



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. ____ Prot.

Tiranë, më 23 /08/ 2019

V E N D I M

Nr. 109 , Datë 23 / 08 / 2019

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, mbështetur në ligjin nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, mori në shqyrtim ankesën nr.194 Regj., datë 24.12.2018, e E. D, kundër Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve (DPT) dhe Drejtorisë Rajonale të Tatimeve (DRT) Gjirokastrë me pretendim diskriminim për “*shkak të bindjeve politike*¹”.

Pas shqyrtimit të dokumentacionit, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi²,

KONSTATOI:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, E. D shprehet se, menjëherë pas emërimit të z.I. M, në pozicionin e Drejtorit të komanduar të Drejtorisë Rajonale Tatimore Gjirokastrë në muajin Janar të 2018-ës, ndaj saj janë ndërmarrë veprime diskriminuese. Kjo gjë, sipas saj ka ardhur sepse ajo ka bindje të ndryshme politike nga ato Drejtorit të komanduar, pasi është anëtare e forcës politike LSI.

Ankuesja shprehet se: “*Më është mohuar leja e zakonshme e vitit 2018, megjithëse kam bërë kërkesa disa herë. Dietat të cilat duhet t’i merrja në muajin Mars më kanë kaluar vetëm me gjysmën e vlerës në muajin Nëntor. Më janë bërë disa herë vërejtje për shkelje të etikës dhe për*

¹ Referuar dokumentit të anëtarësisë në subjektin politik LSI, me kartën me nr.6378, subjekti ankues është anëtare e kësaj partie politike.

² Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën KMD.

veshjen, dhe për këtë kam kërkuar të verifikohen pamjet filmike (kamera) për të vërtetuar se nuk kam ndonjë ndryshim nga koleget në veshjen time por nuk është marrë në konsideratë kërkesa ime. Në muajin Shkurt 2018 kam ezauruar një javë leje të zakonshme të vitit 2017 dhe në këtë kohë ka nisur dhe ecuria disiplinore ndaj meje pa më vënë në dijeni për këtë fakt”.

Ankuesja shpjegon se ecuria disiplinore ndaj saj është iniciuar me motivacionin e mospërbushjes së rëndë të detyrave funksionale, ndërkohë që sipas saj asnjëherë më përpara, gjatë 3 viteve e gjysmë të marrëdhënies së punës me Drejtorinë Rajonale të Tatimeve Gjirokastrë nuk ka marrë asnjë vërejtje për mospërbushje të detyrave të saj funksionale apo thyerje të etikës në punë.

Ajo shprehet se është paraqitur 3 herë pranë Komisionit Disiplinor pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve (DPT) dhe ka qenë prezent vetëm një anëtar i këtij Komisioni dhe se nuk i janë vënë në dispozicion procesverbalet e takimeve.

Me Vendimin nr./686 prot., datë 17.12.2018 të Drejtorit të Përgjithshëm të DPT, E. D i është zgjidhur kontrata e punës, me motivacionin e mospërbushjes së rëndë të detyrave funksionale dhe për shkeljen e rregullave të etikës në punë me eprorët.

Ankuesja pretendon se e gjithë situata sa më sipër, ka ardhur vetëm për shkak të bindjeve të saj politike, si anëtare e LSI-së, pasi vetë Drejtori i komanduar i DRT Gjirokastrë ia ka bërë të qartë këtë qëndrim në kërkesat e tij verbale për të dhënë dorëheqjen.

Në përfundim, ankuesja kërkon konstatimin e diskriminimit të saj, për shkak të bindjeve politike, nga ana e DRT Gjirokastrë³.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10 221/2010, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 7 i LMD-së⁴, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë,

³ Nëpërmjet e-mailit të datës 21.08.2019 ankuesja ka hequr dorë nga kërkesa e saj për rikthimin në punë.

⁴ Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”.

Bazuar në nenin 32/1/c të ligjit, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këtë shkak.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10 221/2010, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr.1773/1 prot., datë 26.12.2018 i është kërkuar informacion DPT dhe DRT Gjirokastër, lidhur me pretendimin e ankueses.
- Me shkresën me nr.25872/1 prot., datë 09.01.2019, DPT ka dërguar një kopje të dokumentacionit të dosjes personale, kopje e dosjes së procedimit disiplinor ndaj e E.D dhe Rregulloren e Brendshme të DPT.
- Me shkresën me nr.6835/1 prot., datë 11.01.2019, DRT Gjirokastër ka kundërshtuar para Komisionerit pretendimet e ankueses, duke parashtruar se :

“- Lidhur me pretendimin për lejen e zakonshme 2018, duke qenë se ankuesja ka një eksperiencë pune mbi 3 vjet, prezumohet se ajo si çdo punonjës tjetër është njohur me procedurën për kërkimin dhe miratimin e lejes së zakonshme vjetore. Në këtë rast, nuk qëndron pretendimi i ngritur nga E.D, pasi nga dokumentacioni shkresor i administruar pranë Zyrës së Protokollit, rezulton se pranë kësaj Zyre nuk është protokolluar asnjë kërkesë e depozituar paraprakisht nga kjo punonjëse, për lejen e zakonshme 2018.

Përkundrazi, rezulton se E.D me datë 23.02.2018, ka kërkuar pjesën e mbetur nga leja e zakonshme e vitit 2017, e cila është miratuar sipas fletë lejes së zakonshme nr.107prot., datë 23.02.2018 dhe e ka kryer normalisht nga data 26.02.20018 – 04.03.2018.

- Lidhur me pretendimin për vonesën në trajtimin financiar të punonjësit që dërgohet me shërbim jashtë qendrës së punës, E.D është njoftuar dy herë në rrugë elektronike, për t’u paraqitur në KD pranë DPT, në datën 19.03.2018 dhe 14.05.2018. Pas çdo kthimi nga shërbimi, nuk është

paraqitur nga ana e saj, urdhëri i shërbimit për trajtim financiar i plotësuar, me qëllim vijimin e procedurës nga Përgjegjësi i Sektorit të Funksioneve Mbështetëse, sipas përcaktimeve të VKM nr.997, datë 10.12.2010 “Për trajtimin e punonjësve që dërgohen me shërbim jashtë qendrës së punës, brenda vendit”. Në momentin që E.D ka paraqitur dokumentin tatimor përkatës, konkretisht biletat e transportit është llogaritur dhe dietë ditore dhe shpenzimet e transportit. Në kushtet kur ajo nuk ka vënë në dispozicion dokumentin tatimor për të dokumentuar shpenzimet e fjetjes, nuk mund të trajtohet financiarisht për shpenzime të pajustfikuar me dokument tatimor.

- Lidhur me pretendimin për propozimet e dërguara KD pranë DPT, për fillim ecurie disiplinore, sqarojmë se, nga drejtoria jonë është propozuar të fillojë procedim disiplinor për dhënie mase disiplinore, për nivel të ulët të performancës, mosangazhim për realizimin në kohë, me efektivitet të detyrave të ngarkuara me urdhër të Drejtorit Rajonal si dhe mosrespektim të rregullave të sjelljes, komunikim jo etik në marrëdhëniet me eprorët, gjatë ushtrimit të funksionit”.

Në vijim të përgjigjes së tyre, DRT Gjirokastrë sqaron se me datë 18.01.2018 është zhvilluar një mbledhje e thirrur nga Drejtori Rajonal, dhe në prezencë të të gjithë punonjësve të Drejtorisë, problematikat sipërcituar i janë bërë të njohura E.D, e cila jo vetëm nuk ka reflektuar për situatën e krijuar, por ka vijuar komunikimin e saj në mënyrë arrogante, me një sjellje jo etike me Drejtorin Rajonal.

Lidhur me sa mësipër, nëpërmjet shkresave me nr.49 prot., datë 30.01.2018 dhe me nr.49/1 prot., datë 02.02.2018 ankueses i është tërhequr vëmendja.

DRT Gjirokastrë sqaron se, Drejtoria e Burimeve Njerëzore pranë këtij Institucioni ka dërguar njoftimin për fillimin e procedimit disiplinor për zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës, për të cilin ankuesja ka marrë dijeni dhe ka qenë e informuar nëpërmjet po kësaj shkrese lidhur me të drejtën e saj për ta kundërshtuar, si dhe për afatin 3 ditor për paraqitjen e parashtrimeve me shkrim, pranë DPT Tiranë.

Me Vendimin nr.327 prot., datë 01.06.2018 “Për dhënie mase disiplinore” DPT ka vendosur që E. D t’i jepet masa disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna” për mospërbushje të detyrave funksionale dhe moszbatim të urdhërit të eprorit. Ky vendim nuk është kundërshtuar në gjykatë nga ankuesja.

Ndërkaq, DRT Gjirokastrë pretendon se, pas ankesave verbale të paraqitura pranë Drejtorit Rajonal, nga tatimpagues të ndryshëm për një sjellje dhe komunikim jo etik nga ana e E.D, i është tërhequr vëmendje kësaj të fundit, nëpërmjet shkresës me nr.607 prot., datë 25.09.2018.

Me shkresën me nr.6318 prot., datë 14.11.2018 DRT Gjirokastrë ka propozuar fillimin e procedimit disiplinor për dhënie mase disiplinore me zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës, për nivel të ulët të performancës, mosangazhim për realizimin në kohë dhe me efektivitet të detyrave të ngarkuara me Urdhër të Drejtorit Rajonal, mosrespektim të rregullave të sjelljes,

paraqitjes, komunikim jo etik në marrëdhënie me eprorët, individët apo përfaqësues të subjekteve, gjatë ushtrimit të funksionit.

Lidhur me performancën dhe monitorimin e rezultateve në punë për znj.D, DRT Gjirokastrë ka sqaruar se:

“Vlerësimi dhe monitorimi i rezultateve në punë për znj.D është kryer në vijimësi, duke ju përcjellë çdo shkelje e evidentuar herë pas here edhe verbalisht nëpërmjet Përgjegjësit të Funksioneve Mbështetëse. Në lidhje me shkeljet e pretenduara rezulton se znj.D nuk ka organizuar siç duhet sistemin e informacionit për detyrat e ngarkuara dhe raportimin tek eprori direkt, duke mosvepruar në përputhje me detyrat funksionale të saj. Në çdo mbledhje të organizuar, me prioritet i është kërkuar znj.D që të tregohet e sjellshme në marrëdhënie me individët apo subjektet që u shërbente, në mënyrë të tillë që besimi i publikut në ndershmërinë, paanshëmrinë dhe efektivitetin e shërbimit publik të ofruar nga ky Institucion të rritet, në respekt të dispozitave ligjore në fuqi. Pavarësisht paralajmërimeve të njëpasnjëshme, nga ana e saj nuk ka patur asnjë reflektim për përmirësimin e kësaj situate. Në mënyrë të përsëritur ka treguar se detyrat e lëna për zbatim nuk janë vlerësuar me seriozitetin e duhur. Me Urdhërin nr.5 prot., datë 05.01.2018 “Për menaxhimin e personelit në DRT Gjirokastrë” të Drejtorit Rajonal, znj.D është angazhuar pa afat, në dispozicion të Protokollit dhe Arshivës, për shkak të volumit të madh të punës që mbulon kjo zyrë me vetëm një punonjës.

I është tërhequr vëmendja verbalisht jo pak herë, për shkak se është evidentuar thyerja e rregullave të sjelljes, paraqitjes në punë nëpërmjet prezencës në detyrë me një veshje jo zyrtare, gjë që influencon në krijimin e imazhit të institucionit që përfaqëson te individët dhe tatimpaguesit, në rastet kur nuk respektohet autoriteti institucional në marrëdhënie me publikun.

Lidhur me gjithë sa më sipër, nëpërmjet shkresës me nr.719 prot., datë 14.11.2018 znj.D i është komunikuar fillimi i procedurës për dhënie mase disiplinore, për zgjidhje të menjëhershme të justifikuar të kontratës së punës me të.

Komisioni Disiplinor (KD) pranë DPT, me Vendimin nr.686 prot., datë 17.12.2018 “Për zgjidhjen e menjëhershme të justifikuar të kontratës së punës dhe ndërprerje të marrëdhënieve financiare”, ka vendosur që E. D t’i jepet masa disiplinore “Zgjidhje e menjëhershme e justifikuar e kontratës së punës” për mospërbushje të rëndë të detyrave funksionale, duke sjellë pasoja shumë të rënda për DRT Gjirokastrë dhe për shkeljen e rregullave të etikës në punë me eprorët”.

Ndërkaq, rezulton se përpara vitit 2018, ndaj E. D nuk janë marrë masa disiplinore dhe nuk është propozuar për fillim ecurie disiplinore nga ana e DRT Gjirokastrë.

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr.10 221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës së subjektit E. D, Komisioneri me datë 21.03.2019⁵ njoftoi palët në proces për zhvillimin e seancës dëgjimore.

Referuar procesverbalit të mbajtur, në seancë nuk u paraqit asnjë nga palët. Subjekti ankues kërkoi nëpërmjet telefonit që seanca të shtyhej për një datë tjetër për arsye objektive.

DRT Gjirokastrë, nëpërmjet shkresës me nr.823/4 prot., datë 20.03.2019 njoftoi KMD se nuk do të paraqitej në seancën e njoftuar, pasi ankuesja po ndjek gjyqësisht pretendimin për largim të padrejtë nga puna.

DPT Tiranë nëpërmjet e-mailit të datës 21.03.2019 kërkoi që të caktohej një datë tjetër për zhvillimin e seancës, pasi ishin në pamundësi objektive për të marrë pjesë në datën e njoftuar paraprakisht.

3. Komisioneri ka në diskrecion të Tij, vlerësimin e rrethanave në tërësi (përfshirë dhe krijimin e bindjes nga komunikimi verbal përmes ballafaqimit të palëve), përpos fakteve dhe dokumentacionit shkresor. Në këto kushte, nëpërmjet shkresës me nr.838 prot., datë 30.05.2019 Komisioneri ftoi palët në proces për pjesëmarrje në seancën dëgjimore të datës 13.06.2019.

Në seancë u paraqit përfaqësuesi i DPT Tiranë, z. I.K⁶, i cili në thelb u qëndroi të njëjtave parashtrime të sjella nëpërmjet shkresës me nr.25872/1 prot., datë 09.01.2019. Referuar procesverbalit të mbajtur gjatë seancës u ra dakort që DPT Tiranë, të depozitonte në cilësi prove në vijim, Urdhërin për ngritjen e Komisionit Disiplinor (KD) për rastin e ankueses, si dhe parashtrime dhe informacion se si është vepruar nga ana e DPT Tiranë, në rastet analoge për ngritjen e KD, lidhur me numrin e anëtarëve të Komisionit, përbërjen etj.

Në vijim të detyrave të lëna gjatë seancës dëgjimore, nëpërmjet e-mailit të datës 18.06.2019 DPT Tiranë solli dokumentacionin dhe informacionin e kërkuar.

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

A. Lidhur me pretendimin e ankueses për trajtim të padrejtë.

⁵ Referuar njoftimit për seancën dëgjimore nëpërmjet shkresës me nr.417 prot., date 18.03.2019 të Komisionerit.

⁶ Referuar Autorizimit nr.11392, datë 07.06.2019.

KMD ka marrë në shqyrtim pretendimet e ankueses për trajtimin e padrejtë në procedurën e ndjekur për dhënien e masave disiplinore deri në largimin përfundimtar nga puna, për shkak të bindjeve të saj politike.

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, neni 1 sipërcituar dhe neni 3/1, parashikojnë se: *“Diskriminim” është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo 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 me ligjet në fuqi”.*

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

Kodi i Procedurës Administrative⁷, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast DRT Gjirokastrë dhe DPT Tiranë, të cilat duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar prej saj.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: *“Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”.*

LMD në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke i dhënë informacionin që i nevojitet atij”.*

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

⁷Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.*

Nga këqyrja e dokumentacionit rezulton se:

Subjekti ankues ka qenë në marrëdhënie të pandërprera pune pranë DRT Gjirokastrë dhe ka mbajtur detyrën “Llogaritare/Arkëtare” në Sektorin e Funkcioneve Mbështetëse, pranë këtij Institucioni, nga data 22.07.2015 deri në datën 26.12.2018, datë kur i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës.

Nga aktet e dosjes rezulton se zgjidhja e kontratës së punës është bërë nga punëdhënësi DPT Tiranë, me motivacionin “...për mospërmbushje të rëndë të detyrave funksionale, duke sjellë pasoja shumë të rënda për DRT Gjirokastrë dhe për shkelje të rregullave të etikës në punë me eprorët”.

Referuar kronologjisë së ngjarjeve dhe akteve shkresore të dosjes së ankueses, rezulton se ndaj saj janë dhënë dy masa disiplinore:

- Rezulton se gjatë periudhës së mungesës së justifikuar të punonjësës F.R me detyrë Protokolliste/Arshiviste/Magaziniere në Zyrën e Administratës, nga data 15.01.2018-19.01.2018, me Urdhër të Drejtorit Rajonal të DRT Gjirokastrë, me nr.5/2 prot., datë 12.01.2018 “Për menaxhimin përkohësisht të shërbimit të protokollit në DRT Gjirokastrë”, janë ngarkuar punonjësit: D.R me detyrë Specialist dhe ankuesja me detyrë Llogaritare/Arkëtare në Zyrën e Financës për t’u marrë me shërbimin e protokollit. Për shkak të ezaurimit të lejes së zakonshme të punonjësit D.R për shërbimin e protokollit është angazhuar vetëm ankuesja, e cila për shkak të ngarkesës dhe mbarëvajtjes së përditshme të këtij shërbimi, është ndihmuar nga punonjësja E.H, me detyrë Sekretare.
- Me Vendimin nr.327 prot., datë 01.06.2018 “Për dhënie mase disiplinore” DPT⁸ ka vendosur që E. D t’i jepet masa disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna” për mospërmbushje të detyrave funksionale dhe moszbatim të urdhërit të eprorit.
- Ndërkaq, DRT Gjirokastrë, nëpërmjet shkresës me nr.607 prot., datë 25.09.2018 i ka tërhequr vëmendjen ankueses duke cituar se kishte ankesa nga disa tatim pages të ndryshëm për sjellje jo etike gjatë shërbimit.
- Me shkresën me nr.6318 prot., datë 14.11.2018 DRT Gjirokastrë ka propozuar fillimin e procedimit disiplinor për dhënie mase disiplinore me zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës, shkresë e cila në thelb u referohej problematikave të trajtuara dhe në masën e parë të datës 01.06.2018.
- Me datë 14.11.2018 ankuesja është njoftuar për fillimin e procedurës për dhënie mase disiplinore.
- Me datë 07.12.2018 ankuesja u paraqit para Komisionit Disiplinor të DPT Tiranë dhe parashtrori objeksionet e veta.

⁸ Vendim i cili është marrë pas propozimit të DRT Gjirokastrë për fillim të ecurisë disiplinore ndaj ankueses.

- Me Vendimin nr./686 prot., datë 17.12.2018 të Drejtorit të Përgjithshëm të DPT-së, E. D i është zgjidhur kontrata e punës, me motivacionin e mospërmbushjes së rëndë të detyrave funksionale, duke sjellë pasoja shumë të rënda për DRT Gjirokastrë, dhe për shkeljen e rregullave të etikës në punë me eprorët.

Lidhur me argumentimin e DPT, në cilësinë e punëdhënësit dhe DRT Gjirokastrë, në cilësinë e propozuesit të masës disiplinore për largimin nga puna; se zgjidhja e kontratës me E. D ishte për mospërmbushje të rëndë të detyrave funksionale, duke sjellë pasoja shumë të rënda për DRT Gjirokastrë dhe për shkeljen e rregullave të etikës në punë me eprorët,

Komisioneri vlerëson se:

Së pari, nisur nga kronologjia e masave, lidhur me dhënien e masës së parë disiplinore të datës 01.06.2018 “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna” për mospërmbushje të detyrave funksionale dhe moszbatim të urdhërit të eprorit;

- Detyra funksionale konsiderohen ato detyra të cilat duhet të përmbushen nga punonjësi në përputhje me emërimin/detyrën që ai ka.
- Referuar Kontratës individuale të punës, rezulton se ankuesja është e emëruar në detyrën “Llogaritare/Arkëtare”, pra një marrëdhënie juridike kjo e rregulluar nëpërmjet këtij akti.
- Ndërkaq, përmbajtja e masës disiplinore ndaj ankuseses, për mospërmbushje të detyrave funksionale të saj dhe urdhërit të eprorit, i referohet periudhës 15.01.2018-19.01.2018, kur ajo ishte caktuar për t’u marrë me shërbimin e protokollit. Pra, nuk bëhet fjalë për detyra funksionale të ankuseses, të cilat përcaktohen qartë në Kontratën individuale të punës mes saj dhe punëdhënësit, por për detyra të tjera, jashtë funksionit të saj, extra, me urdhër të eprorit.
- Argumentimi i DRT Gjirokastrë se nëpërmjet Urdhërit nr.5 prot., datë 05.01.2018 “Për menaxhimin e personelit në DRT Gjirokastrë” të Drejtorit Rajonal, znj.D është angazhuar pa afat, në dispozicion të Protokollit dhe Arshivës, për shkak të volumit të madh të punës që mbulon kjo zyrë me vetëm një punonjës; është në kundërshtim me parashikimet ligjore që rregullojnë marrëdhëniet e punës mes punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe për më tepër janë në dëm të këtij të fundit. Kjo pasi, duke caktuar pa afat ankuesen në një detyrë tjetër, krejtësisht të ndryshme nga ajo për të cilën ishte emëruar “Llogaritare/Arkëtare”; punëdhënësi ka ndryshuar në mënyrë të njëanshme kushtet e punës me të.
- Pretendimi i DRT Gjirokastrë se ankuesja ka shfaqur një nivel të ulët performance, mosrespektim të rregullave të sjelljes, komunikim jo etik me eprorët dhe subjektet që merrnin shërbime, është reflektuar në dhënien e masës disiplinore të datës 01.06.2018 “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna” për mospërmbushje të detyrave funksionale dhe moszbatim të urdhërit të eprorit, masë e cila nuk është kundërshtuar gjyqësisht nga ankuesja.

Së dyti, rezulton se me shkresën me nr.6318 prot., datë 14.11.2018 DRT Gjirokastrë ka propozuar fillimin e procedimit disiplinor për dhënie mase disiplinore me zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës, shkresë e cila në thelb u referohej problematikave të trajtuara dhe në masën e parë të datës 01.06.2018.

Referuar detyrimit ligjor për barrën e provës, në rastet e pretendimit të diskriminimit, DRT Gjirokastrë duhet të provonte ekzistencën e shkaqeve të arsyeshme dhe ligjore për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen.

Dhënia e masave disiplinore është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masa disiplinore jepet për të përmirësuar performancën e punëmarrësit dhe për të parandaluar dëmet ndaj punëdhënësit dhe ndaj të tretëve, që mund të përfitojnë shërbimin apo mallrat e punëdhënësit. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t'i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës, si dhe për faktin se masat disiplinore më të lehta parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore.

Nëse procedura e njoftimit apo e masës disiplinore do të respektohet, atëherë pa diskutim që punëdhënësi ka të drejtë ta përshkallëzojë dhënien e masës deri në ekstremin e saj. Në të kundërt, nëse punëdhënësi nuk e provon këtë gjë, atëherë ai mund të abuzojë me preteksin e shkeljes së disiplinës për të pushuar nga puna çdo punëmarrës.

Nga ana e DRT Gjirokastrë dhe DPT, në cilësinë e punëdhënësit, nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se masa disiplinore ndaj ankuseses që ka çuar në zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të ka ardhur për arsye të ligjshme.

Lidhur me shkaqet e pretenduara për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesja është ndëshkuar një herë administrativisht nga ana e punëdhënësit me masën disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës” me datë 01.06.2018.

Bazuar në parimin “*non bis in idem*”, parim i mosndëshkueshmërisë më shumë se një herë për të njëjtat fakte, Komisioneri vlerëson se punëdhënësi nuk mund t'u referohej sërish të njëjtave fakte të cilat kanë shërbyer për dhënien e masës së parë disiplinore, për të dhënë dhe një masë të dytë.

Së treti, Komisioneri gjen të paprovuara dhe të pa bazuara ligjërisht pretendimet e DRT Gjirokastrë, lidhur me:

- Komunikimin jo etik të ankuseses me subjektet që merrnin shërbimet pranë Institucionit, përsa kohë nuk është dokumentuar asnjë ankesë me shkrim e ndonjë subjekti kundër saj.

- Sjellje jo etike dhe veshje të papërshtatshme të ankueses, pasi nuk u provua me asnjë fakt apo mjet nga ana e DRT Gjirokastër, megjithëse ankuesja kishte kërkuar të silleshin në cilësi prove pamjet filmike të kamerave të vendosura në Institucion.
- Komunikimin joetik të ankueses me eprorin, me datë 15.11.2018, pasi edhe nëse ka ndodhur një debat apo komunikim i tillë, ai i referohet momentit të pas fillimit të procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës, dhe në këto kushte nuk mund të shërbente si shkak për fillimin e procedurës disiplinore ndaj saj.
- Dëmin që ka shkaktuar ankuesja ndaj Institucionit me veprimet apo mosveprimet e saj. Nuk është provuar nga ana e DRT Gjirokastër apo DPT Tiranë që ankuesja të ketë shkaktuar ndonjë dëm konkret, as me veprimet, as me mosveprimet e saj.

Së katërti, ankuesja ka punuar prej 3 vitesh pranë DRT Gjirokastër, dhe referuar vlerësimeve të performancës së saj në punë, gjatë këtyre viteve ka patur vlerësim të përgjithshëm të mirë dhe shumë të mirë në punë, ndërsa në fillim të vitit 2018 i janë dhënë dy masa disiplinore për performancë të dobët dhe sjellje jo etike; gjë e cila, në diskrecion të Komisionerit vlerësohet si e qëllimshme nga ana e Institucionit dhe e pa mbështetur ne prova dhe argumente ligjore, gjë e cila i ka paraprirë dhe largimit përfundimtar të ankueses nga puna.

Së fundmi, referuar kronologjisë së ngjarjeve, fakteve dhe dokumentacionit të administruar, Komisioneri vlerëson se, DPT në cilësinë e punëdhënësit, është organi që ka zgjidhur përfundimisht kontratën e punës me ankuesen.

- Nëpërmjet Autorizimit me nr.20810/1 prot., datë 06.12.2018 të Drejtorit të Përgjithshëm të DPT janë caktuar dhe autorizuar personat përgjegjës, për të qenë në përbërje të Komisioneve Disiplinore, për subjektet procedues të trajtuar me dispozitat e Kodit të Punës.
- Kështu, referuar Autorizimit sipërcituar, janë autorizuar dhe caktuar si pjesë përbërëse e Komisionit Disiplinor:
 1. Z. I.K, përfaqësues i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore në DP,
 2. Z.A.Sh, me detyrë Drejtor i Drejtorisë së Hetimit Tatimor në DPT,
 3. propozuesi i masës disiplinore/eprori direkt (sipas rastit) për punonjësit e strukturës së Hetimit Tatimor
 4. Drejtori i Drejtorisë Rajonale përkatëse.

Bazuar në dokumentacionin provues të procedurës së ndjekur nga KD pranë DPT për rastin e subjektit ankues, rezulton e provuar se në këtë proces kanë marrë pjesë vetëm z.I.K, përfaqësues i DPT dhe Drejtori Rajonal i DRT Gjirokastër, me të cilin ankuesja kishte dhe konfliktin konkret. Pra, përbërja e KD ishte në kundërshtim me parashikimin e urdhëruar nga Drejtori i Përgjithshëm i DPT. Nga vlerësimi bashkarisht, në tërësi dhe veçmas i këtyre fakteve, vendimmarrja e KD nuk mund të konsiderohet e ligjshme.

DPT dhe DRT Gjirokastrë jo vetëm që nuk dhanë shpjegime objektive, të justifikueshme dhe të besueshme, por shpjegimet e dhëna prej tyre, ishin kontradiktore dhe të pabazuara në provat e administruara dhe në kundërshtim me mbrojtjen ligjore që i ofrohet punëmarrësit në marrëdhëniet e punës.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se ankuesi, në referencë të nenit 7, pika 1, të Ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë.

Për sa më lart, Komisioneri duke mos gjetur shkak të ligjshëm për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin nga ana e DPT, konstaton se ajo është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe se masa e marrë për largimin e saj nga puna është e pajustificuar, jo proporcionale dhe e pa bazuar në prova dhe ligj.

Lidhur me pretendimet e ankuseses për mohimin e lejes së zakonshme të vitit 2018 dhe për vonesën në trajtimin financiar kur ka qenë me shërbim jashtë qendrës së punës; Komisioneri vlerëson se nga verifikimi i dokumentacionit përkatës për secilin pretendim, rezultojnë haptazi të pabazuara.

B. Shkakun e mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2⁹, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se subjekti ankues 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 subjektit ankues dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur, apo në krahasim me parashikimet ligjore, në kushtet kur mungon krahasuesi.

Bazuar në dokumentacionin që disponon nga hetimi, Komisioneri vlerëson se shkakun e pretenduar nga subjekti ankues është shkakun për të cilin ligji nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, ofron mbrojtje.

⁹“Qëllimi i këtij ligji 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 të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

Në nenin 1 të tij përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Po ashtu, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, në nenin 9¹⁰ të tij “Ndalimi i diskriminimit”, e parashikon këtë shkak, si shkak për të cilin ky ligj ofron mbrojtje nga diskriminimi.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “*bindjeve politike*”, Komisioneri gjykon se “bindja politike” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë nga LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se ajo e mbart atë.

Subjekti ankues ka depozituar kartën e anëtarësisë në partinë politike “Lëvizja Socialiste për Integrim” LSI, me nr.6378, duke provuar kështu bindjet politike si dhe aktivitetin e saj politik.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë me shkakun e mbrojtur.

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë përsa i takon zgjidhjes së kontratës së punës.

Nga ana e institucioneve DPT dhe DRT Gjirokastrë nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përlligjinin faktin se procedura e ndjekur për largimin e ankueses nga puna, kishte ardhur për arsye të ligjshme dhe objektive.

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

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga

¹⁰ Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit *“Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”*. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

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

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa Neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.¹¹

Duke iu referuar çështjes Redfearn kundër Mbretërisë së Bashkuar, i cili ishte ankuar se shkarkimi i tij nga detyra ishte i motivuar për shkak të bindjeve të tij politike, GJEDNJ-ja është shprehur se: *“...në mungesë të masave mbrojtëse, një sistem ligjor që lejon shkarkimin e punonjësit për shkak të anëtarësisë të punonjësit në një parti politike bart në vetvehte rrezikun potencial për abuzim të mundshëm”*.

GJEDNJ theksoi gjithashtu se e drejta e ankuesit për të kundërshtuar largimin e tij nga puna është e vlefshme, pavarësisht bindjeve të tij politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës (KEDNJ)¹².

Konventa e Organizatës Ndërkombëtare të Punës¹³ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe

¹¹ [https://ëëë.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_laë SQL.pdf](https://ëëë.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_laë_SQL.pdf), faqet 47 dhe 49

¹² “Çdokush ka të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit me të tjerët, duke përfshirë të drejtën e themelimit me të tjerë të sindikatave dhe të pjesëmarrjes në to për mbrojtjen e interesave të tij. 2. Ushtimi i këtyre të drejtave nuk mund t’u nënshtrohet kufizimeve të tjera përveç atyre që parashikohen me ligj dhe që janë të nevojshme në një shoqëri demokratike, në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, për mbrojtjen e rendit dhe parandalimin e krimit, për ruajtjen e shëndetit ose të moralit, ose për mbrojtjen e të drejtave dhe të lirive të të tjerëve. Ky nen nuk ndalon kufizime të ligjshme të ushtrimit të këtyre të drejtave nga pjesëtarë të forcave të armatosura, të policisë ose të administratës shtetërore”.

¹³ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion. Në kuptim të kësaj Konvente termi “diskriminim” përfshin: a) çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet në racën, ngjyrën, seksin, fenë, opinionin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit, b) çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose profesionit, që mund të specifikohet nga një anëtar i interesuar, pasi të ketë konsultuar organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe të punonjësve, si dhe organizma të tjerë të përshtatshëm.

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s¹⁴ që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos ketë ratifikuar Konventat Themelore që parashirojnë këto kritere.

Karta Sociale Europiane¹⁵ parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht”*.

Referuar barrës së proves sikurse është cituar dhe më lart në vendim, DPT dhe DRT Gjirokastër, si subjekte nga të cilat është pretenduar diskriminimi, duhet të provonin se ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të pabarabartë dhe më pak të favorshme, për shkakun e pretenduar prej saj. Të provosh një çështje diskriminimi është e vështirë, pasi autorët e diskriminimit nuk deklarojnë se ata trajtojnë dikë në mënyrë më pak të favorshme se të tjerët, lidhur me një shkak të caktuar. Parimi i ndarjes së barrës së provës është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - *“praesumptio iuris tantum”*.

Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesja duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur i pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës. GJEDNJ pranon si fakte

¹⁴ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

¹⁵ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

ato vlerësime “ të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara”.¹⁶

Kodi i Punes, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”. Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: “Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:...c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së¹⁶. Ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë. Gjithashtu në nenin 12 të ligjit 10 221/2010 parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

Ligji nr. 10 221/2010 “Per Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 12, pika 1, germa c), parashikon se: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” në nenin 3, pika 1, si: “Çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

¹⁶ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

Në përfundim për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nga ana e DPT dhe DRT Gjirokastër nuk u arrit të provohej një përligjje e arsyeshme dhe objektive e veprimeve të tyre ndaj ankueses, lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të.

Në kushtet kur, nga ana e DPT dhe DRT Gjirokastër nuk u arrit të provohej që zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesen ka ndodhur për shkaqe të arsyeshme, ligjore dhe se masa e marrë ndaj saj ka qenë e justifikuar dhe e drejtë; duke krijuar kështu dyshimin e arsyeshëm se qëndrimi i punëdhënësit ndaj saj ishte tendencioz dhe nga ana tjetër ankuesja provon dhe dokumenton se mbart një prej shkaqeve të mbrojtura nga LMD-ja; Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë nga ana e punëdhënësit, pikërisht për shkak të bindjeve të saj politike.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 18 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, nenin 9, të ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, nenin 1, nenin 7, pika 1, nenet 11-13, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a) e nenin 33, pikat 10-11, të Ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

- 1. Konstatimin e diskriminimit të E. D, nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve dhe Drejtorisë Rajonale të Tatimeve Gjirokastër, për shkak të bindjeve të saj politike.**
- 2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në gjykatë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani, sipas parashikimeve ligjore të Kodit të Procedurave Administrative.**

KOMISIONER

Robert GAJDA

Fusha : Punësim
Shkaku: Bindjet politike