



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. _____ Prot.

Tiranë, më ___/___/2020

V E N D I M

Nr. 84, Datë 10/08/2020

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 34, datë 18.05.2020, e znj. B.Sh., ku pretendohet diskriminim për shkak të “racës”¹, nga ana e Bashkisë Devoll dhe Shkollës 9-vjeçare “Dritëro Agolli”, Devoll.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në ankesë, si dhe mbështetur në dokumentacionin bashkëlidhur saj, rezulton se ankuesja ka punuar në pozicionin e sanitares pranë Shkollës 9-vjeçare “Dritëro Agolli”, Devoll, Korçë, që prej datës 10.02.2017. Ankuesja pretendon se shpesh herë ka marrë kërcënime nga punonjës të Bashkisë Devoll, për largim nga puna. Ajo është përpjekur të

¹ Referuar vërtetimit të lëshuar nga Shoqata Distutni Albania rezulton se, ankuesja i përket komunitetit rom të qytetit të Korçës.

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

identifikojë arsyen e këtyre reagimeve, e cila sipas saj ka qenë përbuzje, pasi ajo i përkiste komunitetit rom. Ankuesja informon se është ankuar në datën 21.02.2020, pranë Avokatit të Popullit dhe menjëherë pas këtij ankimi, ankuesja pretendon se Drejtoresha e Shkollës i është shprehur se do ta largojnë nga puna, duke theksuar faktin se për këtë ajo nuk ka përgjegjësi, pasi nuk është punëdhënësjja e saj.

Në vijim, znj. B.Sh. sqaron se në datën 01.05.2020 ka marrë një telefonatë nga një punonjëse e Bashkisë Devoll, nëpërmjet së cilës është njoftuar se është larguar nga puna, pasi afati i kontratës së saj të punës ka përfunduar. Me Urdhërin nr. 110, datë 30.04.2020, e Kryetarit të Bashkisë Devoll, ankuesja është larguar nga puna në datën 01.05.2020, pa asnjë motivacion, ndërkohë që ajo pretendon se ndërmjet saj dhe Bashkisë Devoll ishte lidhur një kontratë punë me afat të pacaktuar. Në këto kushte, znj. B.Sh. pretendon diskriminim, sepse i përket komunitetit rom, nga ana e Bashkisë Devoll dhe Shkollës 9-vjeçare “Dritëro Agolli”, Devoll.

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

Hapat proceduralë të ndjekur nga strukturat përkatëse të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, paraqiten si më poshtë vijojnë:

- A.** Pas analizimit të ankesës nr. 34, datë 18.05.2020, e znj. B.Sh., u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33, pika 3 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”. Për këtë arsye, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.
- B.** Mbështetur në nenin 33, pika 7³, të ligjit nr. 10 221/2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi iu drejtua Bashkisë Devoll dhe Shkollës 9-vjeçare “Dritëro Agolli”, Devoll, me shkresën nr. 589/1, datë 27.05.2020, ku kërkohej informacion, si më poshtë vijon:
 - Informacion i përgjithshëm mbi pretendimet e ankueses;
 - Informacion mbi motivacionin e zgjidhjes së kontratës së punës me ankuesen.

³ Neni 33, pika 7, i ligjit 10 221/2010, parashikon: “*Me marrjen e ankesës, komisioneri verifikon faktet. Për këtë qëllim, komisioneri mund t’u kërkojë ankuesit dhe personit kundër të cilit është drejtuar ankesa, të paraqesin parashtrime me shkrim brenda 30 ditëve nga dita që palët marrin njoftimin. Kur e çmon të nevojshme, komisioneri merr informacione dhe nga çdo person ose burim tjetër*”.

- Kopje të të gjithë kontratave individuale të punës të lidhura ndërmjet ankueses dhe Bashkisë Devoll;
- Kopje e librezës së punës së ankueses;
- Praktika e akteve për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen, ku të përfshihet akti i njoftimit të saj, procesverbali i takimit punëmarrës - punëdhënës, urdhëri për zgjidhje të marrëdhënieve të punës.
- Masat disiplinore të dhëna për ankuesen, nëse ka të tilla;
- Vlerësimet e punës për ankuesen B.Sh.;
- Informacion mbi numrin e përgjithshëm të punonjësve të pastrimit që punojnë pranë Shkollës 9-vjeçare “Dritëro Agolli”, Devoll; Sa prej tyre i përkasin komunitetin rom?
- Informacion mbi personin që ka zëvendësuar ankuesen, nëse i përket maxhorancës apo komuniteteve dhe grupeve vulnerabël.

1. Bashkia Devoll dhe Shkolla 9-vjeçare “Dritëro Agolli”, Devoll, nuk i kthyen përgjigje shkresës nr. 589/1, datë 27.05.2020, së Komisionerit.
2. KMD iu drejtua sërish Bashkisë Devoll dhe Shkollës 9-vjeçare “Dritëro Agolli”, Devoll me shkresën nr. 589/2, datë 30.06.2020, nëpërmjet së cilës u bën kujtesë për të kthyer përgjigje brenda datës 07.07.2020.
3. Në vijim të shkresës së sipërpërmendur, Bashkia Devoll dërgoi shkresën nr. 1745/1, datë 06.07.2020, nëpërmjet së cilës informon se znj. B.Sh. ka qenë punonjëse me detyrë sanitare në shkollën “Dritëro Agolli”. Ajo është emëruar në detyrë nëpërmjet Urdhërit nr. 34, datë 10.02.2017, të ish- Kryetarit të Bashkisë Devoll.

Në funksion të mbarëvajtjes në punë, në shkollën e sipërpërmendur janë kryer kontrole mbi higjenën dhe pastërtinë, nga ku ka rezultuar se ankuesja nuk ka kryer siç duhet detyrat e saj funksionale. Në shkresë theksohet fakti se asaj i është tërhequr vëmendja disa herë verbalisht, por sërish në këtë institucion arsimor ka munguar higjena dhe pastërtia. Në datën 05.02.2019, pranë Shkollës 9-vjeçare “Dritëro Agolli”, Devoll është kryer kontroll për higjenën nga ana e Drejtorit të Agjensisë së Kujdesit Social, Arsimit dhe Kulturës, paranë Bashkisë Devoll. Gjatë këtij kontrolli ka rezultuar mungesa e higjenës dhe pastërtisë në ambientet e shkollës, si dhe është mbajtur procesverbali përkatës, në prani të znj. B.Sh., e cila nuk ka dhënë asnjë deponim

me shkrim, pa asnjë lloj arsyeje⁴. Në vijim, Drejtori i Agjencisë së Kujdesit Social, Arsimit dhe Kulturës i ka propozuar Kryetarit të Bashkisë Devoll, fillimin e procedurave për ndërprerje të kontratës së punës me znj. B.Sh..

Në zbatim të dispozitave përkatëse të Kodit të Punës, punonjësja është njoftuar për fillimin e procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës, por ajo nuk ka pranuar të marrë asnjë njoftim, duke refuzuar të tërheqë nga shërbimi postar të gjitha njoftimet e dërguara nga punëdhënësi. Në zbatim të nenit 143, të Kodit të Punës, Kryetari i Bashkisë Devoll ka marrë vendimi për largim nga puna të ankueses edhe pse ajo nuk ka pranuar të marrë asnjë njoftim verbal apo shkresor të njoftuar nga punëdhënësi, duke injoruar çdo veprim të ndërmarrë ndaj saj.

Në këtë kontekst, Bashkia Devoll sqaron se ankuesja nuk është diskriminuar për shkak të racës, sikurse ajo pretendon, por procedura e zgjidhjes së kontratës së punës është kryer sipas ligjit.

Për sa më sipër, ky institucion nuk ka dërguar bashkëlidhur shkresës asnjë nga aktet e kërkuara nga Komisioneri apo aktet që vërtetonin prapësimet e tij

2. Shkolla 9-vjeçare “Dritëro Agolli”, Devoll nuk dërgoi sërish asnjë përgjigje në adresë të Komisionerit.

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

Mbështetur në provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri vlerëson se:

1. Lidhur me trajtimin e padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë të ankueses.

Znj. B.Sh. ka punuar në pozicionin e sanitares pranë Shkollës 9-vjeçare “Dritëro Agolli”, Devoll. Ajo është emëruar në detyrë nëpërmjet Urdhërit nr. 34, datë 10.02.2017⁵, të Kryetarit të Bashkisë Devoll. Znj. B.Sh. sqaron se është interesuar dhe ka kërkuar kopje të kontratës së saj të punës pranë Bashkisë Devoll, por nuk i është mundësuar një e tillë. Ankuesja pretendon se shpesh herë ka marrë kërcënime nga punonjës të Bashkisë Devoll, për largim nga puna. Ajo është përpjekur të identifikojë arsyen e këtyre reagimeve, e cila sipas saj ka qenë përbuzje, pasi ajo i përkiste komunitetit rom.

⁴ Citimi është i njëjtë me shkresën e Bashkisë Devoll.

⁵ Ky akt është përmendur në shkresën nr. 1745/1, datë 06.07.2020, e Bashkisë Devoll, por KMD nuk disponon kopje të tij.

Ankuesja shprehet se është ankuar në datën 21.02.2020, pranë Avokatit të Popullit dhe menjëherë pas këtij ankimimi, ankuesja pretendon se Drejtoresha e Shkollës i është shprehur se do ta largojnë nga puna, duke theksuar faktin se për këtë ajo nuk ka përgjegjësi, pasi nuk është punëdhënësja e saj. Znj. B.Sh. sqaron se në datën 01.05.2020 ka marrë një telefonatë nga një punonjëse e Bashkisë Devoll, nëpërmjet së cilës është njoftuar se është larguar nga puna, pasi afati i kontratës së saj të punës ka përfunduar. Në vijim, nëpërmjet Urdhërit nr. 110, datë 30.04.2020, të Kryetarit të Bashkisë Devoll, ajo ka marrë dijeni zyrtarisht mbi zgjidhjen e kontratës së saj të punës me Bashkinë Devoll.

Bashkia Devoll ka sqaruar se largimi i saj nga puna ka ndodhur si pasojë e mos kryerjes së detyrave të saj funksionale, por nuk ka depozituar pranë KMD-së asnjë fakt apo provë që të vërtetojë një gjë të tillë. Ky institucion nuk ka dërguar pranë Komisioneri asnjë prej akteve që i janë kërkuar zyrtarisht nëpërmjet 2 shkresave zyrtare. Njëkohësisht, edhe Shkolla 9-vjeçare “Dritëro Agolli”, Devoll nuk i ka dërguar asnjë përgjigje shkresave të KMD-së dhe nuk ka përcjellë gjithashtu asnjë prej akteve të kërkuara nga Komisioneri.

Urdhëri nr. 110, datë 30.04.2020, i Kryetarit të Bashkisë Devoll, i cili është depozituar në cilësi prove nga ankuesja B.Sh., përcakton shprehimisht:

“1. Znj. B.Sh. largohet nga ushtrimi i funksionit si sanitare në shkollën 9 vjeçare “Dritëro Agolli” në Drejtorinë e Arsimit, Kulturës dhe Sporteve.

2. Efektet financiare ndërpriten në datën 01.05.2020.

3. Punonjësit t’i jepet leja e zakonshme e pakryer për vitin 2019.

4. Për zbatimin e këtij urdhëri ngarkohet Sektori i Menaxhimit Financiar dhe Sektori i Burimeve Njerëzore.”

Për sa më sipër, Komisioneri konstatoi se ky akt nuk përmban asnjë motivacion për largimin nga puna të znj. B.Sh. dhe aq më tepër të vërtetojë justifikimet e Bashkisë Devoll. Akti i sipërpërmendur është depozituar në cilësi prove nga ankuesja, e cila nuk dispononte asnjë njoftim për fillimin e procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës apo akt tjetër të dërguar nga Bashkia Devoll. Një fakt i tillë krijon dyshimin e arsyeshëm se Bashkia Devoll nuk ka zbatuar asnjë procedurë ligjore për largimin nga puna të ankueses dhe se motivacioni i dhënë në shkresën nr. 1745/1, datë 06.07.2020, mbetet i paprovuar nga ky institucion. Motivacioni i dhënë në shkresën e sipërpërmendur është i ndryshëm nga ai që jepet nga ankuesja. Fakti që akti i largimit

nga puna nuk përcakton asnjë motivacion të ligjshëm për zgjidhjen e kontratës së punës së znj. B.Sh. bën që përgjegjësia të jetë e Bashkisë Devoll.

Ky institucion nuk ka depozituar në cilësinë e provës as praktikën për zgjidhjen e kontratës së punës dhe as këtë të fundit, megjithëse akte të tilla i janë kërkuar zyrtarisht nga KMD.

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 Bashkia Devoll ka e ka ekspozuar ankuesen B.Sh. ndaj një trajtimi të padrejte e disfavorizues.

Lidhur me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të racës, nga ana e Shkollës 9-vjeçare “Dritëri Agolli”, Devoll, KMD sqaron ky subjekt nuk është punëdhënësi i ankueses, si dhe çmon se nuk disponohen prova dhe fakte konkrete, që të vërtetojnë se drejtuesja e kësaj shkollë e ka ekspozuar znj. B.Sh. para një qendrimi të padrejtë e disfavorizues.

B. Shkaku i mbrojtur “raca”.

Ankuesja B.Sh., ku pretendohet diskriminim për shkak të “racës”⁶, nga ana e Bashkisë Devoll dhe Shkollës 9-vjeçare “Dritëro Agolli”, Devoll.

“Raca” është një prej shkaqeve, për të cilat, Ligji Nr.10 221, 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 ankueses për diskriminim për shkak të “racës”, Komisioneri gjykon se “raca” 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.

⁶ Referuar vërtetimit të lëshuar nga Shoqata Distutni Albania rezulton se, ankuesja i përket komunitetit rom të qytetit të Korçës.

B. Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me shkakun e mbrojtur – raca.

Gjatë analizimit të fakteve dhe provave të administruara gjatë hetimit administrativ rezultoi se ankuesja është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë e disfavorizues nga Bashkia Devoll.

Legjislacioni ndërkombëtar dhe ai shqiptar ofron mbrojtje të posaçme nga diskriminimi racor për individët, që iu përkasin komuniteteve vulnerabël.

Në referencë të nenit 14, të Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut garantohet barazia e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, sikurse edhe në Kartën Social Euopiane (të rishikuar) dhe shtojcën e saj përkatësisht në nenin 24, pika 3, gërma d) parashikohet shprehimisht: “...*Nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit....d) raca, ngjyra, gjinia, gjendja familjare përgjegjësitë familjare, shtatëzania, besimi fetar, opinion politik, prejardhja kombëtare ose origjina sociale*”.

Direktiva 2000/43 / EC e Këshillit të Bashkimit Evropian zbaton parimin e trajtimit të barabartë midis personave pa marrë parasysh origjinën racore ose etnike dhe kërkon si domosdoshmëri vendosjen e barazisë racore dhe ndalimin e diskriminimit për shkak të saj. Në kuadër të çështjes në shqyrtim, kjo Direktive mbështetet edhe nga Direktiva 2000/78 / EC e Këshillit të Bashkimit Evropian, e cila krijon një kornizë të përgjithshme për vendosjen e një trajtimi të barabartë në punësim dhe profesion.

Gjithashtu edhe në Rekomandimin 14, datë 22.06.2012, të ECRI⁷-t “*Mbi luftën kundër racizmit dhe diskriminimit në fushën e punësimit*” shteteve palë u rekomandohet shprehimisht: “*Të ndërmarrin të gjitha veprimet e nevojshme për të eliminuar racizmin de jure dhe de-fakto, diskriminimin racor dhe ngacmimin racor për shkak të racës, ngjyrës, gjuhës, fesë, kombësisë, ose origjinës kombëtare ose etnike (këtu e tutje: racizmi, diskriminimi racial dhe ngacmimi racor) në punësim si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat dhe të adoptojnë ligjin kombëtar dhe mekanizmat e zbatimit që sigurojnë zbatimin aktiv të të drejtave dhe barazisë e plotë në praktikë.*”

⁷ Komisioni European kundër Racizmit dhe Intolerancës, i Këshillit të Europës;

Neni 18, pika 2 e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë parashikon shprehimisht: *“Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore.”*

Në Planin Kombëtar për Integrimin e Romëve dhe Egjiptianëve (2016-2020), miratuar me Vendimin nr. 1072, datë 23.12.2015, e Këshillit të Ministrave, në Fushën e Politikës “Punësimi dhe Arsimi Profesional” parashikon integrimin e tyre në shoqëri, sidomos nëpërmjet nxitjes së punësimit të tyre dhe qasjen e tyre në këtë fushë. Mbrojtja në fushën e punësimit të anëtarëve të komunitetit rom dhe egjiptian konsiderohet me prioritet nga qeveria shqiptare dhe masat e ndërmarra për këtë kategori individësh bëjnë pjesë në masat pozitive që ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” parashikon për zbatim ndaj kategorive vulnerabel, pasi mundësia e tyre për të gjetur dhe mbajtur një punësim të caktuar, është më e vështirë sesa për të tjerët, pikërisht për shkak të përkatësisë së tyre në këto komunitete.

Në nenin 9, të Kodit të Punës parashikohet shprehimisht: *“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.”* Parashikimi i mësipërm është hartuar në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të Ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i cili rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet, në bazë të së cilave ndaj një individi mund të ketë diskriminim. Nëpërmjet parashikimit të nenit 12, të ligjit të sipërpërmendur ndalohet diskriminimi, në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1 të këtij ligji. Neni 12, pika 1 , gërma c) i këtij ligji parashikon shprehimisht: *“1. Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”.*

Referuar nenit 3, pika 1, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, diskriminimi përkufizohet si: *““Diskriminimi” 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 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.”

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, pika 1, gërma (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”.

Neni 9, pikat 9 & 10 të Kodit të Punës parashikojnë shprehimisht: “9. Në rastin kur një person pretendon se është cënuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. 10. 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.”

Kodi i Procedurës Administrative⁸, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Bashkisë Devoll, e cila duhet të provojë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar.

Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: “Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuuese 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 një parim i mirënjohur tashmë në legjislacionin e BE-së dhe KEDNJ. KEDS⁹ 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.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë **se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues**.

Kjo mund të realizohet në njërin nga dy mënyrat e mëposhtme:

1. Duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore, midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë ose,
2. Duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ekziston një justifikim i arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjekti kundër së cilit drejtohet ankesa nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.¹⁰

Në lidhje me rastin në fjalë, mbështetur në analizimin e fakteve dhe provave të ankueses, si dhe në bazë të rezultateve që dolën nga procedura e shqyrtimit të ankesës, Komisioneri gjykon se

⁸ Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: “Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuuese 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”.

⁹ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

¹⁰ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

ekziston një trajtim i padrejtë dhe i disfavorshëm i ankueses nga ana e Bashkisë Devoll, që është edhe punëdhënësi i znj. B.Sh..

Referuar vërtetimit të lëshuar nga Shoqata Distutni Albania rezulton se ankuesja B.Sh. i përket komunitetit rom të qytetit të Korçës.

Në Urdhërin nr. 110, datë 30.04.2020 “Për largim nga detyra” të Kryetarit të Bashkisë Devoll, nëpërmjet së cilit znj. B.Sh. është larguar nga detyra, nuk përcaktohet asnjë motivacion për zgjidhjen e kontratës së saj të punës. Ndërkohë që, në shkresën zyrtare të dërguar pranë Komisionerit, ky subjekt justifikohet me faktin se ankuesja është larguar nga puna, pasi nuk ka përmbushur detyrat e saj funksionale. Bashkia Devoll nuk ka depozituar në cilësi provë asnjë akt që të provonte sa më sipër. Aq më tepër, ky subjekt nuk ka dërguar asnjë prej akteve të kërkuara dy herë zyrtarisht nga Komisioneri.

Në këtë kontekst, Komisioneri thekson faktin se Bashkia Devoll ka vepruar në kundërshtim me parashikimin e nenit 32, pika 2, të LMD, ku parashikohet shprehimisht: *“2. Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin komisionerin në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke dhënë informacionin që i nevojitet atij.”* Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi vë në dukje faktin se refuzimi për të bashkëpunuar, duke mos dërguar aktet e kërkuara zyrtarisht, në mënyrë të përsëritur, konsiderohet papërgjegjshmëri e rëndë dhe i tërheq vëmendjen Bashkisë Devoll.

Në analizë fakteve të mësipërme, Komisioneri gjykon se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga subjekti përkatës kundrejt ankueses dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt.

Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Bashkia Devoll, në cilësinë e punëdhënësit të ankueses, duhet të përmbushte dy kushtet e përmendura më sipër. Komisioneri vlerëson se nga ana e këtij subjekti nuk u arrit të provohej që vërtetoheshin dy momentet e mëposhtëme:

1. Nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesja, që është raca dhe trajtimin të padrejtë e disfavorshëm nga ana e Bashkisë Devoll, ose,
2. Për veprimet e këtij subjekti kundrejt ankueses kanë një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se znj. B.Sh. është diskriminuar për shkak të racës nga ana e Bashkisë Devoll.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 1, nenin 7, pika 1, nenet 11-13, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a) e nenin 33, pikat 10-11, të Ligjit nr. 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 znj. B.Sh., për shkak të racës, nga ana e Bashkisë Devoll.
2. Konstatimin e mosdiskriminimit, të znj. B.Sh., për shkak të racës, nga ana e Shkollës 9-vjeçare “Dritëro Agolli” Devoll.
3. Në referencë të pikës 1 të këtij Vendimi, të merren masa të menjëherëshme nga ana e Bashkisë Devoll, për punësimin e znj. B.Sh., në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të ngjashëm me të, në një shkollë tjetër.
4. Brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijëni për këtë vendim, Bashkia Devoll të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi.
5. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10 221, 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.
6. Kundër këtij Vendimi lejohet ankimi pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijëni.

Robert GAJDA

KOMISIONERI

NË MUNGESË DHE ME URDHËR

DREJTORE JURIDIKE

Ardiana HALA

Fusha - punësim
Shkak- raca
Lloji i vendimit - diskriminim