



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.1804 Prot.

Tiranë, më 25/ 11 / 2019

V E N D I M

Nr. 174, Datë 25 /11/ 2019

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën me nr.49 Regj., datë 16.05.2019, të K. L, kundër Bashkisë së Kavajës, me pretendimin për diskriminim për shkak të “*bindjeve politike*¹”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi²,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, K. L ka qenë në marrëdhënie pune me Bashkinë e Kavajës, nga data 9.07.2011 deri me datë 11.05.2018 dhe së fundmi ka mbajtur detyrën e Specialistes së Marrëdhënieve me Publikun, në Njësinë Administrative Golem. Nëpërmjet Urdhërit nr.117 datë 11.05.2018 të Kryetarit të Bashkisë Kavajë është larguar nga puna. Referuar përmbjates së ankesës, znj.L evidenton faktin se është larguar nga puna, bazuar në pretendimin e këtij Institucioni se ajo ka shkelur disiplinën gjatë detyrës, gjë që nuk qëndron dhe është tendencioze nga ana e tyre.

¹ Nëpërmjet Vërtetimit të lëshuar nga Forumi i Gruas Socialiste Kavajë, me datë 15.05.2019, subjekti ankues provon anëtarësinë e saj në Forumin e Gruas Socialiste Kavajë, që nga viti 2012 e në vazhdim.

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

Subjekti ankues shprehet se, që me ardhjen e kryetarit të ri, në Bashkinë Kavajë filluan ndryshimet dhe transferimet e para tek stafi. Znj.L shprehet se si rezultat i këtyre ndryshimeve ajo është transferuar në Njësinë Administrative Golem, në pozicionin e Specialistes së Marrëdhënieve me Publikun dhe është shkarkuar nga puna vetëm disa muaj më vonë. Ajo shprehet se ndaj saj ka patur sjellje diskriminuese nga ana e punëdhënësit, gjë e cila faktohet përmes shkresave zyrtare për ngritje komisionesh të ndryshme me pretendimin për shkelje të disiplinës në ushtrimin e detyrës. Ankuesja ka pretenduar se është diskriminuar nga ana e Bashkisë Kavajë pikërisht për shkak të bindjeve politike të saj, pasi ajo është anëtare e Forumit të Gruas Socialiste në Kavajë, që prej vitit 2012 e aktualisht, ndërsa Kryetari i Bashkisë së Kavajës ka bindje të djathta politike.

Në përfundim, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstatimin e diskriminimit të saj nga ana e punëdhënësit, për shkakun sipërcituar dhe dëmshpërblim financiar.

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-së³, në pikën 1 të tij, parashikon se: *“Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”*.

Bazuar në nenin 32/1/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.

³Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

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. Nëpërmjet shkresës me nr.705/2 prot., datë 23.05.2019 nga ana e KMD i është kërkuar informacion dhe dokumentacion provues Bashkisë së Kavajës dhe Njësisë Administrative Golem, lidhur me pretendimin e ankueses.

Nëpërmjet shkresës me nr. prot.1772/1, datë 07.06.2019, Bashkia Kavajë informon Komisionerin se, K. L ka qenë punonjëse e Bashkisë për periudhën 2011-2018 dhe ka mbajtur pozicione të ndryshme pune⁴.

Bashkia Kavajë shprehet se ankuesja është transferuar disa herë duke u emëruar në pozicione të ndryshme pune, që nga lidhja e marrëdhënieve të punës me këtë institucion dhe nuk lidhet me bindjet e saj politike, dhe se ata nuk kanë qenë në dijeni të bindjeve të saj politike. Transferimet janë bazuar në parashikimet ligjore të Ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil⁵” dhe aktet nënligjore në zbatim të tij⁶.

Më tej, Bashkia sqaron se: *“Sa i takon transferimit në detyrën “Përgjegjëse” e Sektorit të Shërbimit Social, është bërë përkohësisht për shkak se ky pozicion prej kohësh ka qenë vakant dhe plotësimi i tij ka qenë për nevoja imediate. Duke qenë se në këtë pozicion pune është emëruar më pas një punonjëse që kishte arsimim më specifik (Diplomë në Psikologji) se ankuesja, kjo e fundit është transferuar përkohësisht në pozicionin “Specialiste e Marrëdhënieve me Publikun” në Njësinë Administrative Golem. Ky transferim ashtu sikurse dhe i mëparshmi është bërë vetëm për nevoja specifike dhe ka qenë i përkohshëm. K. L duke patur përvojë pune në këtë sektor, është*

-
- ⁴ Me Urdhërin nr.28, datë 29.07.2011, ka filluar punë si “Punonjëse Biblioteke”.
 - Me Urdhërin nr.115, datë 03.10.2011, është transferuar në detyrën “Inspektore e Marrëdhënieve me Publikun”.
 - Me Urdhërin nr.65, datë 10.04.2012 është transferuar në detyrën “Përgjegjëse e Sektorit të Marrëdhënieve me Publikun”.
 - Me Urdhërin nr.95, datë 12.06.2015 është pezulluar nga detyra.
 - Me Urdhërin nr.95/1, datë 12.06.2015 është shfuqizuar pezullimi nga detyra.
 - Me Urdhërin nr.187, datë 03.08.2017 të Kryetarit të Bashkisë dhe me Vendimin nr.22, datë 03.08.2017 të Njësisë Përgjegjëse për Burimet Njerëzore, është transferuar përkohësisht në detyrën “Përgjegjëse” e Sektorit të Shërbimit Social.
 - Me Urdhërin nr.187/1, datë 27.09.2017 të Kryetarit të Bashkisë dhe me Vendimin nr.22/1, datë 27.09.2017 është transferuar në detyrën “Specialiste e Marrëdhënieve me Publikun” në Njësinë Administrative Golem.
 - Me Urdhërin nr.117, datë 11.05.2018 është larguar nga detyra.

⁵ Neni 48 i tij.

⁶ VKM nr.125, datë 17.02.2016 “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”

Adresa: Rruga e Durrësit, Kodi postar 1001, (Ish-Ministria e Mjedisit), Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

transferuar pikërisht këtu, pasi prezumohet se ajo mund t'i përgjigjet më me efikasitet dhe efektivitet nevojave në këtë institucion. Në të dyja rastet e transferimit, nëpërmjet Njesisë Përgjegjëse për Burimet Njerëzore, i është kërkuar të japë mendimin e saj me shkrim për transferimin, por ajo në asnjë rast nuk i ka kundërshtuar këto transferime.

Kategoria e pagës për të dyja këto pozicione pune nuk ka patur ndryshim, pasi në të dyja rastet ka qenë III B.

Ndërsa, lidhur me procedurën e ndjekur për largimin e saj nga puna, Bashkia Kavajë ka parashtruar se: *“Gjatë kohës së punës, shumë shpesh znj.L nuk është gjendur në vendin e saj të punës pa pasur një arsye të ligjshme dhe pa njoftuar zyrtarët kompetentë të Bashkisë. Nga ana e grupit të punës të ngritur për monitorimin e pranisë së punonjësve, janë mbajtur procesverbalët përkatës mbi verifikimin e prezencës së punonjësve. Nga ana e Bashkisë së Kavajës janë administruar shumë procesverbalë të tillë, të dërguar nga Njësia Administrative Golem, mbi mungesën në punë të K. L.*

Nisur nga ky fakt, Komisioni Disiplinor i Bashkisë Kavajë, ka filluar procedimin disiplinor dhe ka kryer njoftimin për datën e zhvillimit të seancës dëgjimore ndaj K. L. Ankuesja është njohur me aktet mbi të cilat është iniciuar procedimi disiplinor ndaj saj dhe i është dhënë mundësia të parashtronte pretendimet e saj. Në përfundim të kësaj procedure, Komisioni Disiplinor me Vendimin nr.16, datë 27.04.2018 ka vendosur largimin nga shërbimi civil për ish-punonjësen K. L”.

Bashkia Kavajë ka theksuar faktin se, procedura e ndjekur prej tyre për largimin nga detyra të ankuses, është bërë në përputhje me parashikimet ligjore. Bashkia Kavajë ka informuar Komisionerin se, gjatë periudhës Gusht 2017-Dhjetor 2017, në një strukturë me 587 punonjës janë kryer 42 transferime për nevoja të institucionit.

Sa i takon informacionit nëse në vend të ankuses është emëruar një punonjës/e tjetër, Bashkia ka informuar Komisionerin se, në pozicionin “Specialist i Marrëdhënieve me Publikun” në Njësinë Administrative Golem, është emëruar përkohësisht deri në plotësimin e këtij vendi, znj.A.K, në përputhje me procedurën e parashikuar në Ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, e cila ka qëndruar në detyrë deri në datën 16.04.2019. Aktualisht ky pozicion është ende vakant.

Po ashtu, Bashkia Kavajë ka informuar se ankuesja nuk e ka pretenduar në asnjë moment (deri në momentin e ankesës pranë KMD-së) faktin se po diskriminohet; as pranë institucionit të Bashkisë dhe as gjyqësisht.

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr.10 221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës së K. L, Komisioneri me datë 23.08.2019⁷ realizoi një seancë dëgjimore me palët në proces.

⁷ Referuar “Njoftimit për seancësdëgjimore” me nr.705/4 prot., datë 31.07.2019, të KMD-së.

Adresa: Rruga e Durrësit, Kodi postar 1001, (Ish-Ministria e Mjedisit), Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

Në seancën e njoftuar nga KMD paraprakisht, nuk morën pjesë asnjëra nga palët, pasi njoftuan përmes e-mailit se parashtrimet dhe dokumentacionin e kërkuar nga KMD-ja do ta dërgonin në rrugë postare, në vijim.

Nëpërmjet shkresës me nr.2526/2 prot., datë 04.09.2019, në vijim të detyrave të lëna gjatë seancës dëgjimore, Bashkia Kavajë ka dërguar pranë KMD-së dokumentacionin e kërkuar.

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

A. Lidhur me trajtimin e paligjshëm, të pretenduar nga subjekti ankues.

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 saj për trajtim të paligjshëm dhe diskriminues.

Kodi i Procedurës Administrative⁸, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Bashkisë Kavajë, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të paligjshme, 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”.*

⁸Kështu, 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”.*

Adresa: Rruga e Durrësit, Kodi postar 1001, (Ish-Ministria e Mjedisit), Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

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.

Nga sa verifikohet nga këqyrja e dokumentacionit të subjektit ankues, konstatohet se, K. L ka qenë punonjëse e Bashkisë për periudhën 2011-2018 dhe ka mbajtur pozicionet e mëposhtme të punës:

- Me Urdhërin nr.28, datë 29.07.2011, ka filluar punë si “Punonjëse Biblioteke”.
- Me Urdhërin nr.115, datë 03.10.2011, është transferuar në detyrën “Inspektore e Marrëdhënieve me Publikun”.
- Me Urdhërin nr.65, datë 10.04.2012 është transferuar në detyrën “Përgjegjëse e Sektorit të Marrëdhënieve me Publikun”.
- Me Urdhërin nr.95, datë 12.06.2015 është pezulluar nga detyra.
- Me Urdhërin nr.95/1, datë 12.06.2015 është shfuqizuar pezullimi nga detyra.
- Me Urdhërin nr.187, datë 03.08.2017 të Kryetarit të Bashkisë dhe me Vendimin nr.22, datë 03.08.2017 të Njësisë Përgjegjëse për Burimet Njerëzore, është transferuar përkohësisht në detyrën “Përgjegjëse” e Sektorit të Shërbimit Social.
- Me Urdhërin nr.187/1, datë 27.09.2017 të Kryetarit të Bashkisë dhe me Vendimin nr.22/1, datë 27.09.2017 është transferuar në detyrën “Specialiste e Marrëdhënieve me Publikun” në Njësinë Administrative Golem.
- Me Urdhërin nr.117, datë 11.05.2018 është larguar nga detyra.

Nga sa shihet më lart, ankuesja është transferuar disa herë duke u emëruar në pozicione të ndryshme pune, që nga lidhja e marrëdhënieve të punës me Bashkinë Kavajë.

a) Lidhur me pretendimin e znj.L se është diskriminuar për sa i takon transferimeve të here pas herëshme të saj, Komisioneri vlerëson se ky pretendim i saj nuk mund t’i nënshtrohet procedurës hetimore pasi:

- Transferimi i fundit i ankueses është bërë me datë 27.09.2017, ndërsa ankesa është regjistruar pranë KMD-së me datë 16.05.2019, gati rreth dy vite pasi ka ndodhur procesi i transferimit, pra më vonë se një vit nga marrja dijeni.

Për sa më sipër, referuar nenit 33, pika 4, germa dh), të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i cili citon se *“Ankesa nuk pranohet nëse paraqitet më vonë se tre vjet nga*

ndodhja e diskriminimit ose një vit nga marrja dijani nga i dëmtuari, për këtë fakt”, pretendimi i ankueses lidhur me transferimin e saj, nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

Pra, konkludojmë së janë tejkaluar afatet ligjore të përcaktuara nga ligji nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, për pranimin e kësaj pjesë të ankesës pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

- Nga ana tjetër, ankuesja nuk ka depozituar asnjë akt shkresor, bazuar në të cilin ajo të ketë kundërshtuar këtë transferim, në mënyrë që Komisioneri të krijojë bindjen se ajo nuk ka qenë dakord më të, përkundrazi duket se e ka pranuar në heshtje atë, pasi ka qenë në detyrë deri në momentin e largimit të saj nga puna.

b) Lidhur me momentin e largimit të ankueses nga puna dhe procedurës së ndjekur nga ana e Bashkisë Kavajë, Komisioneri vëren se:

Subjekti ankues ka qenë në marrëdhënie pune me Bashkinë Kavajë për periudhën 2011-2018. Deri në momentin e largimit nga puna, ankuesja ka mbajtur pozicionin e Specialistes së Marrëdhënieve me Publikun, pranë Njesisë Administrative Golem. Me Vendimin nr.16, datë 27.04.2018, Komisioni Disiplinor i ngritur pranë Bashkisë Kavajë ka vendosur lirim të znj.Ligeja nga Shërbimi Civil.

Në vijim të këtij Vendimi, me Urdhërin nr.117, datë 11.05.2018 Bashkia Kavajë ka urdhëruar largimin e ankueses nga detyra me motivacionin “Për mosrespektim të orarit të punës”.

Në vlerësim të tërësisë së dokumentacionit të administruar dhe legjislacionit përkatës, Komisioneri konstaton se, procedimi disiplinor ndaj ankueses është bërë në shkelje flagrante të procedurës së përcaktuar në aktet ligjore dhe nënligjore që rregullojnë statusin e nëpunësit civil, lidhur me krijimin e Komisionit Disiplinor, përbërjen e tij, si dhe procedurën e ndjekur nga ky Komision për dhënien e masës disiplinore “Largim nga Shërbimi Civil” për ankuesen, gjë që e bën atë një akt të paligjshëm.

Kështu, shkeljet e konstatuara në zbatimin e procedurës të procedimit disiplinor ndaj ankueses, kanë të bëjnë me:

- **Së pari, përbërjen e Komisionit Disiplinor, të ngritur pranë Bashkisë Kavajë.**

Nëpërmjet Urdhrit nr.246/11 prot., datë 18.04.2018, Kryetari i Bashkisë Kavajë ka urdhëruar ngritjen e KD për shqyrtimin e relacioneve dhe kërkesave të dërguara nga Administratori i Njesisë Administrative Golem, për zhvillimin e procedimit disiplinor ndaj ankueses. KD përbëhet nga: z.A. M, znj.F. K, z.M. Sh, znj.L. T dhe z.S. S. Nëpërmjet aktit shkresor të nxjerrë nga ky komision, konkretisht Vendimit nr.16, datë 27.04.2018 rezulton se z.A. M është në cilësinë e kryetarit të këtij Komisioni, pozicion i cili nuk gjen pasqyrim në asnjë akt tjetër shkresor përveçse

në këtë vendim. I njëjti konstatim vlen edhe për pozicionet që mbajnë anëtarët e tjerë të Komisionit.

VKM nr.115, datë 05.03.2014 “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor (KD) në Shërbimin Civil”, në Kreun I, pika 3 të tij ka përcaktuar përbërjen e KD, specifikisht si më poshtë cituar:

“Për institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet, KD përbëhet nga 5 (pesë) anëtarë dhe ka në përbërje:

- a) Nëpunësin më të lartë civil në atë institucion;*
- b) Eprorin direkt të nëpunëit civil për të cilin ka nisur ecuria disiplinore;*
- c) Drejtuesin e njësisë përgjegjëse në atë institucion;*
- d) Nëpunësin më të vjetër civil të institucioit ku punon nëpunësi civil për të cilin ka nisur ecuria disiplinore;*
- e) Nëpunësin më të vjetër civil të njësisë ku punon nëpunësi për të cilin ka nisur ecuria disiplinore”.*

Referuar përcaktimeve sipër cituar, nga këqyrja e akteve të dosjes së ankuese, rezulton se është shkelur në mënyrë flagrante germa b) e kësaj VKM-je, pasi KD e ngritur pranë Bashkisë Kavajë nuk ka në përbërjen e tij eprorin direkt të nëpunësit civil për të cilin ka nisur ecuria disiplinore; gjë që ka cënuar rëndë procedurën administrative në fjalë dhe për pasojë edhe vendimmarrjen e Komisionit. Rezultoni e provuar se, eprori direkt i ankueses ka qenë Administratori i Njësisë Administrative Golem, z.R. M, i cili nuk ka qenë pjesë përbërëse e KD.

Lidhur me sa mësipër, jo pa qëllim është përcaktuar nga aktet ligjore dhe nënligjore në fuqi, fakti që, duhet të jetë eprori direkt personi që duhet të nisë procedimin disiplinor, duke përcaktuar në mënyrë të detajuar shkeljet dhe natyrën e tyre; si dhe duke përcaktuar llojin e masës disiplinore që do të aplikohet ndaj nëpunësit civil, njëherësh duke qenë edhe pjesë përbërëse e KD-së, pasi prezumohet se eprori direkt është personi që njeh më mirë nëpunësin civil në ambjentin e punës, di ecurinë dhe rezultatet e tij në punë.

Legjislacioni për nëpunësin civil, ka përcaktuar si detyrim për fillimin e ecurisë disiplinore, qënien e eprorit direkt të nëpunëit civil, gjatë procedimit të tij administrativ, në cilësinë e anëtarit të Komisionit Disiplinor.

Në këto rrethana, eprori direkt mund të ndihmojë më shumë se kushdo tjetër Komisionin në vlerësimin objektiv të shkeljes së kryer nga nëpunësi civil, në kategorizimin e saktë të saj dhe sanksionin që duhet të ndërmerret ndaj këtij nëpunësi.

- **Së dyti, mosprezencën e njërit nga anëtarët e KD në Komision dhe mosrespektimin e procedurës lidhur me këtë fakt.**

Udhëzimi nr.1, datë 02.04.2014 i Departamentit të Administratës Publike (DAP) “Për elementët kryesorë proceduralë dhe material të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”, ka

përcaktuar se, kryetari i KD, ka tagrin e verifikimit të pranisë së anëtarëve të KD-së, dhe kur është rasti dhe të shkaqeve të mosparaqitjes së tyre. Po këtu parashikohet se, kur këto shkaqe janë të bazuara, shtyn mbledhjen për një datë tjetër sa më të afërt. Në rast se dhe në mbledhjen e dytë ka mungesa të anëtarëve të KD-së, por janë të pranishëm më tepër se gjysma e tyre, deklarohet zhvillimin e mbledhjes së KD-së.

Në kontekst të sa më sipër, referuar Vendimit të KD me datë 27.04.2018, rezultoi se, në ditën e zhvillimit të seancës, me datë 27.04.2018, mungonte anëtari i këtij Komisioni, z.S. S. Pra, nga sa shihet, Komisioni është mbledhur në mungesë të një anëtari të tij. Lidhur me këtë fakt, nga dokumentacioni provues në dosje, rezulton se nga ana e Kryetarit të Komisionit, ndryshe nga sa ka përcaktuar udhëzimi sipërcituar, nuk është cituar as vlerësuar shkaku i mungesës së këtij anëtari dhe për më tepër nuk është shtyrë mbledhja për një datë të dytë, me qëllim që atij t'i jepej mundësia për t'u paraqitur.

Komisioneri, konstaton se po ashtu, procesverbali i mbajtur në këtë mbledhje, ka mangësi të theksuara të anës formale, gjë që shton dyshimet lidhur me përbërjen e këtij Komisioni në momentin kur është mbledhur dhe ka realizuar vendimmarrjen si dhe seriozitetin dhe legjitimitetin e tij: procesverbali nuk ka datën e përpilimit, numrin e protokollit, kohën e mbajtjes së tij dhe mungesë të firmave të të gjithë anëtarëve të tij.

- **Së treti, mosrespektimin e dispozitave urdhëruese për mbrojtjen e të drejtave të nëpunësit civil, lidhur me respektimin e afatit të shqyrtimit të shkeljes së komunikuar ankueses, nga ana e KD.**

Nëpërmjet shkresës me nr.246/12 prot., datë 25.04.2018, Bashkia Kavajë ka njoftuar ankuesen se ndaj saj ka nisur procedimi disiplinor për braktisje të punës dhe mungesa të pajustificuara për më shumë se 7 (shtatë) ditë. Nga ana e Bashkisë Kavajë ka qëndrim kontradiktor lidhur me komunikimin e afatit të njoftimit të ecurisë disiplinore të ankueses dhe kohës së lënë në dispozicion për përgatitjen e shpjegimeve të saj. Kështu, me datë 25.04.2018, ankueses i është komunikuar se procedimi disiplinor kundër saj do të shqyrtohet në datën 27.04.2018, duke i bërë njëherësh me dije se ajo ka të drejtë për të paraqitur shpjegime me shkrim rreth shkeljes, brenda 5 (pesë) ditëve nga marrja e njoftimit. Rezultoi e provuar se shqyrtimi i procedimit disiplinor është kryer nga KD në datën 27.04.2018, pra duke i lënë realisht ankueses vetëm një ditë kohë për përgatitjen e kundërshtimeve të saj.

Lidhur me sa mësipër, Komisioneri vlerëson se se kjo është një shkelje e rëndë procedurale nga ana e KD, në ushtrim të detyrës së tij.

VKM nr.115, datë 05.03.2014 “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor (KD) në Shërbimin Civil”, në gjurmën ç), pika 13 e tij, ka përcaktuar se:

“Në rastin e marrjes së dijeni për një shkelje disiplinore, organi disiplinor fillon ecurinë disiplinore dhe njofton, me shkrim, nëpunësin përkatës, për datën kur do të shqyrtohet shkelja e pretenduar.

Kjo datë nuk mund të caktohet më shpejt se 4 (katër) ditë dhe jo më vonë se 16 (gjashtëmbëdhjetë) ditë nga marrja e njoftimit nga nëpunësi”.

Për sa më lart, Komisioneri konstaton se, KD ka shkelur në mënyrë flagrante afatet proceduriale të përcaktuara në VKM-në respektive. Përcaktimet e këtyre afateve kohore janë bërë me qëllim dhënien e mundësisë dhe garancisë ligjore për nëpunësin civil, në mënyrë që ai të përgatisë efektivisht mbrojtjen e tij rreth procedimit disiplinor, i cili për më tepër, mund të përfundojë edhe me masën ekstreme, siç dhe ka ndodhur në rastin në shqyrtim, me largim nga Shërbimi Civil.

Në këtë kontekst, nëpunësit civil, K. L, nga ana e Bashkisë Kavajë, duhet t’i ishin siguruar të gjitha garancitë ligjore të parashikuara nga kuadri ligjor në fuqi, në mënyrë që ajo si nëpunëse civile të kishte mundësi reale për t’u mbrojtur efektivisht, me qëllim që masa disiplinore e dhënë ndaj saj të mund të shqyrtohej në respektim të plotë të procedurës disiplinore.

Referuar barrës së proves sikurse është cituar dhe më lart në vendim, Bashkia Kavajë, si subjekt nga i cili është pretenduar diskriminimi, duhet të provonte se ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të paligjshme, 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 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*

Në konkluzion të sa mësipër, Komisioneri vlerëson se, e gjithë procedura e ndjekur nga ana e KD, Bashkia Kavajë lidhur me ecurinë disiplinore ndaj ankueses është në kundërshtim flagrant me dispozitat urdhëruese të kuadrit ligjor dhe nënligjor që rregullon marrëdhënien juridike të nëpunësit civil, gjë që e bën vendimmarrjen e tyre të paligjshme.

Në nenin 7, pika 1, të ligjit nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, parashikohet: “*Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i 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*”.

Adresa: Rruga e Durrësit, Kodi postar 1001, (Ish-Ministria e Mjedisit), Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

Nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, ankuesja në referencë të nenit 7, pika 1, të Ligjit nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është ekspozuar haptazi para një trajtimi të paligjshëm nga ana e Bashkisë Kavajë.

2. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2⁹, të ligjit nr. 10 221, date 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 perfshihet 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 “*bindjet politike*” janë shkak për të cilin ligji nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, ofron mbrojtje.

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”.

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

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 cdo forme sjelljeje që nxit diskriminim.”

Subjekti ankues, nëpërmjet Vërtetimit të lëshuar nga Kryetarja e Forumit të Gruas Socialiste Kavajë, me datë 15.05.2019. ka provuar anëtarësinë dhe angazhimin e saj politik pranë këtij Forumi. Në Vërtetimin lëshuar nga ky Forum, citohet se K. L është aktive në detyrat e ngarkuara dhe ka një performancë të shkëlqyer në jetën politike, nga viti 2012 e aktualisht.

Kryetar i Bashkisë Kavajë për periudhën 21.07.2017 deri më datë 30.07.2019 ishte z.Isa Sakja, i propozuar nga subjekti politik Partia Demokratike. Ankuesja është larguar nga detyra, me datë 11.05.2018, me urdhër të Kryetarit, z.Sakja.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar, në nenin 80, pika 3, e tij ka përcaktuar se: *“Faktet tashmë të njohura për autoritetin publik ose faktet e njohura botërisht dhe faktet e prezumuara nga ligji nuk kanë nevojë për prova të mëtejshme”*.

Në kontekst të sa më sipër, ankuesja ka provuar se ka bindje politike të ndryshme nga Kryetari i Bashkisë Kavajë, që ishte në detyrë në momentin e largimit të saj nga puna.

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

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme për trajtimin ndryshe të evidentuar.

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të paligjshëm përse i takon largimit të saj nga Shërbimi Civil.

Nga ana e Bashkisë Kavajë nuk u sollën prova dhe argumenta bindës që të mund të provonin apo përligjinin faktin se procedura e ndjekur për largimin e ankueses nga Shërbimi Civil, ishte bërë në respektim të kuadrit ligjor në fuqi, i cili rregullon marrëdhëniet e punës për nëpunësit civil.

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 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.¹⁰

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 anëtarësimin 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 14 i Konventës (KEDNJ).

Karta Sociale Europiane¹¹ 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.*”

Në vijim, në nenin 1 të Kartës sanksionohet e drejta për punë dhe në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: “*Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Karte do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër.*”

¹⁰ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49

¹¹ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

Adresa: Rruga e Durrësit, Kodi postar 1001, (Ish-Ministria e Mjedisit), Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar, në nenin 17 të tij, ka parashikuar se: *“Organi publik ushtron veprimtarinë e tij në përputhje me parimin e barazisë. Organi publik, gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij, shmang çdo diskriminim për shkak të gjinisë, racës, ngjyrës, etnisë, shtetësisë, gjuhës, identitetit gjinor, orientimit seksual, bindjeve politike, fetare ose filozofike, gjendjes ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzënisë, përkatësisë prindërore, përgjegjësisë prindërore, moshës, gjendjes familjare ose martesore, gjendjes civile, vendbanimit, gjendjes shëndetësore, predispozicioneve gjenetike, aftësisë së kufizuar, përkatësisë në një grup të veçantë ose për çdo shkak tjetër”*.

Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, në nenin 41, pikën 1, të tij parashikon se: *“Nëpunësi civil ka të drejtën të informohet për fillimin e çdo procedimi administrativ dhe për çdo vendim përfundimtar që ka të bëjë me marrëdhëniet e tij të shërbimit civil”*.

Po ashtu, neni 59, pika 7 e po këtij ligji, sanksionojnë se: “...procedimi administrativ disiplinor garanton të drejtën e nëpunësit për t’u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit, per t’u informuar lidhur me shkeljen faktike të pretenduar dhe provat për kryerjen e saj, të drejtën për t’u dëgjuar, për të paraqitur prova, për mbrojtje juridike dhe të drejtën për t’u asistuar, si dhe të drejtën për t’u ankuar ndaj vendimit përfundimtar”.

E njëjta frymë përshkon dhe aktet nënligjore në zbatim të këtij ligji: VKM nr. nr.115, datë 05.03.2014 “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor (KD) në Shërbimin Civil” dhe Udhëzimin nr.1, datë 02.04.2014 i Departamentit të Administratës Publike (DAP) “Për elementët kryesorë proceduralë dhe material të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”.

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.

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”*.

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”.

Në kushtet kur, nga ana e Bashkisë Kavajë nuk u arrit të provohej që vendimmarrja e saj lidhur me masën disiplinore të largimit nga Shërbimi Civil të ankueses, është e drejtë dhe e bazuar në ligj, 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 paligjshëm, nga ana e Bashkisë Kavajë, pikërisht për shkakun e pretenduar prej saj.

- Në formularin e ankesës K. L ka kërkuar dëmshpërblim dhe jo rikthim në vendin e punës.

Lidhur me këtë kërkesë të ankueses, Komisioneri për mbrojtjen nga Diskriminimi, në kompetencat që i jep Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi nuk ka tagër për të dhënë dëmshpërblim, por neni 34, pika 1, e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, përcakton se: *“Çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim për një nga shkaqet e përmendura në nenin 1, të këtij ligji, mund të paraqesin kërkesëpadi përpara gjykatës kompetente sipas përcaktimeve të Kodit të Procedurës Civile për dëmshpërblim sipas ligjit ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzimi përpara organeve kompetente për ndjekje penale”.*

Neni 37, pika 1 e këtij ligji, parashikon se: *“Vendimi i Gjykatës cakton dëmshpërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit”.*

Po kështu, neni 38 i po këtij ligji përcakton se: *“Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme”.*

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 18 dhe 54/1 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, nenin 17, të Kodit të Procedurës Administrative, 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 subjektit ankues, K. L, për shkak të “bindjeve politike”, nga ana e Bashkisë Kavajë.
2. Kundër këtij Vendimi lejohet ankim, brenda afateve ligjore, pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Fusha: Punësim

Shkaku: Bindjet politike