



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 187/3 Prot.

Tiranë, më 02.06.2025

V E N D I M

Nr.137, Datë 02.06.2025

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”¹, të ndryshuar, mori në shqyrtim ankesën nr.207 Regj, datë 15.10.2024, paraqitur nga ankuesi z. N.F , kundër Degës në Shqipëri të Fondacionit “Swisscontact”², me numër identifikimi (NIPT) K22216501C, me pretendimin për diskriminim për “çdo shkak tjetër”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi³,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e paraqitur përpara Komisionerit, ankuesi z. N.F , ndër të tjera parashtron se:

“Ka qenë i punësuar pranë OJF Swisscontact, ku kam lidhur kontratën e punës në datën 21.11.2022, me efekt nga data 24.11.2022 deri më datë 31.3.2026. Kam pasur pozicionin e punës Koordinator i Komponentit të Tretë, në Projektin “Perspektiva të reja” të Swisscontact. Për këtë projekt ka patur 25 të punësuar me kohë të plotë e rreth 9 konsulentë të jashtëm, sipas strukturës së miratuar në datë 1.4.2024. Swisscontact ka patur të miratuar buxhetin e pagave për 3.5 vitet në vazhdim i miratuar (dhe dërguar të punësuarve në datë 11 dhjetor 2023 me email) si dhe miratuar buxheti për vitin prill 2024 deri në prill 2025 (e rëndësishme kjo, pasi pagat e punonjësve janë të miratuara më parë në zëra me emër dhe mbiemër për çdo punonjës)

Projekti fillimisht është drejtuar nga z. J.V. M, Drejtor për Shqipërinë dhe z.E.Z , Menaxher Projekti. Në qershor 2024, si Drejtor për Shqipërinë vjen C.O dhe në tetor 2023, ekipit i shtohet një konsulent i huaj z. V. C , i cili më pas do të prezantohet dhe si Drejtues i Ekipit, një pozicion

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

² Në vijim do t'i si referohemi Swisscontact.

³ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

midis Drejtorit për Shqipërinë dhe Menaxherit të Projektit. Të dy këta persona z. O. dhe z. C. , të cilët nuk kishin punuar më parë në Shqipëri dhe gjithashtu nuk kishin njohuritë e duhura për të drejtuar teknikisht projektin “Perspektivat e reja”, filluan të shtynin për ndryshime domethënëse të planit të veprimtarive të projektit, të miratuara paraprakisht në Shqipëri, pa respektuar kritere teknike apo marrë parasysh argumentet që u jepeshin nga stafi vendas i projektit. Disa nga problematikat e shkaktuara prej tyre ishin:

- Kufizimi i komunikimit të hapur midis stafit vendas të projektit me përfaqësuesit e Ambasadës Britanike;
- Mos-konsiderimi i këshillave dhe rekomandimeve të personelit teknik vendas për ndërhyrjet teknike të projektit dhe marrëdhëniet me palët e interesuara të projektit (organet e qeverisjes vendore, organizata partnere, etj);
- Krijimi i pritshmërive të gabuara tek palët e interesuara të projektit dhe sidomos pranimin e kërkesave abuzive që vinin nga disa prej tyre. Në dy raste konkrete, unë i kam kundërshtuar drejtpërdrejtë vendimet e tyre, dhe gjithashtu i kam raportuar tek eprori im i drejtëpërdrejtë në atë kohë z. E.Z. , ish menaxher i projektit;

- Në rastin e parë:

Në datë 13 tetor 2023, unë kam asistuar në një takim midis Kryetarit të Bashkisë Dibër dhe z. O. dhe C. . Nga ana e Kryetarit të Bashkisë Dibër u kërkuar që projekti të financonte mbjelljen e pemëve dekorative në një shëtitore në Peshkopi. Nga ana e z. O. dhe C. u pranua kjo kërkesë, paçka se ishte e pamundur për t’u realizuar, pasi në ndërhyrjet e projektit, sipas marrëveshjeve me bashkinë si dhe kalendarit të aktiviteteve, nuk ishte e përfshirë mbulimi i kostove të tilla. Unë ua shpreha këtë problem z. C. dhe z.O. , por ata shprehimisht më thanë “Ne nuk do ia bëjmë me vërtetë, por thjesht i thamë po për ti bërë qejfin momentalisht”. Unë iu ktheva duke i thënë se kjo praktikë ishte e dëmshme për projektin pasi krijonte pritshmëri të gabuara tek partnerët tanë dhe na dëmtonte punën në vijim. Ata më thanë të mos shqetësohesha se do e zgjidhnin ata. Unë këtë situatë ia raportova eprorit tim të drejtëpërdrejtë z.E.Z. , i cili gjithashtu e kishte kundërshtuar këtë praktikë dhe duke patur autoritet ekzekutiv për sa i përket autozimeve financiare e kishte bllokuar këtë iniciativë e praktikë negociimi të papërshtatshme.

- Në rastin e dytë:

Po në datën 13 tetor 2023, në takimin midis Kryetarit të Bashkisë Dibër, z.O. dhe z.C. , dhe në praninë time, nga ana e Kryetarit të Bashkisë Dibër u kërkuar që projekti të hiqte nga puna një punonjëse të projektit nga Dibra, për shkak se Kryetari i Bashkisë nuk dëshironte që ajo të vijonte punën me projektin. Ky ishte një problem për të cilin z.O. dhe C. kishin dijeni më parë, pasi ishin informuar nga Menaxheri i Projektit z.E.Z. Pak javë më parë projekti kishte rekrutuar në përputhje me rregullat e rekrutimit të Swisscontact dy punonjës në Dibër, një nga të cilët nuk ishte i preferuar nga Kryetari i Bashkisë Dibër. Kryetari kishte patur disa takime në lidhje me këtë çështje me z. E.Z. në praninë time, (unë në cilësinë e Koordinatorit me qeverisjen vendore) dhe i kishte kërkuar që ajo punonjëse të largohet nga projekti, pa asnjë arsye apo bazë ligjore. Z.Z kishte refuzuar të zbatonte atë kërkesë abuzive dhe e kishte raportuar rastin tek z.O. si Drejtor i

Swisscontact për Shqipërinë, por edhe në Ambasadën Britanike si donatore e projektit. Kryetari i Bashkisë Dibër kishte refuzuar bashkëpunimin me projektin nëse kjo punonjëse nuk largohej nga projekti dhe gjithashtu po mbante pezull një ndërhyrje të projektit e cila lidhej me krijimin e një qendre rinore në Peshkopi nga ana e Projektit.

Paçka se në diskutimet e brendshme ne si projekt, duke përfshirë z.O. dhe z.C. , kishim rënë dakort që kjo kërkesë e Kryetarit të Bashkisë Dibër ishte e papërshtatshme, në habinë time më të madhe, në këtë takim, z.O. dhe z.C. njëzëri pranuar që të gjenin një zgjidhje për këtë problem dhe i premtuan Kryetarit të Bashkisë Dibër, që punonjësja e Peshkopisë të transferohej në Kukës dhe në Peshkopi do të sillej një punonjëse nga Kukësi. Kryetari i Bashkisë Dibër mbeti i kënaqur nga kjo zgjidhje. Unë mbeta i shashtisur nga ky premtim sa imoral apo edhe jo etik dhe pas takimit i kërkoja shpjegime z.O. dhe z.C. , por ata më thanë sërish se “do e zgjidhnin ata” dhe se ishin shumë të lumtur që kishin gjetur dakordësi me Kryetarin e Bashkisë Dibër. Sërish për këtë problem unë i raportova eprorit tim të drejtëpërdrejtë z.Z. Ishte ndërhyrja e tij që kjo iniciativë abuzive u ndërpre. Për fat të keq projekti vuajti pasojat (por edhe komuniteti rinor i Peshkopisë) me vonesë në realizimin e planit, pasi qendra për sipërmarrje rinore (YES Center) u realizua vetëm në mars 2024, kur mund të ishte realizuar shumë më herët. Në inagurimin e qendrës rinore në Peshkopi, abuzivisht z.O. dhe z.C. nuk lejuan pjesëmarrjen e z.Z, për të mos i shkaktuar “bezdisje” Kryetarit të Bashkisë Dibër. Gjithashtu pasojat i vuajta dhe unë pasi sjellja e z.O. dhe z.C. karshi meje vijoi duke më injoruar, anashkaluar, lënë jashtë takimeve me autoritetet vendore dhe me të tjerët, dhe në fund, me heqjen time nga puna, para përfundimit të kontratës.

- *Anashkalimi i rekomandimeve të stafit për formalizim të proceseve të planifikimit dhe veprimtarive, por dhe anashkalim të rolit tim dhe mosmarrjen parasysh të rekomandimeve të mia teknike mbi marrëdhëniet me autoritetet me qeverisjen vendore dhe partnerët e tjerë.*
- 1. *Duke marrë parasysh këto problematika, unë i kam përcjellë herë pas here shqetësimet (jo vetëm të mia por të shumicës absolute të stafit) në lidhje me ecurinë e projektit nga dy drejtuesit kryesorë, z.O. dhe z.C. , të cilët manifestonin vështirësi në njohjen e kontekstit lokal dhe, si pasojë, nuk kishin aftësitë e nevojshme për ndjekjen e një mënyre më të mirë të punës së projektit nga ajo që kishin vendosur organet drejtuese në fillim të projektit. Duke parë neglizhencën dhe moskokëçarjen e këtyre dy personave për ecurinë e projektit dhe rrezikun që donatori (Mbretëria e Bashkuar) të tërhiqet nga financimi i projektit (që do të rezultonte në dështimin e objektivave të projektit – për mbështetjen e zonave të Qarkut Kukës dhe Bashkisë Dibër dhe, më tutje, humbjen e besimit të banorëve të këtyre zonave ndaj mbështetjes së projektit) unë personalisht kam shkrehur këto shqetësime tek niveli më i lartë i organizatës, me seli në Zvicër, si dhe tek Drejtori i Swisscontact për Evropën Juglindore, me seli në Tiranë.*

Në datën 7 mars 2024, me qëllim denoncimin e këtyre problematikave, unë kërkoja dhe mbajta një takim me z.F.M , Drejtor Operacional në Swisscontact (Zvicër) dhe znj.A. B , Drejtore për Burimet Njerëzore në Swisscontact (Zvicër). Në takim mori pjesë dhe znj.O.U, Koordinatore e

Komponentit të Parë në Projekt, e cila kishte të njëjtat shqetësime si unë për linjën e saj të punës. Në këtë takim, ne i shprehëm të gjitha problematikat dhe na u premtua zgjidhje dhe konfidencialitet për këto denoncime. Ndërkohë që ne prisnim një ndryshim për mirë të situatës, në mënyrë të papritur na u njoftua se Menaxheri i Projektit z.Z. do të largohej nga projekti në fund të marsit 2024. Në letrën e tij të largimit z.Z. , paçka se njoftonte se largimi vinte si pasojë e përfundimit të kontratës, ai gjithashtu komunikonte se drejtuesit e projektit kishin shprehur pakënaqësi ndaj tij dhe se e kishin fajësuar atë për problemet e tyre.

Kjo që ndodhi mua më shkaktoi shumë habi, por dhe zhgënjim. Gjithashtu sjellja anashkaluese dhe përbuzëse e z. C. dhe z.O. ndaj meje vijoi akoma më e dukshme.

Në 1 prill, në detyrën e Drejtorit Rajonal për Europën Juglindore, i bazuar në Shqipëri, u paraqit z.P.T. Menjëherë unë kërkoja një takim me të, në 3 prill 2024 dhe i përsërita të njëjtat shqetësime siç ia kisha përsëritur z. M. dhe znj.B. , në Zvicër. Edhe kësaj radhe mora siguri se ky drejtues i lartë i Swisscontact do të ndërhynte e do të përmirësonte situatën. Por sërish asnjë ndryshim, përpos anashkalimit tim nga veprimtaritë normale të punës, sa në një rast pothuajse ekstrem, në një takim me Kryetarinë Bashkisë Kukës, z.C. kishte vendosur të merrte shoferin e zyrës si shoqërues dhe përkthyes, e jo mua, si Koordinator për qeverisjen vendore, e që kisha rreth 1 vit e gjysëm që punoja ditë pas dite me bashkitë e veriut të Shqipërisë. Gjithashtu, nga biseda informale nga kolegë të mi u informova se z. C. dhe z.O. kishin ndërmend të bënin ndryshime në stafin e Projektit.

Në këto kushte i kërkoja sërish një takim z.T. , Drejtor Rajonal për Evropën Juglindore, duke i përmendur shqetësimet, por dhe duke i përmendur rrezikun e hakmarrjes nga ana e z.O. dhe C. , të cilët mund të vepronin me mua, siç vepruan me ish menaxherin e projektit z.Z. . Në këtë takim, të realizuar në datë 13 maj 2024, në zyrat e Tiranës të Swisscontact, ku ishte pjesëmarrëse dhe znj. O.U, ne u siguroam se asnjë hakmarrje nuk do ndodhte ndaj nesh dhe se asnjëri prej nesh nuk do të lëvizte/hiqej nga detyra. Por përkundrazi, në datën 10 qershor 2024, znj.Ujkashi i komunikohet ndërprerja e kontratës (kontratë konsulence) dhe në datën 12 qershor 2024, në një takim stafi, në prezencë të 8 kolegëve, në zyrat në Kukës, përkundër procedurave ligjore dhe me një arrogancë të theksuar, z.C. i komunikon të gjithë stafit prezent se marrëdhënia ime e punës me Swisscontact do të mbyllet në 31 korrik 2024. Sipas kontratës midis meje dhe Swisscontact, z.C. dhe roli i tij, nuk kishte tagër ligjor për të bërë këtë njoftim, dhe gjithashtu mënyra e realizimit të tij trgon një sjellje bullizuese dhe diskriminuese ndaj meje.

Por, pas dy ditësh, datë 13 qershor, unë mora njoftimin zyrtar nga ana e Shefes së Administratës së Swisscontact, të nënshkruar nga z.O. ku më njoftonte për një takim në lidhje me kontratën time të punës. Në takimin pasardhës, në 20 qershor 2024, unë u njoftova për ndërprerjen e kontratës së punës me 31 korrik 2024, në afatin siç kishte deklaruar z.C. që në datën 12 qershor 2024. Motivacioni i ndërprerjes së parakohshme të kontratës së punës ishte gjithashtu për arsye operacionale dhe mungesës së fondeve – një arsye e paqënë kjo pasi fondet ishin të miratuara

sipas buxhetit vjetor. Gjithashtu mu kërkua dorëzimi i materialeve të punës dhe gjithashtu mu komunikua se nuk ishte e nevojshme të paraqitesha në zyrë gjatë muajit të korrikut, duke treguar në njëfarë mënyre se unë isha i padëshirueshëm në ambientet e punës. Ndërkohë nuk pata asnjë komunikim nga ana e drejtuesve të Swisscontact në Shqipëri apo Zvicër. Në këto kushte më datë 29 korrik 2024 vendosa të ndjek rrugën e denoncimit si bilbilfryrës, nëpërmjet kanalit të përcaktuar nga Kodi i Sjelljes së Swisscontact: whistleblowing@swisscontact.org. Nga data 31 korrik 2024 unë u largova nga pozicioni i punës, pa asnjë shpjegim të përshtatshëm dhe pasi kisha denoncuar disa sjellje të papërshtatshme të eprorëve të mi z. C.O dhe z. Vasy C.

2. Vendimi për zgjidhjen e parakoshme të kontratës së punës ka ardhur menjëherë pas takimeve që unë kam mbajtur me funksionarë të lartë të Swisscontact, ku dhe kam shprehur problematika konkrete në lidhje me drejtimin e Projektit nga ana e Drejtorit për Shqipërinë z. C.O dhe Drejtuesit të Ekipit z. V. C. Këto takime unë i kam mbajtur, përkatësisht më datë 7.3.2024 me z.F.M, Zv.Drejtor i përgjithshëm i organizatës Swisscontact, bazuar në Zvicër dhe me znj.A. B, Drejtoreshë për Burimet Njerëzore dhe Nxënien, bazuar në Zvicër, dhe me Drejtorin Rajonal të Swisscontact për Evropën Juglindore z. P.T, bazuar në Tiranë, në ditët e para sapo ai mori detyrën në fillim të prillit 2024, e më tej në 13 maj 2024. Në këto takime unë kam shprehur shqetësimet në lidhje me devijimin e Projektit “Perspektivat e reja” nga projekt propozimi fillestar dhe plani i miratuar i veprimtarive, një devijim i udhëhequr nga ana e Drejtorit për Shqipërinë, z.C.O dhe Drejtuesit të Ekipit z.V. C, pa asnjë motivim të zyrtarizuar dhe pa u mbështetur në asnjë studim apo plan aktivitetesh nga të cilat projekti ka komisionuar për të udhëzuar ndërhyrjet dhe veprimtaritë e tij, si dhe veprimet e tyre të papërshtatshme në lidhje me Kryetarin e Bashkisë Dibër dhe menaxhimin të veprimtarive në rajonin e Dibrës.

Sjellja e z.O. dhe z. C. karshi meje ka qenë tejet diskriminuese, duke u shfaqur në :

- Shmangien e përfshirjes time në rolin dhe detyrat e mia funksionale si koordinator për qeverisjen vendore për Projektin “Perspektivat e reja”, sidomos duke shmangur pjesëmarrjen time në takime me zyrtarët e organeve të qeverisjes vendore në Dibër, Kukës, Has, Tropojë, sidomos pas largimit të ish menaxherit të projektit z.Z. . Konkretisht, në takimet e z.C. me Kryetarin e Bashkisë Kukës dhe Bashkisë Has gjatë muajit prill dhe maj (edhe pse unë isha përgjegjësi kryesor për mbarëvajtjen e marrëdhënieve mes Projektit dhe përfaqësuesve të qeverisjes lokale) z. C. merr me vete në këto takime vartësin tim, por mua as më lajmëron për këto takime. Po ashtu, më datë 12 dhe 21 qershor, z.O. më merr në telefon dhe më kërkoi që mos të marr pjesë në takimet/trajnimet me përfaqësuesit e bashkive dhe komunitetit Tropojë dhe Dibër, respektivisht, edhe pse unë isha personi kryesor në këto takime dhe kisha punuar gjatë për organizimin e këtyre takimeve. E papërshtatshme kjo, për më tepër që marrëdhëniet e mia me përfaqësuesit e Bashkisë Dibër, si dhe komunitetin, ishin të shkëlqyera.
- Komunikimin e papërshtatshëm të ndërprerjes së kontratës së punës time nga ana e z.C. , si autoritet i papërshtatshëm për një komunikim të tillë, por dhe duke shmangur praktikën

e konfidencialitetit për komunikime të tilla. Z. C. , sic përmendet më sipër, në takim/mbledhje të stafit të projektit në Kukës (datë 12.6.2024) shprehet se “në fund të korrikut, N.F (pra, unë) do të largohet nga pozicioni i Koordinatorit të Projektit”.

3. *Mungesa e mbrojtjes time institucionale pas denoncimit të rasteve të dyshuara si abuzive nga ana e z.O. dhe z.C. , dhe marrja e masës së largimit nga puna pa asnjë motiv të bazuar në rrethana konkrete, të cilat më bëjnë të mendoj se unë jam larguar nga puna për shkak se kam denoncuar problematikat e drejtimit dhe sjelljet abuzive të dy drejtuesve të projektit. Këtë dyshim e kam si pasojë e fakteve:*
- Unë kam denoncuar problemet e lidhura me z.C.O dhe z.C. që në datën 7 mars 2024.*
 - Në OJF Swisscontact Shqipëri ka patur raste të mëparshme denoncimesh për sjellje abuzive të drejtuesve dhe masat janë marrë me vonesë, duke cenuar të drejtat e disa punonjësve. Me largimin tim, mund të jetë e mundur se Swisscontact ka dashur të anashkalojë problemet dhe të shmang sjelljen e tyre me transparencë dhe në respektim të të drejtave të punonjësit në përputhje me Kodin e Sjelljes së oranzatës.*
 - Nga komunikime me ish kolegë, kam mësuar se ka patur denoncime në lidhje me abuzime të tjera të z.C.O dhe z.V. C , si nga projekt të tjera të Swisscontact, ashtu dhe nga ish menaxheri i projektit z.Z. , por unë skam marrë vesh që të jetë trajtuar ndonjë ankesë me seriozitet, ose të kem marrë ndonjë efekt disiplinor kundrejt subjekteve në fjalë.*
4. *Pretendimi për shkurtim fondesh nga donatorët që u përdor si shkas për heqjen time nga puna është i paqënë. Ndërkohë, Swisscontact dhe Projekti “Perspektivat e reja” kanë bërë shpenzime për promociione të paplanifikuara, projekti vazhdon ende, nuk kanë larguar punonjës të tjerë, dhe i vetmi që larguan me pretendimin e shkurtimit të fondeve isha unë që u angazhova maksimalisht, bëra përpjekje për përmirësimin dhe ankesa në lidhje me drejtimin e Projektit “Perspektiva të reja”.*
-”*

Në mënyrë të përmbledhur dhe duke iu përmbajtur fakteve të parashtuara më sipër, ankuesi pretendon se faktet për diskriminimin e pretenduar konsistojnë në :

- Veçim nga punonjësit e tjerë, duke e anashkaluar për shkak të paraqitjes së mendimeve ndryshe në lidhje me ecurinë e projektit) dhe duke e penguar në realizimin e detyrave të tij.
- Trajtim jo të barabartë duke më hequr nga puna vetëm mua, me pretendimin e shkurtimit të fondeve.
- Situata bullizuese në komunikim epror-vartës.
- Hakmarrje ndaj raportimeve për sjellje të dyshuara abuzuese nga ana e drejtuesve.

Përfundimisht ankuesi kërkon shqyrtimin e ankesës dhe marrjen e çdo lloj mase të parashikuara në ligj ndaj organizatës Swisscontact.

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 LMD, 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 LMD, mbrojtja nga diskriminim garantohet ndaj çdo veprimi apo mosveprimi të autoriteteve publike ose 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.

Në Kreun II, të LMD, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. LMD, në nenin 12/1/c, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në çdo shkak të mbrojtur nga neni 1, i këtij ligji, duke përcaktuar shprehimisht 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;”*

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të LMD dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të po këtij ligji. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr.1336/2 prot., datë 28.10.2024, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Swisscontact, në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa.
2. Swisscontact depozitoi qëndrimin e saj në lidhje me ankesën, nëpërmjet shkresës nr. 424 prot. datë 11.11.2024⁴, duke parashtruar ndër të tjera:

Projekti “Perspektivat e Reja” i Swisscontact në Shqipëri ka pësuar shkurtime fondesh nga Ambasada Britanike. Për këtë, ju lutem referohuni në korrespondencën me email midis përfaqësuesit të Ambasadës Britanike, Nathan Dan dhe ish drejtorit per Swisscontact C.O të derguar me datë 13 mars 2024 (*email me lëndë: New Perspectives in 2024-2025*)

Fillimisht projekti ishte në rrezik të mbyllej nga donatori, sepse shpenzimet operative, ku përfshihen edhe kostot e stafit, ishin në disproporcion me shpenzimet që duhet të bëheshin për

⁴ Administruar pranë Komisionerit me nr. 1336/3 prot., datë 11.11.2024.

aktivitete. Në *email* thuhet qartë se, buxheti për vitin 2024-2025 do të ulet nga 3.2 milion paund në 2 milion paund. Gjithashtu, në *email* thuhet qartë që Ambasada pret përmirësime në drejtim të rritjes së shpenzimeve për aktivitetet dhe zvogëlimin e shpenzimeve për stafin. Në lidhje me shqetësimet e ngritura nga punonjësit:

Ne e kuptojmë që ndryshimet në strukturën e financimit dhe masat e nevojshme për të përmbushur kërkesat e donatorit kanë shkaktuar pasiguri dhe shqetësime tek punonjësit. Megjithatë, dëshirojmë të theksojmë se të gjitha veprimet tona janë kryer në përputhje me standardet dhe kërkesat e projektit, duke respektuar gjithashtu të gjitha ligjet dhe rregulloret vendore si dhe Kodin e Sjelljes së Swisscontact.

Po ashtu, Swisscontact mbetet i përkushtuar ndaj trajtimit të drejtë të të gjithë punonjësve dhe siguron se çdo ndryshim ka ndodhur për shkak të rrethanave të jashtme dhe kërkesave specifike të donatorit dhe jo për shkak të faktorëve të brendshëm. Ne kemi ndjekur praktika të drejta dhe të përgjegjshme në procesin e ndërprerjes së kontratave dhe kemi ofruar mbështetje për stafin e prekur për të lehtësuar tranzicionin.

Në kulturën dhe praktikën e Swisscontact, çdo shqetësim i ngritur nga të punësuarit dëgjohet me kujdes dhe nëse ka bazë për veprim, menaxhimi ndërmerr masat e duhura. Kjo praktikë është e garantuar edhe përmes Kodit të Sjelljes, i cili është pjesë e kontratës së çdo punonjësi. Në rastin e z.F. , ai e ka ushtruar këtë të drejtë duke paraqitur shqetësimet e tij në nivelet më të larta të të Swisscontact, ashtu siç ai ka deklaruar. Z.M. dhe znj.B. , janë anëtar të bordit ekzekutiv të Swisscontact në nivel global, një bord që përbëhet nga gjithsej 5 persona. Z.F. ka pasur mundësinë të diskutojë me dy nga anëtarët më të vjetër të bordit. Ankesat e tij janë marrë seriozisht dhe janë trajtuar me përgjegjësi.

Ndërprerja e kontratës së z.F. nuk ka qenë rezultat i “hakmarrjes” siç referohet ky i fundit, por thjesht pasojë e ristrukturimit si pasojë e shkurtimit të fondeve për projektin specifik. Ky shkurtim ka prekur gjithashtu pozicionin e Drejtorit të Projektit, ku buxheti i parashikuar për këtë pozicion është ulur nga 5, 432 GBP në 3,000 GBP për periudhën maj-gusht 2024.

Për muajin shtator 2024, siç tregohet në dokumentin “*updated New Perspectives Budget FY 2024-2025*”, Swisscontact nuk ka parashikuar pagë për një numër të madh punonjësish të projektit, me qëllim të uljes së kostove operative, kosto të cilat janë mbuluar nga zyra qendrore në Zyrë.

Përpara se z.F. ti komunikojë zyrtarisht ndërprerja e kontratës, duam t’ju informojmë se z.F. është informuar disa herë më parë për shkurtimin e pozicionit të C3, si pasojë e njoftimit nga Ambasada Britanike për shkurtimin e fondeve.

Këto takime janë zhvilluar midis z.F. , z.O. dhe z.C. , si dhe gjatë një takimi me Drejtorin Rajonal dhe Shefen e Administratës zj.M.M , datë 12 qershor 2024, të cilit i referohet z.F. . Ai është njoftuar fillimisht në datën 3 maj nga Drejtori i Swisscontact Shqipëri z.O. dhe Lideri i Projektit z. C.. Më tej takimet kanë vijuar me Drejtorin Rajonal z. T. dhe Shefen e Administratës znj.Martiri në Tiranë

Në të gjitha këto takime është konfirmuar që shkurtimi i pozicionit të tij vjen si rezultat i shkurtimeve të fondeve me kërkesë të Ambasadës Britanike.

Sipas dokumentit “*Updated New Perspectives Budget FY 2024-2025*” ku paga e z.F. në buxhet nuk figuron për muajin gusht 2024 dhe në vazhdim. Data që z.F. i referohet është buxheti i mëparshëm, para shkurtimeve të fondeve.

Faqja e internetit të cilës i referohet z.F. administrohet nga zyra qendrore dhe informacioni që paraqitet aty nuk pasqyron komponentët e projektit apo ndryshimet në vlerat e buxhetit. Për më tepër, kjo faqe nuk është përditësuar kohët e fundit, pasi projekti vazhdon me fonde të shkurtuara. Arsyeja e vërtetë e shkurtimeve të pozicionit të punës z.F. , ashtu siç kemi shpjeguar më sipër, është shkurtimi i fondeve.

3. Ankuesi depozitoi prapësimet e tij nëpërmjet shkresës së administruar pranë Komisionerit nr. 1336/5 prot., datë 25.11.2024, duke parashtruar ndër të tjera se:

Emaili i ardhur nga përfaqësuesi i Ambasadës ka qenë i panjohur më parë nga ana e tij dhe paraqitja në këtë moment e këtij emaili, tregon:

- Vërteton problematikat në performancën e projektit të ngritura edhe nga ana e ankuesit në raportimet që ka bërë me drejtuesit e Swisscontact.
- Drejtuesit e Swisscontact nuk e kanë njohur ankuesin me këtë komunikim zyrtar të Ambasadës Britanike (paçka edhe sipas etiketimit të ambasadës, ai është një dokument publik dhe bazuar në pozicionin e tij si person kyç në marrëdhëniet mes projektit dhe autoriteteve vendore do të duhej të ishte në dijeni) por e kanë arsyetur me “ndryshimin e strategjisë së projektit” dhe në mënyrë të parregullt dhe pa një diskutim të hapur të këtyre ndryshimeve strategjike, në datën 3 maj 2024, i kanë kërkuar të jap dorëheqjen nën diktimin e tyre. Në *emailin* e datës 16 qershor 2024 administrata e Swisscontact dhe eprorët më të lartë të saj kanë pasur informacion me shkrim prej tij që i ishte kërkuar në mënyrë të parregullt dhënia e dorëheqjes, se ai kishte shprehur shqetësime në lidhje me keqmenaxhimin e projektit nga drejtuesit, se po diskriminohej aktivisht duke u përjashtuar nga aktivitetet të lidhura ngushtësisht me punën e tij, dhe se kishte kërkuar që t’i provohej se kërkesa për ta larguar nga puna vinte si pasojë e një situatë reale apo kishte dëgjuar të fshehur, siç ankuesi dyshonte se vinte si hakmarrje për raportimet e tij.

Emaili i Ambasadës Britanike, përmend specifikisht se shkurtimi i fondeve aplikohet vetëm për vitin 2024-2025 dhe jo për vitin 2025-2026, afat në të cilin zgjatej dhe kontrata e tij dhe gjithashtu ky *email* përmend se, paçka se fondi do të shkurtohej, në rast se projekti do të tregonte se do të shpenzonte në mënyrë më efektive, atëherë donatori do të mund të vinte fonde të tjera në dispozicion gjatë vitit. Këto argumente e nxjerrin akoma më të papërshtatshëm vetëm largimin e tij nga puna, me arsyetimin se fondet janë shkurtruar.

Emaili i Ambasadës Britanike, nuk shpreh asnjë dispozitë për shkurtimin e vendeve të caktuara të punës dhe shkurtimi i pozicionit të ankuesit ka qenë një vendim i drejtpërdrejtë i drejtorit të Swisscontact për Shqipërinë, z.O. dhe drejtuesit të ekipit z.C. , të dy drejtues për të cilët ankuesi ka shprehur paraprakisht shqetësimet dhe ankesat e tij në rrugë zyrtare që në tetor 2023 dhe mars 2024 e në vijim.

Swisscontact nuk ka ndjekur praktika të rregullta për largimin e tij nga puna. Që në datën 3 maj ankuesit i është kërkuar nga drejtori i Swisscontact dhe drejtuesi i ekipit të projektit të jap dorëheqjen jashtë vullnetit të tij. Megjithatë ka shprehur tek drejtuesit e Swisscontact shqetësime për sjellje diskriminuese ndaj tij, shqetësime mbi mbarëvajtjen e projektit dhe shqetësime në lidhje me mundësi të ekzistencës së abuzimit nga ana e drejtuesve të mësipërm, asnjë masë nuk është marrë në këtë drejtim. Ankuesi shprehet se, nuk i është ofruar asnjë mbështetje për t'i lehtësuar tranzicionin.

Swisscontact pranon që i ka marrë zyrtarisht shqetësimet e ankuesit, por nuk jep asnjë përgjigje për efekt të këtyre ankesave dhe sidomos përse unë duke qenë punonjës me performancë të shkëlqyer, është i vetmi të cilit i është ndërprerë kontrata para kohe. Duke mos trajtuar asnjë nga ankesat e ankuesit, Swisscontact i pranon si të rregullta sjelljet e z.O. dhe z.C. , paçka se Manuali i Operacioneve dhe Kodi i Sjelljes dhe i Etikës udhëzon të kundërtën.

Swisscontact përmend se si efekt i shkurtimit të fondeve nga Ambasada Britanike, është reduktuar dhe paga e Drejtorit të Projektit (nga 5432 GB në 3000 GBP). Në lidhje me këtë, ankuesi raporton se:

Së pari, pozicioni i drejtorit të Swisscontact nuk ka qenë pozicion me kontratë pune në Shqipëri. Ai paguhej nga Dega e Swisscontact në Zvicër, sipas një kontrate që nuk lidhet me kodin shqiptar të punës. Së dyti, sipas praktikës së Swisscontact, drejtori, në varësi të angazhimeve në projekte të ndryshme, merr fonde nga secili projekt i Swisscontact për mbulimin e rrogës së tij (për momentin janë 7 projekte). Pavarësisht se në projektin e depozituar tregohet një fond i reduktuar për drejtorin e projektit, kjo thjesht tregon se sa fond vendos në dispozicion projekti konkret (në këtë rast projekti Perspektivat e reja) për rolin e drejtuesit të projektit (njëkohësisht dhe drejtor i *Swisscontact* për Shqipërinë). Se sa paguhet ai realisht këtë e di Swisscontact Zvicër, kur i derdh pagën në llogari. Pra, nuk mund të sillet si rast i ngjashëm ky reduktim fondi me rastin e ankuesit, pasi pagesa e z.O. mund të mos jetë ndikuar fare në planin personal, por thjesht fondet janë hequr nga njëri xhep e janë futur nga një xhep tjetër i organizatës. Ose në fund fare, duke marrë parasysh faktin se z.O. ka qenë në muajt e fundit të qëndrimit të tij në detyrë si drejtor (lajmëruar me *email* në datë 14 maj 2024 dhe me datë largimi të tij më datë 3 gusht 2024) dhe duke marrë parasysh se pagesa e tij kryhej në varësi të ditëve të punës që ai do të punonte mund të jetë aplikuar dhe reduktimi i ditëve të punës. Pra, jo domosdoshmërisht ky reduktim ka prekur sigurinë e tij financiare siç ka ndodhur me ankuesin, duke e lënë të papunë e të stresuar.

Swisscontact, përmend dhe mungesën e parashikimit në buxhet të një numri rrogash të personelit për muajin shtator, duke pretenduar se ato janë mbuluar nga Zyra Qendrore në Zyrich. Në lidhje me këtë, ankuesi prapëson se:

- Në fakt Swisscontact sipas kushteve të marrëveshjes me Ambasaden Britanike ka për të përfituar përgjatë viteve të ekzekutimit të projektit rreth 18% të vlerës totale të projektit (10.2 milion GBP). Po të ishte ofruar nga Swisscontact buxheti i plotë i projektit do të vërehej qartësisht se Swisscontact në Zvicër ka përfituar rreth 18 % të vlerës së fondit të harxhuar në formë kosto *overhead* ose NPAC për periudhën që nga fillimi i projektit deri në muajin aktual. Duke marrë parasysh shpenzimet aktuale të projektit, shuma e akumuluar nën këtë zë duhet të jetë mbi 1 milion GBP, një shumë kjo që ka lejuar lehtësisht mbulimin e kostove të rrogave të disa punonjësve nga personeli shqiptar i projektit “Perspektiva të reja” për një muaj. Pra sërish, ky argument i ofruar tenton të barazojë largimin e tij nga puna me sakrificat e tjera, të cilat realisht nuk janë sakrifica, pasi janë thjesht riorientime të fondeve pa asnjë impakt në sigurinë financiare të punonjësve aktual të projektit Perspektiva të reja.
- Këto argumenta të ofruara nga *Swisscontact* tregojnë gjithashtu diskriminimin e tij dhe vendosin në dyshim arsyet e vërteta të largimit nga puna dhe logjikisht nxjerrin këto pyetje:
 - Pse Swisscontact nuk aplikoi me mua të njëjtin standart si me punonjësit e tjerë?
 - Pse Swisscontact sakrifikon nga fondet e veta *overhead* për punonjësit e tjerë dhe jo për mua kur dhe unë kam patur kontratë njëkohësisht të ngjashme?
 - Pse Swisscontact e fsheh faktin se krahas fondeve operacionale të projektit, ka një dispozicion në masën 18 % të fondeve të shpenzuara deri më tani për të mbuluar shpenzimet kontraktuese?

Në lidhje me pretendimin e Swisscontact se largimi nga puna ka ndodhur për shkak të reduktimit të fondit për projektin duke u shprehur se: “z. F. është informuar disa herë për shkurtimin e pozicionit C 3...” (C 3/Cpmpnent 3, që ka udhëhequr ankuesi si komponent brenda projektit). Pra, nuk thotë pozicionin e Koordinatorit të C3 ose shkurtimin e C3 si strukturë/komponent brenda projektit. Nëse mendohet shkurtimi i C3 (dhe jo pozicioni i Koordinator i C3) nuk është e vërtetë sepse Komponenti 3 akoma funksionon. Gjithashtu Swisscontact nuk shprehet në lidhje me pretendimet e paraqitura nga ankuesi për sjelljet diskriminuese e bullizuese nga ana e drejtuesve të Swisscontact.

Ankuesi parashtron se, ka një buxhet të miratuar më 2023 për tërë kohëzgjatjen e projektit (2022-2026) dhe pastaj për muajt prill-shtator 2024, që i është komunikuar stafit menaxherial, përfshi dhe ankuesin më 19 mars , nëpërmjet emailit, ku pozicioni i tij figuron i përfshirë. Dokumenti i paraqitur nga Swisscontact, është një dokument i miratuar diku nga muaji gusht, pra pas largimit të ankuesit nga puna. Gjithsesi, kjo nuk i jep përgjigje pyetjes pse është pikërisht ankuesi nga rreth 25 punonjës ai i cili lirohet nga detyra si pasojë e shkurtimeve të buxhetit.

Swisscontact ka pasur reduktim të fondit operacional të vendosur në dispozicion, por gjithashtu ka patur rezerva të akumuluar (fondi NPAC, në masën rreth 1 milion GBP) sipas kushteve të kontratës me Ambasaden Britanike, të cilat mund t'i kishte përdorur lehtësisht për të mbuluar

kostot e kontratës së punës së ankuesit. I vetmi i ndikuar nga reduktimi i fondeve të Ambasadës Britanike është ankuesi dhe sipas të gjitha fakteve e argumentave të paraqitura prej tij, kjo është bërë me qëllim, për ta ndëshkuar për shprehjen e problematikave dhe ecurisë së projektit nën ndikimin e C.O dhe V. C .

4. Bazuar në nenin 33, pika 8, të LMD, ku parashikohet se: “8. Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar”, për shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes, Komisioneri zhvilloi në datën 23.01.2025 një seancë dëgjimore.

Seanca dëgjimore e datës 23.01.2025 u zhvillua me pjesëmarrjen e të dy palëve të përfshira në procedurën administrative, palës ankuese N.F , personalisht prezent dhe përfaqësuesi i tij ligjor sipas deklaratimit në seancë dëgjimore Av. E.L, me Nr. 10047 Liçence; dhe palës kundër të cilës është paraqitur ankesa, Swisscontact, përfaqësuar nga Av. R.L, me Nr.649 Liçencë dhe Av. T.P Nr. 4295 Liçencë, nga Studio Ligjore Boga&Associates, sipas autorizimit nr.426, datë 16.01.2025, të lëshuar nga përfaqësuesja ligjore e Swisscontact znj. A.G.

Gjatë seancës dëgjimore përfaqësuesit e Swisscontact prapësuan, ndër të tjera se:

Nuk konstatohet asnjë përcaktim i qartë dhe as cilat janë karakteristikat apo veçantitë që mbart ankuesi, të cilat prezumohet se kanë ndikuar në sjelljen diskriminuese të pretenduar të Swisscontact.

Sikurse rezulton nga detyrat përkatëse, të cilat kanë qenë të përcaktuara në kontratën e punës, të cilën ankuesi e ka nënshkruar në fillim të marrëdhënies së punës, ai nuk ka patur akses në të gjitha takimet dhe diskutimet brenda Swisscontact. Për çështje të cilat janë jashtë detyrave të pozicionit që ankuesi ka mbajtur, ai nuk ka qenë i përfshirë, siç nuk janë përfshirë edhe kolegë të tjerë të tij, për çështje të cilat nuk janë pjesë e detyrave sipas përshkrimit të punës. Secili individ brenda Swisscontact angazhohet në detyrat të cilat i takojnë.

Sa i takon largimit nga puna, shkurtimi i fondeve nga donatori i projektit “Perspektivat e reja” nuk ka prekur vetëm atë. Punëmarrës të tjerë të angazhuar pranë Swisscontact janë prekur nga këto shkurtime, siç është pozicioni i Koordinatorit i Komponentit 1, pozicion që është shkurtuar dhe nuk është zëvendësuar më.

Për situatat “bullizuese” në komunikimin epror-vartës, ankuesi nuk ka paraqitur asnjë dokument që të provojë denoncimin e këtyre komunikimeve në rrjetet përkatëse brenda Swisscontact apo jashtë saj. Ankuesi shprehet që ka ngritur ankesat në rrugë zyrtare në tetor 2023, por nuk ka asnjë dokument për të provuar këtë.

5. Nëpërmjet *email*-it të datës 30.01.2025, ankuesi paraqiti prapësime në lidhje me qëndrimin e mbajtur nga përfaqësuesit e Swisscontact gjatë seancës dëgjimore duke evidnetuar ndër të tjera se:

Gjatë seancës dëgjimore doli disa herë në pah fakti që ai është takuar (përpara shkëputjes së kontratës së punës në mënyrë të njëanshme nga ana e Swisscontact) me përfaqësues nga Zyra Qendrore e Swisscontact në Zvicër, konkretisht me Zv. Drejtorin e organizatës Swisscontact z. F.M dhe Drejtorin e Zyrës së Burimeve Njerëzore të Swisscontact, znj. A. B . Në atë takim, së bashku me këta dy udhëheqës dhe me kolegen Znj. O.U, kanë denoncuar mënyrën e udhëheqjes së organizatës nga niveli i Drejtorit si dhe Menaxherit të projektit, z. C.O dhe z. V. C , respektivisht. Kjo ka ndodhur me datë 07 mars, 2024. Gjithashtu, për këtë qëllim, është takuar edhe me Drejtorin Rajonal të Swisscontact, z. P.T , fillimisht më 2 prill 2025 (z.T. merr detyrën si Drejtor Rajonal për Swisscontact më datë 1 prill 2025) në kuadër të takimit të tij me gjithë stafin e organizatës mbajtur në Tiranë. Në atë takim, specifikisht, ankuesi ka denoncuar në prani të të gjithë kolegeve të projektit keqfunksionimin e organizatës Swisscontact, duke përmendur nevojën për më shumë efikasitet në punën e organizatës. Në atë takim, po ashtu, ishte prezent edhe Drejtori i Swisscontact për Shqipëri, z. C.O , dhe barra e keqfunksionimit të organizatës për të cilën ankuesi ka folur, binte direkt mbi të.

Në vijim, me Z. T. , ankuesi shpjegon se është takuar individualisht edhe pas 1 jave nga takimi kolektiv duke ia shprehur gjithë shqetësimet e tij në lidhje me keqfunksionimin e projektit ai bënte pjesë dhe për gjithë organizatën e Swisscontact. Pas rreth 1 muaji (datë 14 maj) z. C.O “jep dorëheqjen” nga pozicioni si Drejtor i Swisscontact për Shqipërinë, me efekt nga 3 gushti 2025, sipas tij për arsye personale. Dihet në të gjithë organizatën Swisscontact që ndaj tij si udhëheqës ka pasur ankesa serioze, jo vetëm nga ankuesi, por dhe nga menaxherë të tjerë të projekteve të Swisscontact në Shqipëri. Pas gjithë kësaj, ankuesi ka marrë njoftimin nga Swisscontact për largim nga puna, më datë 20 qershor, 2024.

Ankuesi thekson se baza e shkëputjes së kontratës me të nga ana e Swisscontact, si Drejtues i Komponentit 3 të projektit “Perspektiva të reja” i menaxhuar dhe zbatuar nga Swisscontact, përbën diskriminim sepse është i vetmi nga organizata dhe specifikisht projekti “Perspektiva të reja” që i është ndërprerë kontrata e punës me arsyetimin e shkurtimit të fondeve nga ana e donatorit të projektit. Në fakt, arsyeja e vërtetë është hakmarrja për denoncimin e tij ndaj abuzimeve me autoritetin i drejtuesve C.O dhe V. C . Ndërprerja e kontratës përpara afatit është përvijim i abuzivizmit të tyre. Arsyeja e vërtetë është sepse ka denoncuar deri tek instancat më të larta të Swisscontact në Zvicër, përveç atyre në Shqipëri, mënyrën e punës së projektit të udhëhequr nga dy drejtuesit (shtetasë të huaj) z.C.O si drejtor i Swisscontact për Shqipëri dhe z. V. C si drejtues i projektit “Perspektiva të reja”.

Pala e Swisscontact Shqipëri nuk është treguar e sinqertë dhe e hapur me Komisionerin duke bërë si e paditur ndaj ankesave kundrejt z. O. dhe z. C. dhe abuzimeve të tyre.

Ankuesi i prapëson si të pavërteta deklaratimet e bëra gjatë seancës dëgjimore nga ana e përfaqësueses së Swisscontact dhe konkretisht deklaratimet se “*edhe drejtuesi i Komponentit 1 është*

larguar për shkurtim fondesh” dhe “për mbi 30 vite sa është prezent Swisscontact në Shqipëri, nuk ka pasur ndonjë problem apo padi me punonjësit”, deklarime këto që nuk qëndrojnë.

Në lidhje me deklarin e parë, ankuesi deklaroi se, ish-drejtuari i Komponentit 1, si fillim, nuk ka qenë punonjësi i Swisscontact, ka qenë konsulentë që ka punuar për projektin “Perspektiva të reja” nëpërmjet partnerit TAG International, dhe është larguar nga puna më datë 14 qershor, ndërkohë që është lajmëruar 2 (dy) ditë përpara për arsye që nuk kanë të bëjnë fare me buxhetin. Swisscontact duhet të ketë një dokument kontratë pune me ish-drejtesen (gjë që nuk e ka sepse ka qenë konsulentë), si dhe dokumente shoqëruese ku të shpjegohet arsyeja e lirimit të personit në fjalë. Por asnjë nga këto dokumente nuk ekziston, pasi personi në fjalë nuk ka qenë punonjësi i Swisscontact. Në lidhje me deklarin tjetër, ankuesi parashtron se, Swisscontact ka qenë në process gjyqësor në vitin 2022 me një ish-punonjësi të saj, e pikërisht për arsye të shkarkimit të padrejtë nga puna. Këto raste më sipër, edhe pse nuk kanë të bëjë me ankuesin direkt tregojnë se këto pretendime janë të padrejta dhe të pasinqerta, që në gjykimin e tij një përpjekje për të relativizuar apo edhe për të minimizuar thelbin e rastit të tij.

Si përfundim, ankuesi thekson se, është i vetmi punonjësi që është larguar nën arsyetimin e “shkurtimit të fondeve për Komponentin 3”. Edhe nëse hipotetikisht do të qëndronte ky arsyetim atëherë si shpjegohet që vazhdon puna e komponentit dhe personi tjetër që punonte në komponentin 3 (z. Indrit Cara) vazhdon akoma dhe aktivitetet që ka planifikuar për sa kohë ishte në detyrë vijnë normalisht. Pra, puna e Komponentit 3 vijon normalisht. Përfundimi logjik, sipas ankuesit është se z. C.O si Drejtor i organizatës në bashkëpunim me z. V. C si udhëheqës (drejtues) i projektit “Perspektiva të reja” e kanë hequr në mënyrë të padrejtë nga puna vetëm se ai (duke pasur për qëllim të mirën e përgjithshme publike në përgjithësi dhe mbarëvajtjen e punës së organizatës Swisscontact në veçanti) ka denoncuar sjelljen e tyre skajshmërisht jo-etike dhe jo profesionale në raport me punën në përgjithësi. Për shkak të abuzimit të tyre me autoritetin dhe të drejtat e tij si punonjësi, ai vijon të mbetet pa punë, dhe tepër i shqetësuar moralisht dhe psikologjikisht, sidomos kur vëren se përfaqësuesit e Swisscontact vijnë të tentojnë të mbulojnë abuzivizmin e kolegëve të tyre, duke u sjellë sikur s’ka ndodhur asnjë problem.

6. Me shkresën nr. 429 prot., datë 12.02.2025⁵ Swisscontact depozitoi parashtrime shtesë në vijim të seancës dëgjimore, ku ndër të tjera parashtron:

Projekti “New Perspectives”⁶ është një projekt i Qeverisë Britanike, pjesë e Portofolit të Migracionit. Ky portofol drejtohet nga një Bord, i cili jep udhëzime për implementimin e projekteve që janë pjesë e këtij portofoli. në Shqipëri, Ambasada Britanike është zyra përfaqësuese

⁵ Administruar pranë Komisionerit me Nr. 187/2 prot., datë 12.02.2025.

⁶ Në gjuhën shqipe “Perspektiva të reja”.

që mbikëqyr dhe udhëheq zbatimin e projektit. Swisscontact, në konsorcium me TGA International, është implementues i këtij projekti.

Më datë 13 mars 2024, z. N.D , në cilësinë e përfaqësuesit të Ambasadës Britanike, i ka komunikuar drejtuesit të Projektit “New Perspectives” vendimin e Bordit Drejtues të Portofolit të Migracionit për shkurtrimin e fondeve për projektin “New Perspectives” me mbi 40% për vitin fiskal (Britanik: 1 prill – 31 mars) 2024-2025 duke e ulur volumin vjetor nga 3.200.000 GBP në 2.000.000 GBP. Në këtë letër, z. D. parashtron kërkesën për një ndryshim me efekt të menjëhershëm të raportit të kostove të stafit ndaj kostove për aktivitete duke ulur kostot e stafit dhe duke rritur vlerat e dedikuara për aktivitete direkte të projektit.

Nisur nga vendimi i donatorit për shkurtrimin e fondeve dhe mbështetur në kërkesën për uljen e kostove të stafit, Drejtori i Projektit dhe Drejtuesi i Skuadrës (Team Leader) punuan një version të ri të planit të aktiviteteve dhe buxhetin për vitin fiskal (britanik) 2024-2025. Këto ndryshime rezultuan në një ulje të buxhetit për aktivitetet në përgjithësi dhe veçanërisht për aktivitete në 3 komponentët e projektit: Komponenti 1 – 31% ulje; Komponenti 2 – 42% ulje; Komponenti 3- 72% ulje.

Plani i ri vjetor i punës dhe buxheti i rishikuar afektuan thellësisht Komponentin 3 (nga 315,821 GBP në 88,107 GBP) dhe për këtë arsye Drejtori i Projektit dhe Drejtuesi i Skuadrës vendosën të shkurtojnë një nga dy pozicionet, duke konsideruar gjithashtu që pozicioni i mbetur do të nevojitet të marrë përsipër disa aktivitete plotësuese për të justifikuar pozicionin e punës. Vendimi mori në konsideratë i) nivelin e kompetencave që nevojiteshin për realizimin e aktiviteteve të mbetura dhe ii) koston e pagës për 2 personat që punonin në Komponentin 3. Me këtë logjikë u vendos të mbahej personi “junior” i cili i) koston pagës e kishte 27 % më të ulët se drejtuesi i Komponentit 3 dhe ii) zotëronte kompetencat e nevojshme për të realizuar me sukses aktivitetet e mbetura në planin vjetor të punës. Bazuar mbi këtë arsyetim, Swisscontact mori vendimin të ndërpresë marrëdhënien e punës, në përputhje me legjislacionin në fuqi me z.N.F .

Në lidhje me shqetësimet e ngritura nga z. N.F , drejtuar z. M. dhe znj.B. , anëtarë të bordit drejtues, më 15 janar 2015, z.F. ka marrë një përgjigje nga znj. B. përmes postës elektronike (*email*). Kjo përgjigje i është komunikuar përpara zhvillimit të seancës dëgjimore, një fakt i cili nuk u përmend prej tij gjatë diskutimeve. Siç është përmendur edhe në përgjigjen e znj. B. , çështja e “whistleblowing”- ut, e ngritur gjatë seancës dëgjimore, nuk ka lidhje me ankesën e z.F. në lidhje me largimin e tij nga puna. Ky njoftim, i dërguar më 29 korrik 2024, lidhet me një denoncim nga ana e tij, ku ai pretendon se dy drejtuesit e projektit NP, z. C. dhe z.V. , kanë qenë të përfshirë në një rast korrupsioni në Dibër. Kjo çështje është trajtuar me kujdes dhe është ndjekur në përputhje me rregullat dhe procedurat përkatëse.

Swisscontact informon se, ankuesi ka paraqitur padi në Gjykatën e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm në lidhje me marrëdhënien e punës, duke pretenduar se kjo padi ka pjesërisht mbivendosje me *ankesën* objekt shqyrtimi pranë Komisionerit.

7. Nëpërmjet *email*-it të datës 16.03.2025, ankuesi depozitoi prapësimet e tij sa i takon informacionit shtesë të depozituar nga Swisscontact pas zhvillimit të seancës dëgjimore. Ndër të tjera në prapësimet e tij, ankuesi parashtroi:

Ka paraqitur më datë 02.12.2024, kërkesë padi pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, duke kërkuar dëmshpërblim për zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës, mosrespektim të afatit të njoftimit, procedurës, si dhe pushimet vjetore dhe bonusin vjetor. Në këtë kërkesë padi nuk është kërkuar në asnjë pikë të saj dëmshpërblim për shkak diskriminimi.

Ankuesi pretendon se ndaj tij është ushtruar një diskriminim i fortë nga ana e Swisscontact, kryesisht realizuar nëpërmjet drejtuesve C.O dhe V. C , por edhe nga drejtues më të lartë në organizatën Swisscontact, të cilët janë duke u përpjekur të mbulojnë abuzimin e kolegëve të tyre në Shqipëri, duke e përkeqësuar kështu situatën. Është e qartë se se ai ka evidentuar abuzimin e drejtuesve vendorë të Swisscontact dhe i ka raportuar ato me përgjegjësi dhe se problematikat e raportuara prej tij konfirmohen dhe nga donatori, me sa vërehet lehtësisht në letrën e tyre dërguar tek Swisscontact. Në vend që të merrnin përgjegjësinë për problematikat e shkaktuara prej veprimeve e vendimeve të drejtpërdrejta të tyre, vensoin të shuajnë zërin e ankuesit, i cili ka raportuar problematikat, duke e larguar nga puna me justifikimin e shkurtimit të fondeve nga donatori⁷.

Sipas ankuesit “buxheti i rishikuar” për vitin 2024-2025 nuk është miratuar sipas datës që dëndron në dokumentin e depozituar nga Swisscontact 26 mars 2024. Buxheti i rishikuar për vitin 2024-2025 është miratuar sipas dëshmimeve të paraqitura po nga Swisscontact, më datë 13 qershor 2025. Pra, në mars është punuar me një projeksion buxheti vetëm deri në shtator 2024 sepse ka qenë buxheti i miratuar për gjithë kohëzgjatjen e projektit (deri më 2026).

Swisscontact përpiqet të aludojë se vendimi për largimin e tij nga puna është marrë në mars (kohë kur edhe zakonisht duhej të bëhej buxheti për vitin financiar 2024-2025 dhe që të duket sikur koïncidon me “kërkesën” e donatorit “për shkurtime”) dhe jo në qershor kur edhe, faktikisht, ka ndodhur kërkesa për largimin e tij. Sipas ankuesit, kjo provon edhe një herë konstatimin e tij se në mars nuk ka patur një vendim për largimin e tij nga puna, por kjo ka ndodhur gradualisht pasi është marrë vesh për ankesën e tij në zyrën qendrore në Zvicër (fillimisht më 7 mars) dhe pastaj tek Drejtori i Swisscontact për Europën Juglindore (në prill) në lidhje me aspekte të drejtimit të projektit nga C.O dhe V. C . Kjo dëshmon pretendimin se largimin e tij nga puna në mënyrë abuzive dhe selektive e kanë bërë Drejtori i Swisscontact Shqipëri C.O (në bashkëpunim me Drejtuesin e Skuadrës/Menaxherin e Projektit V. C). Këta dy persona, kanë bërë largimin e tij nga puna vetëm për arsye se ai ka raportuar për

⁷ Ankuesi pretendon se jemi para shkeljes së nenit 10 të KEDNJ, për lirinë e shprehjes. Një e drejtë e garantuar nga neni 10 i Konventës Evropiane të të Drejtave të Njeriut. Nëse punëmarrësi është ndëshkuar për shprehjen e mendimeve dhe kritikave që nuk kanë qenë të paligjshme, kjo mund të jetë një shkelje e të drejtës për lirinë e shprehjes.

problematikat e shkaktuara prej tyre tek selia e organizatës në Zvicër (datë 7 mars 2024) dhe tek zyra e Drejtorit të Swisscontact për Evropën Juglindore (datë 3 prill 2024) në lidhje me mungesën e skajshme të profesionalizmit, etikës dhe pranisë së tepruar të paaftësisë së tyre në menaxhimin e projektit, gjë që solli edhe mungesën e performancës së projektit dhe si pasojë shkurtimin e buxhetit.

Siç vihet re dhe në letrën e Ambasadës Britanike të datës 13 Mars 2024, aty përmendet specifikisht se ambasada ka rekomanduar një audit të pavarur për shpenzimet e deriatëhershme të projektit. Këta drejtues C.O dhe V. C , për të shmangur të vërtetat e problematikave të projektit dhe për të shpëtuar nga ankesat e tij për projektin e drejtuesit, e larguan nga puna në mënyrë të menjëhershme.

Ankuesi pretendon se, buxheti i dërguar nga Swisscontact tregon se disa muaj pas largimit të tij, të gjithë stafit (përveç një) u është rritur paga vjetore. Ankuesi largohet për mungesë fondesh por pas disa muajsh (2-3 muaj) u rritet paga pothuajse të gjithë punonjësve. Sipas ankuesit kjo e bind për shfrytëzim të pasaktë të arsyes për largimin e tij dhe se ky veprim ka qenë një masë ndëshkuese për ankesat/aktivitetet ose kritikën e tij. Largimi i tij nga puna nuk ka ardhur për arsye të shkurtimit të fondeve, por shkurtimi i fondeve në nivel projekti është përdorur si justifikim për ta goditur atë personalisht si hakmarrje për ankimet e tij duke raportuar problematika të shkaktuara nga z. O. dhe z. C. .

Gjatë seancës dëgjimore nuk u paraqit nga ana e Swisscontact asnjë *email* i datës 15 janar 2025, nga ana e znj. B. , se i ka kthyer përgjigje ankesës së paraqitur nga ankuesi. Ankuesi deklaroi se, nuk ka marrë asnjë përgjigje për letrën e tij drejtuar znj.B. dhe të tjerëve nga zyra qendrore e Swisscontact në Zvicër. Ai ka marrë dijeni në lidhje me këtë përgjigje nëpërmjet njoftimit të bërë nga ana e Komisionerit.

Sipas ankuesit, letra e znj. B. i është dërguar në ish-adresën elektronike të punës në Swisscontact, adresë e cila nuk ekziston më duke qenë se në momentin që është larguar nga puna, adresa e emailit të punës i është bllokuar. Në letrën që ankuesi i ka dërguar znj.B. dhe të tjerëve, ankuesi shprehet se ka vendosur emailin privat në mënyrë që përgjigjen t'ia dërgonin (nëse do të kishin vullnet) në *email* privat.

Në letrën drejtuar znj. B. dhe të tjerëve, ankuesi shprehet se, ka ngritur përveç praktikave abuzuese dhe korruptive nga ana e dy drejtuesve të projektit, z. C.O dhe z. V. C , edhe pretendimin e tij për diskriminim nga ana e tyre dhe ndërprerjen e kontratës së punës nga këta të dy në mënyrë abuzive. Këtu kemi të bëjmë me disa shkelje të manifestuara nëpërmjet veprimeve skajshmërisht joprofesionale nga ana, jo vetëm e Swisscontact në Tiranë, por edhe selisë në Zvicër, që cenojnë rëndë dinjitetin e tij, tashmë si ish-punonjës.

Ankuesi parashtron se, në letrën e donatorit (N.D , përfaqësues i Ambasadës Britanike, datë 13 mars 2024 dërguar Swisscontact) që Swisscontact e përdori në seancë dëgjimore si arsyetim për shkurtim fondesh dhe rrjedhimisht të pozicionit të tij, askund nuk përmendet nga donatori ideja apo çfarë do tjetër për të shkurtuar Komponentin e Zvhillimit Vendor të drejtuar prej tij, si dhe pozicionin e tij. Bordi i Portofolit të Migracionit HMG, cituar nga Swisscontact, në asnjë fjalë nuk përmend Komponentin 3, qoftë për shkurtim pozicioni apo çfarëdo tjetër. Përgjegjës për burimet njerëzore të projektit është vetëm Swisscontact dhe jo donatori, dhe se vendimi për largimin e tij nga puna është qartësisht një vendim arbitrar dhe selektiv nga ana e dy drejtuesve të Swisscontact në Shqipëri. Ankuesi deklaron se asnjë zgjidhje nuk u negociua me atë dhe asnjë dhe askush nga organizata Swisscontact nuk u ofrua për zgjidhje të tjera. Ankuesi prapëson se, nga ana e zyrës qendrore të Swisscontact në Zvicër nuk është kryer një hetim i plotë, duke dështuar që ta mbrojë ankuesin.

Ankuesi parashtron se Swisscontact nuk ka paraqitur të dhëna që të rrëzojnë pretendimin e tij për diskriminim dhe se :

- Nuk ka asnjë kërkesë nga donatori ku specifikisht kërkohet shkurtimi i pozicionit të tij të punës. Në fakt, akund në letrën e donatorit nuk përmendet shkurtim vendesh pune, por përmirësim i efikasitetit të shpenzimeve. Gjithashtu, aty përmendet edhe mundësia e thithjes së fondeve të reja, nëse Ambasada bie dakort.
 - Nuk ka asnjë dokument buxheti të miratuar para qershorit të 2024 kur edhe është marrë vendimi për largimin nga puna.
 - Nuk ka një përgjigje në ankesën zyrtare të ankuesit drejtuar zyrës qendrore. Përgjigja që ata dërgojnë 5 muaj e gjysëm pas largimit nga puna dhe, për më tepër në ish-adresën e *email*-it të punës së ankuesit, llogaritet e paqenë meqë dërgohet në një adresë që nuk ekziston (përkundër faktit se Swisscontact e ka ditur se ankuesi nuk ka akses në email pas largimit nga puna dhe ka pasur mundësinë që ti dërgojë në *email*-in alternativ që ankuesi ka shënuar në letrën e tij të ankesës)
 - Ankuesi pretendon se ndodhemi në kushtet kur ndaj tij për shkak të ankesave, konstatimeve për drejtuesit e Swisscontact për arsye të drejtimit të projektit, të cilat i ka shprehur tek drejtuesit e Swisscontact në Zvicër, drejtuesit në Shqipëri i kanë zgjidhur kontratën e punës në mënyrë të menjëhershme, duke e trajtuar në mënyrë abuzive dhe diskriminuese për shkak të ankesave.
8. *Në lidhje me pretendimin e Swisscontact për mbivendosje (të pjesshme) të ankesës objekt shqyrtimi me çështjen që është duke u shqyrtuar pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë .*

Nëpërmjet shkresës nr.429 prot datë 12.02.2025, Swisscontact informoi Komisionerin se, ankuesi ka paraqitur padi me objekt marrëdhënie pune kundër Swisscontact, padi e cila është duke u

gjykuar në Gjykatën e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, duke vendosur në dispozicion kopje të kërkesë padisë së komunikuar nga Gjykata.

Pala Swisscontact nuk ka paraqitur ndonjë kërkim pranë Komisionerit në lidhje me ecurinë e shqyrtimit të ankesës.

Komisioneri kryesisht çmon të vlerësojë nëse, ndodhet në kushtet e pamundësisë për të vijuar me shqyrtimin e ankesës, sipas përcaktimeve të pikës 7/4, të nenit 33, të LMD, ku përcaktohet: *“7/4. Kur Komisioneri vihet në dijeni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe çështja është në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes.”*

Në bazë të akteve të administruara rezulton se, ankuesi ka depozituar në Gjykatën e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë një kërkesë padi me objekt zgjidhjen e marrëdhënies së punës kundër Swisscontact. Rezulton se nëpërmjet këtij procesi gjyqësor të filluar pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, ankuesi ka kërkuar gjyqësisht pagimin e dëmshpërblimeve për mosrespektimin e procedurës së zgjidhjes së marrëdhënies së punës (neni 144/5 Kodit të Punës), dëmshpërblimin për zgjidhjen e menjëhershme të pajustificuar të marrëdhënies së punës (neni 153/3 të Kodit të Punës, dëmshpërblimin për mosrespektimin e aftëve të njoftimit (neni 143/1 të Kodit të Punës, dëmshpërblimin për pushimet vjetore të vitit 2024, të papërfituara dhe shpërblimin për bonusin vjetor të pa marrë të plotë..

LMD, ka parashikuar në nenin 34, pika 1, të tij se, çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim mund të paraqesin kërkesë padi përpara gjykatës kompetente, ndërsa bazuar në pikën 2, të po këtij neni, parashikohet se, paraqitja e ankimit përpara Komisionerit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesë padi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t'i drejtohet gjykatës.

Kodi i Punës, që përbën legjislacionin mbi bazën e të cilit është rregulluar marrëdhënia e punës midis ankuesit dhe Swisscontact, në nenin 9, pika 9, parashikon: *“9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.”*, ndërsa në nenin 146, pika 1, gërma “c”, parashikon: *“1. Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur: c) shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë Kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi; “*

Në vendimin unifikues nr. 3, datë 29.03.2012, Gjykata e Lartë shprehet se: *“...një fakt i caktuar mund të sjellë lindjen e shumë marrëdhënieve juridike të njëkohshme apo të njëpasnjëshme. Marrëdhëniet juridike në fjalë qëndrojnë në themel të shkakut të padive respektive që mund të ngrihen nga subjektet pjesëmarrëse të këtyre marrëdhënieve juridike. Objekti i padisë ose kërkitimi*

që i kundërvihet palës kundërshtare mund të jetë i njëjtë në disa padi, por ato dallojnë nga njëra-tjetra sepse bazohen në shkaqe të ndryshme juridike.”

Nga aktet e administruara nuk rezulton që ankuesi të ketë paraqitur në kërkesë padinë para Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë kërtime me objekt konstatimin e diskriminimit dhe nuk ka për objekt dëmshpërblimin për shkak të diskriminimit të pësuar. Kërkesë padia që ankuesi ka paraqitur para Gjykatës ka objekt dhe shkak tjetër ligjor nga ankesa objekt shqyrtimi e paraqitur pranë Komisionerit. Pra, ankuesi ka zgjedhur që të mos pretendojë para gjykatës kërkimin për diskriminim që ka paraqitur për trajtim para Komisionerit në këtë ankesë. Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se çështja që ankuesi ka paraqitur para Gjykatës së Shkallës së parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë dhe çështja objekt shqyrtimi pranë Komisionerit nuk kanë mbivendosje dhe rrjedhimisht nuk ka asnjë pengesë ligjore për shqyrtimin e saj, sipas nenit 33, pika 7 të LMD.

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

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, 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. Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Gjykata është shprehur se: *“Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllota për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”,* si dhe *“ Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”* (shih vendimet nr.39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, të Gjykatës Kushtetuese).

Neni 14 i Konventës Evropiane për Drejtat e Njeriut (KEDNJ), ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, ndërkohë që Protokolli 12-të i KEDNJ-së, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë personale të identifikueshme, objektive ose personale, ose "status", me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-

tjetri. GJEDNJ, në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se “diskriminimi” do të thotë që të trajtosh ndryshe pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, persona të cilët ndodhen në situata të ngjashme dhe diferenca në trajtim, nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, se trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim dhe nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet. Sipas GJEDNJ, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu çenohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve objektivisht e ndryshme.

Në bazë të nenit 3, pika 1 të LMD, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

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 apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.

Ndërkohë, sipas nenit 6, të LMD, trajtimi i ndryshëm është i përligjur dhe ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në raste kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi.

Në thelb të diskriminimit, është trajtimi i diferencuar dhe më pak i favorshëm, i shfaqur qoftë në formën e dallimit, kufizimit, përjashtimit ose preferencës dhe që ka për bazë një nga shkaqet e mbrojtura nga ligji. Pra, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme që kanë për bazë një ose më shumë se një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit. Gjithashtu, jo çdo diferencë në trajtim është diskriminim, por vetëm ato që nuk kanë një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm. Pra, nëse për diferencën në trajtim konstatohet se ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, atëherë trajtimi ndryshe është i përligjur dhe nuk është i ndaluar nga ligji.

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

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkaqet e pretenduara 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.

Gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se, ankuesi N.F , ka qenë në marrëdhënie pune pranë Swisscontact, në pozicionin Koordinator i Komponentit 3, në projektin “Perspektiva të reja” Kukës, të punëdhënësit/ Swisscontact.

Punëdhënësi/Swisscontact është person juridik i regjistruar me vendimin nr.58 datë 25.09.2002 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, si Degë e Fondacionit “Swisscontact”. Me vendimin nr.58/9 të datës 30.09.2024 të Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë është vendosur depozitimi në regjistrat e OJF-ve të vendimit për emërimin e znj. Argjentina Grazhdani si përfaqësuese e re ligjore e Swisscontact.

Ankuesi ka filluar punë pranë punëdhënësit/Swisscontact më datë 24.11.2022 bazuar në kontratën e punës të nënshkruar midis palëve më datë 21.11.2022. Kontrata e punës midis palëve është lidhur për afatin kohor, duke filluar nga data 24.11.2022 deri më 31.03.2026. Në kontratë përcaktohet se kontrata e punës ka një kohëzgjatje maksimale, por nuk është një kontratë me kohëzgjatje të caktuar dhe se mund të zgjidhet në çdo kohë nga secila palë sipas klauzolave dhe procedurave të në kontratë.

Me datë 13.06.2024, Swisscontact, në cilësinë e punëdhënësit ka njoftuar ankuesin për zhvillimin e një takimi me datë 20.06.2024, me qëllim diskutimin e çështjeve që kanë të bëjnë me kontratën e punës së lidhur me datë 21.11.2022.

Me datë 20.06.2024, midis ankuesit dhe punëdhënësit/Swisscontact është zhvilluar takimi. Sipas procesverbalit të mbajtur gjatë takimit, ankuesit i është komunikuar se pozicionit të tij në projektin “Perspektiva të reja” po i vinte fundi dhe se kontrata e tij e punës do të përfundojë më datë 31.07.2024. Arsyeja e deklaruar gjatë takimit nga ana e punëdhënësit në lidhje me përfundimin e marrëdhënies së punës ishte fakti se, klienti Ambasada Britanike në Tiranë, kishte kërkuar një ndryshim të fokusit larg zhvillimit ekonomik lokal (ZHEL). Si i tillë, pozicioni i Koordinatorit të ZHEL-it nuk kërkohet ose financohet më përtej 31.07.2024. Nga ana e tij gjatë këtij takimi, ankuesi prapësoi duke deklaruar se, fondet ishin të disponueshme deri me 30.09.2024, se nuk ishte në dijeni të përfundimit të pozicionit të tij brenda projektit, dhe se kishte me Swisscontact një kontratë pune me afat deri më 31.03.2026.

Më datë 26.6.2024, punëdhënësi/Swisscontact i ka komunikuar ankuesit zgjidhjen e kontratës së punës, njoftim në të cilin, ndër të tjera parashtron : *“Në vijim të takimit të mbajtur më datë 20 qershor 2024, ju njoftojmë zgjidhjen e Kontratës Individuale të Punës të datës 24.11.2022 (Kontrata e punës), për arsye operationale si pasojë e mungesës së fondeve të vëna në dispozicion*

për projektin New Perspectives, program nga Ambasada Britanike në Tiranë, duke filluar nga data 31.7.2024 (data e përfundimit).....”

Ankuesi ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën objekt shqyrtimi duke pretenduar se është diskriminuar nga ana e punëdhënësit/Swisscontact për shkak të konstatimit të problematikave/ankesave/denoncimeve të rasteve të dyshuara si abuzive lidhur me drejtimin e Projektit “Përspektivat e reja” nga ana e drejtuesve z. C.O , Drejtor i Swisscontact në Shqipëri z.V. C , Drejtues i Skuadrës/Menaxher i Projektit tek instancat më të larta eprore të Swisscontact në Zvicër dhe në Shqipëri.

Komisioneri konstaton se, pretendimet e ankuesit për diskriminim konsistojnë në dy momente:

së pari, ankuesi pretendon se, pas konstatimit të problematikave/ankesave/denoncimeve të bëra nga ana e tij, është përballur me sjellje diskriminuese në vendin e punës, nga ana e z.O. dhe z. C. ndaj tij, duke e shmangur, injoruar, anashkaluar, duke mos e përfshirë në rolin dhe detyrat e tij funksionale, sidomos duke e lënë jashtë takimeve me autoritetet vendore. Ankuesi pretendon gjithashtu si diskriminuese komunikimin e pretenduar se është realizuar nga ana e z. V. C , në takimin e datës 12.6.2024, me stafin e projektit në Kukës, lidhur me ndërprerjen e kontratës së tij të punës, ku është shprehur se *“në fund të korrikut, N.F , do të largohet nga pozicioni i Koordinatorit të Projektit”, si autoritet i papërshtatshëm për një komunikim të tillë dhe në shkelje të praktikës së konfidencialitetit.*

së dyti, ankuesi pretendon se, arsyeja e ndërprerjes së kontratës së tij të punës nuk është shkurtimi i fondeve nga donatori, sikurse pretendohet nga punëdhënësi/Swisscontact, por ka ndodhur si hakmarrje ndaj ankesave/denoncimit të rasteve të dyshuara si abuzive dhe problematikat e konstatuara prej tij lidhur me drejtimin e Projektit “Përspektivat e reja” nga ana e drejtuesve z.O. dhe z.C. , fillimisht në Zyrën Qendrore të Swisscontact në Zvicër (takimi online më datë 07.03.2024, me z. F.M , Drejtor i Operacioneve dhe Cilësisë/Zëvendësdyrëtor Ekzekutiv i Swisscontact dhe znj. A. B , Drejtore e Zyrës së Burimeve Njerëzore të Swisscontact) dhe pastaj tek instancat më të larta të Swisscontact në Shqipëri (takimet me z. P.T , Drejtorin e Swisscontact për Europën Juglindore, fillimisht më 2 prill 2024, në kuadër të takimit të tij me gjithë stafin e organizatës mbajtur në Tiranë dhe në vijim në këtë takimi kolektiv, 1 javë më vonë, në një takim individual). Ankuesi pretendon se në këto takime me funksionarë të lartë të Swisscontact në Zyrën Qendrore dhe në Shqipëri, ai ka bërë prezent shqetësimet dhe problematikat e konstatuara në lidhje me drejtimin e projektit, duke paraqitur ankesa në drejtim të z.O. dhe z. C. , si dhe duke denoncuar sjellje të pretenduara si abuzive nga ana e dy drejtuesve.

Në bazë të akteve të administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, nuk rezultuan të provuara kundërshtimet që ankuesi pretendon se ka bërë në lidhje me vendimet dhe sjelljen abuzive të drejtuesve z.O. dhe z. C. , gjatë dy takimeve të datës 13.10.2023 të realizuara me Kryetarin e

Bashkisë Dibër. Nuk rezultoi e provuar që ankuesi të ketë adresuar në ndonjë lloj forme zyrtare ose jo, konstatimet e tij për sjelljet e pretenduara abuzive gjatë takimeve të datës 13.10.2023.

Nga aktet e administruara dhe parashtrimet e palëve rezultoi e provuar se ankuesi ka zhvilluar më datë 7.3.2024 një takim online me drejtues në Zyrën Qendrore të Swisscontact në Zvicër dhe konkretisht z. F.M , Drejtor i Operacioneve dhe Cilësisë/Zëvendësdrejtor Ekzekutiv i Swisscontact dhe znj. A. B , Drejtore e Zyrës së Burimeve Njerëzore të Swisscontact dhe ka qenë pjesmarrës në takimin me stafin të zhvilluar në Tiranë më datë 2.4.2024, pas marrjes së detyrës nga ana e z. P.T , Drejtori i Swisscontact për Europën Juglindore.

Nuk pasqyrohet se cilat kanë qenë konkretisht çështjet e parashtruara nga ankuesi në këto takime, pra problematikat e konstatuara /ankesat/rastet e denoncuar të dyshuara si abuzive lidhur me drejtimin e Projektit “Përspektivat e reja” nga ana e drejtuesve z. C.O , Drejtor i Swisscontact në Shqipëri dhe z.V. C , Drejtues i Skuadrës/Menaxher i Projektit, përveç se në *emailin* e datës 5.3.2024, nëpërmjet të cilit është caktuar takimi i datës 7.3.2024, ankuesi parashtron se objekt diskutimi për takimin e kërkuar janë *“disa çështje mjaft të rëndësishme që lidhen me funksionimin e Projektit NP”*.

Sa i takon takimit të dytë të ankuesit me përfaqësuesin e Zyrës Qendrore të Swisscontact në Shqipëri, z. P.T , Drejtori i Swisscontact për Europën Juglindore, referuar një *emaili* të datës 12.6.2024, që ankuesi i drejton këtij të fundit shprehet se midis tij dhe z. T. është zhvilluar një takim më datë 11.6.2024 dhe një më datë 13.5.2024, ku ky takim i fundit pasonte një takim të zhvilluar më datë 3.5.2024 midis ankuesit dhe z.V. C e z. C.O . Në këtë *email* ankuesi parashtron se në takimin e datës 3.5.2024, z.V. C e z. C.O , i kanë komunikuar se si pasojë e një qasje/strategjie të re që po zbatohet në Projekt, ata planifikonin të eliminonin Komponentit 3 dhe se në këtë mënyrë pozicioni i ankuesit si Koordinator i Komponentit 3 nuk do të ishte më i nevojshëm. Ndër të tjera, në këtë *email* ankuesi parashtron pretendimet e tij në lidhje me keqmenaxhimin në drejtimin e projektit nga ana e dy drejtuesve dhe se që prej datës 1.4.2024 ai po përjashtohet nga të gjitha detyrat që ishin pjesë kyçe e rolit të tij si Koordinator i Komponentit 3, në kuadër të projektit dhe përshkrimit të tij të punës.

Problematikat e konstatuara/ankesat apo denoncimet në lidhje me raste të dyshuara si abuzive lidhur me drejtimin e Projektit “Përspektivat e reja” nga ana e drejtuesve z. C.O dhe z.V. C , të cilat ankuesi pretendon se i ka paraqitur pranë instancave eprorë dhe konkretisht para përfaqësuesit të Zyrës Qendrore të Swisscontact në Shqipëri, z. T. , nuk rezultojnë të jenë pasqyruar në ndonjë akt shkresor ose akt tjetër të çfarëdolloj forme, përveç parashtrimeve të bëra nga ana e ankuesit në *emailin* e datës 12.6.2024 drejtuar z. T. , i cili nuk u kundërshtua nga ana e Swisscontact.

Megjithatë, fakti që ankuesi ka paraqitur shqetësime dhe ankesa në drejtim të z. C.O dhe z.V. C , pranohet nga ana e Swisscontact, e cila konfirmon në parashtrimet e depozituara pranë Komisionerit se, ankuesi ka ushtruar të drejtën e tij dhe ka paraqitur shqetësimet e tij në nivelet më të larta drejtuese të Swisscontact, ashtu siç ai vetë ka deklaruar, dhe se ankesat e tij janë marrë seriozisht dhe janë trajtuar me përgjegjësi.

Para se të vijojë me shqyrtimin dhe vlerësimin e pretendimeve të ngritura nga ankuesi, Komisioneri çmon të saktësojë disa aspekte në lidhje me prapësimet e ngritura nga anga e Swisscontact, që kanë të bëjnë me shkakun e diskriminimit të pretenduar nga pala ankuese.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesit e Swisscontact pretenduan se, ankuesi nuk ka përcaktuar qartë se cilat janë karakteristikat apo veçantitë që ai mbart, të cilat prezumohet se kanë ndikuar në sjelljen diskriminuese të pretenduar të Swisscontact. Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson të ndalet dhe të sqarojë momentet e mëposhtme sa i takon shkakut të pretenduar të diskriminimit.

Kështu, LMD, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh. Në nenin 1, LMD liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin “*çdo shkak tjetër*”, çka do të thotë se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1. Thënë kjo, nuk presupozon se, termi “*çdo shkak tjetër*” përbën një shkak në vetvete. Rregullimi i bërë nga neni 1, i LMD-së nëpërmjet termit “*çdo shkak tjetër*” mundëson mbrojtjen nga diskriminimi për shkaqe të tjera, përveç shkaqeve të listuara shprehimisht në këtë dispozitë të ligjit, por duke identifikuar “*shkakun*” i cili pretendohet se gëzon mbrojtje në kuadër të termit “*çdo shkak tjetër*”.

Referuar parashtrimeve të bëra nga ankuesi, pretendimet e tij në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, nuk përfshihen në ndonjë prej shkaqeve të parashikuara shprehimisht nga neni 1, i LMD-së.

LMD, por edhe legjislacioni ndërkombëtar në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, nuk ka parashikime ose përkufizim se çfarë është “shkaku i mbrojtur”. Krahas praktikës kombëtare, Komisioneri i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet 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 referim edhe të evokimit që i bëhet KEDNJ në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “statuse të tjera”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë të identifikueshme, objektive ose personale, ose “status”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.⁸ GJEDNJ-ja, në praktikën e saj ka theksuar se fjala “*shkak/status tjetër*” ka një kuptim i gjerë.⁹ Interpretimi i këtij nocioni “*nuk është*

⁸ Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70; *Novruk dhe të tjerë kundër Rusisë*, prg. 90.

⁹ Shih: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”¹⁰.

Në çështjen Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: *“Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive”*

Bazuar në praktikën e tij Komisioneri ka vlerësuar se, konstatimi i problematikave apo mbajtja e qëndrimeve kritike të shprehura për shkak të detyrës/profesionit¹¹, si dhe denoncimi i situatave në shkelje të ligjit, të bëra për shkak të detyrës, janë shkaqe të mbrojtura sipas LMD, në kuadër të “çdo shkak tjetër”. Komisioneri gjithashtu ka vlerësuar se, diferenca në trajtim bazuar në faktin se, personi ka paraqitur “ankesa” kundër punëdhënësit¹² apo *“ka shprehur hapur shqetësime për praktika të padrejta që shkelin rregullat e punës, ka folur hapur për keqbërje brenda vendit të punës, ka kundërshtuar veprimet arbitrare në vendin e punës nga ana e drejtueses, ka denoncuar/është ankuar pranë strukturave eprorë të punëdhënësit”*, duhet të gëzojnë mbrojtje nga diskriminimi sipas LMD në kuadër të “çdo shkak tjetër”.¹³

Gjithë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, shkak i diskriminimit i pretenduar nga ankuesi duke ju referuar faktit se ai *“ka konstatuar problematika dhe ka paraqitur ankesa në lidhje me menaxhimin e projektit ndaj drejtuesve tek instancat më të larta eprorë”*, duhet të gëzojë mbrojtje nga diskriminimi sipas LMD në kuadër të “çdo shkak tjetër” dhe nga aktet e administruara provohet se ankuesi e mbart këtë shkak.

- *Në lidhje me pretendimin e ankuesit për sjellje diskriminuese në vendin e punës.*

Referuar pretendimeve të parashtruara nga ankuesi, ai pretendon se, pasojat negative ndaj tij në vendin e punës, si injorimi, anashkalimi, lënia jashtë takimeve me autoritetet vendore dhe me të tjerët, nga ana e z.O. dhe z.C. , kanë filluar menjëherë pas kundërshtimit të tij ndaj vendimarrjes dhe sjelljeve të këtyre dy drejtuesve gjatë dy takimeve të zhvilluara më datë 13.10.2023 me Kryetarin e Bashkisë Dibër, dhe raportimit të tyre tek eprori i tij në atë kohë z. Z. , Menaxher i Projektit.

Nga ky moment, që sipas ankuesit ka shënuar momentin e parë të fillimit të pasojave negative ndaj tij, ankuesi nuk parashtron dhe nuk paraqet pretendime konkrete në lidhje me situatat e pretenduara si diskriminuese, përveç pretendimit të përgjithshëm për përjashtimin e tij dhe lënies jashtë

¹⁰ Shih: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

¹¹ Shiko vendimin nr. 151, datë 11.8.2021, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

¹² Shiko vendimin nr. 14, datë 13.01.2022, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

¹³ Shiko vendimin nr. 97, datë 15.04.2024, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

takimeve me autoritete vendore apo palë të treta, që sipas tij janë pjesë e detyrave kyçe të pozicionit të punës të mbajtur prej tij. Gjithashtu nuk rezulton që ankuesi të ketë ngritur shqetësimet për përjashtimin nga detyrat e pozicionit të tij të punës, të paktën jo përpara datës 12.06.2024.

Nga aktet e administruara rezulton se, momenti i parë që ankuesi ka parashtruar pretendimin e tij për përjashtimin e tij nga ushtrimi i detyrave të parashikuara për pozicionin e tij të punës, është *emaili* i datës 12.06.2024, drejtuar z. T. , ku ankuesi pretendon se, që prej datës 01.04 2024 është përjashtuar nga takimet/aktivitete me autoritete vendore dhe palët e treta, *emaillet*, të cilat janë detyra kyç të përshkrimit të tij të punës.

Ndërsa sipas përshkrimit të punës, ankuesi, jo detyrimisht duhet të jetë pjesë e të gjitha takimeve, ai nuk parashtron qartësisht se cilat janë takimet/aktivitetet/detyra nga të cilat është veçuar apo përjashtuar. Përveç *emailit* të datës 12.6.2024, moment kur ankuesi tashmë kishte marrë dijeni, edhe pse jo zyrtarisht, se kontrata e tij e punës mund të përfundonte, nuk u administrua asnjë provë që të provojë pretendimet e ankuesit për veçim nga punonjësit e tjerë dhe përjashtim nga ushtrimi i detyrave të pozicionit të tij të punës. Nga aktet e administruara konstatohet se, ankuesi ka qenë pjesë e korrespondencës me *email* të mbajtur në lidhje me procedurat e buxhetit dhe konkretisht *email-et* datë 19.3.2024 dhe 15.5.2024 si dhe ka marrë pjesë në takimin e zhvilluar me stafin në datë 02.04.2024. Komisioneri vlerëson se, bazuar në aktet dhe provat e administruara, pretendimet e ankuesit se është veçuar nga punonjësit dhe përjashtuar në realizimin e detyrave të tij, nuk rezultojnë të provuara.

Në lidhje me pretendimin e ankuesit se komunikimi i pretenduar se është realizuar nga ana e z. V. C , në takimin e datës 12.6.2024, me stafin e projektit në Kukës, lidhur me ndërprerjen e kontratës së tij të punës, ku është shprehur se “*në fund të korrikut, N.F , do të largohet nga pozicioni i Koordinatorit të Projektit*”, në bazë të akteve të administruara nuk rezulton i provuar fakti i pretenduar nga ankuesi, dhe se referuar *emailit* të datës 12.6.2024, pretendimet e tij kundërshtohen nga ana e z. V. C , si të pasakta. Pavarësisht se faktet e pretenduara në lidhje me këtë moment mbeten të paprovuara, Komisioneri vlerëson se, vetëm pretendimi për shkelje të konfidencialitetit nuk mund të konsiderohet si diskriminues dhe se rezulton e provuar se e gjithë procedura e ndjekur në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës është nënshkruar nga përfaqësuesi ligjor i punëdhënësit/Swisscontact, në atë kohë, z. C.O . Në këto kushte, Komisioneri e vlerëson të pabazuar këtë pretendim të ankuesit.

Për sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesi nuk i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm në vendin e punës nga ana e punëdhënësit.

- *Në lidhje me pretendimin e ankuesit për zgjidhjen e kontratës së punës.*

Në bazë të Kodit të Punës, që përbën dhe legjislacionin që rregullon marrëdhënien e punës midis ankuesit dhe punëdhënësit/Swisscontact, kontrata e punës me afat të caktuar, sikurse ajo e lidhur

midis palëve, përfundon në fund të kohës së parashikuar, pa zgjidhje paraprake. (neni 149/1, Kodi i Punës) Në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës me afat të caktuar, përpara përfundimit të afatit, zbatohet procedura e përcaktuar në nenin 144 të këtij Kodi. (neni 149/3, Kodi i Punës). Në çështjen objekt shqyrtimi, kontrata punës e ankuesit duhet të përfundonte në afatin e parashikuar nga palët, më datë 31.03.2026, por efektivisht ka përfunduar dhe është zgjidhur përpara përfundimit të afatit të dakortësuar nga palët në kontratën individuale të punës të nënshkruar më datë 21.11.2022. Konkretisht kontrata e punës rezulton të ketë përfunduar më datë 31.07.2024.

Në nenin 144 të Kodit të Punës, përcaktohet procedura që duhet të ndjekë punëdhënësi kur vendos që të zgjidhë kontratën e punës me afat të caktuar, përpara përfundimit të afatit. Në këtë dispozitë sanksionohet:

- “1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të.*
- 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur.*
- 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes.*
- 4. Shfuqizuar.*
- 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t’i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme.*
- 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen.*
- 6. Kjo procedurë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna, por arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës do t’i jepen punëmarrësit, sipas afateve të përcaktuara në pikën 5, të nenit 148, të këtij Kodi.”*

Nga aktet e administruara rezulton se, në datën 13.6.2024, punëdhënësi ka njoftuar me shkrim ankuesin në lidhje me zhvillimin e një takimi me qëllim diskutimin mbi kontratën e punës, në datën 20.6.2024. Rezulton e provuar se palët janë takuar në datën 20.6.2024 dhe gjatë këtij takimi punëdhënësi i ka komunikuar se arsyen e përfundimit të marrëdhënies së punës. Me vendimin e datës 26.6.2024, punëdhënësi vendosi përfundimin e kontratës së punës përpara përfundimit të afatit, për arsye operationale, si pasojë e mungesës së fondeve të vëna në dispozicion për projektin New Perspectives/Perspektivat e reja, nga Ambasada Britanike në Tiranë, si donatore e këtij projekti.

Referuar pikës 3 të nenit 144 të Kodit të Punës, përcaktohet se, punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës me punëmarrësin vetëm për arsye që lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. Aspekti ekonomik dhe financiar përfshihet në konceptin e kërkesave operationale të punëdhënësit dhe rrjedhimisht, arsyeja e

deklaruar nga punëdhënësi për zgjidhjen e kontratës së punës përbën një arsye të ligjshme për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin. Ajo që mbetet për vlerësim, është fakti nëse arsyeja e pretenduar e zgjidhjes së kontratës ekziston realisht dhe përbën motivin/arsyen e vërtetë për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin, i cili pretendon se shkak i vërtetë i zgjidhjes së kontratës së punës nuk është mungesa e fondeve të vëna në dispozicion për projektin New Perspectives, në kuadër të të cilit ai ka qenë i përfshirë në pozicionin e Koordinatorit të Komponentit 3, Kukës, por shkak i diskriminimit i pretenduar prej tij.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, punëdhënësi/Swisscontact parashtroi se, Projekti “New Perspectives” është një projekt i Qeverisë Britanike, pjesë e Portofolit të Migracionit. Ky portofol drejtohet nga një Bord, i cili jep udhëzime për implementimin e projekteve që janë pjesë e këtij portofoli. Në Shqipëri, Ambasada Britanike është zyra përfaqësuese që mbikëqyr dhe udhëheq zbatimin e projektit. Swisscontact, në konsorcium me TGA International, është implementues i këtij projekti.

Më datë 13 mars 2024, z. N.D , në cilësinë e përfaqësuesit të Ambasadës Britanike, donatore e projektit, i ka komunikuar me *email*, drejtuesit të Projektit “New Perspectives”, ish drejtorit për Swisscontact z. C.O , vendimin e Bordit Drejtues të Portofolit të Migracionit për shkurtimin e fondeve për projektin “New Perspectives” me mbi 40% për vitin fiskal (Britanik: 1 prill – 31 mars) 2024-2025, duke e ulur volumin vjetor nga 3.200.000 GBP në 2.000.000 GBP. Në këtë *email*, përfaqësuesi i donatorit parashtron kërkesën për një ndryshim me efekt të menjëhershëm të raportit të kostove të stafit ndaj kostove për aktivitete duke ulur kostot e stafit dhe duke rritur vlerat e dedikuara për aktivitete direkte të projektit.

Nisur nga vendimi i donatorit për shkurtimin e fondeve dhe mbështetur në kërkesën për uljen e kostove të stafit, Drejtori i Projektit dhe Drejtuesi i Skuadrës (Team Leader) punuan një version të ri të planit të aktiviteteve dhe buxhetin për vitin fiskal (Britanik) 2024-2025. Këto ndryshime rezultuan në një ulje të buxhetit për aktivitetet në përgjithësi dhe veçanërisht për aktivitete në 3 komponentët e projektit: Komponenti 1 – 31% ulje; Komponenti 2 – 42% ulje; Komponenti 3- 72% ulje.

Plani i ri vjetor i punës dhe buxheti i rishikuar afektuan thellësisht Komponentin 3 (nga 315,821 GBP në 88,107 GBP) dhe për këtë arsye Drejtori i Projektit dhe Drejtuesi i Skuadrës vendosën të shkurtojnë një nga dy pozicionet, duke konsideruar gjithashtu që pozicioni i mbetur do të nevojitet të marrë përsipër disa aktivitete plotësuese për të justifikuar pozicionin e punës. Vendimi mori në konsideratë i) nivelin e kompetencave që nevojiteshin për realizimin e aktiviteteve të mbetura dhe ii) koston e pagës për 2 personat që punonin në Komponentin 3. Me këtë logjikë u vendos të mbahej personi “junior” i cili i) koston pagës e kishte 27 % më të ulët se drejtuesi i Komponentit 3 dhe ii) zotëronte kompetencat e nevojshme për të realizuar me sukses aktivitetet e mbetura në planin vjetor të punës. Bazuar mbi këtë arsyetim, Swisscontact mori vendimin të ndërpresë marrëdhënien e punës, me z.N.F .

Nga aktet e administruara rezulton e provuar se, me *email-in* e datës 13.3.2024, z. N.D , përfaqësues i Ambasadës Britanike në Tiranë, i ka komunikuar Swisscontact, vendimet e marra

nga Bordi i Portofolit të Migracionit në lidhje me Projektin “Perspektivat e reja”. Një nga vendimet e marra nga ky Bord, ishte vendimi për të reduktuar buxhetin e projektit për vitin 2024-2025 me 40% , nga 3.2 milion paund në 2 milion paund dhe se, kërkohej një ndryshim me efekt të menjëhershëm të raportit të kostove të stafit ndaj kostove për aktivitete.

Nga aktet e administruara rezulton se, punëdhënësi/Swisscontact i ka adresuar kërkesat dhe udhëzimet e donatorit për rishikimin e buxhetit të projektit “Perspektivat e Reja”, më datë 10.06.2024, kur ka përcjellë me *email* tek përfaqësuesi i Ambasadës Britanike në Tiranë, z. Dann, buxhetin e rishikuar të Projektit “Perspektivat e reja”.

Referuar pretendimeve të ankuesit, por edhe parashtrimeve të bëra nga ai në *email*-in e datës 12.6.2024 drejtuar z. T. , që prej datës 3.5.2024 ai ka patur komunikim nga punëdhënësi, edhe pse nuk kishte filluar procedurë zyrtare për zgjidhjen e kontratës së punës, në lidhje me mundësinë e përfundimit të kontratës së tij të punës, si pasojë e kërkesave të parashtruara nga donatori.

Nga aktet e administruara konstatohet se, punëdhënësi nuk ka ndërmarrë asnjë veprim apo procedurë ligjore për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin, para marrjes së konfirmimit nga ana e donatorit lidhur me rishikimin e buxhetit të vitit 2024-2025 të Projektit “Perspektivat e reja”, në vijim të kërkesës së donatorit për rishikim.

Konkretisht, përfaqësuesi i Ambasadës Britanike në Tiranë, z.Dann, ka konfirmuar ndryshimet e propozuara në buxhetin e projektit Perspektivat e Reja, sipas të cilave pozicioni i punës së ankuesit shkurohej që prej muajit gusht 2024, me *emailin* e datës 13.6.2024 dhe punëdhënësi/Swisscontact ka filluar procedurën për zgjidhjen e kontratës së punës në datën 13.6.2024, pra jo përpara marrjes së miratimit nga donatori.

Në kushtet kur rezulton i provuar pretendimi i punëdhënësit për shkurtimin e fondeve të projektit nga ana e donatorit dhe kur rishikimi i buxhetit të projektit, ka marrë edhe miratimin e donatorit, Komisioneri vlerëson se punëdhënësi ka një marzh më të gjerë vlerësimi për të gjykuar në lidhje me nevojat e projektit. Nga aktet e administruara, rezulton se donatori nuk ka dhënë ndonjë udhëzim apo të ketë shprehur ndonjë kërkesë për shkurtimin e pozicioneve të caktuara apo për shkurtimin e pozicionit të punës së ankuesit, por nga korrespondenca e mbajtur midis Swisscontact dhe donatorit, rezulton se përfaqësuesi i Ambasadës Britanike në Tiranë, ka evidentua qartësisht shkurtimin e pozicionit të punës të ankuesit dhe duke mos e konsideruar të pabazuar ose në kundërshtim me udhëzimet e donatorit, e ka konfirmuar buxhetin e rishikuar.

Komisioneri konstaton se, marrëdhënia e punës së ankuesit me punëdhënësin/Swisscontact ka qenë ngushtësisht e lidhur me Projektin Perspektivat e reja dhe se ankuesi nuk ka qenë në një marrëdhënie pune me afat të pacaktuar me punëdhënësin. Në këtë kontekst, Komisioneri çmon se punëdhënësi nuk mund t'i ngarkohet detyrimi që të garantojë punësimin e ankuesit deri në përfundim të afatit të përcaktuar në kontratën individuale të punës të nënshkruar midis palëve, duke shfrytëzuar të gjitha burimet në dispozicion të tij, të cilat nuk janë të lidhura me buxhetin e dedikuar për projektin, në funksion të të cilit ankuesi ka qenë i punësuar.

Për gjithë sa më sipër dhe bazuar në provat e administruara, Komisioneri vlerëson të provuar faktin se punëdhënësi/Swisscontact është gjendur në kushtet e mungesës së fondeve të vëna në dispozicion për projektin New Perspectives, nga Ambasada Britanike në Tiranë, si donatore e këtij projekti. Është e drejtë e punëdhënësit që të rishikojë dhe të rishpërndajë të ardhurat e disponueshme për të siguruar funksionimin dhe vazhdimësinë e projektit specifik, për më tepër që kjo është bërë me miratimin e donatorit të projektit. Bazuar në provat e administruara Komisioneri nuk konstaton që, punëdhënësi të ketë ushtruar në mënyrë abuzive diskrecionin e tij. Komisioneri vlerëson se, në këto kushte punëdhënësi, është në pozita më të mira për të vlerësuar nevojat dhe cilat janë mjetet apo pozicionet e punës, të cilat janë thelbësore, me qëllim zbatimin e projekteve, të cilat nga ana tjetër përbëjnë burimin kryesor të funksionimit dhe ekzistencës së organizatave jofitimprurëse si në rastin konkret punëdhënësi Swisscontact.

Komisioneri arrin në përfundimin se, zgjidhja e kontratës së punës së ankuesit ka ndodhur për shkak të kërkesave operationale të punëdhënësit si pasojë e reduktimit të fondeve të projektit New Perspectives/Perspektivat e reja, në kuadër të të cilit ankuesi ka qenë i punësuar, dhe rrjedhimisht përfundimi i marrëdhënies së punës midis ankuesit dhe punëdhënësit/Swisscontact ka ndodhur në rrethana të justifikuara objektivisht.

Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankuesit kundër Zyrës Qëndrore të Swisscontact, në lidhje me mos kryerjen e një hetimi efektiv në lidhje me shqetësimet/ ankesat e tij dhe dështimi për ta mbrojtuar atë nga sjelljet e pretenduara diskriminuese të punëdhënësit, nuk mund të shqyrtohen në kuadër të kësaj ankese, pasi këto pretendime të ankuesit nuk kanë të bëjnë me Degën në Shqipëri të Fondacionit “Swisscontact”, që është edhe pala në këtë procedurë në cilësinë e subjektit kundër të cilit ankuesi ka paraqitur ankesën.

Përfundimisht, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesi z. N.F , nuk i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, në lidhje me pretendimet e parashtruara në ankesë, nga ana e punëdhënësit/ Dega në Shqipëri e Fondacionit “Swisscontact” . Në mungesë të trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, Komisioneri arrin në përfundimin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese dhe shkelje të dispozitave të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE :

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

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankuesit z. N.F , nga ana e Degës në Shqipëri të

Fondacionit “Swisscontact”.

2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Shkaku: Çdo shkak tjetër
Fusha: Punësim
Lloji i vendimit: Mosdiskriminim