



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1843 Prot.

Tiranë, më 28 / 12 / 2020

### V E N D I M

**Nr. 184, Datë 28 / 12 / 2020**

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>2</sup> mori në shqyrtim ankesën me nr. 115, datë 15.10.2020, e shtetasit F. K, kundër Ujësjiellës Mat sh.a, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “*bindjeve politike*”<sup>3</sup> dhe të “*gjendjes shëndetësore*”<sup>4</sup>.

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.

Subjekti ankues, F. K, ka qenë në marrëdhënie pune me Shoqërinë Ujësjiellës Mat sh.a, për periudhën prej datës 01.02.2019 deri më datë 04.11.2019.

Nëpërmjet Vendimit nr. 7, datë 30.01.2019 është emëruar në pozicionin “Manovrator dhe Klorinifikues” në Depon 2000 m<sup>3</sup> (Lis) pranë Drejtorisë Teknike të Ujësjiellës Mat sh.a.

Nëpërmjet Kontratës Individuale të Punës me nr. 35/1 prot., datë 01.02.2019 palët (ankuesi dhe Shoqëria) kanë nënshkruar kontratën për një periudhë kohore të caktuar, një vjeçare, nga data 01.02.2019 deri më datë 01.02.2020.

<sup>1</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

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

<sup>3</sup> Për shkak të anëtarësimit të tij në subjektin politik “Partia Demokratike e Shqipërisë”, dhe mbajtjes së pozicionit të Sekretarit të Seksionit të PD Lis, nga viti 2017 e në vijim, vërtetuar me anë të me shkresën nr. 59 prot., datë 01.10.2020, të lëshuar nga ana e Partisë Demokratike të Shqipërisë, Dega Mat.

<sup>4</sup> Referuar dokumentit mjekësor të Institutit Rajonal të Sigurimeve Shoqërore Dibër, të datës 26.12.2019.

Ndërkaq, nëpërmjet shkresës me nr. 303 prot., datë 20.09.2019, me lëndë “Informacion për Administratorin”, Drejtoria Teknike informon Administratorin e Ujësjetllës Mat sh.a (Shoqërisë) si më poshtë citohet: *“Përsa i përket performancës së Njësisë Administrative Lis, F. K është me detyrë “Manovrator”, pranë kësaj Njësie dhe nuk arrin ta mbulojë këtë pozicion pune, për shkak të paaftësisë së tij fizike dhe moseksperiencës së tij. F. K iu la kohë disa muaj për të parë nëse do të kishte mundësi përmirësimi të performancës së tij në punë, por kjo gjë nuk ndodhi, pasi ai nuk arrinte t’i bënte dot manovrimet, dhe si pasojë kishim ankesa për mosfurnizimin me ujë në kohë të konsumatorëve. Si rezultat i kësaj u mor vendimi për largimin e tij nga puna”.*

Me shkresën me nr. 316 prot., datë 26.09.2019 “Njoftim mbi fillimin e procedurave për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës”, ankuesi është njoftuar nga Administratori se do të fillojë procedura për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe duhet të paraqitet për bisedime paraprake pranë mjediseve të Shoqërisë brenda 3 ditëve nga e nesërmbja e marrjes dijani për njoftimin. Subjekti ankues shprehet se, mëgjithëse është paraqitur në takimin e njoftuar nga Administratori, ky takim nuk është mbajtur asnjëherë dhe në vijim, nëpërmjet shkresës me nr. 339 prot., datë 03.10.2019 i është njoftuar zgjidhja e marrëdhënieve të punës me Shoqërinë, duke cituar se: *“Është konstatuar se gjatë ushtrimit të detyrës është evidentuar performancë e dobët në përmbushjen e detyrave funksionale, nuk është treguar në nivelin e kërkuar përgjegjshëmria në punë dhe sipas parimit të mirëbesimit këto marrëdhënie nuk mund të vijojnë në të ardhmen. Afati përfundimtar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës do të jetë data 03.11.2019”.*

Ndërkaq, nëpërmjet Vendimit nr. 32, datë 04.11.2019 “Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës” ankuesit i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare në detyrën “Specialist Hidraulik+Manovrator” pranë Ujësjetllës Mat sh.a, me motivacionin “performancë e dobët në punë”.

Subjekti ankues ka parashtruar se ai kishte përmbushur me rigorizitet detyrat e tij funksionale dhe se gjatë kohës që ka ushtruar këtë detyrë, nga ana e Shoqërisë nuk kishte asnjë masë disiplinore të dhënë ndaj tij për performancë të dobët. Ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkak të gjendjes së tij shëndetësore, pasi Drejtoria Teknik e ka cilësuar si të paaftë fizikisht, duke aluduar se nuk ka përmbushur detyrat e tij funksionale dhe se lidhur me këtë gjë kishte ankesa nga konsumatorët. Ankuesi është shprehur se atij nuk i është komunikuar asnjëherë një fakt i tillë dhe se nuk është njohur me asnjë ankesë të konsumatorëve. Për më tepër, ai thekson se punëdhënësi ka qenë në dijani të gjendjes së tij shëndetësore që në momentin që ka lidhur marrëdhëniet e punës me të, pasi ka depozituar raportin mjekësor pranë Shoqërisë. Ankuesi ka pretenduar se veprimet e ndërmarra për largimin e tij nga puna kanë qenë të paramenduara, pasi që në datë 20.09.2019 i është bërë i njohur ky fakt nëpërmjet shkresës me nr. 303 prot., datë 20.09.2019, ndërkohë që procedura për largimin e tij është dokumentuar të jetë iniciuar me datë 26.09.2019, nëpërmjet shkresës me nr. 316 prot.

Ankuesi ka pretenduar se shkak tjetër për largimin e tij nga puna është edhe fakti se ai është Sekretar i Seksionit të Partisë Demokratike Lis që prej vitit 2017 e në vijim, dhe ka bindje të

ndryshme politike nga Administratori i Shoqërisë, i cili ka bindje të majta politike si mbështetës i Partisë Socialiste.

F. K është shprehur se është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë nga ana e Ujësjiellës Mat sh.a dhe se procedura e ndjekur për largimin e tij nga puna është tërësisht jo ligjore dhe e motivuar vetëm nga gjendja shëndetësore dhe bindjet e tij politike.

Në përfundim ankuesi kërkon konstatimin e faktit të diskriminimit dhe rregullimin e pasojave që i kanë ardhur nga kjo sjellje diskriminuese duke e rikthyer në detyrën e mëparshme.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010, 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-së<sup>5</sup>, në pikën 1 të tij, parashikon se: *“Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”*.

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

**Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.**

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 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:

---

<sup>5</sup>Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

1. Njëpërmjet shkresës me nr. 1378/1 prot., datë 19.10.2020 Komisioneri ka njoftuar Ujësjellës Mat sh.a dhe ka kërkuar informacion dhe dokumentacion provues lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
2. Duke mos patur përgjigje zyrtare nga Ujësjellës Mat sh.a, lidhur me sa më sipër, Komisioneri, njëpërmjet shkresës me nr.1378/2 prot., datë 12.11.2020 ka kërkuar sërish informacion dhe dokumentacion në kuadër të hetimit të ankesës së z.K.

Njëpërmjet shkresës me nr. 541 prot., datë 16.11.2020, Ujësjellës Mat sh.a ka sjelle parashtrimet e veta dhe një pjesë të dokumentacionit të kërkuar.

Ujësjellës Mat sh.a ka sqaruar se: *“Shoqëria Ujësjellës sh.a kryen aktivitetin e saj në qytetin e Burrelit, si Shoqëri Aksionere, dhe mënyrën e krijimit dhe funksionimit të saj e kemi të përcaktuar në Statutin dhe Aktin Themeltar të Shoqërisë. Kjo Shoqëri e ushtron aktivitetin e saj në bazë të ligjit nr. 9901, datë 14.14.2088 “Për Tregtarët dhe Shoqëritë Tregtare”.*

Në vijim të parashtrimeve, Ujësjellës Mat sh.a, lidhur me pretendimet e ankuesit ka sqaruar se: *“Ndryshe nga sa ka pretenduar ankuesi, ne i provojmë KMD se zgjidhja e kontratës së punës ndërmjet Shoqërisë dhe z.K është plotësisht e bazuar në ligj e prova dhe konkretisht në nenet 144, 153, 154/4 të Kodit të Punës.*

*Z.K ka qenë në marrëdhënie pune me Shoqërinë nga data 01.02.2019 deri më datë 01.11.2019, për afërsisht 9 muaj.*

*Shoqëria duke parë gjendjen e rëndë financiare si dhe strukturën organizative e cila kishte një numër më të madh punonjësish sesa është numri efektiv për përmbushjen e detyrimeve funksionale si dhe performancën e punonjësve të Njësisë Administrative Lis, analizoi sa më sipër dhe rezultoi se z.K ishte punonjësi më i ri dhe më pa eksperiencë. Pas këtij informacioni Shoqëria ka vazhduar respektimin e procedurave për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me z.K. Kështu, njëpërmjet shkresës me nr. 316 prot., datë 26.09.2019 “Njoftim për zgjidhje të marrëdhënieve të punës”, ankuesi ka marrë dijeni pasi ka nënshkruar dhe vetë. Në vijim, njëpërmjet shkresës me nr. 339 prot., datë 03.10.2019 “Njoftim për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënieve të punës”, z.K ka marrë dijeni njëpërmjet shërbimit postar”.*

Njëpërmjet shkresës me nr. 551 prot., datë 19.11.2020, Ujësjellës Mat sh.a ka depozituar pranë KMD një kopje të kërkesë-padisë së F. K drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Mat, lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës nga ana e Shoqërisë.

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

#### **A. Lidhur me trajtimin e padrejtë të ankuesit nga ana e Shoqërisë Ujësjellës Mat sh.a.**

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 ankuesit, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar<sup>6</sup> dhe Kodi i Punës, i ndryshuar<sup>7</sup>, kanë saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Shoqërisë Ujësjetllës Mat sh.a, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të paligjshme, për shkaqet e pretenduara prej tij.

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

Nëpërmjet Vendimit nr. 7, datë 30.01.2019 të Administratorit të Shoqërisë Ujësjetllës Mat sh.a, subjekti ankues, F. K ka lidhur marrëdhënien e punës me Shoqërinë, në pozicionin e punës

<sup>6</sup>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”.*

<sup>7</sup>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”.*

“Monovrator+Klorinifikues në Depon 2000 m<sup>3</sup> (LIS), pranë Drejtorisë Teknike të Shoqërisë Ujësjiellës Mat sh.a.

Referuar Kontratës Individuale të Punës, me nr. 35/1 prot., datë 01.02.2019, kjo kontratë ishte nënshkruar për një periudhë kohore deri më datë 01.02.2020.

Nëpërmjet shkresës me nr. 303 prot., datë 20.09.2019, Drejtoria Teknike ka informuar Administratorin e Shoqërisë lidhur me performancën në punë të z.K, duke cituar se ai nuk arrin ta mbulojë këtë pozicion pune, për shkak të paaftësisë së tij fizike dhe moseksperiencës së tij. Në shkresë evidentohet fakti që F. K iu la kohë disa muaj për të parë nëse do të kishte mundësi përmirësimi të performancës së tij në punë, por kjo gjë nuk ndodhi, pasi ai nuk arrinte t’i bënte dot manovrimet, dhe si pasojë kishte patur ankesa për mosfurnizimin me ujë në kohë të konsumatorëve. Si rezultat i kësaj u mor vendimi për largimin e tij nga puna.

Me shkresën me nr. 316 prot., datë 26.09.2019, ankuesi është njoftuar për fillimin e procedurave për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Bazuar në këtë akt njoftimi ankuesi është njoftuar të paraqitet për bisedime paraprake pranë mjediseve të shoqërisë brenda 3 ditëve nga e nesërmeja e marrjes dijeni për njoftimin. Nga dokumentacioni i administruar nuk rezultoi që punëdhënësi të ketë zhvilluar takimin paraprak me ankuesin.

Nëpërmjet shkresës me nr. 339 prot., datë 03.10.2019, ankuesit i është njoftuar zgjidhja e marrëdhënieve të punës me Shoqërinë, duke cituar se: *“Është konstatuar se gjatë ushtrimit të detyrës është evidentuar performancë e dobët në përmbushjen e detyrave funksionale, nuk është treguar në nivelin e kërkuar përgjegjshmëria në punë dhe sipas parimit të mirëbesimit këto marrëdhënie nuk mund të vijojnë në të ardhmen. Afati përfundimtar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës do të jetë data 03.11.2019”*.

Me vendimin nr.32, datë 04.11.2019 Ujësjiellës Mat sh.a ka vendosur: *“I ndërpriten marrëdhëniet financiare F. K, me detyrë Specialist Hidraulik+Monovrator”, pranë Ujësjiellës Mat sh.a me motivacionin “Performancë e dobët në punë”*. Referuar këtij vendimi Ujësjiellës Mat sh.a ka vendosur lirim nga detyra të ankuesesit me motivacionin “performancë e dobët në punë”.

Ankuesi e kundërshton arsyen e largimit nga puna dhe pretendon se zgjidhja e kontratës së punës ka ndodhur për shkak të bindjeve politike dhe të gjendjes shëndetësore të tij. Në këtë kontekst, sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, i shërben qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të largimit nga puna të deklaruar nga punëdhënësi, si dhe ligjshmërinë e këtij veprimi.

Bazuar në Kontratën Individuale të Punës, mes ankuesit dhe Ujësjiellës Mat sh.a rezultojnë të jetë nënshkruar një kontratë individuale pune dhe marrëdhënia e punës është vendosur bazuar në vendimin e emërimit nr. 7, datë 30.01.2019, duke përcaktuar kohëzgjatjen me afat nga data 01.02.2019 deri më datë 01.02.2020.

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsytet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsytet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit ai duhet t'a bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga Kodi i Punës<sup>8</sup>.

Ujësjiellës Mat sh.a ka njoftuar ankuesin për zhvillimin e bisedimeve paraprake (shkresa nr. 316 prot., datë 26.09.2019), por nuk arriti të provojë se ka realizuar ndonjë takim paraprak me ankuesin ku t'i ketë parashtruar këtij të fundit shkaqet për të cilat ka vendosur të ndërpresë marrëdhënien e punës si dhe për t'i dhënë mundësinë këtij të fundit që të dëgjohet dhe të mbrojtë interesat e tij.

Ujësjiellës Mat sh.a, në shkresën e njoftimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës i ka komunikuar ankuesit se shkaqet për ndërprerjen e marrëdhënies së punës kanë të bëjnë me aftësinë e ankuesit, duke deklaruar se gjatë ushtrimit të detyrës nga ana e ankuesit është konstatuar performacë e dobët në përmbushjen e detyrave funksionale dhe nuk është treguar në nivelin e kërkuar përgjegjshmëria në punë.

Më tej në vendimin e largimit nga puna, Ujësjiellës Mat sh.a, deklaron se ndërprerja e marrëdhënies të punës me ankuesin është bërë me motivacionin “*performancë e dobët*”.

Bazuar në aktet e administruara Ujësjiellës Mat sh.a nuk paraqiti asnjë dokument apo akt shkresor nëpërmjet të cilit të provonte performancën e dobët të ankuesit, për të legjitimuar në këtë mënyrë faktin se shkak i ndërprerjes së marrëdhënies së punës me ankuesin kishte të bënte me aftësitë e tij.

Në parashtrimet e dërguara pranë Komisionerit me shkresën nr. 541 prot., datë 16.11.2020 Ujësjiellës Mat sh.a ka sqaruar se: “*...kjo Shoqëri ka qenë në humbje si pasojë e numrit më të madh të punonjësve se sa është numri efektiv për përmbushjen e detyrimeve funksionale.....sipas informacionit të paraqitur nga Drejtoria Teknike pranë Administratorit të Shoqërisë rezultoi se F.K, ishte punonjësi më i ri dhe më pa eksperiencë.....*”.

Sipas shkresës me nr. 303 prot., datë 20.09.2019, Drejtoria Teknike ka informuar Administratorin e Shoqërisë lidhur me performancën në punë të z.K, duke cituar se ai nuk arrin ta mbulojë këtë

---

<sup>8</sup> Neni 144, i K.P: “1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsytet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësi për t'u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsytet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. 4. Shfuqizuar. 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen. 6.”

pozicion pune, për shkak të paaftësisë së tij fizike dhe moseksperiencës së tij. Në shkresë evidentohet fakti që F. K iu la kohë disa muaj për të parë nëse do të kishte mundësi përmirësimi të performancës së tij në punë, por kjo gjë nuk ndodhi, pasi ai nuk arrinte t'i bënte dot manovrimet, dhe si pasojë kishte patur ankesa për mosfurnizimin me ujë në kohë të konsumatorëve. Si rezultat i kësaj u mor vendimi për largimin e tij nga puna.

Evidentohet qartazi, se ndryshe nga motivacioni i deklaruar në vendimin e largimit nga puna, ai i "performancës së dobët në punë", në shkresën e përcjellë nga Drejtoria Teknike, deklarohen shkaqe të tjera, si: paaftësia e tij fizike, moseksperienca, mospërmbushja e detyrës funksionale, si dhe ankesa të konsumatorëve lidhur me mosfurnizimin me ujë në kohë. Përveçse sa më sipër, shkresa e hartuar nga Drejtoria Teknike citon se pikërisht për shkaqet e konstatuara prej saj, është marrë vendimi për largimin nga puna të ankuesit.

Ndërkaq, Komisioneri evidenton faktin që shkresa e hartuar nga Drejtoria Teknike mban datën 20.09.2019 dhe aty citohen shkaqet që kanë shërbyer për largimin e ankuesit nga puna, ndërkohë që procedura për largimin e tij nga puna është iniciuar shkresërisht me datë 26.09.2019.

Për rrjedhojë, Komisioneri konstaton se, megjithëse "*de jure*" ankuesit i është zgjidhur marrëdhënia e punës me datë 03.10.2019, "*de facto*" kjo marrëdhënie është zgjidhur që me datë 20.09.2019, ndërkohë që referuar kontratës individuale të punës me punonjësën Kadiu, afati për përfundimin e saj ishte përcaktuar me datë 01.02.2020.

Gjatë shqyrtimit të ankesës Ujësjellës Mat sh.a:

- Nuk paraqiti asnjë dokumentacion për të provuar se cilat detyra funksionale të ankuesit si Specialist Hidraulik+Monovrator nuk ishin përmbushur konkretisht.
- Nuk depozitoi asnjë ankesë nga konsumatorët kundrejt ankuesit, lidhur me mosfurnizimin me ujë në kohë.
- Nuk depozitoi asnjë shkresë ku të provohej fakti se ankuesi ishte vënë në dijeni dhe ishte njohur me ankesat e paraqitura kundrejt tij, si dhe kishte patur mundësinë për t'u shprehur dhe mbrojtur efektivisht lidhur me këtë pretendim të Drejtorisë Teknike, pretendim i cili i ishte bërë me dije ankuesit vetëm pasi ishin zgjidhur marrëdhëniet e punës me të.
- Nuk vuri në dispozicion kopje të dokumentacionit ku parashikohen kërkesat për kualifikimin e punonjësve në pozicionin e punës të mbajtur nga ankuesi "Specialist Hidraulik+Monovrator".
- Në lidhje me faktin se ankuesi ishte konsideruar si punonjës i ri dhe për rrjedhojë pa eksperiencë, Ujësjellës Mat sh.a nuk vendosi në dispozicion kriteret mbi bazën e të cilave presupozohet se do të realizohej ristrukturimi dhe se çfarë peshe do të kishte në këtë kuadër eksperiencia për secilin nga punonjësit apo se çfarë eksperience apo kualifikime zotërojnë punonjësit e tjerë të cilët kanë vazhduar marrëdhëniet e punës.
- Për më tepër, megjithëse shkarazi, në shkresën me nr. 541 prot., datë 16.11.2020 Ujësjellës Mat sh.a citon se "rivlerësimi" i performancës së ankuesit është bërë në kuadër të ristrukturimit të Shoqërisë, Ujësjellës Mat sh.a nuk depozitoi asnjë akt shkresor për të provuar se: ristrukturimi do të ishte strukturor apo do të prekte edhe organikën e Shoqërisë duke shkurtuar numrin e punonjësve dhe për më tepër sa do të ishte numri i punonjësve që



do të largoheshin nga puna; cilat do të ishin kriteret mbi bazët e të cilave do të realizohej ristrukturimi dhe përzgjedhja e punonjësve të cilët do të vazhdonin punën dhe atyre që do të largoheshin nga puna; cila ishte procedura, afatet dhe strukturat/personat e ngarkuar me procesin e ristrukturimit; dhe si ishte vlerësuar përmbushja e kriterëve, kualifikimi dhe performanca në punë e paditësit në raport me personat e tjerë.

- Gjatë shqyrtimit të ankesës Ujësjellës Mat sh.a nuk paraqiti asnjë dokumentacion për të provuar se nevoja për rivlerësimin e marrëdhënies së punës me ankuesin kishte si shkak ristrukturimin e Shoqërisë.
- Ujësjellës Mat sh.a nuk paraqiti asnjë provë në mbështetje të pretendimeve të tij se shkak për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin ishte ristrukturimi.

Në analizë të gjithë sa më sipër, rezulton se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin është bërë pa një shkak ligjor të justifikuar. Në referencë të parashikimeve ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë, është më se e qartë se ligji ngarkon punëdhënësin me barrën e provës për të vërtetuar shkaqet e deklaruara të zgjidhjes së kontratës së punës. Gjatë shqyrtimit të ankesës, Ujësjellës Mat sh.a nuk arriti të provojë motivacionin e zgjidhjes së kontratës së punës, qoftë për sa i përket performancës së dobët, mungesës së kualifikimit apo mosrealizimit të detyrave funksionale.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyet e deklaruara nga punëdhënësi për largimin nga puna, rezultuan të paprovuara. Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të paligjshme, se masa e marrë për largimin e tij nga puna është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive, si dhe në shkelje të plotë të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Në nenin 7/1, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, parashikohet: *“Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim”.*

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, në referencë të nenit 7, pika 1, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të paligjshëm nga ana e Shoqërisë Ujësjellës Mat sh.a.

## **B. Shkaku i mbrojtur.**

Mbështetur në nenin 2<sup>9</sup>, 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

---

<sup>9</sup>“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 forme sjelljeje qe nxit diskriminim.”

efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që 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, 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”.

### **B/I) Gjendja shëndetësore**

Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore”, Komisioneri gjykon se “gjendja shëndetësore” 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 dokumentit mjekësor të Institutit Rajonal të Sigurimeve Shoqërore Dibër, të datës 26.12.2019, KMCAP Dibër me Vendimin nr.266, datë 19.04.2018 ka përcaktuar se F. K plotëson kushtet për përfitimim e të ardhurave për invaliditet të pjesshëm nga data 01.04.2018 deri më datën 01.04.2021.

Me Vendimin nr. 32, datë 04.11.2019 “Për ndërprerje të marrëdhënieve të punës” ankuesit i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës me Ujësjellës Mat sh.a.

Rezulton i provuar fakti që, ankuesi kishte depozituar dokumentin e gjendjes shëndetësore pranë punëdhënësit të tij, Ujësjellës Mat sh.a në momentin e lidhjes së marrëdhënieve të punës me të. Pra, rrjedhimisht, punëdhënësi kishte dijeni për gjendjen e tij shëndetësore.

Bazuar në dokumentacionin e sjellë bashkëlidhur shkresës me nr. 551 prot., datë 19.11.2020 të Ujësjellës Mat sh.a, Komisioneri u vu në dijeni të faktit se, pretendimet e veta për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore, ankuesi i ka bërë objekt shqyrtimi në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Mat.

Bazuar në kërkesë-padinë e ankuesit drejtuar Gjykatës, rezulton se pretendimi i ngritur nga z.K për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor.

Kjo reflektohet në parashtrimet dhe kërkimet e kërkesë-padisë së paraqitur para gjykatës kompetente nga vetë subjekti ankues.

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

- Konventës nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit<sup>10</sup>”, nenit 1, pikat a) dhe b), nenet 2/3 të saj.
- Nenit 9, të Kodit të Punës, “Ndalimi i diskriminimit” i cili citon 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.

Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në 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, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive.

Dallimet, kufizimet, përjashtimet ose parapëlqimet, që bazohen në një karakteristikë të lidhur me shkaqet e përmendura në pikën 2, të këtij neni, nuk përbëjnë diskriminim kur, për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj.

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: a) mundësinë për punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, të çfarëdo lloj dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë; b) qasjen në të gjitha llojet dhe në të gjitha nivelet e orientimit profesional, trajnimit profesional, trajnimit dhe ritrajnimit të avancuar profesional, përfshirë edhe përvojën e punës në praktikë; c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën; ç) anëtarësimin dhe aktivizimin në organizata sindikale dhe organizata të punëdhënësve, ose ndonjë organizatë, anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, duke përfshirë përfitimet e siguruar nga këto organizata;

Në rastin kur një person pretendon se është cenuar 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.

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”.

<sup>10</sup> Ratifikuar nga Republika e Shqipërisë me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

Theksojmë se të njëjtat fakte dhe rrethana që janë paraqitur përpara Komisionerit, bëhen prezent edhe në kërkesë padinë e paraqitur para Gjykatës, ku *inter alia*, ankuesi ka pretenduar se, largimi i tij nga puna nga ana e Shoqëqrisë ka qenë tendencioz dhe për shkak se ai mban statusin e invalidit të pjesshëm.

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 gjendjes shëndetësore të ankuesit, në kushtet që kjo çështje është duke u gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Mat, si dhe në mbështetje të 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 gjendjes së tij shëndetësore<sup>11</sup>

## **B/II Bindjet politike**

Ankuesi ka pretenduar diskriminim edhe për shkak të “*bindjeve politike*” duke shpjeguar se largimi nga puna ka ndodhur për shkak se është anëtar i Partisë Demokratike. Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ky shkak i pretenduar nga ankuesi konsiderohet si 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 shkresës me nr. 59 prot., datë 01.10.2020, të lëshuar nga ana e Partisë Demokratike të Shqipërisë, Dega Mat, subjekti ankues vërteton bindjet dhe angazhimin e tij politik në këtë subjekt, në pozicionin e Sekretarit të Seksionit të PD Lis, nga viti 2017 e në vijim.

## **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe të paligjshëm me shkakun e mbrojtur.**

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

---

<sup>11</sup> Bazuar në nenin 36, pika 4, të ligjit nr. 10221/2010 “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.

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.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga GJEDNJ-ja si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare”. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin për shkak të bindjeve politike, në gëzimin e të drejtave dhe lirivetë përcaktuara në të. Ndërkohë Protokollin 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejte parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore<sup>12</sup>, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë<sup>13</sup>. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar ndër të tjera në bindjet politike të personit.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës<sup>14</sup> “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. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të opinionit politik.

Karta Sociale Europiane<sup>15</sup> parashikon të drejtën për punë (neni 1) si dhe të drejtën për mbrojtje në rastet e përfundimit të punësimit (neni 24). Në vijim, 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 shkakut 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*”.

Bazuar në nenin 9/1, të Kodit të Punës, që përbën legjislacionin mbi bazën e të cilit rregullohet marrëdhënia e punës në rastin e ankueses, ndalohet çdo formë diskriminimi në ushtrimin e të

<sup>12</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

<sup>13</sup> Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

<sup>14</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

<sup>15</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

drejtës për punësim dhe profesion, sipas parashikimeve të bëra në Kod dhe ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. Bazuar në nenin 9/2 të Kodit të Punës diskriminimi përkufizohet si: *çdo dallim, përjashtim, kufzim apo parapëlqim që bazohet në një nga shkaqet e mbrojtura ndër të tjera edhe në bindjet politike, që ka si qëllim apo pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion në të njëjtën mënyrë me të tjerët. Ndërsa pika 5, germa c) e Kodit 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”*

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin. E në fakt mosdiskriminimi dhe parimi i barazisë janë të ndërthurura ngushtë. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme.<sup>16</sup>

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimin 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.

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një situatë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji. Bazuar në nenin 12/1/, Ligji Për Mbrojtjen nga Diskriminimi ndalohet diskriminimi në lidhje me të drejtën për punësim, ndërsa në nenin 12/1c, ligji ndalon në lidhje me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Në bazë të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, përcaktohet se: *“Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”*. Gjithashtu, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen

<sup>16</sup> Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS<sup>17</sup> 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. Bazuar në nenin 82/2 të Kodit të Procedurave Administrative dhe nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Bazuar në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet 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”*.

Bazuar në nenin 82, pika 2 të Kodit të Procedurave Administrative përcaktohet 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”*.

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.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek Ujësjiellës Mat sh.a, e cila 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 Ujësjiellës Mat sh.a, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëherën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>18</sup>

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkakun 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. 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

<sup>17</sup> Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

<sup>18</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

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 ngushtësisht*<sup>19</sup>”.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të paligjshme, pasi largimi nga puna është bërë pa një shkak të ligjshëm. Njëkohësisht sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet politike të pretenduara nga ankuesi si anëtar dhe Sekretar Seksioni i Partisë Demokratike, Lis. Por jo detyrimisht trajtimi i padrejtë ndaj të cilit është ekspozuar ankuesi mund të vijë si pasojë e bindjeve politike. Për të vërtetuar faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e Ujësllës Mat sh.a, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet bindjeve politike si anëtar i Partisë Demokratike, për të cilin ankuesi pretendon diskriminim, dhe trajtimit të padrejtë.

Ujësllës Mat sh.a në cilësinë e punëdhënësit të ankuesit është një shoqëri aksionere e cila funksionon në bazë të ligjit nr. 9901 datë 14.4.2008 "Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare", i ndryshuar, me aksioner të vetëm Bashkinë Mat. Në zgjedhjet vendore të datës 30.06.2019, Kryetar i Bashkisë Mat u zgjodh z.A.M, mbështetur nga subjekti politik, Partia Socialiste e Shqipërisë<sup>20</sup>.

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 në nenin 5 të Statutit të Shoqërisë Aksionare Ujësllës Mat sh.a (në vijim Statuti), evidentohet se organet e Shoqërisë Ujësllës Mat janë: Asambleja e Përgjithshme dhe Këshilli i Administrimit. Sipas pikës 1, të nenit 6, të Statutit, Asambleja e Përgjithshme përfaqësohet nga Kryetari i Bashkisë përkatëse, i cili merr vendime brenda kompetencave të parashikuara nga ligji për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore.

Në pikën 5, të nenit 18, të Statutit, parashikohet se: *“Administratori emërohet për një periudhë kohe prej 3 (tre) vjetësh, por në bazë kontratash të rinovueshme vjetore. Rinovimi i kontratave midis Asamblesë dhe Administratorit do të jetë vjetor në bazë vlerësimesh pozitive të performancës së punës. Numri i mandateve është i pakufizuar.”*

Përsa më sipër, Kryetari i Bashkisë Mat, njëkohësisht edhe përfaqësuesi i vetëm i Asamblesë së Përgjithshme, është autoriteti që vendos Administratorin e Shoqërisë Ujësllës Mat sh.a. Në këtë

<sup>19</sup> 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).

<sup>20</sup> Referuar Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve [www.cec.gov.al](http://www.cec.gov.al)



kuptim, me Vendim nr. 23, datë 10.09.2019, të Asamblesë së Përgjithshme, në pozicionin e Drejtorit të Përgjithshëm të Ujësjetllës Mat sh.a., u emërua A. Th.

Bazuar në të dhenat e pasqyruara në ekstraktin historik të shoqërisë Ujësjetllës Mat sh.a, pak kohë pas emërimit të Kryetarit të Bashkisë në detyrë, në shoqërinë Ujësjetllës Mat sh.a kanë ndodhur disa ndryshime në organet e saj drejtuese dhe ndër të tjera, në pozicionin e administratorit të Ujësjetllës Mat sh.a., është emëruar A.Th. (datë 10.09.2019). Administratori i ri, rreth dy javë pas emërimit në detyrë ka filluar procedurën e për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin.

Ndërprerja e marrëdhënieve të punës me ankuesin jo vetëm që nuk rezultoi që ketë ndodhur për ndonjë shkak ligjor, por nga faktet dhe aktet e administruara Komisioneri konstaton se Ujësjetllës Mat sh.a deklaron motivacione dhe shkaqe të ndyshme që kanë shërbyer për përfundimin e marrëdhënies së punës.

Bazuar në informacionin e administruar nga Komisioneri në kuadër të ushtrimit të funksioneve dhe kompetencave të tij për shqyrtimin e ankesave për diskriminim, rezulton se Ujësjetllës Mat sh.a ka ndërprerë marrëdhëniet e punës edhe me punonjës të tjerë, të cilët kanë paraqitur ankesë pranë Komisionerit, duke pretenduar largimin nga puna për shkak të bindjeve politike<sup>21</sup>.

Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri krijon bindjen se procedura e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës, nuk motivohet nga shkaqe ligjore për zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Duke iu referuar faktit se ankuesi është anëtar i subjektit politik Partia Demokratike dhe faktit që Ujësjetllës Mat sh.a nuk arriti të provojë se largimi nga puna ka ndodhur për një shkak të ligjshëm dhe janë respektuar kërkesat ligjore, krijohet dyshimi i arsyeshëm se veprimet e punëdhënësit kanë qenë të motivuara politikisht.

Referuar kontekstit social-kulturor shqiptar në qytetet me një popullsi të vogël në numër, siç është qyteti i Burrelit<sup>22</sup>, mendohet që banorët të kenë njohje me njëri tjetrin, si dhe të kenë dhe dijeni lidhur me bindjet politike të tyre. Për më tepër ushtrimi i funksioneve publike në administratën e qyteteve të vogla dhe marrëdhëniet e krijuara ndërmjet punonjësve në këto institucione mund të prezumojnë faktin që ata të kenë dijeni rreth aktivitetit politik të njëri tjetërit.

Subjekti ankues ka dokumentuar bindjet dhe angazhimin e tij politik në këtë subjekt, në pozicionin e Sekretarit të Seksionit të PD Lis, nga viti 2017 e në vijim.

Në analizë sa më sipër Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga Shoqëria Ujësjetllës Mat sh.a. kundrejt ankuesit dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt Bazuar në nenin 9/10 të Kodit të Punës dhe nenit 82/2 të Kodit të Procedurave Administrative në rastet kur pala paraqet prova mbi bazën e të cilave mund të prezumohet se ka patur diskriminim

---

<sup>21</sup> Ankesat e depozituara pranë KMD-së: nr. 42, datë 02.06.2020, E.D dhe nr. 41, datë 02.06.2020, A.Ç kundër Ujësjetllës Mat sh.a.

<sup>22</sup> <https://bashkiamat.gov.al/njesite-administrative/>

atëherë i takon palës tjetër që të provojë të kundërtën, se veprimet ose mosveprimet nuk përbëjnë diskriminim.

**Komisioneri ka konstatuar se veprimet e punëdhënësit/Shoqërisë në dëm të subjektit ankues kanë ardhur menjëherë pas zgjedhjes dhe emërimit të Administratorit të Shoqërisë Ujësjetllës Mat sh.a.**

Në rastin konkret argumentat dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesi janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se trajtimi i ankuesit në këtë mënyrë, pra largimi nga puna është kryer për motive politike. Në këto kushte Ujësjetllës Mat sh.a kishte barrën e provës që të provonte ose që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të bindjeve politike dhe trajtimit të pafavorshëm ose duke provuar se megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimet e ankuesit se këto veprime janë kryer për motive politike. Në mungesë të një justifikimi të tillë lidhur me veprimet e Ujësjetllës Mat sh.a, i vetmi shpjegim për zgjidhjen e kontratës së punës të ankuesit mbetet shkak i diskriminimit i pretenduar prej tij, pra bindjet politike.

Në këtë mënyrë plotësohet edhe elementi tjetër i nevojshëm për të përcaktuar nëse diskriminimi ka ndodhur, pra lidhja shkakësore, pasi në mungesë të një justifikimi për ligjshmërinë e veprimeve nga ana e Ujësjetllës Mat sh.a në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës, shkak i mbrojtur, pra bindjet politike të ankuesit mbeten i vetmi shpjegim për largimin nga puna.

Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e garantuar nga Kodi i Punës dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi. Në rastin konkret bindjet politike përbëjnë shkak diskriminues për përfundimin e marrëdhënies së punës, sa kohë që punëdhënësi Ujësjetllës Mat sh.a nuk arriti të japë shpjegime alternative e të besueshme se largimi nga puna i ankuesit nuk është bërë për shkak të bindjeve politike ose se largimi është bërë në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme.

**Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Ujësjetllës Mat sh.a ka diskriminuar subjektin ankuesi në të drejtën e tij për punësim, pasi zgjidhja e kontratës së punës nuk ka ndodhur bazuar në një shkak të ligjshëm, nuk ka ndodhur për arsye të ligjshme dhe objektive, si dhe nuk ka ndjekur një qëllim të ligjshëm por për shkak të bindjeve politike.**

**Për rrjedhojë Ujësjetllës Mat sh.a ka shkelur dispozitat e Ligjit Për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, gërma "c".**

Bazuar në nenin 33, pika 10 të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, përcaktohet se: “*Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre*”.

Në nenin 33, pika 12, të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, përcaktohet se: “*Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës*”

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankuesit, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke e rikthyer ankuesin në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

### **PËR KËTO ARSYE :**

Bazuar në nenin 33 pikat 10, 11 e 12, të ligjit nr. 10221/2010 “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 të ankuesit F. K për diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore”, pasi çështja është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor.
2. Konstatimin e diskriminimit të ankuesit Frederik Kadiu, në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike, nga ana e Shoqërisë Ujësjetllës Mat sh.a.
3. Në referim të pikës 1, Shoqëria Ujësjetllës Mat sh.a të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
4. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Ujësjetllës Mat sh.a, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
5. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.

Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONER**

**Robert GAJDA**

Fusha: Punësim

Shkaku: Bindja politike

Lloji i vendimit: Diskriminim i drejtëpërdrejtë