



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1164 prot.

Tiranë, më 14. 08.2020

V E N D I M

Nr. 90, datë 14. 09. 2020

Mbështetur në ligjin Nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa Nr. 41, datë 02.06.2020, e shtetasit A. R., kundër Ujësjetës Mat sh.a., në të cilën pretendohet për diskriminim *për shkak të bindjeve politike*¹.

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.

Ankuesi sqaron se, ka filluar punë pranë Ujësjetës Mat sh.a. më datë 24.02.2017, në pozicionin Faturist në Njësine Administrative Ulëz. Me Vendim Nr. 16, datë 25.09.2019, të Administratorit të Shoqërisë, ankuesi ka kaluar nga pozicioni i Faturistit të Njesisë Administrative Ulëz, në atë të Manovratorit Qëndror Klorifikues pranë Njesisë Administrative Lis. Sipas ankuesit, emërimi në pozicionin e Manovratorit Qëndror Klorifikues pranë Njesisë Administrative Lis, i ka krijuar vështirësi sa i përket transportit nga vendbanimi (në fshatin Bushkash të Njesisë Administrative Ulëz), në vendin e punës (në fshatin Vinjoll, Njësia Administrative Lis). Kjo, pasi largësia mes tyre ishte rreth 24 kilometra dhe nuk ekzistonte mundësia e transportit publik, në oraret e nevojshme për vajtjen dhe kthimin nga puna. I ndodhur në këtë situatë, ka kërkuar që punëdhënësi të shoh mundësinë e sigurimit të transportit, në mënyrë që ai të ushtrojë detyrën.

¹ Për shkak të anëtarësimit të tij në subjektin politik “Partia Demokratike e Shqipërisë”, vërtetuar me anë të me shkresën Nr. 54 prot., datë 20.05.2020, të lëshuar nga ana e Partisë Demokratike të Shqipërisë, Dega Mat.

Pavarësisht kërkesës së bërë në rrugë verbale, nuk ka marrë asnjë zgjidhje nga ana e Administratorit të Shoqërisë. Sipas ankuesit, transferimi në pozicionin e Manovratorit Qëndror Klorifikues, është i paligjshëm dhe një vendim i marrë nga punëdhënësi pa marrë pëlqimin paraprak të tij, pasi ndryshimi i kushteve të kontratës bëhet me marrëveshje mes palëve.

Në vijim, me shkresën Nr. 359 prot., datë 09.10.2019, është vënë në dijeni të Vendimit të Administratorit të Shoqërisë Nr. 30, datë 09.10.2019, për kalimin e tij nga pozicioni i Manovratorit Qëndror Klorifikues në atë të Faturistit në Njësinë Administrative Ulëz.

Pak kohë më pas, ankuesi është njohur me shkresën Nr. 670 prot., datë 06.12.2019, me anë të së cilës punëdhënësi e bënte me dije, lidhur me njoftimin për fillimin e procedurave për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, si dhe faktin që duhet të paraqitet për bisedime paraprake pranë mjediseve të shoqërisë brenda një afati prej 3 (tre) ditësh. Në takimin e realizuar më datë 11.12.2019, ankuesi është njohur me faktin e shkurtimit të pozicioneve të punës në strukturën organizative, por nga ana e punëdhënësit nuk i janë dhënë arsyet që çuan në ndryshimin e strukturës dhe shkurtimin e pozicioneve të punës.

Në vijim, me shkresën Nr. 761 prot., datë 16.12.2019, ankuesi është vënë në dijeni të njoftimit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, për shkak të ndryshimeve në strukturën organizative dhe reduktimin e numrit të punonjësve të Shoqërisë. Si rezultat i respektimit të afateve të njoftimit, parashikuar në ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, ankuesi është njohur me Vendimin Nr. 9, datë 14.02.2020, marrë nga ana e Shoqërisë për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, me motivacion *“Shkurtim i vendit të punës si pasojë e ristrukturimit”*.

Përsa më sipër, ankuesi sqaron se, pavarësisht parashikimeve ligjore të cilat përcaktojnë se gjatë periudhës së njoftimit, punëmarrësi përfiton 20 orë leje të pagueshme, nga ana e punëdhënësit i është mohuar kjo e drejtë.

Sipas ankuesit, ndërprerja e marrëdhënieve të punës në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar, është bërë për shkaqe politike dhe jo për shkak të ndryshimit të strukturës, pasi me emërimin e Administratorit të ri në krye të Ujësjetës Mat sh.a., janë larguar nga detyra punonjësit, anëtarë të Partisë Demokratike dhe janë marrë punonjës të rinj.

Në zbatim të ligjit Nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ankuesi ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit në marrëdhëniet e punës dhe rikthimin në detyrën e mëparshme.

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-së², 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 ankesë, 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”.

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. 41, datë 02.06.2020 të A. R. 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. 636/1, datë 09.06.2020, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga, Shoqëria Ujësjiellës Mat sh.a. për ankesën e bërë nga A. R. si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
 - Argumentimin, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
 - Kopje të procedurës së ndjekur lidhur me ndryshimet e pozicionit dhe ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin.

² Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

- Kopje e vlerësimeve të punës të subjektit ankues për tre vitet e fundit, nëse ka.
- Kopje të strukturës organizative të Ujësjiellës Mat sh.a., përpara dhe pas ndryshimeve të pësuar.
- Një kopje e dosjes personale të A. R.
- Informacion dhe kopje të dokumentacionit (akti i largimit), nëse ka patur punonjës të tjerë të Ujësjiellës Mat sh.a., me të cilët janë ndërprerë marrëdhëniet e punës si rezultat i ndryshimeve të pësuar në strukturën organizative.
- Informacion dhe kopje të dokumentacionit (akti i emërimit), nëse ka patur punonjës të emëruar pranë Ujësjiellës Mat sh.a., pas ndryshimeve të pësuar në strukturën organizative.
- Informacion dhe kopje të dokumentacionit lidhur me kushtet, arsyet dhe kriteret e vendosura për ristrukturimin e shoqërisë Ujësjiellës Mat.

Me shkresën³ nr. 267 prot., datë 26.06.2020, Shoqëria Ujësjiellës Mat sh.a, në mes të tjerash informoi se: *“A. R. ka qënë në marrëdhënie pune pranë Ujësjiellës Mat sh.a., me detyrë Faturist në Njësine Administrative Ulëz, pranë Drejtorisë Tregtare që prej datës 02.07.2018, deri më datën 16.02.2020, datë në të cilën është vendosur zgjidhja përfundimtare e marrëdhënieve të punës. Ujësjiellës Mat sh.a., duke u bazuar në dispozitat e Kodit të Punës, kishte parashikuar të bënte shkurtim të vendeve të punës për arsye: 1. Struktura e mbingarkuar dhe 2. Gjendje e rëndë me një borxh prej 10.000.000 lekë. Përsa më sipër, është parashikuar të bëhen shkurtime në organikë ku nga 78 punonjës të bëhen 55. Në këtë rezultat u arrit nga analiza e Drejtorisë Teknike dhe Drejtorisë Tregtare. Më datë 27.09.2019 është njoftuar Sindikata, Ministria e Punës, si dhe të gjithë punonjësit mbi situatën e shkurtimit të vendeve të punës. Ndryshe nga sa pretendon ankuesi, zgjidhja e kontratës së punës ndërmjet Shoqërisë Ujësjiellës Mat dhe A. R., është plotësisht e bazuar në ligj dhe në prova. Përsa i përket transferimeve në vendet e tjera të punës, A. R. ka qënë dakord me to, pasi nuk i ka ankimuar në rrugë administrative e as gjyqësore, duke vijuar marrëdhëniet e punës në pozicionet e caktuara. Ujësjiellës Mat sh.a., duke parë gjendjen e rëndë financiare, si dhe strukturën organizative e cila kishte një numër më të madh se sa ishte numri efektiv për përmbushjen e detyrimeve funksionale, është parashikuar që të ketë një reduktim të numrit të punonjësve. Numri i punonjësve, sipas strukturës me Vendim Nr. 21, ka qënë 78, nga të cilët do të mbeten 55...”*

Në përfundim, Shoqëria Ujësjiellës Mat sh.a., hedh poshtë pretendimet e subjektit ankues për diskriminimin e tij për shkak të bindjeve politike, duke qënë se ata nuk kanë patur dijeni lidhur me to.

Bashkëngjitur shkresës së sipërcituar Shoqëria Ujësjiellës Mat sh.a., vuri në dispozicion të KMD-së, një pjesë të informacionit të kërkuar, si më poshtë vijon:

³ Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 636/2 prot., date 30.06.2020

- Argumentimin, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
 - Kopje të procedurës së ndjekur lidhur me ndryshimet e pozicionit dhe ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin.
 - Kopje të strukturës organizative të Ujësjiellës Mat sh.a., përpara dhe pas ndryshimeve të pësuara.
- Në vijim për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës nr. 41, datë 02.06.2020 të A. R. dhe në mungesë të informacionit të plotë, Komisioneri me shkresën nr. 1044, datë 20.07.2020 kërkoi nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Mat sh.a., shpjegime dhe kopje të dokumenteve si më poshtë:
 - Kopje e vlerësimeve të punës të subjektit ankues për tre vitet e fundit, nëse ka.
 - Një kopje e dosjes personale të A. R..
 - Informacion dhe kopje të dokumentacionit (akti i largimit), nëse ka patur punonjës të tjerë të Ujësjiellës Mat sh.a., me të cilët janë ndërprerë marrëdhëniet e punës si rezultat i ndryshimeve të pësuara në strukturën organizative.
 - Informacion dhe kopje të dokumentacionit (akti i emërimit), nëse ka patur punonjës të emëruar pranë Ujësjiellës Mat sh.a., pas ndryshimeve të pësuara në strukturën organizative.
 - Informacion dhe kopje të dokumentacionit lidhur me kushtet, arsyet dhe kriteret e vendosura për ristrukturimin e shoqërisë Ujësjiellës Mat.
 - Informacion lidhur me kriteret e vendosura për punonjësit që duhet të vijojnë ushtrimin e detyrës dhe atyre që do të largohen si pasojë e ristrukturimit.
 - Informacion lidhur me numrin e punonjësve të emëruar me detyrë Faturist, përpara dhe pas ndryshimeve të pësuara në strukturën e Ujësjiellës Mat sh.a. (kopje të dosjeve të tyre personale).

Megjithë tejkalimin e afatit 7 (shtatë) ditor, Shoqëria Ujësjiellës Mat sh.a., nuk ka kthyer asnjë përgjigje shkresore lidhur me sa i është kërkuar nga Komisioneri. Po ashtu, referuar kuponit postar Lajmërim Marrje me kod postar: RR 414 560 037 AA, Shoqëria Ujësjiellës Mat sh.a., ka marrë dijeni me datë 22.07.2020.

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 ankuesit për trajtimin diskriminues në procedurën e ndjekur për largimin e tij nga puna, për shkak të bindjes politike.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, në nenin 3/1, parashikon 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 pretendimet e tij 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:

Mbështetur në Kontratën Individuale të Punës, me Nr. 426 prot., datë 24.02.2017, A. R. është emëruar në pozicionin Faturist në Njësinë Administrative Ulëz.

Referuar shkresës Nr. 54 prot., datë 20.05.2020, të lëshuar nga ana e Partisë Demokratike të Shqipërisë, Dega Mat, vërtetohet se ankuesi është anëtarë i Seksionit të Partisë Demokratike Bushkash nga viti 2017 e deri më sot.

Në zgjedhjet vendore të datës 30.06.2019, Kryetar i Bashkisë Mat u zgjodh z. A. M., mbështetur nga subjekti politik, Partia Socialiste e Shqipërisë. Me Vendimin nr. 25, datë 10.09.2019 të Asamblesë së Përgjithshme të Ujësjiellës Mat sh.a., z. A. Th., është emëruar në detyrën si Administrator i Shoqërisë.

Pak ditë pas emërimit të z. A. Th., me Vendim Nr. 16, datë 25.09.2019, ankuesi është transferuar nga pozicioni i Faturistit të Njesisë Administrative Ulëz, në atë të Manovratorit Qëndror Klorifikues pranë Njesisë Administrative Lis. Në vendimin e sipërcituar, të vënë në dispozicion nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Mat sh.a., evidentohet se A. R. ka refuzuar të firmosë transferimin në këtë pozicion pune. Gjithashtu, mbështetur në parashtrimet e ankuesit, për shkak të largësisë nga vendbanimi, ka kërkuar në rrugë verbale nga Administratori i Shoqërisë Ujësjiellës Mat sh.a., të kalojë sërish në pozicionin e punës që mbante më parë, në atë të Faturistit në Njësinë Administrative Ulëz. Pak kohë më pas, me Vendimin Nr. 30, datë 09.10.2019, të Administratorit të Shoqërisë, ankuesi është rikthyer sërish në pozicionin e Faturistit në Njësinë Administrative Ulëz.

Sipas informacionit dhe provave të vëna në dispozicion nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Mat sh.a., më datë 30.08.2019, me anë të njoftimi të bërë publik në ambjentet e Shoqërisë, është bërë

publik për punëmarrësit, se për shkak të gjendjes së rëndë financiare dhe numrit të madh të punonjësve, do të ketë një reduktim të pozicioneve të punës, ku numri i tyre nga 78, do të shkojë në 55. Gjithashtu, në këtë njoftim është sqaruar se pushimet nga puna të punonjësve do të kryhen gjatë muajit Nëntor 2019, pasi të kenë përfunduar konsultimet me punëmarrësit. Në vijim, Shoqëria Ujësjiellës Mat sh.a., me anë të shkresës Nr. 329 prot., datë 27.09.2019, i është drejtuar Sindikatës (por pa specifikuar se cilës prej tyre) dhe Ministrisë së Punës, duke i njoftuar lidhur me shkurtimin e organikës së Shoqërisë Ujësjiellës Mat sh.a.

Me Vendimin Nr. 27, datë 22.11.2019, të Këshillit të Administrimit, është miratuar Struktura Organike e Shoqërisë Ujësjiellës Mat sh.a., duke reduktuar numrin e punonjësve nga 78, që ishte në Strukturën e mëparshme të miratuar me Vendim Nr. 21, datë 24.12.2018, në 55 punonjës.

Pas miratimit të Strukturës Organike të sipërcituar, me shkresën Nr. 670 prot., datë 06.12.2019, ankuesi është njoftuar nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Mat sh.a., për fillimin e procedurave për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, si dhe faktin që duhet të paraqitet për bisedime paraprake pranë punëdhënësit brenda një afati prej 3 (tre) ditësh. Në takimin e realizuar më datë 11.12.2019, referuar Procesverbalit të mbajtur me Nr. 6 prot., ankuesi është njohur me faktin e reduktimit të numrit të pozicioneve të punës në strukturën organizative, për shkak të gjendjes së rënduar ekonomike të Shoqërisë Ujësjiellës Mat sh.a.

Në vijim, me shkresën Nr. 761 prot., datë 16.12.2019, ankuesi është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, për shkak të ndryshimeve në strukturën organizative dhe reduktimin e numrit të punonjësve të Shoqërisë. Më pas me Vendimin Nr. 9, datë 14.02.2020, Shoqëria Ujësjiellës Mat sh.a., ka bërë ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, me motivacion *“Shkurtim i vendit të punës si pasojë e ristrukturimit”*.

Nga verifikimet e bëra në dokumentacionin e dërguar nga palët nuk rezulton se ndaj A. R. 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 Ujësjiellës Mat sh.a., nuk u vendos në dispozicion të Komisionerit, kopje të vlerësimeve të punës, lidhur me detyrat e realizuara nga A. R.

Në analizë të Strukturës Organike të Shoqërisë Ujësjiellës Mat sh.a., miratuar më datë 22.11.2019, krahasuar me Strukturën Organike të miratuar më parë me Vendim Nr. Nr. 21, datë 24.12.2018, konstatohet se numri total i punonjësve është reduktuar nga 86 në 55 punonjës. Duke marrë në analizë Strukturën e re Organizative, konstatohet se pozicionet e Faturistëve, nuk janë më të specifikuar për secilën Njësi Administrative të Bashkisë Mat, siç ishin në Strukturën e mëparshme, por janë të grupuar në Sektorin Teknik Fshat. Në ndryshim nga Struktura e mëparshme ku përcaktohej pozicioni Faturistët për secilën Njësi Administrative, emërtimi i tyre në Strukturën e re është bërë Faturist dhe Mirëmbajtës në Njësitë Administrative. Gjithashtu

vihet re se, në total numri i pozicioneve Faturist, në Drejtorinë Teknike të Shoqërisë, ka qënë 4, ndërsa në Strukturën e re të miratuar në vitin 2019, është shtuar emërtimi Faturist dhe Mirëmbajtës në Njësitë Administrative, është rritur niveli i pagës, si dhe numri i tyre tashmë ka shkuar në 5. **Pra, në analizë të 2 Strukturave Organizative të Shoqërisë Ujësjetllës Mat sh.a., nuk shihet ndonjë reduktim i pozicioneve të punës Faturist, apo ndonjë ndryshim në kualifikimet dhe eksperiencën që kërkohet për këto pozicione pune.**

Referuar barrës së provës sikurse është cituar dhe më lart në vendim, Shoqëria Ujësjetllës Mat sh.a., 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 tij.

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 Ujësjetllës Mat sh.a., nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përlijn faktin se largimi i ankuesit nga puna, nga ana e Shoqërisë Ujësjetllës Mat sh.a.; të kishte ardhur për arsye të ligjshme apo të ishte i arsyeshëm dhe i justifikuar.

Pavarësisht informacionit të kërkuar nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nga ana e Shoqërisë Ujësjetllës Mat sh.a., nuk u vu në dispozicion, asnjë informacion lidhur me procedurën e parashikuar për ristrukturimin e Shoqërisë, kriteret e vendosura për punonjësit që duhet të vijojnë ushtrimin e detyrës dhe atyre që do të largohen si pasojë e ristrukturimit apo numrin e punonjësve të emëruar me detyrë Faturist, përpara dhe pas ndryshimeve të pësuar në strukturën e Ujësjetllës Mat sh.a., në mënyrë që KMD të mund të gjykonte që ky proces të kishte ardhur për arsye të përlijura dhe të justifikuar.

Komisioneri vlerëson se nga ana e Shoqërisë Ujësjetllës Mat nuk është vënë në dispozicion të Komisionerit asnjë provë për të faktuar se ndërprerja e marrëdhënieve të punës me A. R. është bërë për shkak të shkurtimit të pozicioneve të punës Faturist. Pra, Shoqëria Ujësjetllës Mat sh.a., dështoi për të provuar përpara Komisionerit, që në Njësinë Administrative Ulëz, nuk ekziston më pozicioni i punës Faturist dhe kjo detyrë mbulohet nga një punonjës tjetër apo është reduktuar.

Komisioneri vlerëson se, Shoqëria Ujësjetllës Mat sh.a., nuk solli asnjë provë që të dëshmonte se ankuesi për shkak të performancës jo të mirë në punë apo për shkak të reduktimit të pozicionit të punës që ai mbante, duhet të largohej nga puna.

Fakti se transferimi i ankuesit nga një pozicion pune në tjetrin ka nisur (rreth 15 ditë) nga emërimi i Administratorit të ri dhe që pozicioni në të cilin ishte transferuar ankuesi ishte në

kushte më pak të favorshme, ngre dyshimin e arsyeshëm se veprimi i mësipërm është bërë në dëm të subjektit ankues, duke përkeqësuar situatën e tij profesionale dhe duke bërë të vështirë aksesin në punë për shkak të largësisë me vendin e banimit.

Për sa më sipër, Komisioneri duke mos gjetur shkak të ligjshëm për largimin e ankuesit nga puna konstaton se A. R. është trajtuar në mënyrë të pafavorshme dhe se masa e marrë për largimin e tij 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 A. R., 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 Ujësjiellës Mat sh.a.

B. Shkaku i mbrojtur.

Në ankesën e subjektit ankues, pretendohet diskriminim, për shkak të “bindjes politike⁴”, nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Mat 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, shtatzësinë, 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 shkresës Nr. 54 prot., datë 20.05.2020, të

⁴ Referuar anëtarësimit të tij në subjektin politik “Partia Demokratike e Shqipërisë”, vërtetuar me anë të shkresës Nr. 54 prot., datë 20.05.2020, të lëshuar nga ana e Partisë Demokratike të Shqipërisë, Dega Mat, ku citohet se ankuesi është anëtarë i Seksionit të Partisë Demokratike Bushkash nga viti 2017 e deri më sot.

lëshuar nga ana e Partisë Demokratike të Shqipërisë, Dega Mat, vërtetohet se ankuesi është anëtarë i Seksionit të Partisë Demokratike Bushkash nga viti 2017 e deri më sot.

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 tij 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.

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.⁵

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

⁵ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49.

shprehur se: “...në mungesë të masave mbrojtëse, një sistem ligjor që lejon shkarkimin e punonjësit për shkak të anëtarësimit 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)⁶.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës⁷ “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-s⁸ 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 këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

Karta Sociale Europiane⁹ 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*

⁶ “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 të 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”.

⁷ Ratifikuar me Ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

⁸ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës).

⁹ Ratifikuar me Ligjin Nr. 8960, datë 24.10.2002.

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, 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 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 Administrative¹⁰ si dhe Kodi i Punës¹¹ në ndryshimet e bëra, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Shoqërisë Ujësjiellës Mat sh.a., e cila duhet të provojë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar prej tij.

Kështu, neni 82, pika 2 e Kodit të Procedurës Administrative, 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”*.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, pika 10 të tij ka parashikuar se: *“Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”*.

Parimi i ndarjes së barrës së provës është ngulitur mirë tashmë në ligjin e BE dhe KEDNJ. KEDS¹² 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 njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.¹³

¹⁰ 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”*.

¹¹ *“Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”*

¹² Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

¹³ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

Sa i takon rastit në fjalë, KMD bazuar në shqyrtimin e fakteve dhe provave të ankuesit, 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 tij nga ana e Shoqërisë Ujësjetllës Mat sh.a.

Përsa i përket bindjeve politike të A. R., bazuar në dokumentacionin e depozituar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, rezulton që është anëtarë i Partisë Demokratike të Shqipërisë që në vitin 2017.

Në zgjedhjet vendore të datës 30.06.2019, Kryetar i Bashkisë Mat u zgjodh z. A. M, mbështetur nga subjekti politik, Partia Socialiste e Shqipërisë. Pak kohë pas emërimit të tij në detyrë, në pozicionin e Drejtorit të Përgjithshëm të Ujësjetllës Mat sh.a., u emërua z. A. Th. (datë 10.09.2019). Administratori i ri, 15 ditë kalendarike pas emërimit në detyrë ka filluar procedurën e transferimit të ankuesit nga një pozicion pune në tjetrin, si dhe në përfundim e ka larguar nga pozicioni i punës që mbante, me pretendimin e reduktimit në Strukturën Organizative, pavarësisht se nuk u provua një fakt i tillë.

Në analizë sa më sipër Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga Shoqëria Ujësjetllës Mat sh.a. kundrejt ankuesit dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt.

Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Shoqëria Ujësjetllës Mat sh.a. duhet të përmbushë dy kushtet e përmendura më sipër.

Në analizë të fakteve dhe provave të administruara gjatë procedurës hetimore, rezultoi se Shoqëria Ujësjetllës Mat sh.a., nuk vuri në dispozicion asnjë informacion lidhur me.:

- Procedurën e parashikuar për ristrukturimin e Shoqërisë, për të cilat të ishin vënë në dijeni edhe punëmarrësit.
- Kriteret e vendosura për punonjësit që duhet të vijojnë ushtrimin e detyrës dhe atyre që do të largohen si pasojë e ristrukturimit
- Numrin e punonjësve të emëruar me detyrë Faturist, përpara dhe pas ndryshimeve të pësuar në strukturën e Ujësjetllës Mat sh.a

Gjithashtu, Shoqëria Ujësjetllës Mat sh.a. dështoi të provonte përpara Komisionerit se:

- Ankuesi nuk ka kundërshtuar dhe ka pranuar ndryshimet e pozicionit të punës, ndërkohë që ky i fundit në vendimin e transferimit, të vënë në dispozicion nga ana e Shoqërisë Ujësjetllës Mat sh.a., ka refuzuar të firmosë këtë pozicion pune;
- Ankuesi ka përfituar 20 orë leje të pagueshme, nga ana e punëdhënësit;
- Nuk ka patur largime të tjera nga detyra të punonjësve, anëtarë të Partisë Demokratike, apo emëime të reja.

Përsa më sipër, nga informacioni i vënë në dispozicion nga ana e ankuesit apo edhe nga ankesat e paraqitura pranë Komisionerit, vërehet se nga Shoqëria Ujësjiellës Mat sh.a., ka patur edhe punonjës¹⁴ të tjerë të larguar nga puna të cilët kanë pretenduar largimin nga puna për shkak të bindjeve politike.

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

1. Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesi, që janë bindjet e tij politike si pjesëmarrës aktiv në aktivitetet e Partisë Demokratike dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Mat sh.a., të konstatuar edhe nga Komisioneri në këtë vendim.
2. Që për veprimet e këtij subjekti kundrejt ankuesit 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 Mat sh.a, pikërisht për shkak të bindjeve të tij politike.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 1, nenin 3/1, neni 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 shtetasit A. R. nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Mat sh.a., për shkak të bindjes politike.
2. Në referencë të pikës 1, të këtij vendimi, nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Mat sh.a., të merren masa për rivendosjen e marrëdhënieve të punësimit me A. R.
3. Brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, Shoqëria Ujësjiellës Mat 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.

¹⁴ Ankesat e depozituara pranë KMD-së: Nr. 42, datë 02.06.2020, E. D. kundër Ujësjiellës Mat sh.a. dhe Nr. 10, datë 07.02.2020, A.Ç. kundër Ujësjiellës Mat sh.a.

5. 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

(Shkaku: Bindjet Politike)

(Fusha: Punësim)