

# **PARIMI I BARAZISË DHE MOSDISKRIMINIMIT - ANALIZË E VENDIMEVE GJYQËSORE 2021 - 2022**

Vangjel Kosta

Viktor Gumi

Janar, 2023



## **Pasqyra e Lëndës**

|                                                         |           |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Hyrje .....</b>                                      | <b>3</b>  |
| <b>Qëllimi i Raportit dhe Metodologjia .....</b>        | <b>4</b>  |
| <b>Korniza ligjore e Republikës së Shqipërisë .....</b> | <b>5</b>  |
| <b>Analiza e vendimeve gjyqësore 2021 – 2022 .....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>Konkluzione dhe rekomandime .....</b>                | <b>20</b> |

## **“PARIMI I BARAZISË DHE MOSDISKRIMINIMIT” - ANALIZË E VENDIMEVE GJYQËSORE 2021 - 2022**

### **Hyrje:**

Tema e diskriminimit është lëndë relevante dhe mjaft komplekse. Fenomeni i diskriminimit shpeshherë ka përjetuar zhvillim dhe studime shkencore. Mes tjerash, çështja e diskriminimit dhe mbrojtjes nga diskriminimi në Shqipëri duhet të trajtohet edhe brenda kuadrit të konsolidimit dhe tranzicionit demokratik në rrugën drejt realizimit të shtetit të së drejtë dhe një shoqërie demokratike. Ngritja e çështjes së diskriminimit në nivel të prioritetit, si dhe zhvillimi i legjislacionit dhe/ose jurisprudence për mbrojtjen nga diskriminimi në bazë të standardeve të Bashkimit European gradualisht bëhen pjesë të zhvillimit demokratik të përgjithshëm të vendit.

Ndërkaq, në studime dhe raporte të ndryshme të realizuara nga shtetet e Bashkimit European, në funksion të miratimit dhe përforcimit të legjislacionit kundër diskriminimit, diskriminimi vlerësohet si një fenomen permanent dhe kompleks shoqëror, ekzistenca e të cilit shpie në situatë në të cilën disa njerëz nuk mund t'i praktikojnë, në mënyrë të njëjtë me të tjerët, liritë dhe të drejtat themelore. E drejta e mosdiskriminimit është njohur me instrumentet kryesore ndërkombëtare, siç janë: Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut, Pakti Ndërkombëtar i Kombeve të Bashkuara për të Drejtat Civile dhe Politike, Konventa e Kombeve të Bashkuara për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, Konventa e Kombeve të Bashkuara për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Racor dhe Konventa e Organizatës Ndërkombëtare të Punës nr. 111, në të cilat Republika e Shqipërisë është palë.

Dispozitat për mosdiskriminim që përmban Konventa Evropiane për të Drejtat dhe Liritë Themelore të Njeriut, u përforcuan me hyrjen në fuqi të Protokollit 12 të kësaj Konvente, me të cilin garantohet e drejta e pavarur e trajtimit të barabartë. Parimet e trajtimit të barabartë dhe mosdiskriminimit janë thelbi i modelit social evropian. Ato janë guri themeltar i nocioneve dhe vlerave kryesore mbi të cilat mbështetet Bashkimi aktual Evropian.

Për të siguruar implementim efektiv të standardeve të mos-diskriminimit në tërë Evropën korniza mbrojtëse ligjore duhet, para së gjithash, të jetë e fortë por njëkohësisht edhe mjaft fleksibile për të mundësuar mbrojtjen e të gjithë atyre që mund të jenë viktime të diskriminimit. Parlamentet duhet të sigurojnë që legjislacioni është në përputhje me dispozitat që gjenden në konventat përkatëse evropiane dhe ndërkombëtare, si dhe me jurisprudence e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut në bazë të nenit 14 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut dhe Protokollit të saj nr. 12. Qeveritë duhet aktivisht të sigurojnë që këto detyrime ligjore të përktihen në masa të mirëfillta të politikave dhe të praktikohen në mënyrë që të respektohen, mbrohen dhe përmbushen të drejtat e njeriut për të gjithë. Policia dhe autoritetet e ndjekjes kanë përgjegjësi për të siguruar që rastet e raportuara të merren seriozisht, të dokumentohen dhe të hetohen plotësisht pa vonesa. Juristët kanë një përgjegjësi shumë të rëndësishme, që t'i sjellin rastet e diskriminimit përpara drejtësisë, edhe në fushat të cilat në të kaluarën mund të jenë konsideruar të ndaluara; dhe përfundimisht sistemet gjyqësore duhet të sigurojnë të jenë të hapura në mënyrë të mirëfilltë në shqyrtimin e rasteve të tilla, duke iu referuar jurisprudence së Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut për udhëzime.

Sipas Kushtetutës së Shqipërisë, nenet 116 e 122/1, Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut ka epërsi mbi ligjet, si të zakonshme ashtu dhe ato të cilësuar dhe është direkt e zbatueshme nga gjykatat shqiptare. Ky fakt përforcohet më shumë edhe nga formulimet analoge të të drejtave dhe lirive të individit të parashikuara në Konventën Europiane dhe në Kushtetutë. Veç kësaj, neni 17/2 i Kushtetutës e konstitucionalizon shprehimisht statusin e kufizimeve të të drejtave të parashikuara nga Konventa, pra, të drejtat që burojnë nga procesi i drejtë nuk mund të kufizohen përtej caqeve të caktuara në Konventë dhe në praktikën e Gjykatës Europiane për të Drejtat e Njeriut. Nga fakti se të drejtat dhe liritë individuale në Kushtetutën Shqiptare dhe në Konventën Europiane janë analoge dhe se kufizimet e të drejtave e lirive kanë status kushtetues, del se çdo shkelje e Konventës Europiane është njëkohësisht edhe shkelje e Kushtetutës.<sup>1</sup>

Vendimet gjyqësore kanë fuqi si individuale ashtu edhe kolektive. Ato ndikojnë në detajet më intime të jetës së përditshme, si dhe formësojnë identitetin e gjyqësorit. Kështu, vendimet gjyqësore luajnë një rol të madh në përcaktimin e karakterit të një shoqërie demokratike dhe në kuptimin e shtetit të së drejtës. Ky Raport modestisht synon të promovojë praktikat juridike gjyqësore në Shqipëri që mbështesin parimin e të drejtës për barazi dhe mosdiskriminim në shoqërinë shqiptare për vitet 2021 dhe 2022.

Ligji ka nevojë jo vetëm të ekzistojë në letër, por edhe të jetë i jetësuar, të zhvillohet dhe të praktikohet.

### **Qëllimi i Raportit dhe Metodologjia:**

Ky Raport duhet të konsiderohet si një punë vijuese e studimi të realizuar mes institucionit të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe Programit të Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (PNUD) me mbështetjen financiare të Bashkëpunimit Austriak për Zhvillim (ADC) “Parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit” analizë e vendimeve gjyqësore 2013-2020, prezantuar në muajin mars 2021.

---

<sup>1</sup> Me vendimin nr. 6, datë 31.03.2006 Gjykata Kushtetuese ka theksuar se: “Meqenëse baza ligjore mbi të cilën ngrihet një kërkesë e tillë ka të bëjë drejtpërsëdrejti dhe me konceptin e Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, është e nevojshme të sqarohet pozicioni i saj në të drejtën e brendshme shqiptare. Sipas nenit 116 të Kushtetutës, Konventa, si një marrëveshje ndërkombëtare e ratifikuar me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditet menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ajo zë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhet e detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore përfshirë këtu dhe gjykatat e çdo niveli si dhe organet që zbatojnë vendimet e tyre. Garancitë e Konventës ndikojnë në interpretimin dhe mbrojtjen e të drejtave e lirive themelore të individit të shprehura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë.... Veç kësaj, Gjykata Kushtetuese çmon se teksti i Konventës dhe jurisprudenca e Gjykatës Evropiane e të Drejtave të Njeriut shërbejnë për të bërë interpretimin kushtetues dhe për të përcaktuar, rast pas rasti, kufijtë e të drejtave themelore kushtetuese. Ky pozicion i Konventës, vjen si pasojë e angazhimeve të Shtetit Shqiptar për t’i dhënë një mbrojtje të garantuar të drejtave dhe lirive themelore të njeriut. Aspekt tjetër me rëndësi ka të bëjë me detyrimet që rrjedhin nga jurisprudenca e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, për palët që marrin pjesë në gjykim, sepse sipas nenit 41 të Konventës, palët kontraktuese, me ratifikimin e Konventës, janë të detyruara të garantojnë përputhshmërinë e legjislacionit të brendshëm me Konventën. Veç kësaj, praktika e kësaj Gjykate paraqet rëndësi për vlerat orientuese të jurisprudencës të saj edhe për gjykatat shqiptare.”

Qëllimi i këtij Raporti mbetet i njëjtë me atë të Studimit të sipërcituar: të hedhë dritë mbi këtë jurisprudencë të gjykatave shqiptare (2021 - 2022) duke synuar ekspozimin e mendimit juridik gjyqësor mbi trajtimin e pabarabartë dhe shkakun diskriminues si arsye e mosarsyes të cenimit të të drejtave.

Analiza ka marrë në konsideratë disa aspekte të rëndësishme dhe thelbësore të kësaj jurisprudence duke evidentuar trajtimin e formave të diskriminimit, shkaqeve, fushave, instrumentave dhe testeve vlerësues të trajtimit të pabarabartë dhe diskriminimit, njohjes së dëmshpërblimit dhe përcaktimit të entitetit të tij, por edhe të rolit institucional të Komisionerit, natyrës së vendimeve të tij dhe pozicionit të organit në proceset gjyqësore.

Shumë prej gjetjeve dhe analizës së paraqitur në Studimin e sipërcituar qëndrojnë dhe përbëjnë refrenin e zakonshëm juridik edhe për vendimet gjyqësore të dhëna nga gjykata shqiptare për vitet 2021 dhe 2022. Si të tilla gjetjet dhe rekomandimet e Studimit mbeten njëlloj të vlefshme edhe për këto vite që janë analizuar vendimet gjyqësore në këtë Raport.

Institucioni i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është i vetmi organ që disponon të gjithë jurisprudence e gjykatave në lidhje me çështjet e diskriminimit, për shkak se pjesa më e madhe e vendimeve të tij ankimohet në gjykatat administrative, si dhe të detyrimit ligjor që gjykatat kanë për të njoftuar Komisionerin në çdo çështje që paraqitet para tyre me objekt diskriminimin. Autorëve të Raportit ju vendosën në dispozicion vendime gjyqësore për vitin 2021 dhe 2022 të cilat ishin kryesisht të gjykatave administrative të shkallës së parë dhe vetëm disa prej tyre ishin vendime të Gjykatës Administrative të Apelit, si dhe shume pak vendime të Gjykatës së Apelit.

Hulumtimi i vendimeve gjyqësore 2021 dhe 2022 mundësoi një kërkim të thelluar dhe të detajuar të përmbajtjes së tyre lidhur me interpretimin dhe zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, si dhe elementet kontekstuale. Ky raport bazohet në një kombinim të analizës së literaturës si dhe të asaj ligjore të të dhënave të mbledhura nga vendimet gjyqësore dhe praktika e Komisionerit.

Analiza e këtij Raporti bazohet në literaturën përkatëse akademike, legjislationin kombëtar dhe instrumentet ndërkombëtare ligjore që rregullojnë çështjen e diskriminimit, përfshirë aksesin në drejtësi, standardet e një gjykimi të drejtë dhe zbatimin e parimit të mosdiskriminimit. Në analizë, janë marrë vendimet gjyqësore, dhe konteksti, rrethanat, procedurat e kryera gjatë shqyrtimit gjyqësor, etj. Vendimet e gjykatave 2021 dhe 2022 të vëna në dispozicion përbëjnë burimin kryesor të të dhënave për këtë Raport.

### **Korniza ligjore e Republikës së Shqipërisë:**

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, parashikon parimin e barazisë në nenin 18/1 dhe parimin e mosdiskriminimit në nenin 18/2 dhe rendit shkaqet për diskriminim, si dhe përcakton në nenin 18/3 edhe kriteret normative të justifikimit të shkeljes së parimit të mosdiskriminimit, ku përcaktohet në mënyrë shteruese përligja e arsyeshme dhe objektive.

Ligji Nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar (LMD) ka hyrë në fuqi më 12.03.2010 dhe është përafuar plotësisht me Direktivën e Këshillit 2004/43/KE të 29 qershorit 2000 për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike”, Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”, Direktivën e Këshillit 2004/113/KE të 13 dhjetorit 2004 për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t’u furnizuar me mallra dhe shërbime”, dhe Direktivën e Parlamentit Evropian dhe të Këshillit 2006/54/KE të 5 korrikut 2006 për “Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës”.

Objekti i LMD është zbatimi dhe respektimi i parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër, duke nënkuptuar kështu një listë të hapur shkaqesh për diskriminim (Neni 1 LMD).<sup>2</sup>

Ndryshimet e vitit 2020 të LMD kanë shtuar aspekte të reja të mbrojtura dhe të cituara specifikisht të cilat nuk ishin në ligjin e vitit 2010 të tilla si: shtetësinë, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, pamjen e jashtme.

Qëllimi LMD është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike; dhe c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin.

Neni 3 pika 1 e LMD e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi. Me ndryshimet e vitit 2020 një sërë përkufizimesh të reja zunë vend dhe të tjera ekzistuese u përmirësuan dhe u qartësuan. Kështu nga 9 përkufizime termash që gjenden në ligjin e vitit 2010 kemi gjithsej 17 terma, pra 8 janë përkufizime të reja të tilla si: “Diskriminim ndër sektorial”; “Diskriminim i shumëfishtë”; “Diskriminim strukturor”; “Gjuha e urrejtjes”; “Nxitja ose ndihma për diskriminim”; “Qëllimi i shpallur për diskriminim”; “Shqetësim seksual”; “Veçimi”. Risi janë jo vetëm terma të reja por edhe përmirësime të kuptimit të atyre ekzistuese. Gjithashtu, LMD në nenin 3/1 jep kuptimin e formave të rënda të diskriminimit ku hyjnë sjelljet

---

<sup>2</sup> Çështja e diskriminimit është pjesë përbërëse normative edhe e një sërë ligjeve të tjera si Kodi i Punës, Kodi Penal, Kodi i Familjes, Kodi i Procedurave Administrative, Ligji “Për barazine gjinore në shoqëri”, Kodi Zgjedhor, Ligji “Për masat kundër dhunës në marrëdhëniet familjare”, Ligji “Për shërbimet e kujdesit shoqëror në Republikën e Shqipërisë”, Ligji “Për përfshirjen dhe aksesueshmërinë”, Ligji “Për strehimin social”, Ligji “Për asistencën sociale në Republikën e Shqipërisë”, etj.

diskriminuese të motivuar nga më shumë se një shkak, kur është kryer më shumë se një herë, kur ka zgjatur për një periudhë të gjatë kohore, ose kur ka sjellë pasoja veçanërisht të dëmshme për viktimën.

Fushëveprimi i ligjit është i gjerë dhe përfshin çdo veprim ose mosveprim 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, përbën diskriminim (Neni 3 (1) LMD).

#### *Risi të ndryshimeve ligjore të vitit 2020.*

LMD dhe legjislacioni në fuqi në Republikën e Shqipërisë e vendosin Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD) në një raport të gjerë me Gjykatën, duke parashikuar kompetenca përse i takon pjesëmarrjes së institucionit në proceset gjyqësore.

- Komisioneri mund të paraqesë padi përpara gjykatës, në emër të një personi apo grup personash, vetëm me pëlqimin e tyre, referuar Nenit 34, pika 3 të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

- *Komisioneri si palë e paditur në Gjykatë:* Vendimet e dhëna nga KMD, janë të ankimueshme në Gjykatë, në rastet kur kërkohet shfuqizimi apo pavlefshmëria e vendimeve të KMD-së.

- *Komisioneri si person i interesuar/palë e tretë:* Ligji parashikon detyrimin e Gjykatës për të njoftuar KMD për paraqitjen e çdo padie për diskriminim (Neni 36, pika 3) dhe ka të drejtë t’i kërkojë Komisionerit, që në çdo fazë të procedimit, të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen. KMD thirret në gjykim nga Gjykata kompetente si palë e tretë, në çështje ku kërkohet drejtpërdrejtë konstatimi i diskriminimit dhe dëmshpërblimi për diskriminim në gjykatë.

- *KMD ka të drejtë të vendosë në lëvizje Gjykatën Kushtetuese.* Ndryshimet Kushtetuese të vitit 2016 i kanë dhënë të drejtën KMD-së për të vënë në lëvizje Gjykatën Kushtetuese, duke sanksionuar, në nenin 134, se “Gjykata Kushtetuese vihet në lëvizje me kërkesë të: ... (e) çdo Komisioneri të krijuar me ligj për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive themelore të garantuara nga Kushtetuta”.

- *KMD si kërkues* mund t’i drejtohet Gjykatës kompetente me kërkesa për lëshimin e Urdhrave të Ekzekutimit, për vendimet me gjobë të Komisionerit.

*Barra e provës në çështjet e diskriminimit:* Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, paditësi/ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur të mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të adresuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e Bashkimit Europian dhe jurisprudencën e Gjykatës Europiane për të Drejtata e Njeriut. Në këtë vështrim, në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka

transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Ndryshimet e LMD në vitin 2020 parashikojnë qartazi se jo vetëm KMD por edhe gjithë autoritetet publike kanë detyrimin për të promovuar barazinë dhe për të parandaluar diskriminimin gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre (neni 7 pika 3 e LMD) duke rritur kështu përgjegjshmërinë dhe aleancat në luftën dhe përpjekjet kundër diskriminimit si një detyrë jo e vetme e KMD.

## **Analiza e vendimeve gjyqësore 2021 - 2022:**

### **i) paligjshmëria v diskriminimi**

Me vendimin nr. 662, datë 10.03.2021 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, gjykata vendosi: *“Pranimin e kërkesë-padisë dhe shfuqizimin e vendimit nr. 160, datë 9.11.2020 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.”*

Aplikanti M.C. kishte aplikuar për Kolegjin e Policisë për punonjës patrulle të përgjithshme dhe pasi kishte kaluar me sukses testin M.C. i është nënshtruar verifikimit të figurës së tij dhe të anëtarëve të afër të familjes nëse ishin të përfshirë ose jo në veprimtari kriminale, verifikim i cili kryhej nga struktura vendore të policisë. Struktura Vendore e Policisë kishte konfirmuar me shkresë se babai i aplikantit M.C. ishte përfshirë në veprimtari kriminale, dhe për pasojë aplikanti me vendim të Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë u skualifikua për të vijuar më tej shkollimin.

Aplikanti paraqiti ankesë në KMD e cila pasi hetoi administrativisht çështjen vendosi me vendimin nr 160. datë 9.11.2020 se M.C. kishte pësuar diskriminimin për shkak të gjendjes prindërore nga struktura qendrore dhe ajo vendore vendore e Policisë, si dhe kërkoi që M.C. të fillojë si pjese e kolegjit për vitin 2020-2021. Komisioneri gjatë hetimit administrativ nuk gjeti asnjë provë shkresore apo dokumentare që të vërtetonte se babai i aplikantit ishte përfshirë në veprimtari kriminale, për pasojë konstatoi se M.C. ishte diskriminuar. Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit kërkoi në gjykatën administrative shfuqizimin e vendimit të Komisionerit që kontatoi diskriminim të M.C.

Gjykata në arsyetimin e saj theksoi se konkludimi në vendimin e KMD se mbështetur në provat depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe se skualifikimi i tij është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive, në gjykim rezultoi jo i mbështetur nga provat. Kjo për shkak se asnjë provë e marrë në gjykim nuk provoi se pala e tretë M.C. i është nënshtruar një praktike diskriminuese, selektive bazuar në përkatësinë e tij prindërore. .... Verifikimi i gjendjes së prindërve të aplikantit është praktikë që përdorej për të gjithë ata që konkurronin për të qënë pjese e Kolegjit të Policisë. *Gjykata në përfundim të kësaj analize ligjore të fakteve objekt verifikimi duke vlerësuar kërkimet e palës paditëse, prapsimet e palës së paditur, raportin shkak ligjor - bazë juridike objekt kërkesesh pasi çmoi provat e marra në konkurrese edhe pse mund të rezultojë e paligjshme në*

*kuptimin e ligjit që normon këtë procedurë ajo nuk do të thotë që apriori është diskriminuese. Nga provat e marra në gjykim dhe nga vet kuadri ligjor i zbatueshëm nuk provohet në gjykim se pala e tretë është diskriminuar për shkak të përkatësisë së tij prindërore. Konkludimi për këto fakte nga KMD është tërësisht pa asnjë koherencë me aktet provuese, me kuadrin ligjor dhe me vet kompetencat që ligji i ka përcaktuar KMD-së në kuadër të mbrojtjes nga diskriminimi në fushën e arsimit. Shkaku ligjor i cili duhet të analizohej në vendimmarrjen e palës së paditur nuk është kuadri ligjor që normon marrdhënien konkrete të arsimit pasi kuadri ligjor që normon veprimtarinë dhe kompetencën e palës së paditur dhe baza organike e saj është ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.*

*Për më tepër, KMD nuk e ka në kompetencën e saj të vlerësojë bazueshmërinë në ligj të skualifikimit të palës së tretë nga kjo procedurë konkurimi pasi kjo është kompetencë vetëm e gjykatës që do të shqyrtonte (nëse bëhet apo është bërë prezent) një padi të paraqitur nga personi i tretë për këtë qëllim. KMD nuk mund të konkludojë nëpërmjet këtij hetimi administrativ nëse paditësi i plotëson kushtet ligjore për tu pranuar dhe se qëndrimi i palës paditëse është i paligjshëm. Këto janë momente të cilat KMD as nuk mund të ketë potencialin de facto të bazuar në prova për të konkluduar por dhe për më tepër as nuk ka kompetencën e saj ligjor për këtë konkludim. ....*

*Ky vlerësim duhet të bëhet me qëllim zbatimin e ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi dhe jo me qëllim zbatimin e ligjit që normon konkurrimin në këtë procedurë. Pala e paditur KMD në mënyrë të pabazuar në prova konkludon se pala e tretë është skualifikuar në mënyrë të paligjshme. Është e pamundur që në këtë gjykim të identifikohet nëse ky skualifikim është apo jo ligjor dhe për më tepër KMD nuk mund të bënte këtë vlerësim dhe konkludim bazuar në prova në këtë hetim administrativ. KMD ka në kompetencë të saj vetëm verifikimin nëse ka diskriminim në rastin konkret apo jo përkundrejtë palës së tretë, por nuk mund të ndryshojë kualifikimin e mosmarrveshjes së prodhuar në këtë skualifikim ndërmjet palëve ndërgjyqëse.*

**Koment:** Vendimi i mësipërm i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë ngre një çështje e cila nën këndvështrimin e autorëve do të përbëjë sfidën e viteve të ardhshme të çështjeve dhe debatit gjyqësor për diskriminimin. Cila është vija ndarëse midis një akti apo sjellje të kundërligjshme me atë të një akti ose sjelljeje diskriminuese? Një akt mund të jetë i kundërligjshëm por jo në të gjithë rastet njëkohësisht përbën edhe një akt diskriminues. Ky është mesazhi që jepet nga arsyetimi i vendimit të gjykatës së shallës së parë dhe vlerësojmë se do të përbëjë një temë debati të mëtejshëm juridik, për të cilën detyrimsht ka nevojë të prodhohet edhe një jurisprudencë e zhvilluar për secilin prej elementëve të kundërligjshmërisë dhe diskriminimit, të përbashkëtat dhe elementët dallues mes tyre.

**ii) Raporti i kompetencave ndërmjet Komisionerit dhe gjykatës në rastet kur gjykata konsideron të paplotë hetimin e Komisionerit në procedurën e zhvilluar para tij**

Me vendimin Nr. 2145, datë 20.07.2022, Gjykata Administrative Shkallës së Parë Tiranë ka vendosur;

*“Pranimin e kërkesë padisë së paditësit P. S.*

*Shfuqizimin e aktit administrativ, vendim nr. 42, datë 28.02.2022 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.*

*Detyrimin e palës së paditur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi të rimarrë në shqyrtim në themel ankesën e paditësit P. S, në kuadër të një procedimi të rregullt administrativ dhe të dalë me aktin perkates.”*

Gjykata arsyetoi se “Në rastin konkret, në analizë të parashikimeve ligjore dhe të dhënave të provave të paraqitura mbi të cilat ka proceduar pala e paditur me nxjerrjen e aktit objekt gjykimi, gjykata çmon se nuk kanë qenë kushtet që Komisioneri, bazuar në parashikimin e pikës 4, germa "b" e nenit 33 të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” të vendoste mospranimin e ankesës, por ta merrte në shqyrtim në themel atë, në kuadër të një procedimi të rregullt administrativ dhe të dilte me akt. Pra, në varësi të rezultatit të hetimit të thelluar dhe objektiv të shprehej nëse pretendimet për diskriminim sipas ankesës gjejnë bazueshmëri në parashikimet e ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi", i ndryshuar. E thënë më qartë, pala e paditur në kuadër të një hetimi të plotë dhe objektiv, duhet të administronte të gjithë praktikën e Komisionit të Etikës në lidhje me trajtimin e rastit kur;

1. Situata e kjuar mes paditësit dhe studentes ka bërë që të dy t'i drejtohen Këshillit të Etikës me ankesë, duke kërkuar secili që Këshilli të zhvillojë procedim disiplinor dhe të dalë me akt për marrje masë disiplinore;

2. Nuk provohet se çfarë është bërë me ankesat e paditësit ndaj studentes (gjithsej 3 ankesa);

3. Paditësi ka kërkuar informacion dhe nuk i është dhënë.”

**Koment:** Në analizë të kësaj dispozite por, edhe të raportit ndërmjet gjykatës dhe Komisionerit, si një raport të “kontrollit gjyqësor mbi vendimarrjen e Komisionerit”, zgjidhja në këtë rast duket e papërshtatshme me frymën e legjislacionit dhe efijencën e burimeve shtetërore për rivendosjen e të drejtave të cënuara si pasojë e sjelljeve diskriminuuese.

Përcaktimi nga ligji i mundësisë së shmangies së Komisionerit dhe juridiksionin gjyqësor të drejtëpërdrejtë për rivendosjen e të drejtave të pretenduara të cënuara si pasojë e sjelljeve diskriminuuese, tregojnë papërshtatshmërinë e këtij qëndrimi të gjykatës. Në raportin ndërmjet Komisionerit dhe gjykatës është kjo e fundit që ka juridiksion ekskluziv për rivendosjen e plotë të pasojave, përfshirë dëmshpërblimin, ndërsa Komisioneri ka kryesisht rol vlerësues dhe rekomandues, rol i cili në çdo rast i nënshtrohet kontrollit gjyqësor për zbatimin e drejtë të ligjit.

Ndonëse në objektin e padisë paditësi ka kërkuar “shfuqizimin a aktit të Komisionerit dhe detyrimin e tij për t’a rishqyrtuar ankesën”, gjykata duhej të analizonte edhe raportin e saj me Komisionerin duke vlerësuar në themel nëse kishte ose jo elementë të diskriminimit të pretenduar para Komisionerit.<sup>3</sup>

### **iii) Problemi i konkurimit të dëmshpërblimit si dëm kontraktor apo jashtëkontraktor në rastet e diskriminimit në zgjidhjen e kontratës së punës**

Me vendimin nr. 436, datë 8.06.2022 Gjykata Rrethit Gjyqësor Shkodër ka vendosur;  
*Pranimin e pjesshëm të kërkesë-padisë duke dëmshpërblyer;*

<sup>3</sup> Neni 34 i ligjit nr. 10221/ 2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” parashikon se:

“Subjektet që kanë të drejtë të paraqesin padi për diskriminim...”

2.Paraqitja e ankimit përpara komisionerit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesëpadi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t'i drejtohet gjykatës ose organeve të ndjekjes penale.”

- paditësin N.M për shkak të diskriminimit dhe viktimizimit nga ana e shoqërisë “K...” me cilësinë e punëdhënësit për dëmin pasuror të shkaktuar nga shkelja e të drejtës së paditësit për t’u mosdiskriminuar, në formën e pagës nga 01.09.2018 dhe duke vijuar deri në ekzekutimin e vendimit;

-shpërblim për dëmin jopasuror të shkaktuar nga shkelja e të drejtës së paditësit për t’u mosdiskriminuar, në formën e: shpërblim për dëmin ekzistencial, shumë prej ... lekë; shpërblim për dëmin moral, shumë prej ... lekë.

-Detyrimin e palës së paditur, shoqërisë “K...” sh.a, për t’i paguar paditëses V.M si shpërblim për dëmin jopasuror të shkaktuar nga shkelja e të drejtës së bashkëshortit të saj N.M, për t’u mosdiskriminuar, shumë e mëposhtme: - Shpërblim për dëmin ekzistencial, shumë prej ... lekë.

--Shpërblim për dëmin moral, shumë prej ...lekë.

Detyrimin e të paditurit shoqëria “ K...” sha, t’i paguajë paditëses T.A.M si shpërblim për dëmin jopasuror të shkaktuar nga shkelja e të drejtës së babait të saj N.M, për t’u mosdiskriminuar, në formën e dëmit moral, shumë prej ... lekë.

Gjykata ka dëmshpërblyer gjithashtu paditësin N.M edhe për dëmin e shëndetit dhe dëmin jopasuror për shkak të dëmtimit të shëndetit”

Paditësi N. M ka qenë i punësuar pranë të paditurit shoqëria “ K...” sh.a. Në kushtet që pala e paditur ka zgjidhur kontratën e punës me paditësin N.M, mbi padinë e këtij të fundit, me Vendimin nr. 372, datë 26.03.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër dhe me vendimin gjyqësor civil përfundimtar nr. 126 datë 29.06.2020 të Gjykatës së Apelit Shkodër, është konstatuar "zgjidhja e menjëhershme e pajustificuar e marrëdhënieve të punës" nga ana palës së paditur (punëdhënësit "K..." sh.a.) ndaj paditësin (punëmarrësit N.M).

Bazuar në këto vendime janë përcaktuar detyrimet financiare të palës së paditur (punëdhënësit "K..." sh.a.), që janë dëmshpërblime që rrjedhin nga zgjidhja e menjëhershme, e pajustificuar e marrëdhënieve të punës, pra janë shpërblime të dëmit kontraktor nga shkelja e kontratës së punës.

Në këto rrethana gjykata, ka shtruar pyetjet;

I. Sa të drejta subjektive synojnë të mbrojnë dhe realizojnë paditësit përmes kërkesë padisë që kanë paraqitur? A janë këto të drejta me natyrë absolute apo relative? Po dëmshpërblimet që kërkojnë paditësit, a kanë natyrën e dëmit kontraktor apo të dëmit jashtëkontraktor?

II. A përbën padia në gjykim, gjë të gjykuar, në raport me mosmarrëveshjen e zgjidhur me vendimin nr. 372, datë 26.03.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, të lënë në fuqi me vendimin nr. 126 datë 29.06.2020 të Gjykatës së Apelit Shkodër?

Përgjigja e këtyre pyetjeve është e qartë nga dispozitivi i sipërcituar i vendimit të gjykatës, i cili në thelb arsyeton se; “Referuar në sa më sipër, Gjykata vlerëson se marrëdhënia juridike nga e cila ka lindur mosmarrëveshja objekt gjykimi, është ajo e vendosur me ligj për të ndaluar diskriminimin, (që është marrëdhënie juridike jashtëkontraktore). Pikërisht për shkak të natyrës juridike të kesaj marrëdhënieje, ligjvënësi përmes paragrafit të tretë të nenit 37 të ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi, ka parashikuar se: “Vendosja e masave, sipas këtij ligji, nuk përjashton vendosjen e masave sipas ligjeve të tjera”.

Të njëjtin qëndrim, të konkurimit të përgjegjësishë kontraktore dhe jashtë kontraktore e gjejmë edhe në vendimin nr. 83, datë 25.02.2022, të Gjykatës së Apelit Tiranë. Paditësi N. V ka qenë në marrëdhënie pune pranë të paditurit Banka e Shqipërisë. Meqë i padituri ka vendosur zgjidhej në kontratës së punës së paditësit, mbi ankimin e tij Komisioneri, me vendimin nr. 07, datë 18.01.2016 ka vendosur; “*Konstatimin e diskriminimit për shkak të gjendjes shendetesore të z. N.V nga ana e Bankes së Shqiperise. 2. Rikthimin e tij në vendin e mëparshëm tepunes... ”.*

Ky vendim është kundërshtuar në gjykatën administrative, e cila ka konsideruar të bazuar në ligj vendimin e Komisionerit përse i përket konstatimit të diskriminimit, duke shfuqizuar vendimin e Komisionit lidhur me rikthimin në punë. (Vendimi është lënë në fuqi nga gjykata administrative e Apelit Tiranë).

Paditësi N. V ka depozituar padi në gjykatën administrative e shkallës së parë Tiranë, me objekt; “*Konstatimi i faktit të diskriminimit për shkak të gjendjes shendetesore dhe arsimore ndaj paditesit, e kryer nga ana e punedhënesit, Banka e Shqiperise Tirane.*

*Detyrimin e punedhënesit, Banka e Shqiperise Tirane të demshperbleje paditesin për dëmin pasuror, për dëmin jopasuror, për dëmin biologjik, për dëmin moral, për dëmin ekzistencial”*

Gjykata administrative e shkallës së parë ka vendosur “*rrëzimin e padisë*”, duke arësytuar se “*në kushtet që Kodi i Punës parashikon diskriminimin si shkak abuziv të zgjidhjes së kontratës së punës, dëmi që mund të kompensohet përbëhet vetëm nga ato pasoja që parashikon vetë Kodi i Punës, pasi në këtë rast nuk ndodhemi para dëmit jashtëkontraktor që pretendohet në padi.*”

Gjykata e Apelit Tiranë, ka ndryshuar këtë vendim duke pranuar padinë përse i përket dëmit pasuror dhe dëmit jo pasuror në formën e dëmit moral dhe ekzistencial”.

Siç shihet në thelb ky vendim rikonfirmon praktikën gjyqësore të sipërcituar duke pranuar konceptin se, edhe nëse diskriminimi ndodh nëpërmjet zgjidhjes së paligjshme të marrëdhënieve të punës, dëmi që duhet të kompensojë pasojat përbëhet edhe nga dëmi jopasuror në formën e dëmit jashtëkontraktor.

Sipas vendimit nr. 578, datë 13.09.2021 të Gjykatës Administrative Shkoder paditësi ishte larguar në datën 2.07.2014 nga detyra e punonjësit të DRSSH Kukes. Paditësi zgjidhjen e kontratës së punës e ankimoi në Gjykatën Administrative Shkoder, e cila në datën 22.06.2015 vendosi t’i akordojë demshpermbim për zgjidhje të menjehershme dhe të pajustificuar të kontratës së punës, mosrespektim të afatit të njoftimit dhe detyrim për pagesën e vjetërsisë në punë. Në datën 30.01.2018 Gjykata Administrative e Apelit Ia në fuqi vendimin e Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Shkoder.

Paralelisht ankuesi krahas padisë në gjykatën administrative i është drejtuar KMD, i cili në datën 29.01.2015 me vendimin nr. 15, ka konstatuar diskriminim për shkak të bindjeve politike dhe gjithashtu diskriminim për shkak të aftësisë së kufizuar të kerkuesit.

Pas këtij vendimi kerkuesi i është drejtuar gjykatës civile të Rrethit Gjyqësor Kukes për kerkimin e dëmit pasuror dhe jopasuror në shumën 1 059 307 leke. Procedurialisht kompetenca me vendim gjyqësor të Gjykatës së Lartë është rregulluar për gjykimin e kësaj çështjeje nga Gjykata

Administrative e shkalles se pare Shkoder. Gjykata Administrative në Shkodër rrezoi kërkesën e paditësit për dëm pasuror të pretenduar sepse nuk ka lidhje me diskriminimin ne situatën e konstatuar. Paditësi ka përfituar pagesë për zgjidhjen e paligjshme të kontratës së punës dhe nuk mund të pretendonte ne gjykim dëm tjetër pasuror. Gjykata i akordoi dëm jopasuror paditesit ne shumen 500 000 leke.

Sipas një vendimi tjetër gjyqësor Paditesi S.C. ka paraqitur padi ne Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Gjirokatër me te paditur Drejtorinë Sherbimit Spitalor Tepelene dhe pale te trete KMD duke kerkuar *“detyrimin e pales se paditur drejtorinë e Sherbimit Siptalor Tepelene te demshperbleje demin pasuror dhe ekzistencial ne masen 1 000 000 leke te shkaktuar per shkak te diskriminimit.”*

Gjykata e Rrethit Gjyqësor Gjirokates ne daten 24.02.2022 kishte vendosur *“Detyrimin e pales se paditur te demshperbleje paditesin per shkak te zgjidhjes se kontrates se punes per shkak te diskriminimit pa shkaqe te arsyeshme me 10 paga mujore.”*

Gjykata e Apelit Gjirokastër me vendimin nr. 102 datë 24.03.2021 la në fuqi vendimin e Gjykatës së Shkallës së Parë Gjirokastër dhe ka theksuar se: *“Kodi i Punes ka parashikuar shprehimisht masen e dëmshperblimit qe perfiton Punemarresi ne rastin kur marrredhenia e tij e punes perfundon per shkak te diskriminimit. Nese pranohet pretendimi i paditesit do te kishim menyra per rrjedhoje edhe masa te ndryshme demshperblimi per te njejtin fakt te paligjshem. .... Per me tepër neni 146/1/c i Kodit te Punes ka perfshire ne permbajtje edhe shkeljen e ndalimit te diskriminimit, sipas percaktimeve te ligjit te posacem per mbrojtjen nga diskriminimi, duke e cilesuar keshtu shkak te paarsyeshem per zgjidhjen e kontrates se punes. Gjykata e Apelit vlereson se persa kohe ka rregullim konkret ligjor ne lidhje me masen e demshpermbilimit per rastin kur shkelen dispozitat e ligjit te posacem per mbrojtjen nga diskriminimi duhet te zbatohet kjo dispozite e Kodit te Punes, pavaresisht padise qe ka zgjedhur paditesi (padi sipas ligjit te posacem apo sipas Kodit te Punes). Ne te dyja rastet masa e demshpermbimit do te jete e njejte brenda marzhzhit te parashikuar neni 146, pika 3 e Kodit te Punes.”*

**Koment:** Çështja e konkurimit të padive të dëmshpërblimit për shkak të zgjidhjes në kundërshtim me ligjin të kontratës së punës, me padinë e dëmshpërblimit për shkak të “diskriminimit”, ka zënë një vënd të gjërë në juridprudencën e gjykatave shqiptare të viteve të fundit sipas Studimit.

Argumentat sipas të cilit ligji i mbrojtjes nga diskriminimi (Nr. 10221/ 2010) përfaqëson mbrojtje të të drejtave subjektive të një lloji të veçantë dhe, për rrjedhojë dëmshpërblimi që parashikon neni 34 “1” i Ligjit përfaqëson shpërblim të dëmit jashtëkontraktor, të pavarur nga pasojat nga mosrespektimi i detyrimeve nga kontrata e punës, kanë krijuar me të drejtë debat doktrinar dhe jurisprudencial të dobishëm.

Në parim qëndrimi sipas të cilit ndodhemi para një dëmi jashtëkontraktor në rastet e ekzistencës së sjelljeve diskriminuese duket i pranueshëm. Por, vlerësuar sipas rasteve konkrete është e nevojshme të diskutohen dy probleme të rëndësishme:

*Së pari*, vetë dëmi i pësuar mund të jetë i vështirë për t'u ndarë se cila pjesë e dëmit është drejtëpërdrejt pasojë e mosrespektimit të kontratës dhe cila pjesë është e lidhur me sjelljen diskriminuese që nuk është pjesë e detyrimeve të kontratës. Nëse i referohemi marrëdhënieve të punës, duhet mbajtur parasysh fakti se, sjellja diskriminuese konsiderohet veprim i paligjshëm nga Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi, por në të njëjtën kohë parashikohet edhe si sjellje e punëdhënësit në kundërshtim me kontratën e punës (nenet 9 dhe 146 të Kodit të Punës).

Megjithatë parashikimi nga neni 9, pika “9” i Kodit të Punës *“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”*, duket sikur Ligjvënësi ka përcaktuar juridiksion dhe procedura të veçanta për rregullimin e pasojave nga sjelljet diskriminuese.

*Së dyti*; Vetë vlerësimi i dëmit duhet të konsiderohet si “çështje fakti” (e rrethanave konkrete) dhe jo si një “çështje ligji”. Edhe pse Ligji parashikon të drejtën e dëmshpërblimit, ai nuk mer përsipër të rregullojë në mënyrë të posaçme çështjen e dëmshpërblimit, duke e lënë atë në referim të dispozitave të përgjithshme të ligjit material lidhur me elementët e tij (neni 640 i Kodit Civil).

Nëse i referohemi vendimit gjyqësor nr. 436, datë 8.06.2022 Gjykata Rrethit Gjyqësor Shkodër duket pa vënd lidhja e dëmshpërblimit që gjykata e konsideron “jashtëkontraktor”, me referimin e dëmit të lidhur me masën e pagës. Lidhjen e dëmit me masën e pagës, si një formë e vlerësimit të dëmit kontraktor nga zgjidhja e paligjshme e kontratës së punës e parashikon Kodi i Punës, ndërsa nëse dëmi për shkak të sjelljes diskriminuese do të vlerësohet së dëm jashtëkontraktor, mënyra e vlerësimit të tij do të duhej t'i referohej dispozitave ligjore për këtë kategori dëmi.

Nga vendimi i sipërcituar ngjall debat edhe praktika sipas së cilës, dëmi nga diskriminimi mund të shkaktohet në mënyrë të tërthortë, pra sjellja diskriminuese, edhe pse i drejtohet një individi mund të shkaktojë dëme jopasurore tek të afërmit e tij (në rastin konkret bashkëshortja dhe vajza). Gjykata ka referuar vendimin unifikues nr. 12/ viti 2007 të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, për të konkluduar për përgjegjësinë e punëdhënësit për dëmin ndaj familjarëve për shkak të sjelljeve diskriminuese ndaj familjarit të tyre. Referenca duket e papërshtatshme, pasi edhe vetë gjykata në këtë vendim, e trajton dëmin e pësuar nga sjelljet diskriminuese si një dëm të lidhur me kushtet e përgjegjësisë që ky Ligj (Nr. 10221/ 2010) rregullon. Për më tepër, gjykata e lidh dëmin me pasojat materiale që ka shkaktuar në familje mungesa e të ardhurave të familjarit për shkak të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, apo me dëmtimin e shëndetit të subjekteve, duke krijuar kështu një kontradiktë ndërmjet dëmshpërblimit për dëm jopasuror të familjarëve me rrethana që lidhen drejtëpërdrejt me dëmet pasurore.

**iv) Mungesa e nevojës së përdorimit të “krahasuesit” në rastet e diskriminimit të tërthortë; a mund të përdoret “krahasues” detyrimi ligjor për përmbushjen e detyrimeve**

Me vendimin nr. 629, datë 1.03.2022, Gjykata Administrative Tiranë ka vendosur *“Rrëzimin e kërkesë - padisë së paraqitur nga pala paditëse Qendra Spitalore Universitare “Nënë Tereza”, Tiranë, me palë të paditur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi Tiranë, me pjesëmarrjen e personit të tretë D. N., si të pabazuar në ligj dhe në prova”*.

Mbi ankimin e shtetasit D. N., në përfundim të hetimit administrativ, me Vendimin Nr.144 datë 05.08.2021 Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka vendosur:

*“1. Konstatimin e diskriminimit, për shkak të "aftësisë së kufizuar", të D. N., nga ana e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale dhe Qendrës Spitalore Universitare Tiranë (QSUT).*

*a. Konstatimin e diskriminimit në formën e rëndë të tij, nga ana e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale dhe Qendrës Spitalore Universitare Tiranë.*

*4. Marrjen e masave të menjëherëshme nga të dy institucionet e mësipërme, për trajtimin e pacientit D. N. , me sasinë e rekomanduar nga mjeku hematolog të Medikamentit Faktor DC”.*

Debati gjyqësor është fokusuar në çështjen, nëse mundësitë e kufizuara të burimeve të palës paditëse konsiderohen “sjellje diskriminuese”. Ky debat është i lidhur me konceptin e “diskriminimit”, dhe më veçanërisht me rëndësinë e “krahasuesit” në vlerësimin e sjelljes diskriminuese në kushtet që Komisioneri nuk ka përdorur krahasim me mjekimin e pacientëve të tjerë që nuk vuanin nga “aftësia e kufizuar”, por ka përdorur si “krahasues” nevojat e mjekimit të përcaktuara nga mjeku specialist.

Në përgjigje të këtij pretendimi të padisë, për mungesën e “krahasuesit”, gjykata arsyeton si vijon; *“... kryerja e praktikës së dhënies së ilaçeve jo në dozën e nevojshme të sëmurëve, është tërësisht e pajustificueshme dhe nuk është në përputhje me gjendjen e pretenduar të pamundësisë ekonomike, që e ka diktuar. E drejta e pretenduar nga ankuesi, jeta dhe shëndeti, nuk mund të cënohen nga vlerësime me karakter ekonomik apo procedural administrativ (procedurë prokurimi) sikurse pretendon pala paditëse. Pretendimet e palës paditëse nuk e kalojnë testin e justifikshmërisë dhe proporcionalitetit. Referuar paragrafit të tretë, të nenit 3 të ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi", kjo praktikë përbën një rast flagrant "diskriminimi të tërthortë".*

**Koment:** Nga arsyetimi i gjykatës vërehet qëndrim i kujdesshëm për qëndrimet thjesht “justifikuese” të subjekteve që kryejnë sjellje diskriminuese. Gjykata ka bazuar konsiderimin e sjelljes diskriminuese, nga njëra anë duke arsyetuar “barrën e provës” së kaluar palës paditëse, ndërsa nga ana tjetër ka konsideruar mungesën e kërkesave të saj autoriteteve përgjegjëse për të plotësuar burimet e nevojshme të mjekimit të kësaj kategorie pacientësh të sëmurë.

Nga ana tjetër, në vendimin nr. 2373 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë datë 23.07.2021, Komisioneri paraprakisht kishte konstatuar diskriminim të paditësit për shkak të gjendjes së tij gjyqësore. Gjykata në këtë vendim theksoi se *nuk mjafton që trajtimi të jetë i padrejtë apo i paligjshëm për të qënë para diskriminimit, por është e domosdoshme që trajtimi i padrejtë ta vendosë individin në kushtet e pabarazisë me persona të tjerë që ndodhen në të njëjtat kushte apo rrethana të ngjashme me të. Në rastin konkret paditësi ende nuk i është drejtuar ndonjë gjykate për të bërë këtë vlerësim. Dhe për të vlerësuar në kuptim të ligjit sesi ka përfunduar marrdhenia e tij e punësimit me shoqërinë punëdhënëse, sepse marrdhenia e punës nuk ka rezultuar e paligjshme apo e padrejtë ... nuk i takon Komisionerit të sillet si gjykatë dhe të ushtrojë kompetencat e pushtetit gjyqësor për të zgjidhur një konflikt mes dy palëve, duke urdhëruar punëdhënësin të paguajë lejen vjetore dhe pagën në favor të punëmarrësit, siç ka vendosur Komisioneri në pikën 2 të vendimit të tij. ... Komisioneri ka interpretuar se kërkesat për të provuar diskriminimin e ndodhur konsiderohen të përmbushura nga një krahasues*

hipotetik (faqe 18 e vendimit të Komisionerit)<sup>4</sup>. Gjykata çmon se ky kriter i vendosur nga Komisioneri nuk gjen mbështetje në asnjë dispozitë të ligjit nr. 10221/2010. Nuk mund të provohet sjellja diskriminuese mbi kriteret hipotetike sepse do të conte në përfundimin që diskriminimi i pretenduar do të mbetej hipotetik, si në rastin objekt gjykimi.

#### **v) Barra e proves**

Me Vendimin nr. 35, datë 8.02.2022 Komisioneri ka vendosur “Konstatimin e diskriminimit të shumëfishtë në fushën e ofrimit të të mirave dhe shërbimeve ndaj ankueses P.B. ( Ankesa lidhej me fëmijët që Bashkia i ka dërguar në Institucion për shkak se ankuesja i nxirrte për të lypur në rrugë).

Arsyetimi i Komisionerit edhe në këtë rast është se kur mungon “krahasesi” verifikohet trajtimi në raport me kërkesat e legjislacionit për trajtim.

Me vendimin nr. 1441, datë 9.05.2022, Gjykata Administrative Tiranë ka shfuqizuar vendimin e Komisionerit duke arsyetuar se; “Sipas Ligjit barra e provës kalon kur plotësohet kushti sipas të cilit, ankuesi pretendues i diskriminimit të krijojë bindjen se ekziston prezumimi i diskriminimit.”

**Koment:** Edhe në këtë çështje ridel problemi i kujdesit të provueshmërisë në procedurën para Komisionerit. Nga hetimi gjyqësor ka rezultuar se konkluzioni i Komisionerit se “Bashkia nuk mundi të provojë, megjithëse iu kalua barra e provës” se ka mbështetur familjen e kërkujeses”, ka rezultuar i pabazuar në kushtet që gjatë gjykimit është provuar se shkak i mungesës së mbështetjes ka qenë mosveprimi i kërkujeses për të aplikuar në skemat mbështetëse të Bashkisë për fuqizimin e familjes së saj me mbështetje të programeve sociale. Sipas gjykatës “Në rastin konkret Komisioneri nuk arriti të provojë që nga ana e Bashkisë nuk janë marrë masa për të fuqizuar (mbështetur) familjen e ankueses. Mungesa e trajtimit me bonus qiraje apo banesë sociale është rrjedhojë e mungesës së aplikimit nga ana e ankueses për këto forma të mbështetjes sociale”.

Gjithashtu komenti që mund të bëhet lidhur me “kalimin e barrës së provës” lidhet me elementë të “procesit të rregullt” qoftë në procedurën para Komisionerit ashtu edhe para gjykatës. Nga vendimet e gjykatës të studiuara në 2021 dhe 2022 nuk del i qartë nëse ka patur një moment procedural në të cilin palës paditëse t’i jetë bërë e njohur “kalimi i barrës së provës”. Element

---

<sup>4</sup> Shoqëria R.. sh.p.k edhe pse pretendon se asaj i është shkaktuar një dëm pasuror dhe jopasuror në vlerë të konsiderueshme, si pasojë e veprimeve të ankuesit, ajo nuk paraqiti ndonjë vlerë konkrete të dëmit të pretenduar. Në asnjë moment nuk rezulton që shoqëria R.. sh.p.k, të ketë kryer përllogaritjet përkatëse se sa është dëmi i pësuar si pasojë e veprimeve të ankuesit dheta këtë vënë këtë të fundit në dijeni në lidhje me këtë fakt. Shoqëria apriori në përfundim të marrëdhënieve të punës me ankuesin, ka mbajtur qendrimin se ankuesi duhet të privohet nga përfitimet e tij që rrjedhin nga marrëdhënia e punësimit, pasi ai është gjetur penalisht përgjegjës. Pra, shoqëria në thelb e konsideron ankuesin debitor për shkak të faktit se ai është dënua penalisht për veprime në dëm të saj, pa bërë më parë përllogaritje objektive mbi atë që ankuesit i takon nëkuadër të marrëdhënieve të punës dhe dëmit që ankuesi i ka shkaktuar shoqërisë R... sh.p.k në cilësinë e punëdhënësit. Një sjellje e tillë nga ana e Shoqërisë R... sh.p.k, vjen gjithashtu në kundërshtim me Kodin e Punës, i cili bën një rregullim të posaçëm në lidhje me përgjegjësinë e punëmarrësit dhe mënyrën se si punëdhënësi ka të drejtë ta vjelë detyrimin përdëmin e shkaktuar. (faqe 18 e vendimit të Komisionerit).

shumë i rëndësishëm i “procesit të rregullt”, është edhe mundësia e palëve në proces të ushtrojnë të drejtat e tyre duke iu bërë të njohura në mënyrë të drejtëpërdrejtë ato.

**vi) Raporti i përgjegjësisë për diskriminimin ndërmjet personit fizik që kryen sjellje diskriminuese dhe personit juridik për llogari të të cilit vepron personi fizik**

Në vendimin nr. 625, datë 1.03.2022, të Gjykata Administrative Tiranë, është trajtuar problemi i përcaktimit të subjektit “diskriminues” në rastet kur personat që kryejnë veprime të konsideruara diskriminuese veprojnë si përfaqësues (të punësuar) të personit juridik. Gjykata në këtë rast ka konsideruar si person përgjegjës personin juridik në emër të të cilit individ ka kryer veprimet të konsideruara “diskriminuese”. Ky qëndrim është i tillë edhe në vendime të tjera të gjykatës psh në vendimin nr. 42, datë 26.01.2022 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Sarandë.

**Koment:** Praktika vlerësohet e paplotë pasi sipas nenit 33 dhe “13-c” të Ligjit parashikohet drejtëpërdrejtë edhe përgjegjësi individuale e “personit fizik brenda personit juridik”. Për rrjedhojë në këto raste është e rëndësishme hetimi i plotë për të vlerësuar drejt përgjegjësinë individuale të personit fizik përgjegjës me përgjegjësinë solidare të personit juridik për të marrë masat e nevojshme të parandalojë sjelljet diskriminuese dhe, nëse ndodhin të ndërhyjë për të ndaluar vazhdimin e sjelljeve diskriminuese si dhe për të rivendosur të drejtat e cënuara.

**vii) A mund të propozojë Komisioneri rrequllime dhe masa të ndryshme nga ato që parashikohen nga legjislacioni posaçëm**

Në vendimin nr. 192, datë 31.01.2022, Gjykata Administrative Tiranë ka pranuar pjesërisht padinë, duke shfuqizuar pikën e vendimit të Komisionerit me të cilën urdhërohet Bashkia të sistemojë ankuesin në një pozicion pune të barasvlershëm me vëndin e mëparshëm të punës”.

Ky vendim shtrton për debat çështjen nëse “masat që propozon Komisioneri a mund të kapërcejnë detyrimet nga ligjet e veçanta?”.

**Koment:** Sipas nenit 33 pika 10 të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre” . Në pamje të parë Komisioneri duket i pakufizuar në masat dhe rregullimet që propozon, duke patur kriter të vetëm ndalimin e sjelljeve diskriminuese, parandalimin e tyre si dhe rivendosjen e të drejtave të cënuara nga sjellja diskriminuese.

Në rastet e sjelljeve diskriminuese të punëdhënësit, është e qartë se cënimi më i rëndësishëm i punëmarrësit është pamundësia për të vazhduar marrëdhëniet e punës pranë të njëtit punëdhënësi. Megjithatë, sipas interpretimit të unifikuar të dispozitave respektive të Kodit të Punës që mbrojnë të drejtat e punëmarrësve të cilëve u është zgjidhur kontrata e punës në kundërshtim me ligjin, mund të rivendosen vetëm nëpërmjet masës së dëmshpërblimit financiar. Për rrjedhojë, rivendosja e të drejtave të cënuara të punëmarrësit nga sjelljet diskriminuese nuk mund të trajtohet në mënyrë të ndryshme nga ajo e mënyrës së rivendosjes së të drejtave nga zgjidhja e paligjshme e kontratës së punës.

**viii) Raporti ndërmjet sjelljes diskriminuese dhe veprimit në kundërshtim me ligjin dhe trajtimi i “kalimit të barrës së provës”**

Me vendimin nr. 188, datë 7.02.2022 gjykata administrative Tiranë ka shfuqizuar vendimin e Komisionerit që kishte konstatuar sjellje diskriminuese nga ana e punëdhënësit duke arësytuar se:

- Nuk është në kompetencën e Komisionerit të vlerësojë nëse zgjidhja e kontratës së punës është bërë ose jo në zbatim të ligjit, por vetëm të vlerësojë nëse është ose jo diskriminuese, si dhe,
- Kalimi i barrës së provës nuk bëhet vetëm pse pala e ankimuar për diskriminim nuk bashkëpunon, por vetëm pasi të provohej trajtimi jo i barabartë.

Ndalimi i pretenduar i gjykatës për Komisionerin që të vlerësojë paligjshmërinë e zgjidhjes së kontratës së punës nuk duket bindës. Një sjellje diskriminuese më së pari duhet të jetë një sjellje / veprim në kundërshtim me ligjin. Në kontekstin e vlerësimit të ekzistencës së diskriminimit, Komisioneri ka kompetenca të plota të verifikojë, në rastin konkret, nëse zgjidhja e kontratës së punës është ose jo në kundërshtim me ligjin. Natyrshëm, një sjellje diskriminuese mund të jetë “prima facie” në pajtim me ligjin, dhe në këto raste duhet provuar sjellja diskriminuese ( psh, në rastet e diskrecionit të punëdhënësit në zgjidhjen e kontratës së punës për shkak riorganizimi etj).

Por, mungesa e lidhjes së drejtëpërdrejtë të diskriminimit me zbatimin e ligjit nuk mund të interpretohet si ndalim i Komisionerit për të verifikuar zbatimin e ligjit në raste të tilla. Për më tepër, vetë provueshmëria e zgjidhjes së kontratës së punës në kundërshtim me shkaqet ligjore, mund të konsiderohet si prezumim diskriminimi për të kaluar barrën e provës tek punëdhënësi.

Përsa i përket argumentit të gjykatës së “mungesa e bashkëpunimit” nuk mund të konsiderohet si shkak për “kalimin e barrës së provës”, është i bazuar në ligj, përderisa shkak për kalimin e barrës së provës është “ prezumimi se provohet sjellja diskriminuese”. Në rastet e mungesës së bashkëpunimit, ky mund të marrë vlerë vetëm sëse subjektit i prezumuar diskriminues i njoftohet rrethana e “ zhvendosjes/ kalimit të barrës së provës”.

**ix) Detyrimi për njoftimin e Komisionerit në gjykimin e padive në të cilat pretendohet diskriminim**

Paditësi M.T ka paditur Bashkinë Fushë-Arrëz, me objekt “shpërblim dëmi për shkak të zgjidhjes së kontratës së punës” Pavarësisht se paditësi ka kërkuar vetëm dëmshpërbim monetar sipas pasojave që parashikon Kodi i Punës për zgjidhjen e paligjshme të kontratës së punës, ai ka përcaktuar në objektin e padisë dhe referencën e bazës ligjore edhe pretendimin se ka qenë subjekt i diskriminimit nga ana e punëdhënësit. Ky fakt pasqyrohet qoftë me termin “ zgjidhje për shkaqe abuzive të kontratës së punës”, ashtu edhe në referencat ligjore të nenit 9 të Kodit të Punës ( diskriminimi), ashtu edhe në Konventën Nr.111 “Mbi diskrimin në fushën e punësimit dhe profesionit (ligji Nr. 8086, datë 13.03.1996), si dhe Ligjin Nr.10221, date 04.02.2010 "Per Mbrojtjes nga Diskriminimi".

Gjykata e rrethit gjyqësor Pukë, me vendimin nr. 13, datë 16.02.2022, ka vendosur “pranimin e pjesshëm të padisë”, duke mospranuar padinë për kërkimet që lidhen me diskriminimin duke arësytuar se; “Gjykata konkludon se kjo kërkesë nuk duhet pranuar pasi nuk u parashtruan

*pretendime për diskriminim, diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme, që kanë në bazë një nga shkaqet e mbrojtuar nga Ligji 10221”.*

**Koment:** Pa dashur të vlerësojmë në themel argumentat e gjykatës për provueshmërinë, në pikpamje të procedurës konstatohet se mungesa e njoftimit dhe ftesës për të marrë pjesë në gjykim e Komisionerit. Sipas nenit 36 “3” të Ligjit “*Gjykata e njofton komisionerin për paraqitjen e çdo padie për diskriminim*”. Përmbajtja e dispozitës nuk le diskrecion për gjykatën për të vlerësuar paraprakisht nëse pretendimet e diskriminimit janë të bazuara në kërkesë padi.

Gjykata në këto raste mjaftohet me konstatimin e kërimit të pretendimit të diskriminimit dhe njofton Komisionerin. Pjesëmarrja e këtij të fundit, për shkak të rolit të posaçëm të mbrojtjes së personave ndaj sjelljeve diskriminuese përfaqëson garanci të shtuar për viktimat e pretenduara të diskriminimit. Nga përmbajtja e vendimit të gjykatës nuk rezulton të jetë përmbushur një detyrim i tillë ndonëse kanë qenë të qarta pretendimet për diskriminim. Ndonëse gjykata ka analizuar pretendimet e paditësit për diskriminim, ajo nuk ka njoftuar dhe ftuar për të marrë pjesë në këtë gjykim Komisionerin.

#### **x) Diskriminimi me akte normative**

Vendimi nr. 1840, datë 13.06.2022 i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.

Komisioneri, me vendimin nr 189, date 06.10.2021, ka vendosur; “*Konstatimin e diskriminimit të kategorisë së personave mbi 30 vjeç për shkak të moshës për të gëzuar akses të barabartë në punësim dhe profesion përmes zbatimit të pikës 2 (a) të Urdhërit të Ministrit të Brendshëm nr. 107 datë 25.03.2020 “Për përcaktimin e kriterëve të veçanta që duhet të plotësojnë shtetasit që aplikojnë për pranimin në Akademinë e Sigurisë”.*

Mbi padinë e Ministrisë për kundërshtimin e këtij vendimi, gjykata administrative Tiranë, me vendimin nr. 1840, datë 13.06.2022, ka vendosur “Rrëzimin e padisë”.

Gjykata ka rrëzuar padinë duke konsideruar pasaktësinë e kërimit në padi. Meqë paditësi ka kontestuar aktin e Komisionerit si një akt absolutisht të pavlefshëm, gjykata ka analizuar mungesën e shkaqeve të psvlefshmërisë absolute. Do të përbënte një praktikë interesante ky vendim gjyqësor nëse gjykata do të ishte investuar në vlerësimin e ligjshmërisë/paligjshmërisë së këtij akti. Në këtë kuadër do të kishim një praktikë gjyqësore me rëndësi lidhur me analizën e vetë diskriminimit nëpërmjet këtij akti normativ. Sipas jurisprudencës ndërkombëtare do të duhej të debatoheshin shkaqet në të cilat caktimi i një kufiri moshor për rekrutim në një profesion të caktuar do të konsiderohej diskriminues. Në mënyrë të veçantë do të ishte me interes për të vlerësuar analizat e përgjithshme mbi të cilat akti normativ ka konsideruar proporcional me qëllimin e synuar këtë rregullim në pamje të parë diskriminues për shkak të moshës.

Megjithatë, vendimi i Komisionerit, për më tepër i pacënuar megjithë ushtrimin e ankimit gjyqësor (padisë) duhet konsideruar si një kontribut i çmuar në disiplinimin e organeve të administratës për të ushtruar diskrecionin sipas kriterëve të përcaktuara nga ligji dhe jo në mënyrë arbitrare.

Nga ana tjetër, në vendimin nr. 1181 datë 20.04.2021 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë objekt i mosmarrveshjes gjyqësore ishte konstatimi i diskriminimit për shkak se punonjës Qendres Spitalore Universitare “Nënë Tereza” me profesion infermiere, laborante, teknikimazherie dhe fizioterapist paguanin tarife të reduktuar për shërbimin e parkimit, ndërkohë punonjësit e tjetrë të profesionit mjek dhe disa punonjës drejtues të administratës nuk paguanin fare tarife për shërbimin e parkimit.

Gjykata konstatoi në këtë vendim se grupi i punonjesve që përfitonin parkim me tarife të reduktuar përbën grup të vecantë në kuptim të nenit 1 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Komisioneri më parë me vendimin nr. 131, datë 7.10.2020 kishte vendosur konstatimin e mosdiskriminimit të anëtarëve të Sindikatës së Infermiereve të Shqiperisë që punojnë në profesionet e infermierit, teknik laboratorit, teknik imazherie dhe fizioterapist tek QSUT.

Gjykata e konsideroi si të pambeshtetur në ligj prapësimin e KMD dhe QSUT se kategoria e profesioneve të perzgjedhura për të përfituar parkim falas janë punonjësit me të domosdoshëm që sigurojnë qëllimin kryesor që ka QSUT pasi diskriminon anëtarët e palës paditëse Sindikatës së Infermiereve të Shqiperisë që punojnë në profesionin e infermierit, teknik laboratorit, teknik imazherie dhe fizioterapist, pasi edhe këta të fundit janë punonjes po aq të domosdoshëm dhe që përmes punës së tyre sigurojnë realizimin e misionit dhe qëllimit kryesor që ka QSUT. Situata e paditësve ishte në mënyrë të parasyshme joproporcionale me qëllimin e ndjekur atë të vendosjes së një tarife të reduktuar për shfrytëzimin e aksesit në parkim.

#### **xi) Fuqia e vendimit të paankimuar të Komisionerit në proceset gjyqësore të zgjidhjes së pasojave të diskriminimit**

Vendimi nr. 1866, datë 14.06.2021 AC kundër Bashkisë Tiranë dhe Policisë Bashkiake Tiranë dheme palë të tretë Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Komisioneri paraprakisht kishte marrë në shqyrtim ankesën e AC për sjellje diskriminues dhe kishte konstatuar diskriminim të tërthortë ndaj AC me vendimin nr. 133, datë 8.10.2020.

Gjykata e shqyrtoi çështjen në interpretim dhe zbatim të nenit 608 të Kodit Civil. Elementi i parë i kërkuar nga neni 608 i Kodit Civil fakt i paligjshëm, gjykata çmoi se në këtë rast ai fakt ekziston dhe është diskriminim i tërthortë për shkak se Policia Bashkiake i ka sekuestruar paditësit mjetin e tij të punës dhe mbetet i inerte, pa një procedurë të rregullt sekuestimi. Gjykata konstatoi se vendimi i Komisionerit nr. 133, datë 08.10.2022 nuk ishte ankimuar prej palëve të paditura për pasojë ai ka marrë formë të prerë dhe pa mëdyshje përbën provë që paditësi ka pësuar diskriminim të tërthortë duke qënë tregues i qartë i diskriminimit. Gjykata më pas analizoi dëmin pasuror dhe jopasuror dhe bazuar mbi bazën e ekspeimeve në proces, por në përfundimin gjykata i akordoi paditësit vetëm dëmin jopasuror në masën 2 504 467 lekë.

**Koment:** Mendojmë se kjo përfaqëson një praktikë të drejtë për gjykatat. Komisioneri përfaqëson strukturë publike me kompetenca ligjore në vlerësimin e sjelljeve diskriminuese. Për rrjedhojë, nëse merret një vendim për konstatimin e diskriminimit prej tij, ai mund të kontrollohet sipas dispozitave ligjore që rregullojnë kontrollin gjyqësor mbi veprimtarinë e tij, në

rastin konkret nëpërmjet ankimit gjyqësor kundër vendimit të tij. Mungesa e përdorimit të këtij mjeti e bën atë të detyrueshëm për urdhërimet e tij, qoftë për konstatimin e diskriminimit ashtu edhe për sanksionet e zbatuara apo sugjerimin e masave për rivendosjen e të drejtave të cënuara nga sjellja diskriminuese.

### **Konkluzione dhe Rekomandime:**

Analiza e vendimeve gjyqësore konfirmoi qendrueshmëri të praktikave diskriminuese bazuar në një numër të konsiderueshëm të shkaqeve të mbrojtura apo formave të diskriminimit. Përkundrejt instrumenteve ligjore ndërkombëtare dhe evropiane të ratifikuara nga Shqipëria, dhe po ashtu një kuadri ligjor kombëtar bashkëkohor dhe të përafruar plotësisht me të drejtën e BE-së, gjetjet e këtij studimi tregojnë se vetëm masat ligjore nuk mund të arrijnë barazinë thelbësore.

Kornizat legislative dhe politikat e angazhimit apo strategjitë në fusha në ndryshme ku diskriminimi është i pranishëm, mbeten elementë të nevojshëm, por të pamjaftueshëm për t'u konsideruar se plotësojnë kërkesën për qasje të përgjithshme për të luftuar diskriminimin.

Ky Studim konfirmoi një konstatim të hershëm se lufta kundër diskriminimit kërkon zbatim të fuqishëm të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, identifikim aktiv dhe analiza të modeleve diskriminuese në të gjitha fushat e jetës, monitorim të progresit të bërë në eliminimin e diskriminimit, miratim të programeve për ndërgjegjësimin dhe, nëse rrethanat e garantojnë, edhe miratimin e masave të veprimit pozitiv për të rregulluar situatën e atyre individëve dhe grupeve, të cilat vuajnë nga disavantazhet e shkaktuara nga diskriminimi.

Të gjitha këto aktivitete kanë një qëllim të përbashkët: ato kërkojnë, ose në çdo rast, përfitojnë nga ekzistenca e provave empirike të diskriminimit. Informacioni statistikor dhe të dhëna të tjera e bëjnë diskriminimin të dukshëm, duke bërë të mundur trajtimin e tij në mënyrë më efektive me anë të veprimit të informuar. Hulumtimi konfirmoi gjithashtu një qëndrim tashmë të konsoliduar se mohimi i mundësive të barabarta vjen me një çmim të lartë për ata që përjetojnë situatë diskriminuese, por edhe për gjithë shoqërinë, pasi diskriminimi paragjykon të drejtat dhe mundësitë e individëve, çon në humbje të kapitalit njerëzor dhe shkakton veçim social.<sup>5</sup>

Konkluzionet si më lart të arritura në Studimin 2013 - 2020 janë të vlefshme për zbatim edhe për çështjet gjyqësore që ka pasur fokus diskriminimin për vitet 2021 dhe 2022.

Si rekomandime komplementare me ato të Studimit vlerësojmë se:

- Në shumicën dërrmuese të vendimeve gjyqësore të studiuar analiza është bërë vetëm në vendimet gjyqësore të shkallës së parë më së shumti dhe pak në vendime të Gjykatës Administrative të Apelit. Në analizë mungojnë vendimet e Gjykatës së Lartë, e cila duke qenë se ka filluar me ritëm të përshpejtuar gjykimi çështjet gjyqësore, shpejt do të arrijë në konkluzione përfundimtare edhe në çështjet që janë marrë në analizë në Studim dhe në këtë Raport. Për pasojë analiza e vendimmarrjes së Gjykatës së Lartë do të duhet të mbahet në konsideratë dhe të përfshihet në një hulumtim të ri të hollësishëm.

---

<sup>5</sup> Gjetjet e Studimit 2013 – 2020.

- Duke qënë se Komisioneri Për Mbrojtjen nga Diskriminimi është palë në vendimet gjyqësore të analizuar dhe besojmë se ka ushtruar të drejtën e ankimit dhe/ose të rekursit në ato vendime që nuk bie dakort, është me vend të shihet mundësia për të ndërmarrë një iniciativë për të kërkuar para Gjykatës së Lartë çështjet dhe/ose problematikat e interpretimeve të ndryshme të gjyqësorit për të cilat ka nevojë për njehsim të praktikës gjyqësore prej saj. Kolegjet përkatëse kanë nisur një praktike të tillë në Gjykatën e Lartë ndaj vlerësojmë se Komisioneri duhet të investohet përveç rekurseve edhe në parashtrimin e çështjeve apo problematikave që kanë nevojë për njehësim të praktikës gjyqësore, gjë e cila realizohet nga Gjykata e Lartë.

- Nga analiza e vendimeve gjyqësore mësimi më i vlefshëm që mund të nxirret është se nuk ka mjet më të sukseshëm se parandalimi i diskriminimit, veçanërisht në autoritetet shtetërore ose publike. Kërkohej një intensifikim i masave dhe i ndërgjegjësimit të këtyre autoriteve për çështjet e diskriminimit sepse në fund të fundit një sërë çështjesh gjyqësore nuk do të ishin të tillë nëse do të kishte ndërgjegjësim të duhur për diskriminim dhe parandalimin e tij. Ky ndërgjegjësim është njëloj i nevojshëm edhe për personat juridikë privatë veçanërisht në kompanitë e mëdha apo me veprimtari në fusha të tilla sensitive ku diskriminimi mund të jetë më pranishëm ose ka mundësi të jetë i pranishëm si fenomen.

- Komisioneri në vendimet që nxjerr është e nevojshme t'i referohet vendimeve gjyqësore vendase konkretisht nëse është e mundur vendimeve të Gjykatës së Lartë ose Gjykatës Kushtetuese, por edhe vendimeve gjyqësore të gjykatës së apelit që nuk ka pasur ankim.

- Ka nevojë të krijohen rubrika të veçanta në faqen e internetit të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Gjykatës Kushtetuese dhe Gjykatës së Lartë duhet të krijohen në të cilat të trajtohen në një gjuhë të përmbledhur, të thjeshtë dhe praktike informacion për vendimet gjyqësore për diskriminim. Praktika e faqes së internetit të Gjyktës Europiane për të Drejtat e Njeriut është një model shumë i mirë i cili duhet të ndiqet.

- Vendimet e Komisionerit të shfaqura në faqen e internetit të institucionit duhet të strukturohen në mënyrë më praktike me motor kërkimi. Numri i tyre ndër vite është gjithmonë në rritje kështu që Komisioneri ka nevojë t'i kushtojë kujdes të shtuar edhe anës praktike të kërkimit të lehtësuar dhe eficient, psh me fjalë kyçe, fusha, etj te vendimeve të tij.

- Nevojitet përherë e më shumë training i mëtijshëm i stafit të Komisionerit, kjo pse jo edhe nëpërmjet një marrëveshje me Shkollën e Magjistraturës apo me institucione homologe që mund të ofrojnë këtë asistencë akademike dhe praktike gjyqësore në fushën e diskriminimit. Praktika e Studimit dhe e këtij Raporti ka treguar që tashmë çështjet e diskriminimit po bëhen gjithmonë e më shumë delikate dhe komplekse juridikisht, dhe që natyrshëm kërkojnë një përgatitje të fuqishme akademike dhe praktike për trajtimin dhe zgjidhjen e tyre.