



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 250/1 Prot.

Tiranë, më 02 . 06 .2025

V E N D I M

Nr. 138 , Datë 02 . 06 .2025

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa me nr. 251, datë 05.12.2024, e z. E. M.,¹ kundër Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, në të cilën ai pretendon të jetë diskriminuar për shkak të “çdo shkakut tjetër”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues në mes të tjerash informon se:

“Me urdhërin nr. 17, datë 21.05.2024, dhe nr. 30 prot., datë 21.05.2024, ankuesi, në cilësinë e punëmarrësit, është emëruar në detyrën e “ekspertit” pranë Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, një institucion në varësi të Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit.

Për të fituar këtë pozicion pune pranë Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, ankuesi ka ndjekur procedurat e shpallura dhe të kërkuara për konkursin publik. Ankuesi është shpallur fitues i këtij pozicioni dhe është njoftuar nga Agjencia e Inovacionit dhe Ekselencës pas intervistës së punës që ka realizuar me drejtuesen e këtij institucioni.

Më datë 22.05.2024, është nënshkruar gjithashtu edhe kontrata individuale e punës, nr. 30/1 prot., me punëdhënësin, në të cilën përcaktohej pozicioni i punës, detyrat funksionale dhe niveli i pagës.

Më datë 09.07.2024, ankuesi ka marrë një ftesë për takim nga drejtuesi i institucionit. Gjatë këtij takimi, drejtuesja, znj. E. I., ka kërkuar që ankuesi të dorëhiqet nga pozicioni i punës që ai mbante, në kuadër të marrëdhënies së punës.

¹ Përfaqësuar nga Av. J. K., sipas Prokurës së Posaçme nr.1591 rep., nr.654 kol., datë 17.09.2024.

Menjëherë pas refuzimit të kërkesës së drejtuar nga drejtuesja e institucionit, ankuesi është drejtuar me anë të një email-i Ministrit të Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit, B. G., Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë, Z. B., Drejtoreshës së Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, znj. E. I., dhe specialistes së komunikimit, znj. E. A., me përmbajtjen si më poshtë:

“Pershendetje! Po ju dërgoj këtë email, pasi kam vështirësi për të aksesuar adresën zyrtare të punës. Më datë 09.07.2024, ora 11:30, në zyrën e Drejtoreshës znj. E. I., më është kërkuar dorëheqja nga pozicioni i punës si ekspert pranë Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, pas një prezantimi PPT, për arsyet e mëposhtme:

1. Mungesa e besueshmërisë për të prezantuar para liderëve, nisur nga iniciativa të ndryshme.

Bashkangjitur mund të gjeni materialin e krijuar dhe prezantuar nga ana ime në bashkëpunim me kolegen znj. Irena Dervishaj, për të cilin më është kërkuar dorëheqja. Konkretisht, unë kam filluar punën në Agjencinë e Inovacionit dhe Ekselencës më 21.05.2024 (sipas emërimit), pas shpalljes së thirrjes në prill 2024 për ekspert/konzulent për Inovacionin.

Aplikimi im është realizuar në mënyrë elektronike në adresën shkelqe@aie.gov.al, ku kam dërguar gjithë dokumentacionin e kërkuar. Jam njoftuar me email më 24.04.2024, se kam kaluar në fazën e dytë të procesit, e cila konsistonte në një intervistë me Drejtoreshën e Përgjithshme, znj. E. I.

Aplikimi im është realizuar në mënyrë elektronike, në adresën shkelqe@aie.gov.al, ku kam dërguar gjithë dokumentacionin e kërkuar. Jam njoftuar me email më 24.04.2024 se kam kaluar në fazën e dytë të procesit, e cila konsistonte në një intervistë me Drejtoreshën e Përgjithshme, znj. E. I. Intervista u zhvillua më 16.05.2024, dhe pas komunikimit me email më 17.05.2024, më është njoftuar se kam fituar vendin vakant të punës.

Gjithë kjo kronologji ngjarjesh është për të qartësuar, që unë kam kaluar 2 fazat e aplikimit sipas kriterëve të shpallura nga Agjencia dhe Kodit të Punës në Republikën e Shqipërisë. Pas emërimit, kam ndjekur fazën e onboarding dhe kam qenë aktiv çdo ditë, duke përmbushur detyrat e përcaktuara nga Drejtoresha, duke dhënë maksimumin në aspektin profesional dhe njerëzor.

Në praninë e stafit mbështetës dhe kolegëve ekspertë, jo pak herë kam marrë vlerësime, si nga drejtuesja e Agjencisë, ashtu edhe nga kolegët. Dua të theksoj se, në asnjë moment, nuk kam shkelur rregulloren e punës ose etikën. Gjithashtu, nuk kam marrë asnjë vërejtje, as me shkrim, as gojariht, gjatë kësaj periudhe.

Momenti kur më është kërkuar dorëheqja ka ardhur totalisht i papritur dhe më ka vendosur nën presion psikologjik, duke menduar për pasojat ekonomike dhe përgjegjësitë familjare dhe personale. Para se të bashkohen me Agjencinë e Inovacionit, kam pasur një karrierë 12-vjeçare me eksperiencë të ndryshme si drejtues në sektorin publik, privat dhe në organizata jo-fitimprurëse, ku asnjëherë nuk më është kërkuar dorëheqje e menjëhershme, gjë që ka ndërprerë çdo burim të ardhurash.

Gjendur në këtë situatë dhe duke perceptuar se ndaj meje po zhvillohej një padrejtësi ligjore dhe njerëzore, kam konsultuar një studio avokatie (eksperte të fushës), e cila, pasi shqyrtoi gjithë informacionet e mësipërme, më këshilloi të zbatoj ligjin duke u prezantuar në vendin e punës për të kryer detyrat e mia funksionale, sipas emërimit dhe kontratës së punës, deri në marrjen e një vendimi të qartë nga ana e burimeve njerëzore, vendim që do ta ndjek nëpërmjet të gjitha instancave ligjore deri në realizimin e të drejtave të mia.

Presioni i vazhdueshëm gjatë këtyre 2 ditëve për të dhënë dorëheqjen më ka shkaktuar një stres të madh në aspektin profesional dhe personal, i cili natyrisht ka ndikuar edhe në jetën familjare. Personalisht, jam pjesë e atyre të rinjve që kanë studiuar jashtë vendit dhe nuk jam kthyer sot, por para 12 vitesh, për të punuar dhe kontribuar në vendin tim. Kjo eksperiencë më la një shije shumë të hidhur, por nuk më bëri të humbas besimin tek ligji dhe shteti ligjor.”

Pas ankesës së parashtruar në emailin e datës 09.07.2024, ku ankuesi shprehu presionin që i ishte krijuar nga drejtuesi i institucionit për të dhënë dorëheqjen, e vërtetuar edhe me SMS në aplikacionin WhatsApp nga numri 069xxxxxxx, i përdorur nga znj. E. A, në cilësinë e specialistës së komunikimit të institucionit, me vendimin nr. 81 prot. datë 12.07.2024, ankuesi është njoftuar për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, gjatë periudhës së provës. Duke u ndodhur në kushtet e një tronditje të fortë psikologjike, pasi ankuesi kishte hequr dorë nga disa angazhime të rëndësishme për të punuar pranë Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, ai ka kërkuar nga punëdhënësi sqarimin e situatës, por ka hasur në një reagim të heshtur nga ana e punëdhënësit, si dhe nga drejtuesi i institucionit. Pavarësisht ankesës që ai ka parashtruar nëpërmjet email-it pranë adresave blendi.gonxhja@meki.gov.al, zerina.bruci@meki.gov.al, ester.arapi@aie.gov.al, punëdhënësi nuk ka pranuar të sqarojë ankuesin mbi kontestimet e tij.

Ankuesi, duke konstatuar se vendimi nr. 81 prot. datë 12.07.2024 është i parevokueshëm, dhe duke vlerësuar dinamikën e zhvillimit të fakteve nga ana e punëdhënësit, me këtë ankim kërkon konstatimin e diskriminimit për shkak të “të drejtës për punësim” dhe “për çdo shkak tjetër”.

Në bazë të nenit 2 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për shkak të arsyeve të parashikuara në këtë ligj.

Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur individët ose grupe individësh trajtohen ndryshe, duke e konsideruar këtë si një formë diskriminimi. Trajtimi më pak i favorshëm duhet të demonstrohet përmes krahasimit të subjektit ankues me një person tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk ka karakteristikat e mbrojtura, ose nëse mungon krahasuesi.

Bazuar në dokumentacionin e bashkangjitur dhe atë që mund të sigurohet nga hetimi, ankuesi kërkon që të konstatohen shkeljet e të drejtës për punësim dhe të drejtës për mbrojtje nga diskriminimi, si dhe trajtimi i pafavorshëm që ai ka pësuar.

Në nenin 1 të tij, përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimeve lidhur me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, statusin e prindërve, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësitë e kufizuara, jetesën me HIV/AIDS, dhe çdo formë diskriminimi që pengon ushtrimin e të drejtave dhe mundësive të barabarta.”

Po ashtu, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, në nenin 9 të tij “Ndalimi i diskriminimit”, parashikon “të drejtën për punësim” si shkak për të cilin ky ligj ofron mbrojtje nga diskriminimi.

Lidhur me sa më lart, ankuesi vlerëson se është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga punëdhënësi, Agjencia e Inovacionit dhe Ekselencës, nëpërmjet shkresës nr. 81 prot. datë 12.07.2024, për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, gjatë kohës së provës. Kjo, për shkak të ankesës së paraqitur nga ankuesi në mënyrë elektronike, me email drejtuar Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit, Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit, Drejtueses së Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës dhe specialistës së komunikimit. Vendimi, i cili ka ndikuar drejtpërdrejt në trajtimin e pafavorshëm të ankuesit dhe me ndikim në të drejtën e tij për të vijuar punësimin në atë pozicion pune, të cilin ankuesi e ka filluar përmes konkurimit dhe ka lidhur marrëdhënien e punës.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit është i garantuar nga Kushtetuta si një parim themelor që mbështet të drejtat dhe liritë themelore të individëve.

Ky parim është i zbatuar në gjithë legjislacionin shqiptar dhe zbatohet nga të gjitha institucionet dhe individët. Ky parim parashikohet gjithashtu në nenin 49 të Kushtetutës, sipas të cilit “Secili ka të drejtë të zgjedhë profesionin, vendin e punës dhe sistemin e lirisë profesionale.” Dispozitat kushtetuese garantojnë të drejtat e individëve në lidhje me punësimin.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara kanë status të ligjit të brendshëm dhe janë të detyrueshme për t'u zbatuar nga të gjitha organet shtetërore. Shqipëria ka ratifikuar disa akte ndërkombëtare që kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin dhe mbrojtjen e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut.

Ndër këto akte është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, që jo vetëm që është pjesë e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zbatimi i saj është i detyrueshëm. Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike sancionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke garantuar të drejtat e njeriut pa dallim të racës, ngjyrës, seksit, feve, mendimit politik dhe çdo dallimi tjetër të paligjshëm.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës "Për diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit" përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe trajtimit pa diskriminim, duke përfshirë çdo dallim që lidhet me racën, ngjyrën, seksin, fenë, mendimin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale, që ka efektin e pengesës në mundësitë ose trajtimin në punë.

Bazuar në analizën e mësipërme, rezulton se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme nga ana e punëdhënësit, sa i takon zgjidhjes së marrëdhënies së punës gjatë periudhës së provës, kjo për shkak të refuzimit për t'u dorëhequr dhe për shkak të ankesës së paraqitur nga ankuesi në mënyrë elektronike, me email drejtuar Ministrit të Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit (blendi.gonxhja@meki.gov.al), Sekretarit të Pëgjithshëm të Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit (zerina.bruçi@meki.gov.al), Drejtoreshës së Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës dhe specialistës së komunikimit (ester.arapaj@meki.gov.al).

Sipas dispozitave të Kodit të Punës, punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës, por është i detyruar të japë arsye me shkrim për këtë veprim. Kjo kërkesë është thelbësore për të siguruar transparencë dhe për të mbrojtur të drejtat e punëmarrësit.

Në këtë kontekst, Komisioneri duhet të analizojë bazën ligjore mbi të cilën është mbështetur punëdhënësi për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, si dhe shkaqet e parashtruara në shkresën nr. 81, prot. dt. 12.07.2024, për zgjidhjen e kontratës gjatë periudhës së provës. Punëdhënësi duhet të justifikojë vendimin e tij dhe të provohet se janë respektuar përcaktimet ligjore dhe se procedura ligjore është ndjekur në përputhje me legjislacionin shqiptar.

Një tjetër mangësi që vërehet është se punëdhënësi nuk ka ndjekur procedurën e rregullt ligjore, pasi nuk është marrë parasysh zbatimi i parimit të kontradiktoritetit. Ky parim, si një garanci ligjore, siguron mundësinë për t'u mbrojtur efektivisht nga punëmarrësi gjatë zgjidhjes së marrëdhënies së punës, edhe gjatë periudhës së provës.

Drejtuesit e institucioneve, në cilësinë e punëdhënësit, duhet të kuptojnë se shkelja e këtij parimi nuk është vetëm një shkelje e të drejtave themelore për një proces të rregullt ligjor, i garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut, por gjithashtu përbën një shkelje të pranuar nga jurisprudenca e Gjykatës Kushtetuese dhe Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut.

Gjykata Kushtetuese, në Vendimin Nr. 69, datë 16.10.2000, ka mbajtur qëndrimin se: "Parimi i kontradiktoritetit lidhet me të drejtën e palëve për t'u dëgjuar, për t'u njohur njëra-tjetrës mjetet, faktet mbi të cilat mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e mbledhura, referencën e saktë ligjore."

Mbështetur në nenin 21, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, duhet të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj.

Ndaj ankuesit, në cilësinë e punëmarrësit, është kryer diskriminim për "çdo shkak tjetër", dhe në "të drejtën për punësim" duke argumentuar dhe provuar se trajtimi i padrejtë e i pafavorshëm ndaj tij është realizuar nga punëdhënësi.

Neni 1, i ligjit "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi" është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e Cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh.

Krahas praktikës kombëtare, në vendime të ngjashme në raste të ngjashme dhe, Komisioneri i është referuar edhe praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), duke mbajtur parasysh, hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i Cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme, në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ku ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese. Gjykata Kushtetuese, ka mbajtur qëndrimin se: "E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme.

Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës. Kjo e drejtë e individit për të përfutur me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i Sjell shoqërisë në tërësi. E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i Sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore.

Veprimtaria e organeve shtetërore që Sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.

Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të

përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i Cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë".

Parimi i mosdiskriminimit, përcaktohet dhe në 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, ndalohej çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi".

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t'i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe në atë material.

Lidhur me sa më sipër dhe pas analizës së rastit konkret, zgjidhja e marrëdhënies së punës nga punëdhënësi, menjëherë pas ankesës së paraqitur nga ankuesi dhe pas refuzimit për t'u dorëhequr, është haptazi e paligjshme dhe në kundërshtim me të drejtat ligjore të normuara nga legjislacioni për marrëdhëniet e punësimit. Është e provuar në mënyrë të plotë me provat bashkangjitur ankimit që ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme lidhur me ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Ankuesi nuk ka pasur asnjë mundësi reale për t'u mbrojtur efektivisht nga urdhri i dhënë nga punëdhënësi kundrejt tij dhe shkelja ligjore e punëdhënësit ka cenuar rëndë të drejtat e ankuesit si punëmarrës për një proces të rregullt, të drejtë dhe ligjor.

Organi publik, në respektim të parimit të kontradiktoritetit, ka detyrimin që, para se të japë vendimin, t'i japë mundësinë çdo pale për të paraqitur mendimin lidhur me çështjen mbi të cilën do të merret vendimi, si dhe për t'u deklaruar lidhur me pretendimet e palës kundërshtare. Bazuar në këtë parim, sigurohet barazia e palëve në procesin e iniciuar para organit vendimmarrës, por gjithashtu konstatimi i asaj që është kontestuese dhe jokontestuese mes palëve. Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë personalitetin e punëmarrësve në raportet e punës, si dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë, mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të punëmarrësit.

E drejta për punë buron nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërdrejt nga institucionet, është një e drejtë e sanksionuar dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221, datë 04.02.2010 "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 dhe duhet të ndër marrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në përfundim të analizimit të çështjes në tërësi, trajtimi i padrejtë dhe i pabarabartë i ankuesit nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Në konkluzion, ankuesi pretendon se punëdhënësi ka diskriminuar në të drejtën për punësim, pasi ndërprerja e marrëdhënies së punës është bërë menjëherë pas refuzimit të dorëheqjes së kërkuar nga titullari i institucionit dhe pasi ankuesi ka parashtruar ankesë në mënyrë elektronike drejtuar Ministrit të Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit (blendi.gonxhja@meki.gov.al), Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit, Drejtoreshës së Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës dhe specialistës së komunikimit. Për rrjedhojë, punëdhënësi ka shkelur dispozitat e ligjit "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të ndryshuar, respektivisht nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, shkronja "c" të tij.

Masat që kërkohen të ndërmerren nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi:

- Pranimin e ankimit.
- Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, Z. Ervis Mance, për shkak të "të drejtës për punësim" dhe "për çdo shkak tjetër".

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të ndryshuar², 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".

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: "Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo 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 apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe 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 këto shkaqe.

² Në vijim do t'i referohemi me akronimin LMD.

Pas shqyrtimit paraprak të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, në lidhje me shkakun e pretenduar nga ana e subjektit ankues dhe lidhjes shkakësore, ndërmjet trajtimit më pak të favorshëm dhe shkakut të mbrojtur.

Për këtë arsye, me shkresën nr. 1629/1 prot., datë 13.12.2024, të Komisionerit, është kërkuar nga subjekti ankues që të saktësojë dhe dokumentojë shkakun e pretenduar (*çdo shkak tjetër*) dhe të plotësojë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm.

Me shkresën nr. 1629/2 prot., datë 27.12.2024, është administruar pranë Komisionerit kthimi i përgjigjes së dërguar nga ana e palës ankuese, në të cilën janë sqaruar se shkakun i ndërprerjes së marrëdhënieve të punës ka qenë fakti që ai ka dërguar një email Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit, Sekretarit të Përgjithshëm të kësaj ministrie, Drejtueses së Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës dhe asistentes së drejtueses së agjencisë, pasi kishte marrë një njoftim paraprakisht drejtpërdrejt nga drejtuesja e institucionit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të këtij Ligji, 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, si dhe ato çështje që janë brenda afatit kohor për shqyrtim sipas parashikimeve të LMD-së.

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

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 158 prot., datë 21.01.2025, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, si dhe dokumentacion provues, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.
 - Nëpërmjet shkresës me nr.29/1 prot., datë 03.02.2025³, Komisioneri është njohur me qëndrimin institucional të Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, përsa i takon pretendimit të ankuesit z. E. M., shkresë në të cilën, ndër të tjera, citohet se:

Në lidhje me ankesën e depozituar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nga subjekti ankues z. E. M., kundër Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, ju paraqesim, prapësimet dhe shpjegimet tona, si më poshtë vijon:

Rrethanat e çështjes

Rezulton se ankuesi, z. E. M., ka ushtruar detyrën e ekspertit pranë Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës nga data 21.05.2024 deri më 22.07.2024. Marrëdhënia e tij e punës gjatë kohës së provës

³ Protokolluar pranë Komisionerit me nr.250 prot., datë 04.02.2025

është ndërprerë me Urdhrin nr. 81/1, datë 22.07.2024 për “Ndërprerjen e marrëdhënieve të punës gjatë kohës së proves” pas Njoftimit nr. 81 prot., datë 12.07.2024.

Ankuesi pretendon se më datë 07.09.2024 është zhvilluar një takim, gjatë të cilit i është kërkuar të japë dorëheqjen nën presion psikologjik. Lidhur me këtë pretendim, sqarojmë se në datë 07.09.2024, ankuesi ka zhvilluar një takim me Titullarin e Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, ku është njoftuar për vijimin e procedurës së largimit nga detyra. Gjatë takimit, vetë ankuesi ka shprehur vullnetin e tij të lirë për të dhënë dorëheqjen, ku për arsye financiare ndërprerja e marrëdhënieve financiare të ndodhte në fund të muajit, kërkesë e cila është pranuar nga Titullari i institucionit.

Në vijim, kemi qëndruar në pritje të dorëheqjes së z. M., me dëshirën e tij, siç edhe konfirmohet nga komunikimet e tij, të cilat nuk tregojnë asnjë shenjë presioni apo kundërshtimi nga ana e ankuesit.

Argumentet ligjore kundër pretendimeve të subjektit ankues, z. E. M., për konstatimin e diskriminimit për shkak të së “drejtës për punësim” dhe “për çdo shkak të tjetër”.

Referuar ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” i ndryshuar, neni 1 “Objekti” i tij përcakton se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimeve lidhur me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, statusin e prindërve, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësitë e kufizuara, jetesën me HIV/AIDS, dhe çdo formë diskriminimi që pengon ushtrimin e të drejtave dhe mundësive të barabarta.”

Ankuesi në asnjë moment nuk është ekspozuar ndaj një mënyre të pafavorshme, të padrejtë, të paligjshme, krahasuar me një person tjetër, në rrethana të njëjta apo të ngjashme, dhe si shkak për këtë trajtim të ketë shërbyer: gjinia, raca, ngjyra, etnia, identiteti gjinor, orientimi seksual, bindja politike, fetare ose filozofike, gjendja ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzënia, përkatësia prindërore, përgjegjësia prindërore, mosha, gjendja familjare ose martesore, gjendja civile, vendbanimi, gjendja shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësia e kufizuar, përkatësia në një grup të veçantë, ose ndonjë shkak tjetër nga ato të parashikuara shprehimisht në ligj por që mund të përkufizohet në varësi të rrethanave, objektive dhe subjektive, në një kontekst të caktuar.

Referuar ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995, i ndryshuar, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, në nenin 21 “Format e Kontratës së Punës”, pika (gj), përcaktohet se “3. Kontrata e punës duhet të përmbajë sidomos... periudhën e provës.”

Neni 141 “Zgjidhja”, përcakton se, “Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit.”

Neni 142 “Koha e proves”, përcakton se “1. Konsiderohet si kohë prove 3 muajt e parë të punës, me përjashtim të rasteve kur palët kanë lidhur një kontratë për kryerjen e së njëjtës punë. 2. Koha e

provës mund të reduktohet ose hiqet me marrëveshje me shkrim ose me kontratë kolektive. 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.”

Neni 150 “Koha e provës” (Ndryshuar pika 1 me ligjin nr. 9125, datë 29.07.2003), përcakton se “1. Palët parashikojnë me shkrim një periudhë prove jo më shumë se tre muaj. Nuk mund të parashikohet periudhë prove, kur ndërmjet palëve ka qenë lidhur një kontratë pune e cila kishte si objekt kryerjen e së njëjtës punë. 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.”

Urdhër nr. 17, datë 21.5.2024, për emërimin e z. E., M., në pozicionin e ekspertit në Agjencinë e Inovacionit dhe Ekselencës, Njoftimi nr. 81 prot., datë 12.7.2024, me lëndë “Njoftim për zgjidhjen e marrëdhënies së punës gjatë kohës së proves”, dhe Urdhër nr. 81/1, datë 22.7.2024, “Për ndërprerjen e marrëdhënies të punës gjatë kohës së proves” janë të gjitha dokumente që e vërtetojnë këtë.

Në zbatim të sa më sipër, punëdhënësi, Agjencia e Inovacionit dhe Ekselencës, ka respektuar përcaktimet ligjore për zgjidhjen e kontratës së punës gjatë kohës së provës në përputhje me legjislacionin shqiptar në fuqi.

Thënë kjo, zgjidhja e marrëdhënies së punës me ankuesin, z. E. M., është e ligjshme dhe e provuar në mënyrë transparente me provat bashkëlidhur prapësimeve, duke treguar në mënyrë të qartë trajtimin në mënyrë të drejtë dhe të barabartë.

Referuar Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, në nenin 49, përcaktohet se: “1. 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. Të punësuarit kanë të drejtën e mbrojtjes shoqërore të punës.”

Mbrojtja nga diskriminimi gjendet e parashikuar specifikisht edhe në nenin 14 të KEDNJ-së, i cili ndalon shprehimisht kufizimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të garantuara nga kjo Konventë për shkaqe të ndryshme, ku përfshihen edhe pikëpamjet e punësimit apo çdo shkak tjetër. Kjo mbrojtje përforcohet edhe nga neni 1 i Protokollit nr. 12 të KEDNJ-së, i cili ndalon në çdo rast diskriminimin edhe në gëzimin e të drejtave të parashikuara nga ligji.

Nga ana tjetër, kuadri ligjor ofron disa garanci për mbrojtjen nga diskriminimi në marrëdhëniet e punës. Në këtë kuadër, neni 9 i Kodit të Punës parashikon ndalimin e çdo forme diskriminimi në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion (pika 1). Me “diskriminim”, sipas këtij kodi, kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim që bazohet, ndër të tjera, në bindjet politike dhe gjendjen shoqërore, 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 (pika 2).

Në këtë kontekst, ankuesi, përmes këtij ankimi, atakon si veprimtari administrative të paligjshme procesin e zgjidhjes së marrëdhënies së punës dhe sjelljen e palës së paditur në raport me atë që ai e konsideron paligjshmëri. Megjithatë, procedura e ndjekur është në përputhje me legjislacionin shqiptar në fuqi.

Ankuesi nuk është në kushtet e cënimit të drejtat e tij, pasi ka qenë i lirë të përzgjedhë profesionin, vendin e punës, sistemin e kualifikimit të tij profesional, si dhe të ushtrojë të gjitha funksionet e detyrës së tij në përputhje me parimet kushtetuese.

Në këtë optikë, ankuesi nuk është trajtuar me dallim, përjashtim, kufizim, apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përcaktuar në ligjin nr. 10221, datë 04.2.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” i ndryshuar. Asnjë veprim kundrejt ankuesit nuk ka pasur si qëllim ose pasojë pengesën apo bërjen të pamundur të ushtrimit të të drejtave dhe lirive themelore, të njohura nga Kushtetuta, aktet ndërkombëtare të ratifikuara, si dhe ligjet në fuqi (neni 3, pika 1, i ligjit nr. 10221/2010).

Agjencia e Inovacionit dhe Ekselencës është e angazhuar në mënyrë rigorozë për zbatimin e çdo përcaktimi ligjor dhe parimi të Kushtetutës, duke ofruar punëmarrësve një trajtim të drejtë dhe të barabartë. Po ashtu, theksojmë se Agjencia nuk ka larguar asnjë punonjës për arsye të ngjashme me ankuesin dhe ankuesi nuk ka kundërshtuar në asnjë moment largimin nga puna në rrugë administrative, as nuk ka pretenduar diskriminim nga ana e Agjencisë.

Konkluzion

Në përputhje me argumentet e mësipërme, rezulton qartazi se ankimi nuk ka bazë ligjore për të:

- 1. Procedura e zgjidhjes së marrëdhënies së punës gjatë kohës së provës është kryer në përputhje me legjislacionin në fuqi (referuar neneve 21, 141, 142 dhe 150 të Kodit të Punës).*
- 2. Ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pafavorshme, apo të pabarabartë, dhe nuk i janë cënuar të drejtat e tij themelore.*
- 3. Ankuesi nuk ka qenë nën presion psikologjik; përkundrazi, ai ka kërkuar me vullnetin e tij të plotë dorëheqjen për arsye financiare.*
- 4. Të drejtat që ankuesi pretendon se i janë cënuar janë të drejta të normuara ekskluzivisht nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë dhe ligji nr. 10221, datë 04.2.2010, dhe për këtë arsye, ankimi është pa bazë juridike.*

Në përfundim të kësaj analize, kërkojmë: Mospranimin e ankimit.

Bashkëlidhur është dërguar dokumentacioni i cituar në shkresën së Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, kopje e dokumentacionit të dosjes të z. E. M.

2. Me shkresën nr.158/1 prot., datë 06.02.2025 të Komisionerit i është kërkuar informacion shtesë Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës.
3. Me shkresën nr.158/2 prot., datë 06.02.2025 të Komisionerit i është përcjellë ankuesit, shkresa nr.29/1 prot., datë 03.02.2025⁴ e Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, për të bërë parashtrimet e tija në lidhje me këtë përgjigje.
4. Nëpërmjet shkresës me nr.29/1 prot., datë 03.02.2025⁵, Agjencia e Inovacionit dhe Ekselencës ka dërguar informacion shtesë sipas kërkesës së Komisionerit, ndër të tjera, citohet se:

Në vijim të shkresës suaj nr. 158/1 prot., datë 06.02.2025, me anë të së cilës kërkon informacion shterues lidhur me pretendimet e z. M., sipas të cilit shkaku i diskriminimit është fakti që ankuesi i është drejtuar me email Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit, si dhe Sekretarit të Përgjithshëm të kësaj Ministrie, Drejtueses së Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, si dhe specialistes së komunikimit, ju bëjmë me dije se:

Në lidhje me këtë pretendim të z. M., nga ana e Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës nuk rezulton të jenë kryer veprime që mund të konsiderohen si diskriminuese apo penalizuese ndaj tij. Gjithashtu, nuk është vërtetuar që nga ana e Agjencisë të jenë marrë masa apo janë ushtruar veprime që të kenë ndikuar negativisht ndaj ankuesit për shkak të komunikimeve të tij me institucionet e lartpërmendura.

Gjithashtu, dëshirojmë të theksojmë se është e drejta e plotë e z. M., të dërgojë email ose ankesa me shkrim, si dhe t'i drejtohet çdo instance ligjore në lidhje me pretendimet e tij.

Po ashtu, ju informojmë se nga ana e ankuesit nuk është paraqitur asnjë kundërshtim në rrugë administrative, as me shkrim (në rrugë zyrtare) dhe as verbalisht, drejtuar Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, ku të ketë shprehur pretendime në lidhje me procedurën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës gjatë periudhës së provës. Theksojmë se kjo ndërprerje është një detyrim ligjor i punëdhënësit, i cili ka të drejtën të ndërpresë marrëdhënien e punës në përputhje me kuadrin ligjor në fuqi.

Neni 142 “Koha e provës” përcakton se: “1. Konsiderohet si kohë prove 3 muajt e parë të punës, me përjashtim të rasteve kur palët kanë lidhur një kontratë për kryerjen e së njëjtës punë.” “2. Koha e provës mund të reduktohet ose hiqet me marrëveshje me shkrim ose me kontratë kolektive.” “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.”

⁴ Protokolluar pranë Komisi onerit me nr.250 prot, datë 04.02.2025

⁵ Protokolluar pranë Komisi onerit me nr.158/4 prot, datë 19.02.2025

Gjithashtu, siç ju kemi informuar edhe në shkresën tonë nr. 29/1 prot., datë 03.02.2025, ku ju kemi shpjeguar rrethanat e takimit me ankuesin, z.M., ju bëjmë me dije se ai pretendon se më 07.09.2024 është zhvilluar një takim gjatë të cilit i është kërkuar të japë dorëheqjen nën presion psikologjik.

Lidhur me këtë pretendim, sqarojmë se në këtë datë ai ka zhvilluar një takim me Titullarin e Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, ku është njoftuar për vijimin e procedurës së largimit nga detyra. Gjatë takimit, vetë ankuesi ka shprehur vullnetin për të dhënë dorëheqjen për arsye financiare, me qëllim që ndërprerja e marrëdhënies së punës të ndodhte në fund të muajit, kërkesë e cila është pranuar nga Titullari i institucionit.

Në vijim, institucioni ka pritur dorëheqjen e z. M., siç konfirmohet edhe nga komunikimet e tij, të cilat nuk tregojnë asnjë shenjë presioni apo kundërshtimi nga ana e ankuesit. Megjithatë, në emailin e tij, z. M., ka deklaruar se kërkesa për dorëheqje e ka gjetur të papërgatitur dhe e ka vendosur nën presion psikologjik, duke pasur parasysh pasojat ekonomike dhe përgjegjësitë familjare dhe personale.

Në lidhje me këtë, sqarojmë se këto janë perceptimet dhe mendimet e ankuesit, të cilat lidhen me rrethanat e tij personale dhe ekonomike. Në asnjë moment nuk rezulton që ankuesit t'i jetë bërë presion apo t'i jetë ushtruar ndonjë formë diskriminimi për ta detyruar të japë dorëheqjen.

Në lidhje me paragrafin e fundit të emailit të ankuesit, z. E. M., ku ai shprehet se ka qenë nën presion të vazhdueshëm për dy ditë për të dhënë dorëheqjen, sqarojmë se ky pretendim nuk provohet. Bëjmë me dije se ky është thjesht një pohim i ankuesit, i pambështetur në fakte dhe prova konkrete, dhe për rrjedhojë, ky pretendim bie poshtë.

Gjithashtu, theksojmë se z. M., ka të drejtën e tij të ndjekë të gjitha instancat ligjore për të kërkuar të drejtat e tij, por kjo duhet të bëhet duke respektuar faktet dhe provat objektive. Shtrembërimi i tyre në favor të tij përmes një emaili nuk mund të konsiderohet si një bazë e vlefshme për të mbështetur pretendimet e ngritura.

Agjencia e Inovacionit dhe Ekselencës, ka zbatuar të gjitha procedurat e duhura në përputhje me legjislacionin në fuqi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës së z. E. M.

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. 158/3 prot., datë 17.02.2025, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore.

Seanca dëgjimore u zhvillua me datë 04.03.2025, me praninë e subjektit ankues personalisht, dhe Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës znj. E. I., përfaqësueses me

autorizim⁶ të”, znj. E. A., me detyrë Ekspert dhe z. E. H., me detyrë Ekspert në çështjet ligjore dhe gjyqësore pranë Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës.

Palët u qëndruan të njëjtave pretendime si ato të bëra të njohura shkresërisht në ankesën e parashtrimet e depozituara prej tyre para KMD-së.

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

Në bazë të nenit 3, pika 1 të LMD, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur 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 me Kushtetutën 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 diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3, pika 2, të LMD, si një situatë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se diskriminimi ka ndodhur, duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesen në të drejtën për punësim;
- në krahasim me sesi janë trajtuar, trajtohen ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme, dhe;
- arsyja për këtë trajtim është një/disa nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje ligjore nga diskriminimi.

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse pala ankuese është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë të Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet krahasuesi. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien e saj të punësimit. Pra, për të vërtetuar sjelljen diskriminuese, nuk është e nevojshme në çdo rast identifikimi i një krahasuesi konkret, por kërkesa për të provuar se pala ankuese i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm, konsiderohet e përmbushur edhe nga një krahasues “hipotetik”, që në rastin konkret

⁶ Autorizimi nr.44 prot., datë 31.01.2025 i Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës.

është mënyra se si subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, Agjencia e Inovacionit dhe Ekselencës, ka respektuar standardet dhe kërkesat ligjore të parashikuara nga legjislacioni në fuqi që rregullon marrëdhënien e punës së ankuesit.

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 saj për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

Kodi i Punës, i ndryshuar⁷, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër, në këtë rast Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, 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.

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë e të pafavorshëm.

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkakun e pretenduar të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë, Komisioneri do të vlerësojë nëse ai i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm në të drejtën për punësim, në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë.

⁷ 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 këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve, rezulton se:

Në bazë të Vendimit nr.620, datë 01.11.2023 të Këshillit të Ministrave “*Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës*”, është krijuar institucioni i ri i Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, si person juridik publik buxhetor në varësi të Kryeministrit, me seli në Tiranë. Më pas me Vendimin nr. 113, datë 6.3.2024 të Këshillit të Ministrave “*Për disa ndryshime në Vendimin nr. 620, datë 1.11.2023, të Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës*”, kjo agjenci ka kaluar në varësi të ministrit përgjegjës për inovacionin ...

Marrëdhëniet e punës së Drejtorit të Përgjithshëm dhe punonjësve të Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës të cilët ushtrojnë detyra të natyrës drejtuese, organizuese, mbikëqyrëse apo ekzekutuese, rregullohen me kontrata punësimi në bazë të Kodit të Punës.

Ndërkohë në faqen zyrtare të Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, është bërë njoftimi për shpalljen e vendeve vakante për pozicione pune në këtë Agjenci shpallje e cila përmbante dhe kriteret përkatëse, që aksesohet konkretisht në linkun: [ekspert konsulent shpallje 3 AIE](#).

Me e-mailin e datës 03.04.2024 z. E. M., i është drejtuar Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës dhe ka shprehur vullnetin për t’iu bashkuar kësaj Agjencie.

Në përgjigje të e-mailit të mësipër në datën 24.04.2024 nga ana e Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës drejtuar z. M., i është kthyer përgjigje me përmbajtje se: *Agjencia e Inovacionit dhe Ekselencës pasi administroi aplikimin e dërguar nga ju, si dhe dokumentacionin bashkëlidhur, ju informon se jeni kualifikuar për fazën e zhvillimit të intervistës, për detajet e të cilës do të njoftoheni me një email të dytë.*

Me e-mail e datë 10.05.2024 dhe e-mail e datës 13.05.2024 është saktësuar dhe vendosur se intervista e z. M., do të zhvillohej në datën 16.05.2024 pranë ambjenteve të Kryeministrit.

Referuar Urdhërit nr. 17, datë 21.05.2024 të Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, është urdhëruar, emërimi i z. E., M., në pozicionin e Ekspertit, duke filluar nga data 21.05.2024.

Sa më sipër, në përputhje me Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë midis ankuesit dhe Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës është lidhur Kontrata Individuale të Punës, nr. 30/1 prot., datë 22.05.2024, në të cilën janë parashikuar kushtet mbi të drejtat dhe detyrimet që lindin nga kjo kontratë.

Gjithashtu referuar nenit 5 “Kohëzgjatja e kontratës” të Kontratës Individuale të Punës, nr. 30/1 prot., datë 22.05.2024, është parashikuar se: *Kjo kontratë lidhet me aftat kohor të pacaktuar. 3 (muajt) e parë të punës nga data e lidhjes së kësaj kontrate konsiderohen kohë prove. Afati i njoftimit*

gjatë kohës së provës është 5 (pesë) ditë. Nëse kontrata nuk zgjidhet gjatë kohës së provës, kjo përfshihet në kohëzgjatjen e kontratës me afat të caktuar.

Më datë 09.07.2024, është zhvilluar një takim midis ankuesit dhe Titullarit të Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës. Gjatë këtij takimi, ankuesi është informuar për vijimin e procedurës së largimit nga detyra.

Pas këtij takimi, në të cilin ankuesi është njohur me vendimin e punëdhënësit dhe është njoftuar paraprakisht nga drejtuesja e institucionit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, ai i është drejtuar me një email më datë 10.07.2024, znj. E. I. dhe znj. E. A., si dhe për dijeni Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit dhe Sekretarit të Përgjithshëm të kësaj Ministrie.

E-maili përmban sqarimet e mëposhtme: *Përshëndetje! Ju shkruaj nga ky e-mail sepse e kam të pamundur të aksesoj e-mailin zyrtar të punës. Ditën e djeshme, datë 09/07/2024, ora 11:30, në zyrën e Drejtoreshës znj. E. I., më është kërkuar specifikisht dorëheqje nga pozicioni i punës si Ekspert pranë Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, mbas një prezantimi PPT, për motivin e mëposhtëm: 1- Mungesë besueshmërie për të prezantuar para liderëve, nisma ose iniciativa të ndryshme.*

Bashkangjitur mund të gjeni materialin e krijuar dhe prezantuar nga ana ime, së bashku me kolegen, për të cilin është kërkuar dorëheqja ime.

Konkretisht, unë jam bërë pjesë e Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës më datë 21.05.2024 (sipas emërimit), në bazë të thirrjes së shpallur në prill 2024 për ekspert/konsulent për Inovacionin. Aplikimi im është kryer në mënyrë elektronike në adresën shkelqe@aie.gov.al, ku unë kam futur gjithë dokumentacionin e kërkuar. Jam njoftuar me email nga adresa zyrtare ku kam bërë aplikimin, në datë 24/04/2024, që jam kualifikuar për fazën e dytë, e cila konsistonte në një intervistë me Drejtoreshën e Përgjithshme znj. E. I. Intervista me znj. I., caktohet dhe kryhet në datë 16/05/2024 dhe, sipas komunikimit me email zyrtar të datës 17/05/2024, më është komunikuar që kam fituar vendin vakant të punës.

Gjithë kjo kronologji e ngjarjes është për të sqaruar që unë kam kaluar dy faza aplikimi, sipas kriterëve të shpallura nga vetë Agjencia dhe Kodit të Punës në Republikën e Shqipërisë. Mbas emërimit, kam ndjekur, si gjithë kolegët e tjerë, fazën e onboarding-ut dhe kam qenë aktive çdo ditë, duke u përfshirë në detyrat e përcaktuara nga Drejtoresha, duke dhënë maksimumin në aspektin profesional dhe njerëzor. Në praninë e stafit mbështetës dhe kolegëve ekspertë, jo pak herë kam marrë vlerësimin si nga drejtuesja e agjencisë, por edhe nga vetë kolegët.

Dua të theksoj që nga ana ime, në asnjë moment nuk është shkelur rregullorja e punës apo etika. Gjithashtu, nuk kam marrë asnjë lloj vërejtjeje, me shkrim ose gojë, gjatë kësaj periudhe. Momenti kur mua më është kërkuar dorëheqja, më ka ardhur totalisht i papritur dhe më ka vendosur nën presion psikologjik, duke menduar pasojat ekonomike dhe përgjegjësitë familjare dhe personale.

Para se të bashkohesha me Agjencinë e Inovacionit, kam një karrierë mbi 12-vjeçare, me eksperiencë nga më të ndryshmet si drejtues në sektorin shtetëror, privat dhe non-profit, nga të cilat nuk më është kërkuar kurrë dorëheqje e menjëhershme, gjë e cila në këtë rast më ka ndërprerë çdo burim të ardhurash. Gjendur në këtë situatë dhe duke perceptuar që ndaj meje po zhvillohej një padrejtësi ligjore dhe njerëzore, jam konsultuar me një studio avokatie (ekspertë të fushës), e cila, pasi shqyrtoi gjithë informacionet e mësipërme, më këshilloi që të zbatoj ligjin, duke u prezantuar në vendin e punës dhe duke kryer detyrat e mia funksionale, në bazë të emërimit dhe kontratës së punës, deri në marrjen e një vendimi të dytë nga ana e Burimeve Njerëzore, të cilin normalisht do ta ndjek në të gjitha instancat ligjore, derisa të fitoj të drejtën time. Presioni i vazhdueshëm i këtyre dy ditëve për të dhënë dorëheqjen më ka shkaktuar një stres shumë të madh në aspektin profesional dhe personal, i cili, normalisht, ka ndikuar edhe në familje. Personalisht, jam pjesë e atyre të rinjve që ka studiuar jashtë dhe nuk jam kthyer sot, por që para 12 vjetësh, për të punuar dhe kontribuar në vendin tim. Kjo eksperiencë më lë një shije shumë të hidhur, por nuk më bën të humbas besimin tek ligji dhe shteti ligjor. Duke ju uruar më të mirat.

Në vijim të e-mail të dërguar nga ankuesi në datë 11.07.2024 është realizuar një takim tjetër me punëmarrësit, fakt i cili doli gjatë seancës dëgjimore të datës 04.03.2025, ku në takim i është sqaruar lidhur me sa është pretenduar në e-mailin e dërguar prej tij dhe me arsyet e njoftimit verbal për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

Me shkresën nr. 81, prot., datë **12.07.2024**, me titull “Njoftim për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës gjatë kohës së provës”, lëshuar nga Drejtori i Përgjithshëm i Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, rezulton se punëdhënësi ka ndërprerë marrëdhënien e punës me punëmarrësin në përputhje me dispozitat e parashikuara në nenin 142 të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.

Në bazë të Urdhërit nr. 81/1, datë **22.07.2024** “Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës gjatë kohës së provës ” të Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, është urdhëruar: *Ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe marrëdhënieve financiare të punonjësit z. E., M., nga pozicioni Ekspert në Agjencinë e Inovacionit dhe Ekselencës, gjatë kohës së provës.*

Sa më sipër, referuar qëndrimit zyrtar dhe shpjegimeve të Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës znj. E. I., në cilësinë e punëdhënësit, të dhëna gjatë seancës dëgjimore të datës 04.03.2025 pranë Komisionerit, u shpreh se: *Ankuesi pretendon se më datë 07.09.2024 është zhvilluar një takim, gjatë të cilit sipas tij i është kërkuar të japë dorëheqjen nën presion psikologjik. Lidhur me këtë pretendim, sqarojmë se në datë 07.09.2024, ankuesi ka zhvilluar një takim me Titullarin e Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, ku është njoftuar për vijimin e procedurës së largimit nga detyra. Gjatë takimit, vetë ankuesi ka shprehur vullnetin e tij të lirë për të dhënë dorëheqjen, ku për arsye financiare ndërprerja e marrëdhënieve financiare të ndodhte në fund të muajit, kërkesë e cila është pranuar nga Titullari i institucionit. Në vijim, institucioni ka pritur dorëheqjen e z. M., siç konfirmohet edhe nga komunikimet e tij, të cilat nuk tregojnë asnjë shenjë presioni apo kundërshtimi nga ana e ankuesit.*

Po ashtu, ju informojmë se nga ana e ankuesit nuk është paraqitur asnjë kundërshtim në rrugë administrative, as me shkrim (në rrugë zyrtare) dhe as verbalisht, drejtuar Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, ku të ketë shprehur pretendime në lidhje me procedurën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës gjatë periudhës së provës. Theksojmë se kjo ndërprerje është një detyrim ligjor i punëdhënësit, i cili ka të drejtën të ndërpresë marrëdhënien e punës në përputhje me kuadrin ligjor në fuqi. Gjithashtu, dëshirojmë të theksojmë se është e drejta e plotë e z. M., të dërgojë email ose ankesa me shkrim, si dhe t'i drejtohet çdo instance ligjore në lidhje me pretendimet e tij.

Agjencia e Inovacionit dhe Ekselencës, ka respektuar përcaktimet ligjore për zgjidhjen e kontratës së punës gjatë kohës së provës në përputhje me legjislacionin shqiptar në fuqi.

Në këtë moment sqarojmë se gjatë periudhës së punësimit ankuesit/stafit i janë vënë në dukje, ju është shpjeguar se si duhet të përmirësohet puna në institucion dhe të rritej performanca profesionale për të qenë në përputhje me objektivat dhe risitë që lidhen me vetë arsyen e krijimit të Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës.

Dhe në takimin që është zhvilluar pas dërgimit të e-mail-it, në të cilin u konstatua që nuk kishte një kërkesë të qartë, i është ribërë më dije z. M., se një nga shkaqet kryesore të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës gjatë periudhës së provës ishte: “Komunikimi ekzekutiv i z. M., nuk përputheshin me nivelin e standardeve që ka vënë institucioni.”

Gjithashtu, ju informojmë se Agjencia e Inovacionit dhe Ekselencës është një institucion i ri, ku çdo gjë është krijuar nga e para, përfshirë edhe procesin e formimit të stafit dhe përfshirjen e ekspertëve në kuadër të strukturimit dhe funksionalizimit të institucionit. Në këtë kuadër, janë punësuar 40 ekspertë nga fusha të ndryshme, me të cilët janë lidhur kontrata pune njësoj si ajo e z. M. Nga ky grup, 7 prej tyre, përfshirë edhe ankuesin, u është ndërprerë marrëdhënia e punës gjatë periudhës së provës, në përputhje me parashikimet e Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.

Referuar nenit 141 “Zgjidhja” të Kodit të Punës, është përcaktuar se: *Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit*

Sa më sipër, jemi në kushtet e parashikuara në nenin 142 “Koha e Provës” të Kodit të Punës ku është përcaktuar se: *Konsiderohet si kohë prove 3 muajt e parë të punës, me përjashtim të rasteve kur palët kanë lidhur një kontratë për kryerjen e së njëjtës punë. 2. Koha e provës mund të reduktohet ose hiqet me marrëveshje me shkrim ose me kontratë kolektive. 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.*

Ky nen, ka parashikuar se në rastet e zgjidhjes së marrëdhënies së punës gjatë periudhës së provës, legjislacioni shqiptar në fuqi, u njeh palëve të drejtën për të ndërprerë kontratën në mënyrë të njëanshme, përmes një njoftimi të thjeshtë dhe brenda një afati të përcaktuar ligjërisht.

Zbatimi korrekt i këtij parashikimi kërkon që punëdhënësi të respektojë vetëm kushtet minimale procedurale të njoftimit dhe afatit kohor, pa qenë i detyruar të japë një arsyetim të detajuar për ndërprerjen e kontratës.

Kjo periudhë prove është një mundësi për punëdhënësin për të vlerësuar nëse punonjësi ka kapacitete për të plotësuar detyrat e caktuara lidhur me pozicionin e punës. Bazuar në detyrimet që i linden punëdhënësit nga ky nen, është njoftimi i vendimit të zgjidhjes së kontratës së punës palës tjetër, të paktën 5 ditë para.

Ky nen përcakton mundësinë e ndërprerjes së kontratës së punës gjatë periudhës së provës, pa detyrimin për dhënien e një justifikimi apo arsye specifike për këtë ndërprerje. Sipas kërkesave të këtij neni, punëdhënësi ka kryer njoftimin e ndërprerjes për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, pa qenë i detyruar të ofrojë një arsye të detajuar, siç kërkohet në këtë periudhë prove.

Për sa kohë që legjislacioni shqiptar, nëpërmjet dispozitave të nenit 142 të Kodit të Punës, parashikon shprehimisht mundësinë për ndërprerjen e kontratës së punës gjatë periudhës së provës, pa detyrimin e punëdhënësit për të dhënë një arsye të detajuar, mund të konkludohet se punëdhënësi ka të drejtë të marrë një vendim për zgjidhjen e marrëdhënies së punës në rast se konstatohet se punëmarrësi nuk ka aftësi të mjaftueshme për të përmbushur detyrat e caktuara.

Në këto kushte, zgjidhja e kontratës së punës gjatë periudhës së provës, nuk e vendos detyrimin mbi punëmarrësin për të respektuar ndonjë procedurë, përveç afatit 5 ditor të njoftimit apo për të deklaruar arsyen e zgjidhjes së kontratës.

Në këtë kontekst, Komisioneri vëren se:

- Emërimi dhe procedura e përzgjedhjes së ankuesit është bërë në përputhje me kriteret e shpallura publikisht nga Agjencia dhe në zbatim të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.
- Kontrata individuale e punës, e lidhur më datë 22.05.2024, ka përfshirë dispozitën standarde për një periudhë prove prej tre muajsh, si dhe afatin 5-ditor të njoftimit për ndërprerje gjatë kësaj periudhe.
- Punëdhënësi ka ushtruar të drejtën ligjore për ndërprerjen e marrëdhënies së punës gjatë kohës së provës, në përputhje me nenin 142 të Kodit të Punës, pa detyrimin për të dhënë arsyetim të detajuar.
- Takimi i datës 07.09.2024, ku punëmarrësi pretendon se i është kërkuar dorëheqja nën presion, është interpretuar nga punëdhënësi si një shprehje e vullnetit të lirë të punëmarrësit, për të dhënë dorëheqje në fund të muajit për arsye financiare pretendim i paformalizuar me dokument zyrtar nga ana e ankuesit.
- Institucioni ka bërë njoftimit për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, duke e përmbushur kushtin e 5 ditëve të parashikuar për periudhën e provës, dhe ka vepruar në përputhje me nenin 142 të Kodit të Punës.

- Si pjesë e procesit të strukturimit të institucionit të ri, nga 40 ekspertë të punësuar me kontrata të njëjta, 7 prej tyre, përfshirë ankuesin, u është ndërprerë marrëdhënia e punës gjatë periudhës së provës, në përputhje me ligjin.

Në përfundim, Komisioneri konstaton se nga analiza e dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit administrativ dhe rregullimeve përkatëse ligjore, rezulton se procedura e ndjekur për përzgjedhjen, emërimin dhe më pas për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me ankuesin është zhvilluar në përputhje me shpalljen publike, kriteret përkatëse, dhe në zbatim të legjislacionit për marrëdhëniet e punës.

Veprimet e ndërmarra nga punëdhënësi, Agjencia e Inovacionit dhe Ekselencës, për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me ankuesin, janë kryer në përputhje të plotë me parashikimet e nenit 142 Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, i cili rregullon marrëdhënien gjatë periudhës së provës. Njoftimi për ndërprerjen e kontratës së punës është bërë brenda afatit ligjor prej pesë ditësh dhe nuk ekziston asnjë detyrim ligjor për dhënien e një arsytimi të detajuar gjatë kësaj periudhe.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, 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”*.

Diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se viktimat e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”.

Në nenin 12/1/c) 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”*.

Sa më sipër, mbështetur në ligjin 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, si dhe nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, referuar provave të administruara nuk rezultoi se ankuesi është vendosur në pozita të pabarabarta apo të pafavorshme nga ana e Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, sa i përket trajtimit të tij lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punësimit, krahasuar me kolegë të tjera të cilat ndodhen në kushte të njëjta me të.

Në mungesë të trajtimimit të padrejtë e të pafavorshëm të subjektit ankues, bie poshtë edhe pretendimi për diskriminim, i cili në thelb do të duhet të kishte pikërisht konstatimin e trajtimit të pabarabartë apo të pafavorshëm të tij, të lidhur domosdoshmërisht me “shkakun” e pretenduar.

Komisioneri, vlerëson se për sa më sipër, nuk konstatohet se ka shkelje të ligjit 10221/2020 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nga ana e Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, lidhur me trajtimin të tij lidhur për ndërprerjen e marrëdhënieve të punësimit.

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 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 subjektit ankues, z. E. M., në fushën e punësimit, nga ana e Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës, për shkak të “çdo shkak tjetër”.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

