



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 989/3 Prot.

Tiranë, më 10 /09/ 2020

V E N D I M

Nr. 103, Datë 10 /09 /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 me nr.74 Regj., datë 14.07.2020, e V. M, kundër Bashkisë së Delvinës, me pretendimin për diskriminim për shkak të “*bindjeve politike*¹” dhe të “*moshës*²”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi³,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, për 5 vite ka qenë punonjës në Bashkinë e Delvinës dhe ka mbajtur pozicionin “Specialist ndërtimi”, në Sektorin e Shërbimeve pranë këtij Institucioni. Ankuesi shprehet se ka punuar në pozicione të ndryshme pune, sipas nevojave të paraqitura nga Institucioni dhe asnjëherë gjatë marrëdhënieve të punës së tij nuk ka marrë asnjë vërejtje.

Nëpërmjet Vendimit nr.404/2, datë 20.02.2020, Bashkia Delvinë ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me ankuesin, me motivacionin se pozicioni i tij i punës ishte shkurtuar për arsye rishikimi të institucionit.

¹ Ankuesi deklaron dhe provon bindjet politike dhe angazhimin e tij politik si anëtar i subjektit politik Partia Demokratike Vërtetimit me nr.extra prot., datë 23.06.2020 të PD Dega Delvinë.

² Ankuesi është i datëlindjes 15.02.1960, pesë vite para daljes në pension.

³ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

Ankuesi shprehet se ky pretendim nuk është i vërtetë dhe ka pretenduar se është trajtuar në mënyrë të padrejtë nga ana e Bashkisë Delvinë, pa asnjë shkak të ligjshëm, por vetëm për shkak të bindjeve politike, pasi ai është anëtar i subjektit politik PD dhe i ka të ekspozuara bindjet e tij politike, të ndryshme nga ato të punëdhënësit. Ankuesi shprehet se Kryetarja e Bashkisë është hakmarrë ndaj tij si punëmarrës pasi nuk e ka votuar atë dhe e quan veten kundërshtar politik të saj. Ankuesi citon se puna e tij ishte e ardhura e vetme financiare në familje dhe se ka dy fëmijë studentë që ndjekin studimet e larta. Ai shprehet se moshë e tij, 61 vjeçare i bën thuajse të pamundura mundësitë që ai të punësohet rishtaz diku tjetër. Po ashtu ngre peretendimin se është kërcënuar nga njerëz pranë titullares së Bashkisë Delvinë nëpërmjet telefonatave anonime.

Në përfundim, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstatimin e diskriminimit nga ana e Bashkisë së Delvinës, për shkak të bindjeve politike dhe të moshës së tij.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10 221/2010, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 7 i LMD-së⁴, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”.

Bazuar në nenin 32/1/c të ligjit, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këtë shkak.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10 221/2010, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

Gjatë shqyrtimit të kësaj anese, 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”.

⁴Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Nëpërmjet shkresës me nr.1042 prot., datë 20.07.2020 Komisioneri ka njoftuar Bashkinë Delvinë dhe ka kërkuar informacion dhe dokumentacion provues lidhur me pretendimet e subjektit ankues.

Me shkresën nr.1858/1 prot., datë 30.07.2020 Bashkia Delvinë ka sjelle parashtrimet e veta dhe një pjesë të dokumentacionit të kërkuar.

Bashkia Delvinë ka sqaruar se: *“Lidhur me pretendimin e ankuesit se është diskriminuar duke u larguar nga detyra për shkak të bindjeve politike dhe të moshës:*

V. M ka qenë i punësuar në pozicionin e Mirëmbajtësit të Rrugëve Urbane dhe Trotuarëve, në Sektorin e Mirëmbajtjes pranë Bashkisë Delvinë, i emëruar në përputhje me Strukturën e vitit 2019, me kontratë me afat të pacaktuar. Sipas Strukturës së vitit 2019, në këtë Sektor kanë qenë të punësuar 11 (njëmbëdhjetë) punonjës. Nisur nga vështirësitë financiare të trashëguara nga viti 2019, borxhi i prapambetur, moslikujditeti i pagave të punonjësve për disa muaj në kohë, u vlerësua i nevojshëm riorganizimi dhe ristrukturimi i pozicioneve të punës sipas sektorëve, kapaciteti i të cilëve e lejonte një gjë të tillë. Vlen të përmendim se nëse një situatë e tillë do të përsëritej, do të passillte pasojë sociale të rënduar në familjet e të punësuarve dhe do t'i jepte Institucionit tonë destabilitet ekonomik dhe prishje të imazhit publik.

Me miratimin e Strukturës së re (2020) Sektori i Mirëmbajtjes u riorganizua duke funksionuar me 9 (nëntë) punonjës, duke qenë të mjaftueshëm profesionalisht për të përballuar nevojat e Institucionit.

Lidhur me këtë situatë të vështirë financiare, ka lindur nevoja për shkurtim të vendeve të punës në këtë sektor, dhe një nga pozicionet e shkurtuara ka qenë pozicioni i mirëmbajtësit, V. M.

Me njoftimin nr.404 prot., datë 07.02.2020 ankuesi është ftuar në një takim për të diskutuar mbi marrëdhënien e punës, i cili do të kryhej me datë 14.02.2020, ora 10:00, takim i cili pasqyrohet në procesverbalin me nr.404/1 prot., datë 07.02.2020, të datës 14.02.2020. Me Vendimin nr.404/2 prot., datë 20.02.2020 “Për lirimin nga detyra të V. M” ai është njoftuar për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Në Strukturën e vitit 2019, numri i të punësuarve ka qenë 192, ndërsa në Strukturën e vitit 2020 numri i të punësuarve është 174. Në Sektorin e Mirëmbajtjes kanë qenë 11 punonjës në Strukturën e vjetër dhe në Strukturën e re janë 9, duke përfshirë dhe emërimin në këtë Sektor të një elektrikisti, e justifikuar kjo me nevojën e Institucionit tonë për të patur në Sektor edhe një elektrikist më shumë, për mirëmbajtjen e ndriçimit në qytet dhe në fshatrat në juridiksionin tonë, por në asnjë rast nuk është emëruar një punonjës tjetër në funksionin e ankuesit, pra të mirëmbajtësit, siç pretendon ankuesi. Po ashtu, për nevoja të Institucionit vlerësua të nevojshëm

punësimin e 6 (gjashtë) punonjësve sezonalë tre mujorë, pasqyruar në Shtojcën e Strukturës së re, të cilët janë parashikuar të paguhen sipas buxhetit të miratuar në vitin 2020.

Referuar Kontratës Individuale të Punës, datë 04.01.2017 me afat të pacaktuar, të lidhur mes ankuesit dhe Bashkisë Delvinë, parashikohet si motiv për zgjidhjen e kontratës së punës rasti kur bëhen shkurtime në numrin e punëmarrësve. Sa më sipër, largimi i V.M nga puna është bërë vetëm në kuadër të riorganizimit dhe nevojave të Institucionit dhe në asnjë moment nuk është diskriminuar për shkak të bindjeve të tij politike sikundër ka pretenduar.

Po ashtu, në asnjë moment nuk është përdorur kriteri moshë si shkak për mbarimin e marrëdhënies së punës me z.M, pasi kjo marrëdhënie ka mbaruar vetëm për arsye të riorganizimit të Strukturës së re të Bashkisë Delvinë. Z.M nuk ka paraqitur pranë Bashkisë asnjë ankesë për diskriminim dhe largimin nga puna e ka bërë objekt të shqyrtimit gjyqësor në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Sarandë”.

Në vijim, bazuar në të dhënat dhe statistikatat ditore të shtimit të rasteve të infektimit të popullatës me COVID-19, të njoftuara nga Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale⁵, në kuadër të masave anti COVID-19; Komisioneri vijoi me hetimin e çështjes bazuar në dokumentacionin e sjellë nga palët në proces.

2. Në mungesë të dokumentacionit të plotë, të kërkuar nga Komisioneri dhe në kushtet kur ai vlerësohet i nevojshëm për hetimin dhe gjykimin me efektivitet të pretendimeve të ankuesit, si dhe për një gjykimin të drejtë të çështjes; Komisioneri nëpërmjet shkresës me nr.989/1 prot., datë 24.08.2020, njoftoi palët se do vijojë me shqyrtimin dhe vlerësimin e çështjes mbi bazën e dokumentacionit të dërguar nga palët në proces. Për këtë arsye kërkoi nga Bashkia Delvinë të depozitonte pranë KMD, dokumentacionin si më poshtë:

 - Kopje të procedurës së ndjekur për ngritjen e Komisionit të rivlerësimit të punonjësve apo ndonjë strukture tjetër përgjegjëse të Bashkisë, në kuadër të ristrukturimit të saj për vlerësimin e punonjësve.
 - Mbi bazën e cilave kriterë është bërë vlerësimi dy punonjësve (ankuesit dhe punonjësit që është aktualisht në punë): se cili largohet dhe cili mbetet në punë?
 - Kopje të procedurës së ndjekur për vlerësimin e tyre.
 - Kopje të dosjeve personale të ankuesit dhe të punonjësit tjetër që është aktualisht i punësuar në pozicionin “Punëtor mirëmbajtje i rrugëve dhe trotuareve”. (Emërime në detyrë, kontrata pune, kopje të librezës së punës, vlerësime pune dhe masa disiplinore, kopje të dokumentacionit shkollor, nëse kanë të depozituar).
 - Informacion nëse nga ana e Bashkisë është vlerësuar mundësia e emërimit të ankuesit në ndonjë pozicion tjetër pune, të përshtatshëm me kualifikimin dhe vjetërsinë e tij në punë.
 - Informacion nëse ankuesi e ka kundërshtuar gjyqësisht largimin nga puna për shkak të bindjeve politike apo moshës, duke pretenduar diskriminimin ndaj tij.

⁵ Njoftime të publikuara dhe nga mediat: <https://joq-albania.com/artikull/756870.html?fbclid=IëAR3-FEM98Ub-nBJdUbaaiY63eeIbAty0YG0JSxMGOJA77XBOSQ7JTynaEnU>

Nëpërmjet shkresës me nr.2127/1 prot., datë 01.09.2020, Bashkia Delvinë solli parashtrimet e veta si dhe një pjesë të dokumentacionit të kërkuar nga KMD. Bashkia shpjegon ndër të tjera⁶, se: *“Vlerësimi i dy punonjësve se cili largohet dhe cili mbetet në punë, është bërë duke u bazuar në profesionalizmin e treguar në kryerjen e detyrave dhe gatishmërinë për t’u përgjigjur në kohë edhe në situatë emergjence jashtë objektit të punës. Nga na tjetër, të gjithë personat të cilëve iu është ndërprerë marrëdhënia e punës, kanë paraqitur kërkesë, për t’u emëruar në ndonjë pozicion pune tjetër të përshtatshëm, pranë Bashkisë Delvinë, duke parashtruar kushtet e nevojës ekonomike dhe sociale, si dhe kualifikimin profesional të tyre. Nisur nga këto kërkesa, personat të cilët kanë paraqitur kërkesë, janë emëruar në pozicione pune të përshtatshme, në vendet e lira të krijuara pas ristrukturimit”.*

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

A. Lidhur me trajtimin e paligjshëm dhe të padrejtë të pretenduar nga ankuesi.

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, neni 1 sipërcituar dhe neni 3/1, parashikojnë se: *“Diskriminim” është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”.*

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e V. M, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

Kodi i Procedurës Administrative⁷ dhe Kodi i Punës, i ndryshuar⁸, kanë saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Bashkisë Delvinë, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkaqet e pretenduara prej tij.

⁶ Pjesërisht qëndrimin e saj lidhur me ankesën e z.Mehmeti i ka bërë të njohura përmes shkresës me nr. 1858/1 prot., datë 30.07.2020 dhe ruan të njëjtën linjë edhe në këtë shkresë.

⁷Kështu, 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”.*

⁸Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton se: *“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”.*

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: *“ Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”*.

LMD në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin komisionerin në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke i dhënë informacionin që i nevojitet atij”*.

Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:

Bashkia Delvinë ka sjellë dokumentacion të paplotë për sa i takon dosjes personale të ankuesit. Në mungesë të dokumentacionit provues të fillimit të marrëdhënieve të punës mes tij dhe Bashkisë, Komisioneri i referohet deklarimeve të vetë subjektit ankues. Kështu, ankuesi ka pohuar se për 5 vite ka qenë punonjës në Bashkinë e Delvinës dhe ka mbajtur pozicionin “Mirëmbajtës i rrugëve dhe trotuareve”, në Sektorin e Shërbimeve pranë këtij Institucioni.

Referuar Kontratës Individuale të Punës mes tij dhe Bashkisë Delvinë, nënshkruar me datë 04.01.2017 ai është emëruar në këtë pozicion për një afat të pacaktuar.

Referuar Urdhrit nr.04, datë 18.01.2019 “Për miratimin e strukturës dhe klasave të punonjësve të Bashkisë Delvinë dhe Institucioneve të varësisë për vitin 2019” të Kryetarit të Bashkisë Delvinë, evidentohet se Sektori i Mirëmbajtjes ku ka qenë i punësuar ankuesi ka patur në përbërje të tij gjithsej 11 punonjës, ndër të cilët 2 në pozicionin e mirëmbajtësit të rrugëve dhe trotuareve (pozicion të cilin ka mbuluar ankuesi). Përbërja e këtij Sektori dhe numri i punonjësve nuk ka ndryshuar as pas nxjerrjes së Urdhrit nr.2577, datë 02.10.2019 “Për një shtesë në strukturën e Bashkisë Delvinë, Institucioneve të varësisë dhe Njesisë Administrative Vergo, miratuar me Urdhrin nr.04, datë 18.01.2019”.

Nëpërmjet Urdhrit nr.335, datë 03.02.2020 “Për miratimin e strukturës dhe klasave, kategorive të punonjësve të Bashkisë Delvinë dhe Institucioneve të varësisë për vitin 2020” të Kryetarit është miratuar struktura e re e Bashkisë, në të cilën evidentohet se Sektori i Mirëmbajtjes ka në përbërjen e tij gjithsej 9 punonjës. Në përbërjen e këtij Sektori janë suprimuar dy pozicione:

- Nga 3 (tre) punonjës mirëmbajtje të shkollave dhe kopshteve që kishte në strukturën e vitit 2019, aktualisht ka 2 (dy) punonjës.
- Nga 2 (dy) punonjës mirëmbajtje të rrugëve dhe trotuareve që kishte në strukturën e vitit 2019, aktualisht ka vetëm 1 (një) punonjës.

Numri i punonjësve të këtij Sektori ka mbetur i pandryshuar, po 9 (nëntë) edhe pas nxjerrjes së Urdhrave me nr.3335/1, datë 08.06.2020 dhe nr.335/3, datë “Për një shtesë dhe një ndryshim në strukturën e Bashkisë Delvinë, Institucioneve të varësisë dhe Njesisë Administrative Verdo, miratuar me Urdhrin nr.335, datë 03.02.2020”.

Referuar ndryshimeve sa më sipër të strukturës për vitin 2020, përfshirë dhe shkurtimin e dy pozicioneve të punës në Sektorin ku ishte i emëruar ankuesi, nëpërmjet shkresës me nr.404 prot., datë 07.02.2020 Bashkia ka njoftuar ankuesin për fillimin e diskutimeve të marrëdhënieve të punës.

Ne procesverbalin e takimit të realizuar mes ankuesit dhe Institucionit⁹ evidentohet se ankuesit i është komunikuar fakti i shkurtimeve të pozicionit të tij të punës dhe se ai do të largohej nga puna. Ankuesi ka refuzuar të shprehet dhe të firmosë procesverbalin.

Nëpërmjet Vendimit nr.404/2, datë 20.02.2020 “Për lirim nga detyra të V. M” ankuesit i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës me Bashkinë

Referuar barrës së provës sikurse është cituar dhe më lart në vendim, Bashkia Delvinë, si subjekt nga i cili është pretenduar diskriminimi, duhet të provonte se ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të paligjshme apo të pa justifikuar për shkaqet e pretenduara 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.

Lidhur me argumentimin e Bashkisë Delvinë se largimi i ankuesit kishte ardhur për shkak të shkurtimeve të pozicionit të tij të punës; Komisioneri vlerëson se:

Nga krahasimi i dy strukturave, asaj të vitit 2019 dhe të vitit 2020, evidentohet se Sektori i Mirëmbajtjes ku ishte i punësuar ankuesi ka pësuar ndryshime, duke ulur numrin e punonjësve nga 11 në 9. Njëri prej pozicioneve të shkurtuara ishte ai i mirëmbajtësit të rrugëve dhe trotuareve.

Për të konkluduar për mënyrën se si ishte vlerësuar që, nga dy punonjës që mbanin pozicionin e mirëmbajtësit të rrugëve dhe trotuareve, të largohej ankuesi dhe jo punonjësi tjetër, Komisioneri ka kërkuar nga ana e Bashkisë informacion dhe dokumentacion specifik. Kështu, në mungesë të informacionit dhe dokumentacionit provues, Komisioneri nuk arrin të vlerësojë nëse vendimi i Bashkisë për largimin e ankuesit dhe mbajtjen e punonjësit tjetër në pozicionin e mirëmbajtësit të rrugëve dhe trotuareve është i drejtë, i arsyeshëm, i justifikuar dhe proporcional.

Pavarësisht informacionit të kërkuar nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nga ana e Bashkisë, nuk u vu në dispozicion, asnjë informacion lidhur me procedurën e ndjekur për ngritjen e Komisionit të rivlerësimit të punonjësve apo ndonjë strukturë tjetër përgjegjëse të Bashkisë, në kuadër të ristrukturimit të saj, kriteret e vendosura për punonjësit që duhet të vijojnë ushtrimin e detyrës dhe atyre që do të largohen si pasojë e ristrukturimit, procedurën e ndjekur për vlerësimin e tyre (përfshirë vlerësimin e dy punonjësve/mirëmbajtës të rrugëve dhe trotuareve); në mënyrë që KMD të mund të gjykonte që largimi i ankuesit të kishte ardhur për arsye të përligjura,

⁹ Shkresa me nr.404/1 prot., datë 14.02.2020.

të justifikuara dhe të ishte objektiv dhe proporcional, krahasimisht me punonjësin që është mbajtur në detyrë.

Neni 85/2 i Kodit të Procedurës Administrative, ka sanksionuar se: *“Mungesa e përgjigjes ndaj njoftimit mund të merret në konsideratë për qëllimet e të provuarit, në përputhje me rrethanat e çështjes...”*.

Argumentimi i Bashkisë Delvinë¹⁰ se vlerësimi mes dy punonjësve (ankuesit dhe z.E.M) se cili largohet dhe cili mbetet në punë, është bërë duke u bazuar në profesionalizmin e treguar në kryerjen e detyrave dhe gatishmërinë për t’u përgjigjur në kohë edhe në situatë emergjence jashtë objektit të punës, rezulton i pabazuar në prova dhe fakte, por mbetet thjesht deklarativ për sa kohë nuk është depozituar asnjë dokument mbi bazën e të cilit të mund të evidentohet profesionalizmi dhe performanca në punë e dy punonjësve (ankuesit dhe z.E.M). Në këtë kontekst, Komisioneri, në mungesë të dokumentimit të deklarimeve të Bashkisë, mungesën e dokumentimit të fakteve të pretenduara për vlerësimin e performancës dhe profesionalizmit të punonjësve (ankuesit dhe z.E.M) e vlerëson si argument për pretendimeve të ankuesit.

Nga ana e Bashkisë Delvinë nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se largimi i ankuesit nga puna dhe mbajtja në punë e punonjësit tjetër për të njëjtin pozicion/mirëmbajtës i rrugëve dhe trotuareve, të kishte ardhur për arsye të ligjshme, objektive, apo të ishte i arsyeshëm, i justifikuar dhe proporcional.

Në nenin 7, pika 1, të ligjit nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, parashikohet: *“Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim”*.

Nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues në referencë të nenit 7, pika 1, të ligjit nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është ekspozuar haptazi para një trajtimi të padrejtë, të pajustificuar dhe jo objektiv nga ana e Bashkisë Delvinë.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹¹, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që

¹⁰ Referuar shkresës me nr.2127/1prot., datë 01.09.2020 i Bashkisë Delvinë.

¹¹ “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Në nenin 1 të tij përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

B/I) Bindjet politike

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

Nëpërmjet Kartës së Anëtarësisë në partinë politike “Partia Demokratike e Shqipërisë” (PD), dega Delvinë, me nr.161527 dhe Vërtetimit me nr.Extra prot., datë 23.06.2020, të Kryetarit të Partisë Demokratike të Shqipërisë, Dega Delvinë, subjekti ankues vërteton bindjet dhe angazhimin e tij politik si anëtar i këtij subjekti politik.

Me Vendimin nr.404/2 prot., datë 20.02.2020 “Për lirimin nga detyra të V. M” ankuesit i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës me Bashkinë Delvinë.

Komisioneri vlerëson se, Kryetarja e Bashkisë Delvinë, M.Q, i ka të ekspozuara dhe të provuara bindjet e saj të majta, si dhe aktivitetin politik, si përfaqësuese e forcës politike/Partisë Socialiste. M.Q është anëtare e Partisë Socialiste Delvinë si dhe Anëtare e Forumit të Gruas Socialiste në Delvinë¹².

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

Në kontekst të sa më sipër, ankuesi ka provuar se ka bindje politike të ndryshme nga Kryetari i Bashkisë Delvinë.

Bazuar në dokumentacionin e sjellë bashkëlidhur shkresës me nr.2127/1 prot., datë 01.09.2020 të Bashkisë Delvinë, Komisioneri u vu në dijeni të faktit se, pretendimet e veta për diskriminim për shkak të bindjeve politike, ankuesi i ka bërë objekt shqyrtimi në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Sarandë.

¹² Cv e znj.M.Q: https://4296f08e-b135-4ed3-a7e3-e4f22d837218.filesusr.com/ugd/a93ffc_ea948b86f7a6466b83376751a1f9a1ea.pdf

Bazuar në kërkesë-padinë e ankuesit drejtuar Gjykatës, rezulton se pretendimi i ngritur nga ankuesi për diskriminim për shkak të bindjeve politike është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor. Kjo reflektohet në objektin e kërkesë-padisë së paraqitur para gjykatës kompetente nga vetë subjekti ankues, në parashtrimet dhe kërkimet e tij. Kështu, në objekt të kërkesë-padisë ka kërkuar, ndër të tjera:

- “Detyrimin e palës së paditur ta dëmshpërblejë atë me 12 muaj pagë për zgjidhje të pajustificuar të kontratës së punës pa shkaqe të justifikuara dhe diskriminuese.
- Detyrimin e Kryetares së Bashkisë Delvinë ta dëmshpërblejë atë për dëmin e shkaktuar duke e pushuar nga puna për shkak të diskriminimit për bindje politike”.

Po ashtu, në citim të bazës ligjore¹³, ankuesi i referohet, ndër të tjera:

- Nenit 14 të KEDNJ.
- Nenit 146, të Kodit të Punës, i cili citon se: *“Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur: punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës; b) punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor; c) shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë Kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi...”*.
- Nenet 1,3,4,5,34-38 të ligjit nr.10 221, datë 04.02.2012 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”

Theksojmë se të njëjtat fakte dhe rrethana që janë paraqitur përpara Komisionerit, bëhen prezent edhe në kërkesë padinë e paraqitur para Gjykatës¹⁴, ku *inter alia*, ankuesi ka pretenduar se: *“Lirimi nga detyra është bërë për bindje politike dhe jo për shkak të shkurtimit të vendit të punës. Kjo për arsye se nuk kam marrë pjesë në zgjedhjet e datës 30.06.2019 dhe i përkas një bindjeje politike të ndryshme nga ajo e Kryetares së Bashkisë Delvinë. Vetë Kryetarja më ka shprehur në një takim se po largohem nga puna me urdhër të deputetit të zonës së Delvinës. Fakti që unë jam larguar nga puna për bindje politike është fakt i njohur botërisht në Delvinë pasi banojmë në të njëjtën lagje me Kryetaren e Bashkisë. Largimi im është tendencioz dhe për arsye politike”*.

Juridiksioni gjyqësor është i ndarë nga ai administrativ, por aktet e këtij të fundit janë objekt kontrolli nga gjykata administrative, e cila vendos përfundimisht për çështjen.

Në kontekst të sa më sipër, në rastin e ankuesit, të njëjtat fakte e rrethana janë bërë objekt shqyrtimi si në juridiksionin administrativ dhe atë gjyqësor; atëherë konform nenit 36, paragrafi 3, i Kodit të Procedurës Civile, prevalon shqyrtimi dhe vendimmarrja e këtij të fundit.

Përsa më sipër, pavarësisht dokumentimit të bindjeve politike të ankuesit, në kushtet që kjo çështje është duke u gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Sarandë, si dhe në mbështetje të

¹³ Baza ligjore së cilës i është referuar ankuesi në kërkesë padinë e tij është: “Nenet 32, 154 I K.Pr.C, nenet 1,2,21, pikat 1 dhe 3, nenet 4,121, 122, 123, 143, 144, 145, **146**, 152,153 i **K.P.**, nenet 37 e në vijim, 44 e në vijim, 98 e në vijim të K.Pr.C, nenet 25, 42, 44, 48, 49, pika 1, 52 I Kushtetutës, KEDNJ, nenet **608**, 609, 625 e në vijim i **K .Pr.C.**, praktika unifikuese e Gjykatës së Lartë, nenet 11, pika 4, 16,17,18 të Ligjit 49/2012, Rregullorja nr.73/27.08.2003, VKM nr.121/2001, Ligji për mbrojtjen e të dhënave personale dhe të drejtën e informimit, Standartet Ndërkombëtare të Kontabilitetit, Standartet Ndërkombëtare të Auditimit, Konventat Penale dhe Civile të Këshillit të Evropës kundër korrupsionit dhe rekomandime të tjera të ngjashme”.

¹⁴ Shih faqet nr.3, 4, 5, 7, 8 dhe 9 të kërkesë padisë së ankuesit drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Sarandë.

paragrafit 3, të nenit 36, të Kodit të Procedurës Civile, ku parashikohet: “Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata...”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk mund të shprehet lidhur me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të bindjeve politike.¹⁵

B/II Moshë

Komisioneri vlerëson se “mosha” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se e mbart atë.

Referuar moshës së ankuesit, ai është i datëlindjes 15.02.1960. Në momentin e largimit nga puna, me datë 20.02.2020 ai ishte 60 vjeç.

Lidhur me moshën e punonjësit tjetër/ në pozicionin e mirëmbajtësit të rrugëve dhe trotuareve, z.E.M, rezulton se ai është i datëlindjes 15.04.1965, pra 55 vjeç.

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

C/I Lidhur me moshën e ankuesit.

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

¹⁵ Bazuar në nenin 36, pika 4, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ku parashikohet shprehimisht se: “Gjykata mund t’i kërkojë Komisionerit, në çdo fazë të procedimit, që të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në rastin kur Gjykata e kërkon atë, përgatit dhe paraqet mendimin me shkrim, lidhur me çështjen sa më sipër.

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. Protokolli 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.¹⁶

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës¹⁷ “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-s¹⁸ 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 parashtrojnë këto kritere.

Karta Sociale Europiane¹⁹ parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirishit”*.

¹⁶ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49

¹⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁸ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

¹⁹ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

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

Kodi i Punes, 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 punësimin, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”*.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së. Ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë. Gjithashtu në nenin 12 të LMD-së parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

Ligji nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 12, pika 1, germa c), parashikon se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”*.

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*.

Të provosh një çështje diskriminimi është e vështirë, pasi autorët e diskriminimit nuk deklarojnë se ata trajtojnë dikë në mënyrë më pak të favorshme se të tjerët, lidhur me një shkak të caktuar. Parimi i ndarjes së barrës së provës është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - *“praesumptio iuris tantum”*.

Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës. GJEDNJ pranon si fakte

ato vlerësime “ të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht²⁰”.

Kodi i Procedurës Administrative dhe Kodi i Punës, i ndryshuar²¹, kanë saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Bashkisë Delvinë, 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 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 një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS²² 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 posaçëm.

Sa më sipër, nëse personi që pretendon diskriminim krijon një prezumim të diskriminimit (diskriminimi prima facie), barra më pas kalon tek subjekti (nga i cili pretendohet diskriminimi), 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.²³

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të paarsyeshëm, jo objektiv dhe jo proporcional,

²⁰ GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

²¹ Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton se: “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”.

²² Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

²³ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

nga ana e Bashkisë Delvinë. Bashkia nuk u solli prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin të kundërtën.

Përsa i përket moshës së ankuesit rezulton se ai në momentin e largimit ishte 60 vjeç, ndërsa punonjësi që aktualisht është në punë, në pozicionin e punonjësit të mirëmbajtjes së rrugëve dhe trotuareve, pranë Bashkisë Delvinë, është i moshës 55 vjeç. Pra, evidentohet qartë se ankuesi dhe z.E.M janë pothuajse të së njëjtës moshë, me një diferencë në vite relativisht të vogël.

Në analizë të fakteve dhe provave të administruara gjatë procedurës hetimore, rezultoi se Bashkia, dështoi të provonte përpara Komisionerit se:

- Kishte ndjekur procedurën e rregullt ligjore për ngritjen e Komisionit të rivlerësimit të punonjësve apo ndonjë strukture tjetër përgjegjëse të Bashkisë, në kuadër të ristrukturimit të saj për vlerësimin e punonjësve.
- Bazuar në strukturën e vitit 2020 të Bashkisë dhe shkurtimin e një pozicioni pune/mirëmbajtës rrugësh dhe trotuaresh, përzgjedhja e punonjësit për të qëndruar në këtë pozicion ishte bërë mbi bazën e kriterëve të caktuara.
- Largimi i ankuesit dhe emërimi i punonjësit që ka mbetur në detyrë në pozicionin e pa suprimuar ishte i ligjshëm, i arsyeshëm, i justifikuar dhe proporcional.

Komisioneri vlerëson se nga ana e Bashkisë Delvinë, pavarësisht konstatimit të faktit që veprimet e këtij subjekti kundrejt ankuesit nuk kanë një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra këto veprime nuk ndoqën një synim të ligjshëm, të arsyeshëm dhe objektiv, nuk u arrit të provohej:

- Që ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesi, që është mosha e tij dhe trajtimit të paligjshëm, jo objektiv dhe të padrejtë nga ana e saj. Kjo për faktin se si ankuesi, ashtu dhe punonjësi që aktualisht është mbajtur në punë, në pozicionin e mirëmbajtjes të rrugëve dhe trotuareve, kanë pothuajse të njëjtën moshë. Pra, mosha e subjektit ankues nuk mund të ketë shërbyer si shkak i largimit të tij nga puna

Për të vërtetuar faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e Bashkisë duhet të ekzistojë një lidhje objektive shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”²⁴ dhe trajtimit të paligjshëm apo të padrejtë të ankuesit.

Në nenin 7, pika 1, të ligjit nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, parashikohet: *“Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të*

²⁴ Në interpretim të nenin 1, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, “...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”.

barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim”.

Mbështetur në faktet dhe provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, si dhe analizimit të legjislacionit përkatës²⁵, Komisioneri vlerëson se ankuesi i është nënshtruar një qëndrimi të paligjshëm e të padrejtë nga ana e Bashkisë. Por, pavarësisht konstatimit të këtij fakti, ankuesi nuk arriti të provojë dhe dokumentojë se shkak i pretenduar prej tij ka shërbyer si shkak për të cilat ai është diskriminuar nga ana e Bashkisë.

Referuar sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pavarësisht konstatimit të faktit se subjekti ankues i është nënshtruar trajtimit të padrejtë e të paligjshëm nga ana e Bashkisë Delvinë, nuk u arrit të provohej se largimi nga puna i tij ka ardhur pikërisht për shkak të moshës.

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. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Ndërprerjen e procedurave hetimore sa i takon pretendimit për diskriminim për shkak të “bindjeve politike”, pasi çështja është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor.
2. Konstatimin e mosdiskriminimit të V. M, për shkak të “moshës” nga ana e Bashkisë Delvinë.
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankimim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Fusha: Punësim

Shkaku: Bindjet politike, mosha

²⁵ Shih Ndarjen III, nëndarja A, të vendimit të KMD.