



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1157 Prot.

Tiranë, më 13 / 08 / 2020

### V E N D I M

**Nr. 86, Datë 13 / 08 / 2020**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr.40 Regj., datë 01.06.2020, të V. N, kundër Ujësjetllës Kanalizime Gjirokaſtër sh.a, me pretendimin për diskriminim për shkak të “*bindjeve politike*”<sup>1</sup>.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>2</sup>,

### K O N S T A T O I:

#### **I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.**

Subjekti ankues, V. N, ka qenë punonjës në Drejtorinë e Ujësjetllës Kanalizimeve (UK) Gjirokaſtër sh.a dhe ka mbajtur pozicionin “Përgjegjës Sektori” nga data 20.01.2018 deri më datë 13.11.2019<sup>3</sup>. Ai shprehet se, me emërimin e drejtorit të ri të UK Gjirokaſtër, në muajin gusht 2019, ndaj tij kanë filluar presionet për të dhënë dorëheqjen nga puna, gjë të cilën ai e ka refuzuar. Z.N citon se: “Në muajin Shtator 2019 më është kërkuar të dorëzoj një dokument shkolle të cilën më duhej të shkoja ta merrja në Athinë. Për këtë i kërkoja leje drejtorit për të shkuar në Greqi por ai e refuzoi atë. Gjatë gjithë kësaj periudhe kam qenë në presion të vazhdueshëm për të dhënë dorëheqje. Në datën 30.09.2019 më kanë ulur në detyrë nga “Përgjegjës Sektori” në “Punëtor Rrjeti”. Nga data 01.10.2019 deri më datë 28.10.2019 kam qenë me leje të zakonshme dhe jam paraqitur në punë me datë 29.10.2019. Po këtë ditë më ka thirrur drejtori në zyrë dhe më ka dorëzuar Librezën e Punës me nënshkrimin “Lirim nga

<sup>1</sup> Ankuesi deklaron dhe provon bindjet e tij politike si anëtar i subjektit politik Lëvizja Socialiste për Integrim (LSI) nëpërmjet Kartës së Anëtarësisë së këtij subjekti me nr.6577.

<sup>2</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

<sup>3</sup> Referuar deklarimeve të ankuesit në formularin e ankesës.

*detyra”, pa më dhënë mundësinë të vazhdoja punë as aty ku më kishin emëruar si punëtor kanalizimi. Në vijim nëpërmjet Urdhrit nr.257, datë 13.11.2019 “Për zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës” më është ndërprerë kontrata e punës dhe marrëdhëniet financiare nga ana e UK Gjirokastrë”.*

Subjekti ankues ka pretenduar se është trajtuar në mënyrë të padrejtë nga ana e UK Gjirokastrë, pa asnjë shkak të ligjshëm por vetëm për shkak të bindejve të tij politike, pasi ai është anëtar i subjektit politik LSI.

Në përfundim, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstatimin e diskriminimit.

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

Në nenin 1 të Ligjit nr. 10 221, 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-së<sup>4</sup>, 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 shkakun e pretenduar.

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 32/2 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:

---

<sup>4</sup> Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

1. Nëpërmjet shkresës me nr.639/1 prot., datë 04.06.2020 nga ana e Komisionerit i është kërkuar informacion dhe dokumentacion provues UK Gjirokastër, lidhur me pretendimin e ankuesit.

Nëpërmjet shkresës me nr. prot.964/1, datë 23.06.2020, UK Gjirokastër informon Komisionerin lidhur me pretendimet e ankuesit, se:

*“Në zbatim të “Raportit përfundimtar të Kontrollit të Lartë të Shtetit” ku është lënë si detyrë për Shoqërinë tonë plotësimi i dosjeve personale të punonjësve, me shkresën me nr.844 prot., datë 21.08.2019, në kuadër të verifikimit të dokumentacionit të punonjësve të Shoqërisë, konkretisht të punonjësit V. N me detyrë “Përgjegjës Sektori”, i kërkuam atij që brenda datës 27.09.2019 të paraqiste dokumentin shkollor për arsye të mungesës së tij në dosjen personale. Vendimi i Këshillit të Administrimit ka përcaktuar se, punonjësi i Shoqërisë për të qenë përgjegjës duhet të zotërojë diplomë të shkollës së mesme të përgjithshme ose profesionale, si dhe përvojë pune jo më pak se 5 vjet në fushën përkatëse. Pasi kaloi afati i përcaktuar në shkresën me nr.844 prot., datë 21.08.2019 dhe ish-punonjësi V. N nuk paraqiti dokumentin e kërkuar dhe asnjë dokument tjetër që të vërtetonte arsimin e mesëm, Administratori nxori Urdhrin me nr.194, datë 30.09.2019 “Për lëvizje personeli”, ku z.N në mungesë të dokumentit shkollor u ul në detyrë nga Përgjegjës Sektori në Punëtor Rrjeti pranë kësaj Shoqërie. Punonjësi është vënë në dijeni të kësaj lëvizjeje që me datë 30.09.2019 dhe nuk e ka kundërshtuar atë në mënyrë shkresore apo ndonjë mënyrë tjetër. Pas emërimit në detyrë mori lejen e zakonshme të vitit 2019 dhe pas përfundimit të saj, me datë 29 tetor 2019 nuk u paraqit në punë. Nëpërmjet njoftimit me nr.1466/7 prot., datë 07.11.2019, z.N u njoftua për takimin për zhvillimin e bisedimeve për marrëdhënien e punës. Në proces verbalin e takimit pasqyrohet fakti që z.N është paraqitur në takim dhe ka refuzuar uljen në detyrë, ndërkohë që ishte njohur me këtë lëvizje që me datë 30.09.2019 dhe nuk e kishte kundërshtuar shkresërisht. Pas këtij takimi, nëpërmjet Urdhrit nr.257, datë 13.11.2019 “Për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës” për mosprezencë në vendin e punës për shtatë ditë rresht, pa njoftim apo dokument mjekësor për të justifikuar mungesën në punë”.*

UK Gjirokastër thekon faktin se në asnjë moment punonjësi V. N nuk është diskriminuar nga ana e kësaj Shoqërie, as për bindjet e tij politike dhe as për ndonjë shkak tjetër, por largimi i tij nga puna ka ardhur si rezultat i mosplotësimit të kriterëve të vendosura për pozicionin e punës “Përgjegjës Sektori”, nëpërmjet dokumentimit të përfundimit të arsimit të mesëm të përgjithshëm ose profesional.

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

#### **A. Lidhur me trajtimin e padrejtë të pretenduar nga subjekti ankues:**

**a) Sa i takon uljes së tij në detyrë nga ana e UK Gjirokastrë.**

Bazuar në provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës dhe kronologjisë së ngjarjeve, rezultoi se:

V. N ka lidhur marrëdhëniet e punës me Shoqërinë UK Gjirokastrë me datë 19.01.2018, marrëdhënie e cila ka zgjatur për rreth dy vite, deri me datë 13.11.2019. Në momentin e largimit nga puna, ankuesi ka mbajtur pozicionin e punës “Përgjegjës Sektori” pranë kësaj Shoqërie.

Kontrolli i Lartë i Shtetit në “Raportin përfundimtar”<sup>5</sup> të tij, pas kontrollit të ushtruar pranë Shoqërisë UK Gjirokastrë, ndër të tjera, ka lënë si detyrë plotësimin me dokumentacion të dosjeve personale të punonjësve. Lidhur me këtë problematikë ka konstatuar se:

- Dosjet personale të punonjësve kanë mangësi të theksuara të dokumentacionit;
- Shoqëria nuk disponon një procedurë ose rregullore të miratuar për rekrutimin e punonjësve, pozicionin e punës për vendin vakant, intervistimin ose testimin, kriteret e vendosura për rekrutimin, mënyrën e përzgjedhjes së tyre, procedura aktuale nuk është e qartë dhe transparente, etj.

Në zbatim të sa më sipër, Shoqëria, me Vendimin nr.08, datë 18.09.2019, përcakton ndër të tjera se: *“Punonjësi i Shoqërisë, për të qenë “Përgjegjës” duhet të zotërojë diplomë të shkollës së mesme të përgjithshme ose profesionale si dhe përvojë pune jo më pak se pesë vjet në fushën përkatëse”*.

Në kuadër të verifikimit të dokumentacionit të punonjësve të Shoqërisë është bërë dhe verifikimi i dosjes personale të subjektit ankues, i cili ka rezultuar me mungesën e dokumentit shkollor, diplomës së shkollës së mesme (të përgjithshme ose profesionale).

UK Gjirokastrë ka njoftuar shkresërisht ankuesin për mungesën e dokumentit shkollor në dosjen e tij personale dhe i ka lënë një afat prej pesë javësh për plotësimin e tij<sup>6</sup> (21.08.2019-27.09.2019).

Në mungesë të dokumentit shkollor, nëpërmjet Urdhrit nr.194, datë 30.09.2019 “Për lëvizje personeli”, z.N është ulur në detyrë nga “Përgjegjës Sektori” në “Punëtor Rrjeti” pranë kësaj Shoqërie.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri konstaton se, subjekti ankues nuk ka depozituar pranë Shoqërisë dokumentin shkollor të kërkuar, megjithëse i është lënë një afat kohor prej pesë javësh për përmbushjen e kësaj kërkesë. Po ashtu, nuk ka depozituar as pranë KMD asnjë provë apo dokument shkresor ku të vërtetohej se ai e zotëron atë, apo që ta ketë dërguar pranë punëdhënësit. Pohimet e tij se i ka kërkuar leje punëdhënësit për të shkuar dhe për ta marrë atë në shtetin grek, mbeten deklarative dhe të paprovuara. Z.N nuk ka arritur të provojë përpara KMD përpjekjet e tij për posedimin e këtij dokumentacioni dhe doërzimin e tij brenda afatit pesë javor.

<sup>5</sup> Shkresa me nr.1420/8 prot., datë 30.08.2019 e KLSH.

<sup>6</sup> Shkresa me nr.844 prot., datë 21.08.2019.

Në kontakt të sa më sipër, në kushtet kur ankuesi nuk plotësonte kriterin arsimor, pra pasjen e një diplome të shkollës së mesme të përgjithshme apo profesionale, për pozicionin e “Përgjegjësit të Sektorit”, Komisioneri vlerëson se, masa e ndërmarrë nga ana e Shoqërisë për uljen e tij në detyrë nga “Përgjegjës” në “Punëtor Rrjeti” është e drejtë dhe objektive, duke vlerësuar të nevojshëm dhe të drejtë plotësimin e këtij kriteri në përputhje me kërkesat për këtë pozicion pune.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues nuk i është nështruar një trajtimi të padrejtë nga ana e Shoqërisë, për sa i takon uljes së tij në detyrë.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se, pavarësisht faktit nëse punonjësi tjetër i emëruar në vend të ankuesit i plotëson kriteret e kërkuara apo jo (kriteri arsimor dokumentohet i provuar ndërsa për vjetërsinë në punë, nuk faktohet pasi në dosje nuk ka një dokument provues lidhur me të), ky fakt do të vinte në paligjshmëri Shoqërinë lidhur me emërimin e tij; por nuk legjitimon krahasimin e ankuesit me të, për sa kohë, vetë ankuesi është në kushte të mosplotësimit të kritereve të kërkuara për pozicionin e punës “Përgjegjës Sektori”.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri gjykon se subjekti ankues nuk është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe disfavorizues nga ana e UK Gjirokastër për shkak të bindjeve të tij politike, pasi kriteri arsimor i kërkuar për pozicionin e punës “Përgjegjës Sektori” është i përcaktuar me Vendimin nr.08, datë 18.09.2019 të Këshillit të Administrimit të Shoqërisë UK Gjirokastër, si dhe është i detyrueshëm, i arsyeshëm dhe proporcional në raport me funksionin për të cilin flitet. Pra, ky kriter në këtë rast nuk mund të konsiderohet si element i tepërt, jo i arsyeshëm, jo objektiv dhe aq më tepër diskriminues, bazuar në shkakun që ankuesi bart.

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.*

Në nenin 12/1/c) të Ligjit nr. 10 221/2010 “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, përfitimit 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 karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se viktimat e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet viktimës së pretenduar dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.

Nga analiza e provave të vëna në dispozicion nga palët, Komisioneri vlerëson se nuk kemi një trajtim të padrejtë, apo të pafavorshëm të subjektit ankues.

Për sa më sipër, në referencë të nenit 7, pika 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri gjykon se UK Gjirokastër nuk ka ndërmarrë veprime që që e kanë ekspozuar subjektin ankues ndaj një trajtimi të pabarabartë apo të padrejtë.

Në mungesë të një trajtimi të padrejtë dhe të pabarabartë, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese nga ana e UK Gjirokastër, për shkakun e pretenduar nga ankuesi.

**b) Sa i takon largimit të tij nga puna për shkak të mosprezencës në punë për shtatë ditë rresht pa justifikim.**

Nëpërmjet Urdhrit nr.194, datë 30.09.2019 “Lëvizje personeli” të Administratorit të UK Gjirokastër, subjekti ankues është liruar nga detyra e “Përgjegjës Sektori” pranë UK Gjirokastër ka është emëruar “Punëtor Rrjeti”, pasi nuk plotësonte kriterin arsimor për pozicionin e punës “Përgjegjës”.

Nga data 01.10.2019-29.10.2019 subjekti ankues ka qenë me leje të zakonshme të vitit 2019.

Nga verifikimi i Listë prezencës në punë, për muajin Tetor 2019 të punonjësve të Shoqërisë, si dhe bazuar në dokumentacionin e depozituar për pjesëmarrjen në punë të punonjësit V. N në datat 29.10.2019-06.11.2019, rezulton se ai nuk është paraqitur në punë.

Nëpërmjet shkresës me nr.1466/7 prot., datë 07.11.2019 ankuesi është njoftuar nga punëdhënësi për bisedime për marrëdhëniet e punës.

Referuar proces verbalit të takimit me nr.1466/8 prot., datë 11.11.2019, subjekti ankues është shprehur se nuk pranon uljen në detyrë, fakt me të cilin ishte njohur që me datë 30.09.2019<sup>7</sup>.

Në vijim, Shoqëria nëpërmjet Urdhrit nr.257, datë 13.11.2019 “Për zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës” ka shkëputur marrëdhëniet e punës dhe ato financiare me ankuesin në mënyrë të menjëhershme.

Lidhur me sa sipërcituar, ankuesi uljen në detyrë nga “Përgjegjës Sektori” në pozicionin “Punëtor Rrjeti” pranë UK Gjirokastër, e ka konsideruar në fakt ndërprerje e kontratës të punës dhe për këtë arsye (referuar deklarimeve të tij në proces verbalin e datës 11.11.2019) duket se nuk është paraqitur në punë, pasi nuk ka pranuar uljen në detyrë dhe pozicionin e ri si “Punëtor Rrjeti”. Komisioneri vlerëson se, pretendimi i tij<sup>8</sup> se ai nuk është lejuar të qëndrojë as në pozicionin e punës si “Punëtor Rrjeti”, nuk është i vërtetë dhe është i pabazuar, pasi vërtetohet e kundërta.

<sup>7</sup> Referuar dokumentit të marrjes dijeni të firmosur prej tij.

<sup>8</sup> Referuar ankesës së sjellë pranë KMD.

Në kontekst të sa mësipër, Komisioneri nuk do të shprehet lidhur me largimin e ankuesit nga puna, për mosprezencë në vendin e punës për më shumë se shtatë ditë rresht pa njoftim dhe justifikim të ligjshëm; pasi është shprehur lidhur me momentin e uljes në detyrë të ankuesit, i cili ishte në thelb dhe pretendimi tij se është diskriminuar nga UK Gjirokastër.

Duke mos konstatuar paligjshmëri sa i takon uljes së tij në detyrë për shkak të mosplotësimit të kriterit arsimor, Komisioneri vlerëson se UK Gjirokastër nuk është në shkelje të nenit 7 i LMD-së, i cili 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”*. Për rrjedhojë UK Gjirokastër nuk ka diskriminuar ankuesin për shkakun e pretenduar prej tij.

### **PËR KËTO ARSYE :**

Mbështetur në nenet 1, 3/1, neni 7/1, neni 12/1/c), nenin 32, pika 1/a), c), si dhe nenin 33, pika 10 të ligjit nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

### **V E N D O S I :**

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të V. N , për shkak të bindjeve të tij politike, nga ana e Ujësjellës Kanalizime Gjirokastër sh.a.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

**KOMISIONER**

**Robert GAJDA**

**Në mungesë dhe me urdhër  
DREJTORE JURIDIKE**

**Ardiana HALA**

Fusha: Punësim  
Shkaku: Bindjet politike