



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1129/3 Prot.

Tiranë, më 05 . 08. 2025

V E N D I M

Nr. 174 , datë 05 . 08 . 2025

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 164 Regj., datë 23.07.2025, të shtetasit L. Q, kundër Shoqërisë “Cola Cola Bottling Shqipëria shpk”, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “*gjendjes arsimore*”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Bazuar në parashtrimet si dhe dokumentacionin e përcjellë pranë KMD-së nga subjekti ankues, L. Q, evidentohet problematika e lindur mes tij dhe punëdhënësit/Shoqërisë “Cola Cola Bottling Shqipëria shpk”, si më poshtë:

Me datë 11 prill 2022, midis palëve: punëdhënësit, Shoqërisë “Coca Cola Bottling Shqipëria shpk” (në vijim referuar si CCBS), dhe punëmarrësit, ankuesit z. L. Q është lidhur Kontrata Individuale e Punës.

Sipas kushteve të dakordësuara mes palëve, z. Q është punësuar pranë CCBS, në detyrën Teknik Mekanik, me një kohëzgjatje me afat të pacaktuar (ku tre muajt e parë konsiderohen si periudhë prove).

¹ Në vijim do t’i referohemi me akronimin: KMD.

Z. Q shprehet se prej më shumë se tre vitesh ushtron këtë detyrë, duke udhëtuar 60 km vajtje-ardhje me automjetin privat duke përballuar vetë kostot e transportit. Kompania funksionon me tre turne, çka bën të vështirë balancimin mes jetës personale dhe familjare.

Në vijim të parashtrimeve të tij para KMD-së, ankuesi shprehet se:

“Në momentin e punësimit më është komunikuar se pas një periudhe pune, nëse do të arrija të përfundoja një cikël arsimor në një degë të përshtatshme teknike, do të më hapej mundësia për avancim profesional brenda Kompanisë.

Nisur nga ky informacion, përfundova me sukses një program profesional dyvjeçar të nivelit të lartë, në profilin “Impiante Industriale”, duke fituar titullin Teknik i Lartë Mekanik.

Pas gjithë përkushtimit tim, u përballa me të kundërtën e asaj që më ishte komunikuar, u trajtova me indiferentizëm dhe shpërfillje. Nuk pati asnjë reflektim nga ana e punëdhënësit, e madje asnjë komunikim lidhur me këtë çështje.

.....

Në përfundim të studimeve të mia, pranë momentit të provimit përfundimtar të diplomës, paraqita një kërkesë për rishikim të pozicionit tim aktual në Kompani. Konkretisht kërkoja kalimin nga “Mirëmbajtës” në “Drejtuues Teknik”, dhe nga “Teknik Mekanik” në “Teknik i Lartë Mekanik”, bazuar në përfundimin e kualifikimit tim profesional të nivelit të 5-të, në fushën “Impiante Industriale”, kërkesë të cilën e dorëzova me datë 02.05.2025.”

Ankuesi pretendon se, pas depozitimit të kërkesës me datë 02.05.2025, është kontaktuar nëpërmjet telefonit nga ana e drejtores së Burimeve Njerëzore të Kompanisë, dhe është informuar se pozicioni për të cilin kishte aplikuar nuk ekziston në strukturën e Kompanisë, dhe se, i vetmi pozicion vakant në atë moment ishte “Përgjegjës i Mirëmbajtjes”.

Pas ardhjes në dijeni të këtij informacioni, z. Q, ka dërguar sërish kërkesë tjetër me datë 14.05.2025, duke kërkuar të emërohej në pozicionin “Përgjegjës i Mirëmbajtjes” dhe njohjen e titullit “Teknik i Lartë Mekanik”.

Ankuesi shprehet se ka marrë pjesë në takimin e datës 26.05.2025, me drejtoreshën e Burimeve Njerëzore, ku të pranishëm ishin edhe dy punonjës, teknikë të tjerë të Kompanisë.

Gjatë diskutimeve të bëra në takim, ndër të tjera, lidhur me kërkesën e z. Q, drejtorja e ka informuar këtë të fundit (sipas pohimeve të tij) se, pozicioni për të cilin ai ka shprehur interes “Përgjegjësi i Mirëmbajtjes”, kërkon detyrimisht një diplomë “Bachelor”.

Ankuesi shprehet se në takim, ka informuar drejtoreshën e Burimeve Njerëzore se nuk posedon një diplomë “Bachelor” por ka përfunduar një program të arsimit të lartë profesional dy vjeçar, nga i cili ka fituar titullin “Teknik i Lartë”, në përputhje me Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve (KSHK), në nivelin e 5-të.

Ankuesi më tej, shprehet se: “Drejtorja pasi dëgjoi sqarimin tim, më tha se në Kompani aktualisht e kemi një punonjës me titullin “Teknik i Lartë”, z. F. M, i cili është dhe kolegu im

në të njëjtin sektor. Ajo më informoi se ky titull nuk është i përfshirë në strukturën zyrtare, por i është dhënë formalisht.

E pyeta më tej nëse ky titull është reflektuar në pagë dhe më konfirmoi se po, duke u përgjigjur se z. F. M, paguhet sipas nivelit të përcaktuar nga ligji për teknikët e lartë.

Në këtë pikë, vura në dijeni drejtoresh se, z. F. M, nuk zotëron as diplomë të shkollës së mesme teknike, dhe aq më pak kualifikim të lartë profesional.

I theksova se aktualisht ndodhem në një pozicion më të ulët dhe me pagë më të vogël, ndërkohë që unë kam përmbushur plotësisht kriteret ligjore dhe akademike për titullin “Teknik i Lartë”, ndërsa kolegu im përfiton titull dhe përfitime financiare pa e plotësuar as nivelin minimal të kërkuar nga ligji.

Në përfundim të takimit, i kërkoja drejtoresh të verifikonte rastin dhe më kthente përgjigje zyrtare, gjë që deri më sot nuk ka ndodhur.

.....

A ekziston drejtësia dhe barazia në punë, kur një punonjës jo i kualifikuar favorizohet, ndërsa një punonjës me kualifikim të lartë dhe përkushtim të mbetet i shpërfillur dhe i përjashtuar nga e drejta për avancim profesional?

Dua t’ju vë në dijeni se. As titulli “Teknik i Lartë” dhe as pozicioni i mbajtur nga kolegu F. M, nuk figurojnë në strukturën zyrtare të Kompanisë.

....

Gjatë takimit të datës 02.06.2025 me Drejtorin e Kompanisë diskutova për kërkesat e mia të datës 02.05.2025 dhe 14.05.2025, si dhe për pozicionin që kisha kërkuar konform kualifikimit tim profesional.

Nga drejtori mu komunikua se: “Për mua nuk kanë rëndësi diplomat për tituj a pozicione, rëndësi ka kush më bën punën”.

I shpreha qartë se çdo punë kërkon kualifikim, pasi pa dije teknike dhe bazë akademike nuk ka zhvillim, nuk ka ide...etj.

Përballë këtij qëndrimi, drejtori u tregua indiferent dhe mohoi rëndësinë e kualifikimit, duke më bërë të kuptoj se nuk kishte as vullnet, dhe as interes për t’u trajtuar me seriozitet këto çështje.

....

Pas kalimit të një periudhe kohe pas takimit me drejtorin, situata nisi të më dukej gjithnjë e më e pashpresë. E shihja kolegun tim z. F. M, të përfitonte privilegje të qarta, si në aspektin financiar, ashtu dhe në trajtimin që i bëhej nga Kompania, merrte lëvdata, bonuse, etj. Ndërkohë që unë, që kisha ndjekur çdo rrugë të rregullt ligjore dhe kisha bërë çdo përpjekje përmes kërkesave formale, po ndihesha i nënvlerësuar, i përbuzur dhe i përjashtuar.

Po kuptoja se kërkesat e mia nuk po merren seriozisht...

Me datë 07.07.2025, dorëzova një kërkesë zyrtare, ku kërkoja të më jepej me shkrim informacion nëse z. F. M, plotëson kriteret ligjore dhe arsimore për pozicionin që aktualisht mban.”

Subjekti ankues parashtron se ka bërë kërkesa të vazhdueshme, duke iu drejtuar përveç punëdhënësit, Kompanisë CCBS, edhe institucionit të Komisionerit për të Drejtën e Informimit, përpjekje që sipas z. Q rezultuan të pasuksesshme, duke vijuar se:

“Për këtë arsye i drejtohem Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me kërkesën që të hetojë situatën time dhe çdo shkelje të mundshme ligjore që është kryer nga ana e personave përgjegjës, të cilët kanë shpërfillur dhe përbuzur sakrificat e mia.

....

janë favorizuar pa të drejtë të tjerë, duke më lënë mua në një situatë poshtëruese, të përbuzur, ndërkohë që të tjerëve u janë dhënë të drejta pa meritë, duke fshirë me një të rënë të lapsit tre vite përkushtim, mund dhe sakrificë.”

- Pas pranimi të ankesës së depozituar me e-mail pranë Komisionerit, ankuesi është kontaktuar nëpërmjet e-mailit, me datë 28.07.2025, dhe i është kërkuar të plotësojë të kriteret formale të ankesës, të depozitojë informacionin e dokumentacionin provues të deklarimeve të tij.
- Në përgjigje të kërkesës të mësipërme, ankuesi, nëpërmjet shërbimt postar ka depozituar parashtrimet, protokolluar pranë KMD-së me nr. 1129/2 prot., datë 29.07.2025.

Në parashtrimet e dërguara, ankuesi ka bashkëlidhur dhe komunimin zyrtar (shkresor dhe me e-mail) me punëdhënësin/Kompaninë, e po ashtu dhe KMDPI.

Në thelb qëndrimi i ankuesit dhe argumentat e parashtruara pranë KMD-së, lidhen me pretendimet e tij për trajtim të pabarabartë me kolegun e tij, z. F. M, i cili sipas ankuesit nuk posedon as kualifikimin profesional, as arsimor sa i takon pozicionit të punës që mban, në ndryshim prej tij që ka kualifikimet dhe arsimimin e duhur për pozicionin e titullin e pretenduar.

Nga përmbajtja e e-mailit që punëdhënësi i ka dërguar ankuesit (depozituar nga ankuesi në cilësi prove), evidentohet se z. Q i është kthyer përgjigje për të gjitha pretendimet e ngritura prej tij kundrejt punëdhënësit, lidhur me marrëdhëniet e punës mes tyre dhe të drejtat e pretenduara prej tij, si të cenuara nga Kompania.

Në përmbyllje të parashtrimeve të tij, ankuesi, ndër të tjera, shprehet se: *“...Kompania justifikon mospromovimin tim, ndërkohë që pozicioni i “Teknikut të Lartë” aktualisht mbahet nga një person tjetër. Kjo e bën të paarsyeshme që refuzimi im të arsyetohet me pretendime të përgjithshme. Nëse pozicioni është i zënë, atëherë të deklarohet qartë se vendi është i zënë dhe të sillen kriteret e përmbushura nga personi që e justifikon këtë titull.*

Por, në vend të kësaj, Kompania e trajton çështjen me shmangie, duke krijuar mjegull në komunikim dhe duke lënë të kuptohet sikur pozicioni është i lirë, por unë nuk përmbush pritshmëritë për të.

Kjo sjellje tregon përpjekjen e qëllimshme të Kompanisë për të komplikuar dhe relativizuar situatën, me qëllim që ankesa ime të humbasë vlerën dhe të paraqitet si e pabazë.

Ju informoj se, gjithashtu kam paraqitur një kërkesë zyrtare pranë Kompanisë për të aksesuar dosjen time personale, në mënyrë që të verifikoj nëse ekzistojnë vlerësime me shkrim apo dokumente që mund të jenë përpunuar në dëm të interesave të mia...”

II. Nga shqyrtimi paraprak i ankesës, u konstatua se:

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimorë ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: “Çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen 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 nga ligjet në fuqi”.

Në bazë të nenit 7, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi garantohej ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose të personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash.

Diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se viktimat e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet viktimës së pretenduar dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.

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 njëjllota për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”, si dhe

“Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përligjet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë²”

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. Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (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 çënohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve objektivisht e ndryshme.

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 nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit, 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.

Në informacionin e përcjellë nga subjekti ankues pranë Komisionerit, është përcaktuar si shkak diskriminimi “çdo shkak tjetër”. Subjekti ankues në rastin në fjalë nuk ka paraqitur asnjë dokument apo provë, për të vërtetuar se diskriminimi i pretenduar ka ndodhur si pasojë e ndonjë karakteristike individuale specifike.

Dokumentimi i tyre është thelbësor në çështjen e provimit të “shkakut” për të cilin subjekti ankues pretendon se si pasojë e posedimit të tij i kanë ardhur më pas të gjitha pasojat e pretenduara. Në rastin e mosprovimit e mosdokumentimit të “shkakut”, nuk mund të dilet në përfundimin se paligjshmëritë e pretenduara nga subjekti ankues lidhen pikërisht me këto “shkaqe”.

Në këtë kontekst, Komisioneri për të vlerësuar nëse pretendimet e subjektit ankues për trajtim të pabarabartë apo të padrejtë e të pafavorshëm, vijnë për shkakun e pretenduar, duhet që fillimisht ky shkak të jetë provuar e dokumentuar para KMD-së, si shkak i njohur e parashikuar nga LMD-ja.

² Shih vendimet nr.39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese.

LMD, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë të hapur shkaqesh³. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Neni 1, i këtij Ligji është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh⁴.

Në mungesë të një praktike 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 Konventës 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.

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bën të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statute të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14, i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “*me çdo shkak tjetër*”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar.

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*”.

Diskriminimi⁵ karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se “viktima” e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme, pikërisht për shkak të një

³ Neni 1, i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar citon se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

⁴ Neni 14, I KEDNJ-së: “*Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër*”.

⁵ “Diskriminimi” përkufizohet nga ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

karakteristike të tij që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”, të cilën ankuesi nuk arriti ta provonte e dokumentonte se e posedon atë.

Duke mbajtur në konsideratë standardet dhe parashikimet e mësipërme ligjore, Komisioneri vlerëson se, ankuesi ka ngritur pretendime për trajtim të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e subjektit kundër të cilit ka paraqitur ankesën pranë KMD-së, Kompanisë CCBS, duke argumentuar se diskriminohet për shkak të *gjendjes arsimore*.

Lidhur me shpjegimin e ankuesit se tek ky shkak, ai argumenton faktin se personi, punonjësi me të cilin krahasohet, z. F. M, nuk plotëson kriteret minimale të kërkuara për pozicionin e punës “Përgjegjës i Mirëmbjates”, si dhe nuk posedon kualifikimet arsimore e profesionale për titullin “Teknik i Lartë”; Komisioneri vlerëson se, nuk plotëson elementët e nevojshëm të kërkuar për përcaktimin e justifikimit të “shkakut” sipas LMD-së.

Në kuptim të LMD-së, *“Shkak i mbrojtur është një karakteristikë e identifikueshme, objektive apo personale, ose “status”, nga të cilat individët ose grupet e individëve janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.”⁶*

Lidhur me sa më lart, si dhe me shpjegimet që jep ankuesi lidhur me faktin se ai plotëson kriteret e kërkuara për pozicionin e punës në fjalë dhe personi i emëruar nuk i plotëson ato (pra është në shkelje të tyre), Komisioneri, vlerëson se, përmbushja e tyre është kërkesë e cila shkon në përputhje me kërkesat e këtij pozicioni pune dhe se, pasja apo posedimi i tyre nuk përbën një “shkak të mbrojtur” sipas LMD-së, në kuptimin që t’i kenë dhënë ankuesit një “status” apo t’i kenë veshur atij cilësi personale apo karakteristika të identifikueshme, të dallueshme individuale. Përmbushja e këtyre kërkesave është kriter paraprak dhe detyrim për emërimin e një punonjësi në këtë detyrë.

Komisioneri vëren se, arsyetimi i përdorur nga ankuesi lidhur me emërimin e personit tjetër në pozicionin e punës për të cilin ai kishte dorëzuar kërkesën e tij “Përgjegjës i Mirëmbjates”, mund të lidhet me ligjshmërinë apo jo të veprimeve, apo vërtetësinë e argumenteve të dhëna prej Kompanisë CCBS, lidhur me moskualifikimin e tij, por nuk lidhen me cilësitë e karakteristikat e identifikueshme të ankuesit në kontekst të shkakut të mbrojtur sipas LMD-së⁷. Për rrjedhojë e njëjta logjikë dhe i njëjti arsyetim vlen edhe për pretendimin e mosnjohjes e mospagesës së titullit “Teknik i Lartë”, të ankuesit krahasuar me kolegun e tij, punonjësin F. M.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankuesit për diskriminim për shkak të “gjendjes arsimore”, sipas kuptimit të LMD-së, nuk rezulton i provuar bazuar në provat e depozituara prej tij.

⁶ <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

⁷ Për analogji citojmë Vendimin nr. 27, datë 23.01.2024, të KMD-së.

Bazuar në përkufizimin që ligji i bën diskriminimit, jo çdo sjellje e kundërshtuar për paligjshmëri, është një sjellje diskriminuese. Një sjellje diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo sjellje e paligjshme konsiderohet diskriminuese.

Për sa më sipër, referuar nenit 33/4/ç, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, i cili citon se: *“4. Ankesa nuk pranohet nëse:ç)nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim”*, ankesa nuk mund të pranohet dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

Lidhur me pretendimet e subjektit ankues kundrejt Kopmanisë CCBS, për kushtet e punës, oraret, turnet, pagën, etj, pra për mosrespektim të të drejtave të tij ligjore (që burojnë nga mosrespektimi i legjislacionit të punës) si punëmarrës, Komisioneri, sjell në vëmendje se, ai mund t’i drejtohet Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH)⁸, i cili është institucioni përgjegjës dhe kompetent për shqyrtimin e ankesave të kësaj natyre.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 21/1, nenin 32, pika 1/a, si dhe nenin 33, pikat 1, 4/ç, të ligjit nr.10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Mospranimin e ankesës së subjektit ankues L. Q, pasi nuk plotësohen kriteret përkatëse të parashikuara nga ligji nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dëgjimi e këtij vendimi.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

⁸Shih: <https://inspektoriatipunes.gov.al/kush-mund-te-ankohet/>

“Punëmarrësi ka të drejtë të ankohet, me shkrim apo me gojë, pranë Inspektoratit të punës, nëse gjykon që punëdhënësi/it nuk respekton/jnë të drejtën/at, që burojnë nga legjislacioni i punës. Ankesat që kanë të bëjnë me cënimin apo shkeljen e: - Të drejtave që ligji u jep punëmarrësve; - Qëndrime të gabuara të punëdhënësve; - Pamjaftueshmëri të mbrojtjes në punë; - Punësim i paligjshëm, informalitet punësim...”