



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 517 Prot.

Tiranë, më 15 / 04 / 2020

V E N D I M

Nr. 35, Datë 15 / 04 / 2020

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 132, datë 16.10.2019, të bërë nga H.B kundër Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Mallakastër sh.a, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “bindjes politike¹”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna² në formularin e ankesës, H.B në mes të tjerash informon se: “Në datë 01.11.2018 ka filluar punë në pozicionin si Përgjegjëse e Task-Force pranë Shoqërisë Ujësjetllës-Kanalizime Mallakastër sh.a. Me emërimin e administratorit të ri të shoqërisë, në datë 11.09.2019, filluan përsëri persekutimet ndaj saj dhe bashkëshortit të saj, të cilët në datë 30.10.2018, i kishin larguar nga puna nga Shoqëria Albpetrol sh.a. Sapo filloi punë administratori i ri, i është drejtuar duke i thënë: “Hë rrini deri në 1 tetor e pastaj në shtëpi do ikni”. Këto presione vazhdonin përditë. Arsyeja e të gjitha këtyre presioneve ishte për shkak të bindjes politike dhe si ish të përndjekur politikë³. Një shkak tjetër i largimit të saj nga puna ka qenë dhe fakti i kryerjes së detyrës së ngarkuar nga administratori i ri për të njoftuar debitorët të cilët nuk kishin kryer pagesat. Një nga këto njoftime si debitor ishte dhe për E.B që është vëllai i

¹ Referuar librezës së anëtarësisë nr. 109019, datë 18.11.2004, dhe shkresës nr.35, datë 17.12.2009 të Partisë Demokratike të Shqipërisë, dega Mallakastër, H.B është anëtare e subjektit politik: Partia Demokratike e Shqipërisë.

² Referuar dhe procesverbalit të mbajtur në datë 22.10.2019 në mjediset e KMD-s.

³ Referuar Vendimit nr. 667, datë 16.04.2008 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, V.B (bashkëshorti i H.B) është nipi dhe trashëgimtari i të ndjerit Xh.B që ishte, ish i përndjekur politikë.

deputetit të Partisë Socialiste, I.B. E.B është njëkohësisht dhe Kryetar i Bordit të Ujësjetës. Ankuesja informon se, që nga dita e shpërndarjes së njoftimit për I.B (datë 16.09.2019) dhe deri në momentin e daljes së vendimit të largimit të saj nga puna, ka pasur presione, saqë shantazhonin dhe kolegët e saj, për të dhënë deklarata të rreme kundër saj. Një nga punonjësit ishte B.B, i cili ka lëshuar një informacion kundër ankueses, pa pasur asnjë kompetencë varësie ndaj saj, pasi ankuesja varej drejtëpërdrejtë nga administratori. Gjatë kryerjes së detyrës së shpërndarjes së njoftimeve, administratori në çdo orë pyeste kolegun e saj, “Ku është H.B? A ka qënë me ju”. Ankuesja shprehet se administratori e kontrollonte në çdo orë, nëse ishte në punë apo jo, për të gjetur arsye për ta larguar. Ankuesja deklaroi⁴ se që nga emërimi në detyrë i administratorit të ri, në datë 11.09.2019, asaj nuk i është kërkuar që të raportojë për detyrat e kryera dhe nuk ka pasur asnjëherë vërejtje apo vlerësime pune negative nga eprorët”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin në vendin e punës.

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

Në nenin 1 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, 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, 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-së⁵, 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 këto shkaqe.

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. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

⁴ Referuar procesverbalit të mbajtur nga inspektori i çështjes dhe ankuesja në mjediset e KMD-së, në datë 22.10.2019.

⁵ Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32/2 dhe 33 të Ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

Pas analizimit paraprak të ankesës nr. 132, datë 16.10.2019 të H.B u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Në këto kushte, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 1580/1, datë 24.10.2019, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga, Shoqëria Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër sh.a për ankesën e bërë nga H.B si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
 - Kopje të plotë të emërimit të H.B në Shoqërinë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër dhe kopje të kontratës së punës.
 - Kopje të procedurës së ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, si dhe parashtrimet lidhur me shkakun e zgjidhjes së kontratës me H.B (fakte dhe prova).
 - Informacion për punonjës të tjerë që i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për arsye të performancës së dobët dhe moseficiencë në vendin e punës, që nga data 01.01.2019 deri në datë 07.10.2019.
 - Informacion dhe kopje të procedurës së emërimit të zëvendësueses/it, nëse ka.
 - Kopje të emërimit të administratorit të Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër.
 - Kopje të strukturës dhe organikës së Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër.
 - Kopje të Rregullores së Brendshme të Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër.
 - Kopje të përshkrimit dhe vlerësimit të punës të H.B.

Me shkresën nr. 514/1, datë 31.10.2019, Shoqëria Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër sh.a, në mes të tjerash informoi se: *“Në procedurën e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me H.B nuk është bërë asnjë lloj diskriminimi, por janë zbatuar të gjitha dispozitat ligjore të parashikuara në Kodin e Punës, lidhur me njoftimin dhe afatet. H.B nuk ka realizuar asnjë prej detyrave të parashikuara në rregulloren e brendshme të shoqërisë. Referuar rregullores së brendshme, Përgjegjësja e Task Forcës ka varësi direkt nga Drejtori i Departamentit të Shitjes dhe jo nga Administratori, siç pretendon ankuesja. Pranë Departamentit të Shitjes të përfaqësuar nga Drejtori, B.B nuk është paraqitur asnjë informacion/relacion apo dokumente të tjera për punën e kryer nga H.B. Në bazë të relacioneve të Drejtorit të Shitjes janë ndërmarrë procedurat për zgjidhjen e kontratës së punës me H.B për shkak të performancës së dobët dhe moseficiencës në vendin e punës. Deri më tani nuk ka punonjës të tjerë që i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për arsye të performacës së dobët dhe moseficiencë në vendin e punës. Në pozicionin e Përgjegjësit të Task Forcës, nuk është emëruar ndonjë person tjetër, për arsye se vendi i punës*

nuk ka patur eficiencë dhe në riorganizimin e strukturës organike për vitin 2020, ai vend pune do të mbyllet”.

Në përgjigje të shkresës së Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër sh.a, H.B në datë 11.11.2019 në mes të tjerash ka deklaruar⁶ se: *“Që nga momenti i emërimit të administratorit të ri nuk i është kërkuar asnjë shpjegim në lidhje me punën. Më përpara të gjitha detyrat e kryera i ka raportuar tek ish administratori dhe nuk ka patur ndonjë vërejtje nga administratori nga i cili varej ajo dhe gjithë kolegët e saj”.*

- Mbështetur në nenin 33/8, të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës nr. 132, datë 16.10.2019, Komisioneri me shkresën nr. 1580/3, datë 12.12.2019 njoftoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 23.12.2019, duke kërkuar shpjegime dhe kopje të dokumenteve si më poshtë:
 - Kopje të masave disiplinore të dhëna ndaj subjektit ankues, nëse ka.
 - Kopje të vlerësimit të punës për punonjësen H.B.
 - Kopje të emërimit/eve për pozicionin, Drejtor i Departamentit të Shitjes nga data 01.01.2019 deri në datë 30.09.2019.
 - Kopje të analizës mujore dhe 3 mujore, për periudhën nga data 01.01.2019 deri në datë 30.09.2019 të realizuar nga Departamenti i Shitjes.
 - Kopje të rregullores për dhënien e masave disiplinore.
 - Subjekti ankues të dorëzojë kopje të raporteve për realizimin e detyrave të ngarkuara nga drejtuesi i Departamentit të Shitjes për periudhën e tremujorit të tretë të vitit 2019.

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: subjektit ankues, H.B dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësues me autorizim⁷ E.M të Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër sh.a.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, seanca dëgjimore u regjistrua audio dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

Gjatë seancës dëgjimore, palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në. Gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore përfaqësuesja e UK Mallakastër deklaroi se punonjësja H.B nuk ka pasur masa disiplinore dhe vlerësim pune si dhe se nuk i janë vënë në dispozicion kopje të analizave javore/mujore të punës të Departamentit të Shitjes. Përfaqësuesja e UK Mallakastër në përfundim të seancës dëgjimore dorëzoi vetëm dokumentin e emërimit të B.B në pozicionin e Drejtorit të Departamentit të Shitjes.

⁶ Referuar procesverbalit datë 11.11.2019 të mbajtur në mjediset e Zyrës Rajonale të KMD-së, Fier.

⁷ Me shkresën, nr. 514/3, datë 23.12.2019.

Në përfundim të seancës dëgjimore nga ana e Komisionerit, u kërkua që Shoqëria Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër sh.a të vinte në dispozicion të Komisionerit, informacionin dhe dokumentacionin si më poshtë:

- Kopje të dokumentit për analizën javore/mujore/3mujore të realizuar nga Drejtoria e Shitjes, lidhur me analizën e detyrave të realizuara nga H.B.
- Kopje të relacioneve të punës të bërë nga Drejtori i Drejtorisë së Shitjes për periudhën në shqyrtim, lidhur me detyrat e realizuara nga H.B.
- Kopje të komunikimit shkresor ose elektronik mes Drejtorit dhe Përgjegjëses së Task forcës për detyrat e ngarkuara dhe realizimin e tyre.
- Kopje të detyrave të ngarkuara nga Drejtori, B.B për H.B nga data e emërimit të tij në detyrë (datë 16.08.2019).
- Kopje të një dokumenti në të cilën parashikohen dhënia e masave disiplinore.
- Shpjegime të pasojave të ardhura Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime për arsye të performancës së dobët dhe mos eficiencës në vendin e punës të punonjës H.B.

Në vijim të procedurës dhe kërkesave të lëna gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore, Shoqëria Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër sh.a me shkresën nr. 32, datë 20.01.2020 ka dërguar kopje model të një kontrate individuale pune si dhe ka informuar se, paraqitja e dokumenteve nga ankuesja nuk kanë vlerë juridike pasi disponohen vetëm nga pala ankuese dhe në Departamentin e Shitjes apo në arkivin e shoqërisë nuk gjenden asnjë nga ato dokumente (monitorime të realizuara gjatë periudhës 27.06.2019 deri më datë 11.09.2019 të firmosura dhe vulosura nga Përgjegjësjja e Task-Forcës, H.B).

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

A. Lidhur me trajtimin disfavorizues dhe të pabarabartë.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka marrë në shqyrtim pretendimet e ankueses për trajtimin diskriminues në procedurën e ndjekur për largimin e saj nga puna, për shkak të bindjes politike.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, në nenin 3/1, parashikon se: *“Diskriminim” është çdo dallim, përrjashtim, 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 padrejtë dhe diskriminues.

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”.

Bazuar në provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit administrativ të ankesës, rezultoi se:

H.B me Urdhërin e Brendshëm nr. 81, datë 31.10.2018 është emëruar në detyrën si Përgjegjëse e Task-Forcës, pranë Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër.

Në zgjedhjet vendore të datës 30.06.2019, Kryetar i Bashkisë Mallakastër u zgjodh Q.I, mbështetur nga subjekti politik, Partia Socialiste e Shqipërisë. Me Vendimin nr. 06, datë 11.09.2019 të Asamblesë së Përgjithshme të Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër, G.N është emëruar në detyrën si Administrator i Shoqërisë. Me shkresën nr. 463, datë 30.09.2019 të Administratorit të Shoqërisë, është bërë njoftimi i H.B për fillimin e procedurës për zgjidhjen e kontratës individuale të punës, bazuar në relacionin datë 26.09.2019 të paraqitur nga Drejtori i Drejtorisë së Shitjes⁸ në lidhje me funksionimin dhe realizimin e rezultateve në kryerjen e punës së Task –Forcës në të cilën rezultoi se performanca dhe eficaenca në punë e H.B është shumë e dobët gati mos ekzistente.

Me Vendimin nr. 02, datë 07.10.2019 “Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe financiare” është njoftuar H.B për zgjidhjen e kontratës individuale të punës për arsye të performancës së dobët dhe moseficientës të vendit të punës.

Në nenin 47 të Rregullores së Brendshme⁹ të Shoqërisë Ujësjiellës-kanalizime Mallakastër, është përcaktuar se Drejtori i Shitjes ka në varësi direkte, Task-Forcën si dhe janë përcaktuar kompetencat e Drejtorit të Shitjes, në të cilat në pikën 1 dhe 5 përcaktohet se: 1. Drejtori i shitjes organizon dhe ndjek sistematikisht dhe me përgjegjësi ligjore tërë aktivitetin e Degës së Shitjes, si dhe: 5. Bën analizën javore/mujore/3mujore/vjetore dhe periodike të të gjithë aktivitetit të degës së shitjes dhe e pasqyron atë tek Drejtori i Përgjithshëm i Shoqërisë.

Detyrat e Task-Forcës janë të parashikuara në nenin 51 të rregullores së sipërcituar. Ndër detyrat kryesore janë: - Kontrolli dhe monitorimi i kontratave familjare dhe jofamiljare. - Ndjekja e pikë lidhjeve. - Ndjekja dhe arkëtimi i debive. - Monitorimi i ndërhyrjeve të paligjshme. - Konstatimin e ndërtimeve të objekteve mbi tubacionet e furnizimit me ujë dhe kanalizimeve. - Konstatimin e shpërdorimit të ujit të pijshëm, etj.

Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion nga Shoqëria Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër, rezultoi se nga ana e këtij institucioni për vlerësimin e performancës së punës së H.B, që nga data 01.01.2019, ekziston vetëm shkresa nr. 458/1, datë 26.09.2019 “Relacion mbi

⁸ Me Urdhërin nr. extra, datë 16.08.2019, B.B është emëruar në detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Shitjes.

⁹ Miratuar me Vendimin nr. 07, datë 31.07.2017 të Këshillit të Administrimit të Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër sh.a.

përmbushjen e detyrave të ngarkuara” të përgatitur nga Drejtori i Drejtorisë së Shitjes në të cilën është shprehur se nuk ka asnjë informacion apo dokument për punës e kryer në lidhje me: - Ndjekjen e kontratave të reja, - Ndjekjen e debive në qytet e fshat, - Monitorimin e ndërhyrjeve të paligjshme, - Propozimin për vendosjen e gjobave nga ana e Task-Forcës.

Bazuar në nenin 47 të Rregullores së Brendëshme, nga ana e Shoqërisë Ujësjetllës-Kanalizime Mallakastër duhet të ishin vënë në dispozicion të Komisionerit të paktën analizat javore dhe mujore të Drejtorisë së Shitjes në të cilat ankuesja ka qenë punonjëse.

Nga verifikimet e bëra në dokumentacionin e dërguar nga palët nuk rezulton se ndaj H.B të jetë marrë ndonjë masë disiplinore, apo të jetë konstatuar dëm për moskryerjen e detyrave nga ana e punëdhënësit, po ashtu nuk ka dhe vlerësime të performancës në punë. Gjithashtu, nga ana e Shoqërisë Ujësjetllës-Kanalizime Mallakastër nuk u vendos në dispozicion të Komisionerit, kopje të relacioneve të punës të bërë nga Drejtori i Drejtorisë së Shitjes, lidhur me detyrat e realizuara nga H.B, kopje të komunikimit shkresor ose elektronik mes Drejtorit dhe Përgjegjëses së Task forcës për detyrat e ngarkuara dhe realizimin e tyre dhe kopje të detyrave të ngarkuara nga Drejtori, B.B për H.B nga data e emërimit të tij në detyrë (datë 16.08.2019). Ndërsa nga ana e ankueses u vendos në dispozicion të Komisionerit kopje të dokumenteve të mbajtura nga H.B në lidhje me detyrat e kryera nga data 27.06.2019 deri në datë 11.09.2019.

Shoqëria Ujësjetllës-Kanalizime Mallakastër, nuk provoi, edhe pse iu kërkua që të faktonte komunikimin për detyrat e kryera nga ankuesja, pra cilat ishin punët të cilat ankuesja nuk kishte realizuar dhe arsyet e mosrealizimit. Ky fakt tregon se vlerësimi i performancës dhe eficiencës në punë për ankuesen nuk është bërë mbi baza objektive dhe si i tillë ai nuk mund të shërbejë për të marrë vendim objektiv për përfundimin e marrëdhënies së punës mes ankueses dhe Shoqërisë Ujësjetllës-Kanalizime Mallakastër.

Masat disiplinore për punonjësit e Shoqërisë Ujësjetllës-Kanalizime Mallakastër janë të parashikuara në kontratën individuale të punës. Kështu në pikën 7/1 të saj parashikohet: Konsiderohen shkelje disiplinore: shkeljet e disiplinës në punë, shkelje e etikës, dëmtimi i pasurisë dhe interesave të SHA UKM, refuzimi i pajustificuar për kryerjen e detyrave funksionale të dhëna nga eprori brenda kohës së punës dhe mungesa në punë pa shkaqe të arsyeshme. Në pikën 7/2 parashikohet: Për shkelje të disiplinës punëdhënësi i jep punëmarrësit një nga masat e mëposhtme: a) Vërejtje; b) Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna; c) Zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës. Ndërsa në pikën 7/4 parashikohet: Masat disiplinore jepen në përputhje me rëndësinë e shkeljes, mundësisht të shkallëzuara. Dhënia e shkallëzuar e masave nuk ruhet në rastet e shkeljes me faj të rëndë të punëmarrësit ose përsëritjes së shkeljes.

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. 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.

Referuar barrës së provës sikurse është cituar dhe më lart në vendim, Shoqëria Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër, si subjekt nga i cili është pretenduar diskriminimi, duhet të provonte se ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të paligjshme, për shkakun e pretenduar prej saj.

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 ana e Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se largimi i ankueses nga puna, nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër; të kishte ardhur për arsye të ligjshme apo të ishte i arsyeshëm dhe i justifikuar.

Komisioneri vlerëson se nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër nuk është vënë në dispozicion të Komisionerit asnjë provë për të faktuar se ndërprerja e marrëdhënieve të punës me H.B është bërë për shkak të moskryerjes së detyrave funksionale, pasi Shoqëria Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër dështoi për të dërguar pranë Komisionerit, kopje të detyrave të ngarkuara për Task-Forcën.

Komisioneri vlerëson se vendimmarrja e drejtuesit të Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër ka qenë e paarsyeshme dhe jo proporcionale pasi është bazuar vetëm në relacionin informues të Drejtorit të Drejtorisë së Shitjes dhe jo në një vlerësim objektiv të detyrave të realizuara nga punonjësja H.B. Shoqëria Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër nuk solli asnjë provë që të dëshmonte se kishte thirrur në takim punonjësen lidhur me realizimin e detyrave apo ti kishte tërhequr vëmendje për eficiencën në punë. Nëse Shoqëria Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër do kishte realizuar analizat javore apo mujore të punës nëpër drejtori do ishin vërejtur dhe mangësitë në realizimin e detyrave të Task-Forcës. Punonjësja H.B prej një periudhe prej 11 muajsh nuk kishte pasur asnjë vërejtje për detyrat e kryera, masë disiplinore apo mosraportim nga ana e drejtuesve të Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër.

Komisioneri vlerëson se, duke patur në vëmendje se njoftimi për largim nga puna i ankueses përkon në kohë (rreth 12 ditë pune) me emërimin e Administratorit të ri, ngre dyshimin e

arsyeshëm se veprimi i mësipërm është bërë në dëm të subjektit ankues, duke përkeqësuar situatën e saj profesionale për shkak të bindjes politike.

Për sa më sipër, Komisioneri duke mos gjetur shkak të ligjshëm për largimin e ankueses nga puna konstaton se H.B është trajtuar në mënyrë të pafavorshme dhe se masa e marrë për largimin e saj nga puna është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive.

Në nenin 7/1, të Ligjit nr.10221, 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”*.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se H.B, në referencë të nenit 7, pika 1, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është ekspozuar para një trajtimi të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë Ujësjetllës-Kanalizime Mallakastër sh.a.

B. Shkaku i mbrojtur.

Në ankesën e subjektit ankues, pretendohet diskriminim, për shkak të “bindjes politike¹⁰”, nga ana e Shoqërisë Ujësjetllës-Kanalizime Mallakastër sh.a.

“Bindja politike”, “është njëri prej shkaqeve, për të cilët, Ligji Nr.10221, datë 4.2.2010 “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, 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”*.

Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “bindjes politike”, Komisioneri vlerëson se “bindja politike” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi jo vetëm parashikohet si i tillë në bazën ligjore të sipërpërmendur, por edhe sepse ekzistojnë prova të mjaftueshme, që e justifikojnë si të tillë. Referuar librezës së anëtarësisë nr. 109019, datë 18.11.2004, dhe shkresës nr.35, datë 17.12.2009 të Partisë Demokratike të Shqipërisë, dega Mallakastër, H.B është anëtare e subjektit politik: Partia Demokratike e Shqipërisë.

¹⁰ Referuar librezës së anëtarësisë nr. 109019, datë 18.11.2004, dhe shkresës nr.35, datë 17.12.2009 të Partisë Demokratike të Shqipërisë, dega Mallakastër, H.B është anëtare e subjektit politik: Partia Demokratike e Shqipërisë.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë 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 dhe se masa e marrë për largimin e saj nga puna është bërë pa shkaqe të arsyeshme 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 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.

Në rastin në shqyrtim, gjykimi i Komisionerit mbështetet fuqimisht edhe në parashikime të akteve të miratuara nga Organizata të ndryshme Ndërkombëtare, ku Shqipëria aderon apo synon të bëhet pjesë e tyre. Parashikime në mbrojtje të grave dhe vajzave e në përgjithësi të gjinisë femërore janë pjesë e akteve të tilla si, Konventa e OKB-së “Për elememinimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave (2014), e duke vijuar me Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të datës 27.11.2000 për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”, si dhe me Direktivën e Parlamentit Europian dhe të Këshillit 2006/54/KE të datës 05.07.2006 për “Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimin dhe marrëdhëniet gjatë punës”, të cilat synojnë barazinë gjinore dhe mbrojtjen e gjinisë “femër”, sidomos në marrëdhëniet e punës.

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 Nr. 111 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 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 parashtrajnë 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

¹¹ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_iaw_SQI.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. Ushtrimi 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 lirisë 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.

¹⁴ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës).

¹⁵ Ratifikuar me Ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

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 Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkaku të tillë si racë, ngjyrë, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”.*

Kodi i Punës, 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”.*

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si një institucion barazie i specializuar për mbrojtjen nga diskriminimi, në zbatim të dispozitave të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ka si qëllim 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; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin”.

Në nenin 12/1/c) të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikohet 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: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimit, 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 10221/2010 “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”.*

Kodi i Procedurës Administrative¹⁶, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër sh.a, e cila duhet të provojë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar prej saj.

Kështu, 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”*.

Parimi i ndarjes së barrës së provës është ngulitur mirë tashmë në ligjin e BE dhe KEDNJ. KEDS¹⁷ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të duhur.

Sa më sipër, për shkak se subjekti kundër të cilit pretendohet diskriminim posedon informacionin e nevojshëm, për të provuar të kundërtën ligji i mosdiskriminimit lejon që barra e provës të ndahet me këtë subjekt (zhvendosja e barrës së provës). Pasi personi që pretendon diskriminim krijon një prezumim të diskriminimit (diskriminimi prima facie), barra më pas kalon tek subjekti, i cili duhet të tregojë se **ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues**. Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse diskriminuesi i pretenduar nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.¹⁸

Sa i takon rastit në fjalë, KMD bazuar në shqyrtimin e fakteve dhe provave të ankueses si dhe ato që dolën nga procedura e shqyrtimit të ankesës ka arritur në përfundimin që kemi të bëjmë me një trajtim të pafavorshëm të ankueses nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër sh.a.

Përsa i përket bindjeve politike të H.B, bazuar në dokumentacionin e depozituar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, rezulton që është anëtare e Partisë Demokratike të Shqipërisë që në vitin 2009.

Në zgjedhjet vendore të datës 30.06.2019, Kryetar i Bashkisë Mallakastër u zgjodh Q.I, mbështetur nga subjekti politik, Partia Socialiste e Shqipërisë. Pak kohë pas emërimit të tij në

¹⁶ Kështu, 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”*.

¹⁷ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

¹⁸ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

detyrë, në pozicionin e Drejtorit të Përgjithshëm të UK Mallakastër, u emërua G.N (datë 11.09.2019). Administratori i ri, 18 ditë kalendarike pas emërimit në detyrë ka filluar procedurën për largimit e H.B nga puna, e cila ka ngritur pretendimin se largimi i saj nga pozicioni i punës që mbante është bërë për shkak të bindjes politike.

Në analizë sa më sipër Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga Shoqëria Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër kundrejt ankueses dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt.

Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Shoqëria Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër duhet të përmbushte dy kushtet e përmendura më sipër.

Komisioneri vlerëson se nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër sh.a nuk u arrit të provohej:

1. Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesja, që janë bindjet e saj politike si pjesëmarrëse aktive në aktivitetet e Partisë Demokratike dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër, të konstatuar edhe nga Komisioneri në këtë vendim.
2. Që për veprimet e këtij subjekti kundrejt ankueses ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

Sa më sipër Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër sh.a, pikërisht për shkak të bindjeve të saj politike.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 1, nenin 3/1, nenin 7/1, nenin 12/1/c, nenin 32, pika 1, gërma a), si dhe nenin 33, pika 10, të Ligjit nr. 10221, 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 shtetasës H.B nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër sh.a, për shkak të bindjes politike.
2. Në referencë të pikës 1, të këtij vendimi, nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Mallakastër sh.a, të merren masa për rivendosjen e marrëdhënieve të punësimit me H.B.

3. Brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijani për këtë vendim, Shoqërisë Ujësjetllës-Kanalizime Mallakastër sh.a të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA