



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1452 Prot.

Tiranë, më 26. 10. 2020

V E N D I M

Nr. 146, Datë 26. 10. 2020

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 70, datë 09.07.2020, të paraqitur nga G. Xh. kundër Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Kavajë sh.a, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “bindjes politike¹” dhe “çdo shkak tjetër²”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, G. Xh. në mes të tjerash informon se: “*Në datë 08.12.2017 është emëruar në detyrën e Drejtorit Teknik pranë UK Kavajë dhe ka punuar në këtë detyrë deri në datë 19.09.2019 kur i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës dhe financiare. Ankuesi shprehet se nuk ka pasur asnjë mungesë apo masë disiplinore në marrëdhëniet e punës deri në momentin kur është zgjedhur Kryetari i ri i Bashkisë Kavajë në vitin 2019. Me Urdhrin nr.25, datë 19.09.2019 është njoftuar për lirim nga detyra pa i komunikuar asnjë shkelje mbi të cilin bazohej urdhri për largim*”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit.

¹ Referuar kartës së anëtarësisë, datë 14.05.2014 të subjektit politik, Partia Demokratike e Shqipërisë, dhe kartës së anëtarësisë si anëtarë i Kuvendit Kombëtar të PD-së Kavajë, datë 28-29 prill 2018.

² Ankuesi nuk ka përcaktuar shkak tjetër.

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-së³, 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.

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. 70, datë 09.07.2020 të G. Xh. 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. 793/2, datë 10.07.2020, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga, Shoqëria Ujësjiellës-Kanalizime Kavajë sh.a për ankesën e bërë nga G. Xh. si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
 - Kopje të plotë të emërimit të G. Xh. në Shoqërinë Ujësjiellës Kanalizime Kavajë dhe kopje të kontratës së punës.
 - Kopje të procedurës së ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, si dhe parashtrime lidhur me shkakun e zgjidhjes së kontratës me G. Xh. (fakte dhe prova).
 - Informacion dhe kopje të procedurës së emërimit të zëvendësueses/it, nëse ka.

³ Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

- Kopje të emërimit të Drejtorit të Shoqërisë Ujësjellës-Kanalizime Kavajë, që nga viti 2018 e në vijim.
- Kopje të strukturës dhe organikës së Shoqërisë Ujësjellës-Kanalizime Kavajë.
- Kopje të Rregullores së Brendshme të Shoqërisë Ujësjellës-Kanalizime Kavajë.
- Kopje të përshkrimit të punës për pozicionin: Drejtor Teknik.
- Kopje të vlerësimit të punës për vitin 2018, 6-mujorin e I-2019 dhe të masave disiplinore për punonjësin G. Xh.

Me shkresën nr. 1671/1, datë 23.07.2020, të dërguar pranë zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Shoqëria Ujësjellës Kanalizime Kavajë në mes të tjerash informoi se: *“G. Xh. ka filluar marrëdhëniet e punës në UK Kavajë me datë 07.12.2017 në pozicionin Përgjegjës i Sektorit Qytet. Me datë 24.09.2018 është emëruar në pozicionin Drejtor Teknik. Në dosjen e punës të ankuesit nuk ka asnjë vlerësim apo notë karakteristikash përveç një mase disiplinore “Vërejtje me shkrim, me paralajmërim për pushim nga puna” me motivin e thyerjes së rëndë të disiplinës dhe kundërshtimit të urdhërit të drejtorit, datë 11.01.2018. Ankuesi në datë 14.10.2019, ka ngritur padi dhe në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Kavajë në të cilin nuk ka shprehur shqetësim apo pretendim se është diskriminuar për shkak të bindjes politike, por ka kërkuar vetëm dëmshpërblim financiar që rrjedh nga zgjidhja e kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme. Çështja është në shqyrtim dhe ende nuk ka kaluar në seancë gjyqësore. Lidhur me shkaqet që kanë çuar në zgjidhjen e kontratës së punës, sqarohet se UK Kavajë ka paraqitur deklaratën e mbrojtjes drejtuar gjykatës, në të cilën ka arsyetuar se, “performanca e dobët”, “paafhtësia profesionale” dhe “parregullsitë e shumta të konstatuara gjatë ushtrimit të detyrës”, kanë krijuar bindjen se G. Xh. nuk e meriton pozicionin e Drejtuesit Teknik dhe duke u bazuar në nenin 153-154 të Kodit të Punës, UK Kavajë ka proceduar me zgjidhjen e menjëhershme të kontratës për shkaqe të justifikuara. Pretendimet e UK Kavajë për parregullsitë e G. Xh. gjatë ushtrimit të detyrës janë faktuar më pas dhe në Raportin përfundimtar të KLSH, pas përfundimit të procesit të auditimit të ushtruar në UK Kavajë, për periudhën 2018-2019. Në raport evidentohen shkelje të përsëritura gjatë zbatimit të procedurës ligjore në tenderat e zhvilluar në periudhën objekt auditimi, shkelje të cilat ngarkojnë me përgjegjësi edhe G. Xh. dhe që kanë kryesisht efekte financiare në dëm të buxhetit të shoqërisë. Ky i fundit nuk është paraqitur për të dhënë sqarime para grupit të auditit dhe nuk ka paraqitur observacion lidhur me gjetjet e tyre edhe pse ka marrë dijeni mbi fillimin dhe mbarimin e programit të auditimit”.*

Në përgjigje të shkresës së Shoqërisë UK Kavajë, G. Xh. me shkresën datë 29.07.2020 ka dërguar me e-mail, zyrës së Komisionerit, kundërshtimet si vijon: *“Masa disiplinore e përmendur nga UK Kavajë ka qenë një masë e marrë në datë 11.01.2018 e cila ligjërisht është e parashkruar dhe është marrë në kohën kur ka qenë i emëruar si përgjegjës sektori dhe pas asaj mase ai ka vazhduar marrëdhëniet e punës me UK Kavajë, madje duke u ngritur në detyrë në datë 24.09.2018 në pozicionin e Drejtorit Teknik. Lidhur me raportin e KLSH-së nuk ka dijeni, pasi nuk i është komunikuar më parë, në mënyrë që të kishte mundësi që të njëhej dhe ta kundërshtonte atë, megjithatë raporti i pretenduar, është hartuar dhe ka dalë pas largimit të tij nga puna dhe nuk ka lidhje me ankimin e tij”.*

- Me shkresën nr. 793/4, datë 30.07.2020, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka kërkuar informacion shtesë nga UK Kavajë, si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
 - Fakte dhe prova (të konstatuara përpara datës 19.09.2019) lidhur me shkaqet e zgjidhjes së kontratës së punës me G. Xh. (*performanca e dobët, paafërsia profesionale dhe parregullsitë e shumta të konstatuara gjatë ushtrimit të detyrës*).
 - Informacion dhe kopje të procedurës së emërimit të zëvendësueses/it, nëse ka.
 - Kopje të emërimit të Drejtorit të Shoqërisë Ujësjellës-Kanalizime Kavajë, që nga viti 2018 e në vijim.
 - Kopje të Rregullores së Brendshme të Shoqërisë Ujësjellës-Kanalizime Kavajë.
 - Kopje të përshkrimit të punës për pozicionin: Drejtor Teknik.

UK Kavajë nuk ka kthyer përgjigje për informacion e kërkuar nga Komisioneri.

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

A. Lidhur me trajtimin disfavorizues dhe të padrejtë të pretenduar nga ankuesi.

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 të njëjten mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”.*

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e 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 të ankesës, rezultoi se:

Subjekti ankues me Urdhrin nr. 156, datë 07.12.2017 është emëruar në detyrën si Përgjegjës i Sektorit Qytet pranë Shoqërisë UK Kavajë.

Me Urdhërin nr. 46, datë 24.09.2018 është emëruar në detyrën e Drejtorit Teknik pranë Ndërrmarrjes Ujësjiellës Kanalizime Kavajë dhe në datë 31.12.2018 ka lidhur kontratën individuale të punës me afat 2 vjeçar.

Me Urdhërin e Brendshëm nr. 38, datë 29.07.2019, G. Xh. ka marrë lejen e zakonshme duke filluar nga data 01.08.2019 deri në datë 28.08.2019, ndërsa nga data 29.08.2019 deri në datë 12.09.2019 ka qenë i pajisur me raport për paaftësi të përkohshme në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhet nga punëdhënësi.

Në zgjedhjet vendore të datës 30.06.2019, Kryetar i Bashkisë Kavajë u zgjodh R.K, i kandiduar nga subjekti politik, Partia Socialiste e Shqipërisë dhe në datë 30.07.2019 ka bërë betimin për marrjen e detyrës.

Në nenin 64/f të Ligjit nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore” përcaktohet se: Kryetari i bashkisë ka këto kompetenca dhe detyra: *“Vendos për emërimin ose shkarkimin e anëtarëve të organeve drejtuese të shoqërive tregëtare në pronësi të bashkisë, si dhe drejtuesit e ndërrmarrjeve e të institucioneve në varësi”*.

Referuar statusit të Shoqërisë UK Kavajë, të rregjistruar me NIPT J62903868I, rezulton se Bashkia Kavajë zotëron 80.5% të aksioneve dhe Bashkia Rrogozhinë zotëron 19.5% të aksioneve të shoqërisë.

Bazuar në sa më sipër, Asamblea e Përgjithshme e Ujësjiellës-Kanalizime Kavajë, e mbledhur nga aksionari mazhoritar, me Vendimin nr. 02, datë 15.08.2019 ka vendosur emërimin e B.T në detyrën si Administrator i Shoqërisë UK Kavajë.

Me Urdhërin nr. 25, datë 19.09.2019 të Administratorit të Shoqërisë UK Kavajë, G. Xh. është liruar nga detyra e Drejtorit Teknik, pa përcaktuar ndonjë motivacion.

Nga verifikimet e bëra në dokumentacionin e dërguar nga palët, rezulton se, në datë 11.01.2018 ndaj G. Xh. është marrë masa disiplinore e vërejtjes me paralajmërim për pushim nga puna, masë e cila është parashkruar⁴ dhe më vonë nuk rezulton se ndaj G. Xh. të jetë marrë ndonjë masë tjetër disiplinore, apo të jetë konstatuar dëm për moskryerjen e detyrave nga ana e punëdhënësit, po ashtu nuk ka vlerësime të performancës në punë, paaftësisë profesionale, për më tepër që me Urdhërin e Brendshëm të UK Kavajë nr. 45, datë 28.07.2019, ankuesi është shpërblyer me një pagë mujore për punë të mirë gjatë sezonit veror si dhe menaxhimit të mirë të situatës brenda qytetit.

Komisioneri, duke parë ecurinë e karrierës në punë të ankuesit, konstaton se ankuesi për shkak të performancës së mirë në punë dhe realizimit të detyrave, është ngritur në detyrën e Drejtorit Teknik (datë 24.09.2018) dhe ka përfituar shpërblym financiar nga drejtuesit e UK Kavajë (datë

⁴ Referuar nenit 203/1 të Kodit të Punës: *“.....Afati i parashkrimit për masën disiplinore është 1 vit, nga momenti i marrjes së masës disiplinore, njoftuar me shkrim punëmarrësit”*.

28.07.2020), dhe pikërisht dy muaj pasi është shpërblyer për punë të mirë gjatë sezonit veror, lirohet nga detyra për performancë të dobët nga ana e Administratorit të ri të UK Kavajë.

Shoqëria Ujësjiellës-Kanalizime Kavajë, nuk provoi, edhe pse iu kërkua që të faktonte performancën, paaftësinë dhe parregullsitë për detyrat e kryera nga ankuesi, pra punët të cilat ankuesi nuk kishte realizuar dhe arsyet e mosrealizimit. Ky fakt tregon se vlerësimi i performancës dhe aftësisë profesionale për ankuesin, i paraqitur në deklaratën e mbrojtjes drejtuar gjykatës nga ana e UK Kavajë, nuk është bërë mbi baza objektive dhe si i tillë nuk mund të shërbejë për të marrë një vendim objektiv për përfundimin e marrëdhënies së punës mes ankuesit dhe Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Kavajë.

Referuar dokumentacionit të dorëzuar nga UK Kavajë lidhur me parregullsitë e konstatuara nga Kontrolli i Lartë i Shtetit, vlerësohet se Akt Konstatimi i KLSH-së *“Mbi auditimin e ushtruar tek Ujësjiellës Kanalizime Kavajë sh.a, për “Përputhshmërinë” në bazë të Programit të Auditimit nr. 1016/I, datë 13.12.2019”* është i datës 21.02.2020, ndërkohë që vendimi për largimin e ankuesit nga puna është i datës 19.09.2019, pra kur është marrë vendimi për G. Xh. nuk ka pasë të konstatuar asnjë parregullsi në marrëdhëniet e punës mes palëve.

Referuar dokumenteve të vëna në dispozicion nga palët, rezulton që në dosjen e ankuesit është vetëm Urdhri nr. 25, datë 19.09.2019 për lirimin e ankuesit nga detyra, megjithëse është kërkuar shkresërisht nga KMD disa herë, që të sillej e gjithë procedura e ndjekur për largimin e tij nga detyra.

Largimi nga puna i punonjësit të Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Kavajë është i parashikuar në kontratën individuale të punës. Kështu në pikën 10 të saj parashikohet se: *“Punëdhënësi mund të largojë nga puna punëmarrësin për këto arsye: a) Nuk i përgjigjet kërkesave të punës dhe kërkesave të kualifikimit profesional. b) Kur shkel detyrimet e kontratës individuale të punës. c) Kur i provohet fajësia ligjërisht për ndonjë vepër penale në ngarkim të tij dhe dënohet me vendim të formës së prerë nga gjykata. d) Kur nuk zbaton rreglloren e institucionit ku punon, shkel në mënyrë të përsëritur disiplinën në punë megjithë paralajmërimet e punëdhënësit. e) Kur provohet se shpërdoron pasurinë e ndërmarrjes ku punon”*. Në pikën 11 të kontratës parashikohet zgjidhja e kontratës së punës: *“..... Punëdhënësi dhe punëmarrësi në çdo kohë mund të zgjidhin kontratën e punës për shkaqe të justifikuara. shkaqe të justifikuara në favor të punëdhënësit konsiderohen rastet: 1. Kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë. 2. Kur thyen disiplinën në mënyrë të përsëritur megjithë paralajmërimet e herëpashershme të bëra nga punëdhënësi. 3. Akte pandershmërie si: vjedhje, dëmtimet e qëllimshme të pronës, mashtrimi me pasoja të rënda për institucionin”*.

Komisioneri vlerëson se, dhënia e masave disiplinore⁵ është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u

⁵ Urdhri nr. 25, datë 19.09.2019 “Për lirim nga detyra”.

përkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t'i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës.

Nëse procedura e njoftimit apo e masës disiplinore do të respektohet, atëherë pa diskutim që punëdhënësi ka të drejtë ta përkallëzojë dhënien e masës deri në ekstremin e saj. Në të kundërt, nëse punëdhënësi nuk e provon këtë gjë, atëherë ai mund të abuzojë me preteksin e performancës së dobët dhe parregullsive për të pushuar nga puna çdo punëmarrës.

Lidhur me largimin e ankuesit nga puna, Komisioneri gjykon se nga ana e UK Kavajë është shkelur e drejta e ankuesit për të patur një proces të rregullt, të drejtë dhe ligjor, për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur ndaj masës së dhënë, duke bërë që ky proces të jetë krejtësisht i njëanshëm dhe i padrejtë nga ana e UK Kavajë.

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

Në interpretim të dispozitave të Ligjit Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës të Shqipërisë”, i ndryshuar⁶, punëdhënësi mund të zgjidh kontratën e punës në çdo kohë, por për këtë duhet të ekzistojnë shkaqe të arsyeshme dhe argumenta që justifikojnë zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 12, pika 1, germa c), parashikon se: *“Ndalohej 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, përfutimet 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”.*

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”.*

⁶ Neni 153, ku përcaktohet se: “1) Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikueshme. 2) Vlerësohen si shkaqe të justifikueshme të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohej atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës. 3) Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikueshme për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikueshme rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet”.

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”*.

Kodi i Procedurës Administrative⁷ dhe Kodi i Punës, i ndryshuar⁸, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/subjektit ndaj të cilit paraqitet ankesa, në këtë rast UK Kavajë, e cila 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 UK Kavajë nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se largimi i ankuesit nga puna, nga ana e UK Kavajë, të kishte ardhur për arsye të ligjshme apo të ishte i arsyeshëm dhe i justifikuar.

UK Kavajë jo vetëm që nuk dha shpjegim objektiv, të justifikueshëm dhe të besueshëm, por shpjegimet e dhëna prej saj, janë të pabazuara në provat e administruara dhe në kundërshtim me mbrojtjen ligjore që i ofrohet punëmarrësit në marrëdhëniet e punës.

B. Shkaku i mbrojtur.

Në ankesën e subjektit ankues, pretendohet diskriminim, për shkak të “bindjes politike”, nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Kavajë sh.a.

“Bindja politike”, “është njëri prej shkaqeve, për të cilët, Ligji Nr.10221, datë 04.02.2010 “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”*.

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””*.

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. Subjekti ankues, referuar kartës së anëtarësisë, datë 14.05.2014 është anëtarë i subjektit politik, Partia Demokratike e Shqipërisë, dhe ka qenë anëtar i Kuvendit Kombëtar të PD-së Kavajë, datë 28-29 prill 2018.

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. 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.⁹

⁹ https://ëëë.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discri_laë_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49.

Duke iu referuar çështjes Redfearn kundër Mbretërisë së Bashkuar, i cili ishte ankuar se shkarkimi i tij nga detyra ishte i motivuar për shkak të bindjeve të tij politike, GJEDNJ-ja është shprehur se: “...në mungesë të masave mbrojtëse, një sistem ligjor që lejon shkarkimin e punonjësit për shkak të anëtarësisë të punonjësit në një parti politike bart në vetvehte rrezikun potencial për abuzim të mundshëm”. GJEDNJ theksoi gjithashtu se e drejta e ankuesit për të kundërshtuar largimin e tij nga puna është e vlefshme, pavarësisht bindjeve të tij politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës (KEDNJ)¹⁰.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës¹¹ “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-s¹² 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 Europiane¹³ parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbytjen 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, arrijtjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht*”.

¹⁰ “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 të 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 lirive 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”.

¹¹ Ratifikuar me Ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹² International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës).

¹³ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, datë 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 Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkaku të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërizimi 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 Administrative¹⁴ si dhe Kodi i Punës¹⁵ në ndryshimet e bëra, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në

¹⁴ 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”.

¹⁵ “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”

këtë rast Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Kavajë 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 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”*.

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 konsoliduar tashmë në ligjin e BE dhe KEDNJ. KEDS¹⁶ 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.¹⁷

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 padrejtë të ankuesit nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Kavajë.

Në analizë sa më sipër Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime Kavajë kundrejt ankuesit dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime Kavajë duhet të përmbushte dy kushtet e përmendura më sipër.

¹⁶ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

¹⁷ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-laë-2018_en.pdf, fq.232.

Përsa i përket bindjeve politike të ankuesit, bazuar në dokumentacionin e depozituar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, rezulton që është anëtar i subjektit politik, Partia Demokratike e Shqipërisë dhe ka qenë anëtar i Kuvendit Kombëtar të PD Kavajë.

Referuar të dhënave të Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, në zgjedhjet vendore të datës 30.06.2019, rezulton se, R.K është zgjedhur Kryetar i Bashkisë Kavajë, si kandidat i koalicionit, Aleanca për Shqipërinë Europiane, i propozuar nga subjekti politik, Partia Socialiste e Shqipërisë dhe në datë 30.07.2019 ka bërë betimin për marrjen e detyrës. Gjithashtu rezulton se dhe H.M është zgjedhur Kryetar i Bashkisë Rrogozhinë si kandidat i propozuar nga Partia Socialiste e Shqipërisë. Pak kohë pas emërimit të Kryetarit të Bashkisë Kavajë, në pozicionin e Administratorit të Shoqërisë UK Kavajë, u emërua B. T. (datë 15.08.2019). Administratori i ri, rreth një muaj pas emërimit në detyrë ka larguar nga puna subjektin ankues.

Duke iu referuar faktit se ankuesi ka një aktivitet të njohur dhe të bërë publik, si anëtar i subjektit politik Partia Demokratike dhe faktit që UK Kavajë nuk arriti të provojë se largimi i tij nga puna ka ndodhur për një shkak të justifikuar dhe në përputhje me kushtet e Kontratës Individuale të Punës, krijohet dyshimi i arsyeshëm se veprimet e UK Kavajë kanë qenë të motivuara politikisht.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkak i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër.

Në analizë të fakteve dhe provave të administruara gjatë procedurës hetimore, rezultoi se Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime Kavajë, nuk vuri në dispozicion asnjë informacion lidhur me:

- Respektimin e procedurës së largimit të ankuesit nga puna.
- Faktimin e performancës së dobët, paaftësisë profesionale dhe parregullsitë e konstatuara, përpara datës së largimit të ankuesit nga puna.

Gjithashtu, Shoqëria UK Kavajë jo vetëm që nuk dha shpjegim objektiv, të justifikueshëm dhe të besueshëm për largimin nga puna të ankuesit por shpjegimet e dhëna prej saj, janë të pabazuara në provat e administruara dhe në kundërshtim me mbrojtjen ligjore që i ofrohet punëmarrësit në marrëdhëniet e punës.

Në kushtet kur, nga ana e Shoqërisë UK Kavajë nuk u arrit të provohej që largimi nga puna i ankuesit ka ndodhur për shkaqe të arsyeshme, ligjore dhe se kjo masë ka qenë e justifikuar dhe e drejtë; dhe nga ana tjetër ankuesi provon dhe dokumenton se mbart një prej shkaqeve të mbrojtura nga LMD-ja; Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë nga ana e punëdhënësit, pikërisht për shkak të bindjeve të tij politike.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 18 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, nenin 17, të Kodit të Procedurës Administrative, nenin 1, nenin 3/1, neni 7/1, nenin 12/1/c, nenin 32, pika 1, gërma a), si dhe nenin 33, pika 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 shtetasit G. Xh. nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës-Kanalizime Kavajë sh.a, për shkak të bindjes politike.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Robert GAJDA

(Shkaku: Bindje politike)

(Fusha: Punësim)