në fakt është dhe zgjidhje e marrëdhënieve të punës.

<sup>4</sup> Referuar deklaratimit të bërë gjatë seancës dëgjimore, min: 01.05.30.

<sup>5</sup> Referuar shkresës nr. 5918/3, datë 11.11.2022 të AKU, rezulton se, kategorinë e pagës së pozicionit të punës Inspektor në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU është III-b, ndërsa kategorinë e pagës e pozicionit Inspektor në Drejtorinë Rajonale të AKU-së, Qarku Kukës është IV-a.

Me anën e këtij urdhëri është krijuar një marrëdhënie e re pune mes të dy palëve, e cila do të duhej të rregullohej përmes një kontrate të re pune, sipas parashikimeve të nenit 21 dhe 23, të Kodit të Punës:

*“21.1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar. Ajo mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë.*

*21.2. Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëdhënësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës”.*

***“23.2. Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që ndryshojnë kushtet e kontratës së punës. Ndryshimi i kontratës bëhet me marrëveshje ndërmjet palëve”.***

Pra, sikurse shihet, çdo ndryshim i kushteve të kontratës, pa miratimin e punëmarrësit do të konsiderohet zgjidhje e kontratës në mënyrë të njëanshme. Në këtë kontekst, ndryshimi i pozicionit të punës së ankueses përbën ndryshim të kontratës së punës në dëm të saj, si punëmarrëse dhe nuk është i vlefshëm për sa kohë ajo nuk ka rënë dakord me të. Përkundrazi, rezulton e provuar dhe dokumentuar se ankuesja, nëpërmjet shkresës nr. 5192, datë 31.08.2022, ka kërkuar nga drejtoresha rishikimin e vendimit të emërimit të saj.

Nga ana tjetër, punëdhënësi ka argumentuar se lirimi dhe emërimi të ankueses është bërë për shkak të numrit të pamjaftueshëm të punonjësve të kësaj drejtorie, njohurive specifike dhe përvojës në punë që zotëron V.LI, për shkak të kërkesës verbale që ka bërë V.LI dhe për shkak të nevojës institucionale të këtij momenti.

Lidhur me këtë qëndrim të AKU, Komisioneri konstaton se ai është tërësisht i njëanshëm, i pambështetur ligjërisht dhe i pabazuar në dokumentacion, pasi nga dokumentacioni i dorëzuar rezulton se:

- Referuar organikës së Drejtorisë së Përgjithshme të AKU, Sektori i Koordinimit të Kontrollit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë dhe Operatorëve të Biznesit Ushqimor në Drejtorinë e Menaxhimit të Riskut dhe Koordinimit të Kontrollit Zyrtar, përbëhet nga 1 përgjegjës sektori dhe 8 inspektorë.
- Nga 8 inspektorë të këtij sektori, rezulton se përgjegjësi i sektorit M.J (54 vjeç) dhe 3 inspektorë: B.K (50 vjeç), E.D (53 vjeç) dhe ankuesja (52 vjeç) janë të diplomuar në Mjekësi Veterinare (Master shkencor), si dhe punonjësja M.S (54 vjeç) që ka zëvendësuar ankuesen, është e diplomuar në Mjekësi Veterinare (Master shkencor).

Pra, nga verifikimi i dokumentacionit, rezulton se janë 4 punonjës (3 në sektorin e ankueses dhe 1 në Sektorin e Licencimit dhe Dokumentacionit në Drejtorinë e Menaxhimit të Riskut dhe Koordinimit të Kontrollit Zyrtar, që plotësonin kriterin e arsimit dhe mund të emëroheshin në pozicionin, Inspektor në Sektorin e Kontrollit në Pikat e Inspektimit Kufitar në Drejtorinë

Rajonale të AKU-së, Qarku Kukës. Gjithashtu, nuk rezulton se ankuesja ka bërë kërkesë me shkrim apo me email, në të cilën të ketë kërkuar për t'u emëruar në Drejtorinë Rajonale Kukës.

Në këtë kuptim, transferimi i ankueses, nuk është një veprim i justifikuar ligjërisht nga ana e AKU, pasi rezulton se nga AKU nuk është bërë asnjë vlerësim i punonjësve që plotësonin kërkesat e vendit të punës Inspektor në Sektorin e Kontrollit në Pikat e Inspektimit Kufitar në Drejtorinë Rajonale të AKU-së, Qarku Kukës dhe mund të transferoheshin. AKU në cilësinë e autoritetit përgjegjës, nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë informacion që të kishte bërë një vlerësim të tillë dhe në përfundim të vlerësimit, V.LI ishte përzgjedhur si punonjësja që përmbushte kushtet më të mira për tu liruar dhe emëruar në Drejtorinë Rajonale të AKU Kukës.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12, pika 1, shkronja c), parashikon 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:

*...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;....”.*

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 në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke i dhënë informacionin që i nevojitet atij”.

Kodi i Procedurës Administrative<sup>6</sup> dhe Kodi i Punës, i ndryshuar<sup>7</sup>, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/subjektit ndaj të cilit paraqitet ankesa, në këtë rast, AKU-së, e cila duhet të provonte se ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të paligjshme, për shkakun e pretenduar prej saj.

<sup>6</sup>Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton 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”.

<sup>7</sup>Kështu, 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”.

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.

Nga ana e AKU-së nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se lirimi dhe emërimi i ankueses kishte ardhur për arsye të ligjshme apo të ishte i arsyeshëm dhe i justifikuar.

AKU jo vetëm që nuk dha shpjegim objektiv dhe të justifikueshëm, por shpjegimet e dhëna prej saj, janë të pabazuara në provat e administruara dhe në kundërshtim me mbrojtjen ligjore që i ofrohet punëmarrësit në marrëdhëniet e punës.

Nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar haptazi para një trajtimi të paligjshëm dhe të padrejtë nga ana e AKU-së.

Për sa më sipër, Komisioneri duke mos gjetur arsye objektive dhe të ligjshme për lirimin dhe emërimin e ankueses nga pozicioni Inspektor në Sektorin e Koordinimit të Kontrollit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë dhe Operatorëve të Biznesit Ushqimor në Drejtorinë e Menaxhimit të Riskut dhe Koordinimit të Kontrollit Zyrtar në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU, në pozicionin Inspektor në Sektorin e Kontrollit në Pikat e Inspektimit Kufitar në Drejtorinë Rajonale të AKU-së, Qarku Kukës, konstaton se V.Ll është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme nga ana e Autoritetit Kombëtar të Ushqimit.

## **B. Shkaku i mbrojtur**

V.Ll pretendon diskriminim për shkak të “*moshës*”, nga ana e AKU-së.

“*Mosha*” është një prej shkaqeve, për të cilat, ligji 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, ofron mbrojtje. Në nenin 1 të tij, përcaktohet se: “*Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.*”

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “*moshës*”, Komisioneri gjykon se “*mosha*” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në bazën ligjore të sipërpërmendur. Rezulton se ankuesja në momentin e ndryshimit të marrëdhënieve të punës, ka qenë në moshën 52 vjeç.

## **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe disfavorizues me shkakun e mbrojtur.**

Mbështetur në faktet dhe provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, si dhe analizimit të legjislacionit përkatës, Komisioneri ka vlerësuar se V.LI i është nënshtruar një qëndrimi të padrejtë dhe të pafavorshme nga ana e AKU, sa i takon ndryshimit të vendit të punës.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

Parimi i barazisë 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”*.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njih dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa Neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.<sup>8</sup>

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s<sup>9</sup> që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

<sup>8</sup> [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discrimination\\_law\\_SQL.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrimination_law_SQL.pdf), faqet 47 dhe 49.

<sup>9</sup> International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

Karta Sociale Europiane<sup>10</sup> parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht”*.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar 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”*. Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: *“Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:...c) kushtet e punës dhe punësimin, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”*.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së. Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet për të cilat ky ligj ofron mbrojtje. Gjithashtu në nenin<sup>11</sup> 12/1/c) të ligjit 10221/2010, të ndryshuar, parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

Për të vërtetuar faktin se ankuesja është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e AKU-së, duhet të ekzistojë një lidhje objektive shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar dhe trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm të ankueses.

Bazuar në konkluzionet e pjesës A, të Vendimit, Komisioneri konkludoi se, subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme lidhur me urdhrin për lirim të ankueses nga pozicioni i inspektore në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU-së dhe emërimin e saj në Drejtorinë Rajonale Kukës, duke i prishur kushtet e kontratës së punës, si paga dhe vendi i punës.

Por, Komisioneri vlerëson se, pavarësisht konstatimit të këtij fakti, ankuesja nuk arriti të provojë se shkak i pretenduar prej saj, ka shërbyer si shkak për të cilin ajo është diskriminuar nga ana e punëdhënësit.

- Në analizë të dokumentacionit të vënë në dispozicion nga palët, rezulton se punonjësit të cilët plotësonin kriterin e arsimit/kualifikimit dhe që mund të transferoheshin në

<sup>10</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>11</sup> Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, parashikon 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:...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”*

pozicionin e Inspektor në Sektorin e Kontrollit në Pikat e Inspektimit Kufitar në Drejtorinë Rajonale të AKU-së, Qarku Kukës kanë të dhënat si vijon: përgjegjësi i sektorit M.J (54 vjeç); inspektorët: B.K (50 vjeç); E.D (53 vjeç); M.S (54 vjeç), dhe ankuesja 52 vjeç.

- Pra, siç shikohet të gjithë punonjësit që plotësonin kushtet për tu transferuar, janë pothuajse me moshë të njëjtë me ankuesen, nga 50 deri 54 vjeç.
- Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se, moshë e ankueses (52 vjeç), nuk mund të ketë shërbyer si shkak për trajtimin e padrejtë e të pafavorshëm të saj nga ana e AKU.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pavarësisht konstatimit të trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm ndaj ankueses nga ana e punëdhënësit, lidhur me ndryshimin e kushteve të kontratës së punës dhe ekzistencës së shkakut të mbrojtur të diskriminimit, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar prezumimin se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar ankuesja është për shkak të moshës.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur bazuar në faktet dhe provat e administruara nuk mund të prezumohet se diskriminimi ka ndodhur, AKU, nuk mund të ngarkohet me detyrimin për të provuar se trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja, përbën diskriminim.

Konstatimi i trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe ekzistenca e shkakut të pretenduar të diskriminimit, nuk mund të çojnë *apriori* në përfundimin se jemi përpara një sjellje diskriminuese, për sa kohë që nuk mund të prezumohet lidhja shkakësore, pra se shpjegimi i vetëm i arsyeshëm për lirimin dhe emërimin e ankueses, është moshë e saj në raport me punonjësit e tjerë.

Sjellja diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo paligjshmëri përbën diskriminim, pasi për t'u konsideruar i tillë duhet të lidhet domosdoshmërisht me një shkak të mbrojtur të LMD-së.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga subjekti ankues me pretendimin për diskriminim, për shkak të "*moshës*", është e pabazuar, pasi nuk rezultoi e provuar që Autoriteti Kombëtar i Ushqimit të ketë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar.

### **PËR KËTO ARSYE:**

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit 10221, datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

## **V E N D O S I:**

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankueses V.LI, në të drejtën për punësim, nga ana e Autoritetit Kombëtar të Ushqimit, për shkakun e pretenduar prej saj.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankimim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**