



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 335/1 Prot.

Tiranë, më 19 / 02 / 2021

**V E N D I M**

**Nr. 30, Datë 19 / 02 / 2021**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 132, datë 16.11.2020, të paraqitur nga H.K kundër Bashkisë Mat, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “bindjes politike<sup>1</sup>” dhe “çdo shkak tjetër<sup>2</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.**

Sipas shpjegimeve të dhëna<sup>3</sup>, ankuesi në mes të tjerash informon se: “Ka filluar punë në Ndërrmarrjen e Rrugëve pranë Bashkisë Mat, si punëtor i pakualifikuar, që në datë 01.05.2007. Me shkresën nr. 3234, datë 09.10.2019 është njoftuar për fillimin e procedurave për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Me Urdhrin nr. 615, datë 20.11.2019 është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për shkak të shkurtimit të vendit të punës në kuadër të ristrukturimit të Bashkisë Mat. Ankuesi shprehet se veprimet e Bashkisë Mat në drejtim të largimit të tij nga puna nuk kanë respektuar afatin e njoftimit dhe procedurën, pasi në rastin e tij nuk është mbajtur procesverbal për bisedimet paraprake të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës dhe e gjitha kjo ka ndodhur pas ndryshimeve politike për shkak se ai është anëtar i Partisë Demokratike. Ankuesi informon se për disa punonjës të tjerë të sektorit të tij ka filluar procedura e largimit dhe më pas

<sup>1</sup> Referuar Vërtetimit nr. 61, datë 12.11.2020 të lëshuar nga Partia Demokratike, Dega Mat, H.K që nga viti 2013, është anëtar i Partisë Demokratike.

<sup>2</sup> Pa përcaktuar një cilësi apo shkak.

<sup>3</sup> Plotësuar me e-mail-in datë 23.11.2020.

*është ndërprerë duke i mbajtur në punë, si dhe pas largimit të tij nga puna janë marrë punësuar punonjës të tjerë”.*

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin në vendin e punës.

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

Në datën 18.11.2020, kanë fyre në fuqi ndryshimet ligjore të miratuara me Ligjin nr. 124/2020 “Për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin nr. 10221, datë 04.02.2020 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”<sup>4</sup>. Meqënëse çështja objekt i këtij shqyrtimi administrativ është paraqitur përpara hyrjes në fuqi të Ligjit nr. 124/2020, atëherë Komisioneri vlerëson se çështja duhet të shqyrtohet sipas parashikimeve të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, të pandryshuar.

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”.

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.

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 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 32/2 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:**

<sup>4</sup> Ligji nr.124/2020 “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 10221, datë 04.02.2020 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është botuar në Fletoren Zyrtare Nr.191, datë 03.11.2020.

- Me shkresën nr. 1540/2, datë 23.11.2020, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar Bashkinë Mat duke e vënë në dijeni për fillimin e procedurave të shqyrtimit të çështjes, si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituarat:
  - Kopje të procedurës së ndjekur për largimin nga puna të H.K.
  - Kopje të dosjes personale dhe të vlerësimit të punës të H.K.
  - Kopje të relacionit lidhur me arsyet e ndryshimit të strukturës së Bashkisë Mat dhe procedurës së ndjekur për ngritjen e Komisionit të vlerësimit të punonjësve apo ndonjë strukture tjetër përgjegjëse të Bashkisë, në kuadër të ristrukturimit të saj për vlerësimin e punonjësve.
  - Kopje të dokumentit të kriterëve, mbi të cilat është bërë vlerësimi i punonjësve të mirëmbajtjes.
  - Kopje të procedurës së ndjekur dhe tabelës së vlerësimit të tyre.
  - Informacion se sa punonjës mirëmbajtje të Sektorit të Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale janë larguar si pasojë e ristrukturimit të institucionit. Kopje të akteve të largimit të tyre nga puna.
  - Përshkrimin e pozicionit të punës: punëtor mirëmbajtje.
  - A ka persona që janë emëruar pas ndryshimit të strukturës së Bashkisë në Sektorin e Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale?
  - Informacion nëse nga ana e Bashkisë është vlerësuar mundësia e emërimit të ankuesit në ndonjë pozicion tjetër pune, të përshtatshëm me kualifikimin dhe vjetërsinë e tij në punë.
  - Informacion nëse kjo çështje është ndjekur gjyqësisht. Nëse po, kopje të kërkesë padisë dhe vendimit të gjykatës.

Me shkresën nr. 5165/1, datë 09.12.2020, Bashkia Mat dërgoi dokumentacionin e kërkuar dhe në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Sipas akteve që gjenden në dosjen e ankuesit, rezulton se ka qenë i emëruar nga ana e ish-Kryetarit të Bashkisë Mat në pozicionin, punonjës shërbimi i pakualifikuar, pranë Agjencisë së Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale, nga data 13.06.2016. Në vitin 2018, për shkak të mungesës së aftësisë paguese të Bashkisë Mat, është vendosur ndërprerja e marrëdhënieve të punës për një periudhë 2-mujore, nga data 01.05.2018 deri në datë 01.07.2018. Pas kalimit të këtij afati, H.K është rimarrë përsëri në punë, në të njëjtin pozicion, dhe me të njëjtat detyra funksionale, ashtu sikundër ishte parashikuar në kontratën e mëparshme të punës. Lidhur me pretendimin, për sjellje diskriminuese të Kryetarit të Bashkisë Mat ndaj ankuesit, për shkak të bindjes politike, informohet se është një pretendim i pabazuar në fakte konkrete, por i ngritur për të gjetur një arsye për të paraqitur një ankim diku, pasi gjykata e shkallës së parë ka vendosur rrëzimin e kërkesë-padisë së tij, me objekt detyrim pagese dëmshpërblimi për prishje të kontratës së punës. Kjo për faktin e thjeshtë, se në funksionin politik që pretendon ankuesi se ka në rradhët e PD-së Dega Mat, si anëtar i saj, ka me dhjetëra të tillë madje që vijojnë të jenë edhe pjesë e administratës aktuale dhe që mund të jenë njohur për bindjet e tyre politike. Bashkia Mat informon se në stafin aktual të Bashkisë vijojnë të punojnë në pozicionet e mëparshëm apo të ngjashme pjesa më e madhe e stafit të*

mëparshëm të Bashkisë Mat, para ndryshimit të Kryetarit të saj pas zgjedhjeve të datës 30.06.2019. Konkretisht, janë të gjithë punonjësit e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, pjesa më e madhe e stafit të Sektorit të Tatim Taksave Vendore, të gjithë punonjësit e Sektorit të Financës, të Sektorit të Infrastrukturës, të Sektorit të Ndihmës Ekonomike, të gjithë punonjësit e Qendrës së Kulturës, duke përfshirë edhe punonjësit e Bibliotekës së Qytetit, dhe kështu me radhë edhe në sektorët e tjerë, përfshirë këtu edhe Sektorin e Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale, ku ankuesi ka punuar. Bashkia informon se largime ka patur, por që janë fokusuar në respektimin e kriterëve ligjore rast pas rasti, duke ju përshtatur strukturës së re të Bashkisë dhe përmbushjes sa më mirë të misionit të saj. Përsa i përket fillimit të procedurës për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, theksojnë se ajo ka qenë një procedurë normale në vijim të ristrukturimit të institucionit, pasi struktura e gjetur pas ndryshimit të drejtimin të Bashkisë është konsideruar jo e përshtatshme, dhe për këtë arsye janë bërë disa ndryshime në mënyrë që të përmirësohet më shumë përmbushja e misionit të Bashkisë, me synimin për ofrimin e shërbimeve më cilësore ndaj komunitetit. Dhe nga ana e Këshillit Bashkiak Mat, është gjetur me vend arsyetimi i administratës së bashkisë për marrjen e një veprimi të tillë për rishikimin e numrit të përgjithshëm të punonjësve dhe konkretisht të numrit të punonjësve të Sektorit të Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale, kjo për shkak të mungesës së vijueshme të rendimentit në punë të këtij sektori, ku duke patur parasysh edhe mungesat me arsye dhe pa arsye, përsëri edhe me numër të reduktuar punonjësish, puna në terren është kryer njëllor si me numrin total të këtyre punonjësve. Ndryshimet vijuese në numrin e punonjësve të këtij sektori, janë fokusuar në shtimin e punonjësve të kualifikuar, si manovrator të mjeteve të rënda të punës dhe shofer, duke mbajtur të reduktuar numrin e punonjësve të pakualifikuar, ashtu sikundër ka qenë edhe ankuesi. Qëllimi i ndryshimeve për zvogëlimin e numrit të punonjësve të sektorit të rrugëve rurale, ka qenë ulja e shpenzimeve të bashkisë për paga të punonjësve dhe rritja e efikasitetit, si financiare ashtu edhe të punës në terren në shërbim të komunitetit. Lidhur me kriteret e vlerësimit të punës së punonjësve të Sektorit të Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale, informojmë se është bërë nga përgjegjësi i sektorit, duke u bazuar tek përmbushja ditore e detyrave. Duke mos qenë punonjës apo specialistë të kualifikuar, nuk mund të flasim për përshkrim pune në kuptimin klasik të fjalës, apo vlerësime pune sikundër aplikohet në rastet e tjera. Gjithësesi, në kontratat e punës kanë qenë të pasqyruar në vijat e përgjithshme detyrimet e ankuesit në cilësinë e punëmarrësit. Ristrukturimi, i cili bazohej në uljen e numrit të punonjësve të këtij sektori, është vlerësuar dhe miratuar nga ana e Këshillit Bashkiak Mat dhe konfirmuar nga Prefekti i Qarkut sipas kompetencave të parashkuara në ligjin për vetqeverisjen vendore. Nga kontrollet e ushtruara nga specialistët e drejtorisë së shërbimeve bashkiake në bashkëpunim me specialistët e këtij sektori, ka rezultuar mungesë efikence në punë e punonjësve të sektorit, ku për gjatë një muaji inspektimi në terren, shumë prej punonjësve kanë munguar pa arsye në punë (bashkëngjitur listëprezenca për muajin gusht 2019). Me gjithë këto mungesa të ndjeshme në raport me numrin total të punonjësve, pjesa tjetër e stafit të sektorit ka arritur të realizojë detyrat njëllor dhe nuk është ndjerë mungesa e këtyre punonjësve. Në vijim për një pjesë të punonjësve janë marrë edhe masa disiplinore për largim nga puna, pasi nuk janë paraqitur

*në punë për një kohë të gjatë dhe pa arsye. Të gjendur në këto kushte, është menduar që të ristrukturohet sektori, të investohet në blerje mjeteve të rënda pune dhe të reduktohet numri i punonjësve të pakualifikuar, duke synuar që në vijim të rekrutoheshin punonjës të specializuar në përdorimin e mjeteve të rënda të punës si: fadroma, ekskavatorë apo kamionë të rëndë. Gjatë kësaj periudhe, për shkak të ristrukturimit, janë larguar 14 punonjës të sektorit të mirëmbajtjes së rrugëve rurale, përfshirë dhe ankuesin. Pas ndryshimit të strukturës janë rimarrë në punë tre punonjës, të cilët kanë qenë punonjës të kualifikuar, si shofer i mjeteve të rënda apo manovrator, por dhe një punonjës i pakualifikuar. Konkretisht janë rimarrë në punë R.K (shofer kamioni), N.N (manovrator), dhe M.K (punëtor mirëmbajtje). Bashkia informon se, në rimarrjen në punë, fokusi është përqëndruar tek punonjës të kualifikuar në profesionet, si shofer i mjeteve të rënda dhe manovrator, kjo edhe për shkak se pranë sektorit janë në organikë një numër jo i vogël mjeteve të rënda, të cilat janë blerë pas ndryshimeve në strukturë dhe me qëllimin për të rritur efikasitetin në punë të këtij sektori, pasi me punë krahu nuk mund të kryhen shërbime në të mirë të komunitetit, në të gjithë territorin e bashkisë, si hapje rrugësh të reja apo mirëmbajtje e tyre, hapje kanalesh vaditese, etj. Lidhur me vlerësimin e mundësisë së emërimit të ankuesit në ndonjë vend tjetër pune, informojmë se janë bërë shqyrtime të kësaj situate jo vetëm për ankuesin por dhe për punonjës të tjerë, nga të cilët u vlerësua për t'u rimarrë në punë vetëm M.K, pasi ai ishte punonjës me më shumë përvojë se ankuesi H.K. Çështja e largimit nga puna të H.K është ndjekur gjyqësisht, dhe Gjykata e Rrethit Gjyqësor Mat me Vendimin nr.133, datë 23.09.2020, ka vendosur rrëzimin e kërkesës padisë së ankuesit H.K si të pabazuar në ligj dhe prova”.*

Në përgjigje të informacionit të dërguar nga Bashkia Mat, ankuesi me e-mail-in datë 22.12.2020, në mes të tjerash informoi se: *“Pas ristrukturimit janë marrë në punë dhe punonjës të tjerë si: R.S me datë 18.03.2020, Xh.B me datë 12.03.2020, L.D me datë 01.06.2020, I.A me datë 01.04.2020 dhe M.L me datë 12.03.2020, dhe nga ana e bashkisë nuk është treguar se përse janë marrë këto punonjës të rinj në atë sektor”.*

- Me shkresën nr. 1805, datë 22.12.2020, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka kërkuar nga Bashkia Mat informacion shtesë, si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
  - Kopje të strukturës së vjetër të Sektorit të Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale së bashku me emrat e punonjësve të shërbimit dhe përvojën e punës.
  - Kopje të strukturës së re<sup>5</sup> të Sektorit të Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale së bashku me emrat e punonjësve të shërbimit që kanë qëndruar në punë pas ristrukturimit.
  - Kopje të dokumentit të kriterit/eve, mbi të cilat është bërë vlerësimi i punonjësve të shërbimit dhe tabelës së vlerësimit të tyre sipas kriterit/eve të vendosura.
  - Kopje të strukturës të Sektorit të Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale të muajit Nëntor 2020, së bashku me emrat e punonjësve të shërbimit.

Me shkresën nr. 5165/3, datë 28.12.2020, Bashkia Mat dërgoi dokumentacionin e kërkuar dhe në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Me Urdhërin nr. 111, datë 04.04.2019 “Për një*

<sup>5</sup> Të miratuar me Urdhërin nr. 419, datë 25.09.2019.

ndryshim në Urdhërin nr. 17, datë 21.01.2019 “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Bashkisë Mat”” Sektori i Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale përbëhej nga 41 punonjës ndër të cilët 26 persona ishin punëtor mirëmbajtje, si vijon: H.SH, S.XH, N.N, M.K, H.L, K.D, E.C, SH.D, H.K, N.D, P.D, L.D, A.K, V.K, XH.K, N.M, H.K, P.H, R.I, H.K, A.D, M.GJ, A.K, V.P, të gjithë me vjetërsi pune 3 vjet dhe Y.H me vjetëri pune 2 vjet dhe A.H me vjetërsi pune 1 vit. Me Urdhërin nr. 419, datë 25.09.2019 “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Bashkisë Mat” është miratuar struktura e re dhe Sektori i Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale përbëhej nga 26 punonjës ndër të cilët 16 persona ishin punëtor mirëmbajtje, si vijon: H.SH, S.XH, N.N, H.L, E.C, P.D, L.D, A.K, V.K, XH.K, H.K, P.H, H.K, A.D, A.K të gjithë me vjetërsi pune 3 vjet. Me Urdhërin nr. 666, datë 09.10.2020 “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Bashkisë Mat” është miratuar struktura e re dhe Sektori i Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale përbëhej nga 31 punonjës ndër të cilët 12 persona ishin punëtor mirëmbajtje, si vijon: H.K, H.SH, R.S, XH.K, S.XH, A.D, P.H, M.K, L.D, XH.B, M.L dhe I.A. Lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me motivacionin “Shkurtim i vendit të punës”, bashkia informon se janë ndërprerë marrëdhëniet e punës jo vetëm për ankuesin por dhe për 12 punonjës të tjerë të sektorit, dhe nuk ka trajtim të ndryshëm për ankuesin në krahasim me personat e tjerë të larguar, po ashtu edhe me ata që kanë vijuar të jenë në marrëdhënie pune dhe që aktualisht vijojnë sërish të punojnë në të njëjtin vend pune që kanë pasur dhe më parë. Disa punonjës, sipas Tabelës 2, janë larguar për shkelje të disiplinës në punë, kryesisht mungesa të paarsyeshme në punë, për më shumë se 7 ditë, gjithashtu dhe për punonjës të tjerë të cilët janë rekrutuar më vonë dhe kanë demonstruar performancë të dobët, përfshirë dhe mungesa në punë dhe është vepruar në të njëjtën mënyrë. Konkretisht, punonjësi A.B i emëruar në pozicionin punëtor mirëmbajtje në datën 07.10.2019 dhe më pas specialist për mirëmbajtjen e mjeteve teknike në datën 09.12.2019, është larguar nga puna në datë 03.08.2020, për shkak të mungesave në punë, që nënkupton, se në asnjë moment nuk është toleruar mungesa e eficiencës në punë. Aktualisht numri i punonjësve mirëmbajtës është 12 ndërsa i shoferëve të kamionëve dhe manovratorëve është 13 dhe me tendencë rritje për shkak të blerjes së mjeteve të reja teknike”.

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

Ligji 10221/2010 “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 subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

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 është ofruar mundësia që të japë shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga ankuesi.

#### **A. Lidhur me trajtimin e paligjshëm të ankuesit nga ana e Bashkisë Mat.**

Bazuar në dokumentacionin e sjellë nga palët, rezultojnë se: H.K duke mos rënë dakord me Urdhërin nr. 615, datë 20.11.2019 “Për ndërprerje të marrëdhënieve të punës”, i është drejtuar me kërkesëpadi, Gjykatës së Shkallës së Parë Mat, në të cilën ka kërkuar: - Detyrimin e palës së paditur të paguajë dëmshpërblim në masën e 12 pagave mujore si rezultat i zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara. - Detyrimin e palës së paditur të paguajë dëmshpërblim prej 2 pagash mujore për periudhën e afatit të njoftimit të zgjidhjes së kontratës. - Detyrimin e palës së paditur të paguajë dëmshpërblim në masën e 2 pagave mujore për mosrespektimin e procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës. pagimin e vjetërsisë në punë.

Gjykata e Shkallës së Parë Mat me Vendimin nr. 133, datë 23.09.2020, ka vendosur rrëzimin e kërkesëpadisë së paditësit H.K për dëmshpërblim me pagë, si të pabazuar në ligj e prova. Vendim i cili është ankimuar në Gjykatën e Apelit Tiranë, nga H.K.

Përsa më sipër, rezultojnë se pretendimi i ankuesit për trajtim të paligjshëm për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës nga ana e Bashkisë Mat, është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor. Komisioneri vlerëson se ky është një pretendim që do të trajtohet nga organet gjyqësore dhe jo nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

#### **B. Lidhur me trajtimin e pafavorshëm të ankuesit nga ana e Bashkisë Mat.**

*Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, rezultojnë se:*

Bazuar në Librezën e Punës nr. 467, datë 15.10.1992 të H.K, rezultojnë se ankuesi nga data 13.06.2016 deri në datë 30.04.2018 ka punuar pranë Bashkisë Mat, në pozicionin e Punonjësit të

Shërbimit të Pakualifikuar pranë Agjencisë së Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale të Bashkisë<sup>6</sup>. Nga data 01.05.2018 deri në datë 30.06.2018 është trajtuar me pagesë papunësie nga Zyra Vendore e Punësimit Mat, dhe nga data 01.07.2018<sup>7</sup> ka filluar përsëri punë në sektorin e rrugëve dhe ka punuar deri në datë 22.11.2019 kur i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare.

Pak kohë pas emërimit të Kryetarit të ri të Bashkisë Mat, mbështetur në nenit 64/j të Ligjit nr. 139/2015 “Për Vetëqeverisjen Vendore” i ndryshuar, ku parashikohet një ndër kompetencat e kryetarit të bashkisë është: “Miraton strukturën, organikën e kategoritë /klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil dhe rregulloret bazë të administratës së bashkisë dhe të njëjstëve e institucioneve buxhetore në varësi të bashkisë, në përputhje me legjislacionin në fuqi”. Me Urdhërin nr. 419, datë 25.09.2019, u miratua Struktura dhe Organika e re e Bashkisë Mat. Me miratimin e saj, numri i përgjithshëm i punonjësve të Bashkisë nga 448 u reduktua në 415 dhe në Sektorin e Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale nga 41 u reduktua në 26 dhe numri i punonjësve të mirëmbajtjes nga 26 u reduktua në 16.

Më poshtë pasqyrohet si ka ndryshuar Struktura e Sektorit të Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale:

Sektori i Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale, sipas strukturës datë 04.04.2019	Nr. punonjësve	Sektori i Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale, sipas strukturës datë 25.09.2019	Nr. punonjësve
Përgjegjës	1	Përgjegjës Sektori	1
Specialist i Mjeteve Motorike	1	Specialist mekanik	1
Brigadier	1	Specialist për mirëmbajtjen teknike të mjeteve	1
Magaznier	1	Teknik ndërtimi	1
Specialist Mirëmbajtje Mjetesh	1	Magaziniere	1
Manovrator + Shofer	8	Brigadier	1
Teknik Ndërtimi	1	Manovrator	2
Punëtor mirëmbajtje	26	Shofer	2
Punëtor mirëmbajtje me afat të caktuar	1	Punëtor mirëmbajtës	16
<b>TOTALI</b>	<b>41</b>		<b>26</b>

Përsa më sipër, nga ana e Kryetarit të Bashkisë Mat, filloi procedura për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës për të gjithë punonjësit që prekeshin nga ndryshimi i Strukturës të Sektorit të Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale dhe në veçanti për punonjësit mirëmbajtës, numri i të cilëve do reduktohej me 10 persona. Shkurtime të vendeve të punës janë të konsiderueshme, por duket qartë se shkurtime kanë prekur vetëm pozicionet e punës si “Punëtor mirëmbajtës” dhe janë reduktuar dhe 4 vende pune në pozicionin e punës “Manovrator + Shofer”.

Në këtë kuptim, Bashkia Mat me shkresën nr. 3234, datë 09.10.2019 ka njoftuar H.K për fillimin e procedurave për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Më shkresën nr. 3594, datë 22.10.2019,

<sup>6</sup> Referuar Vendimit nr. 359, datë 10.06.2016 “Për emërim punonjësi me kontratë”.

<sup>7</sup> Referuar Urdhrit nr. 206, datë 29.06.2018 “Për fillimin e marrëdhënieve të punës punonjësit e sektorit të rrugëve”.



Bashkia Mat ka njoftuar ankuesin për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, për shkak të shkurtimit të vendit të punës në kuadër të ristrukturimit të bashkisë. Me Urdhërin nr. 615, datë 20.11.2019, Bashkia Mat ka urdhëruar ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me H.K, me motivacionin “Shkurtim i vendit të punës”, dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare duke filluar nga data 22.11.2019.

Gjithashtu nga ana e Bashkisë Mat, u nis procedura për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës për të gjithë punonjësit që do i shkurtohej vendi i punës në Sektorin e Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale. Më poshtë do analizojmë ndryshimet në marrëdhëniet e punës në Sektorin e Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale dhe në veçanti për 26 personat e punësuar si, punëtor mirëmbajtës, si më poshtë:

Nr.	Punonjësi	Marrëdhëniet e punës
1	H.SH	Qëndron në marrëdhënie pune
2	S.XH	Qëndron në marrëdhënie pune
3	H.L	Qëndron në marrëdhënie pune
4	P.D	Qëndron në marrëdhënie pune
5	XH.K	Qëndron në marrëdhënie pune
6	H.K	Qëndron në marrëdhënie pune
7	P.H	Qëndron në marrëdhënie pune
8	A.D	Qëndron në marrëdhënie pune
9	A.K	Qëndron në marrëdhënie pune
10	M.K	Urdhër nr. 613, datë 20.11.2019, ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për shkurtim
11	K.D	Urdhër nr. 646, datë <b>02.12.2019</b> , ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për shkurtim
12	SH.D	Urdhër nr. 614, datë 20.11.2019, ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për shkurtim
13	<b>H.K</b>	<b>Urdhër nr. 615, datë 20.11.2019, ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për shkurtim</b>
14	N.D	Urdhër nr. 616, datë 20.11.2019, ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për shkurtim
15	N.M	Urdhër nr. 617, datë 20.11.2019, ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për shkurtim
16	R.I	Urdhër nr. 582, datë 18.11.2019, ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për shkurtim
17	A.H	Urdhër nr. 618, datë 20.11.2019, ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për shkurtim
18	M.GJ	Urdhër nr. 619, datë 20.11.2019, ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për shkurtim
19	V.P	Urdhër nr. 620, datë 20.11.2019, ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për shkurtim
20	Y.H	Urdhër nr. 581, datë 18.11.2019, ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për shkurtim
21	N.N	Urdhër nr. 435, datë 25.09.2019, ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për mosparaqitje në punë
22	E.C	Urdhër nr. 436, datë 25.09.2019, ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për mosparaqitje në punë
23	A.K	Urdhër nr. 465, datë 10.10.2019, ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për mosparaqitje në punë
24	V.K	Urdhër nr. 434, datë 25.09.2019, ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për mosparaqitje në punë
25	H.K	Urdhër nr. 437, datë 25.09.2019, ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për mosparaqitje në punë
26	L.D	Urdhër nr. 487, datë 21.10.2019, ndërprerje të marrëdhënieve të punës, mosrespektim i orarit të punës

Në analizë të veprimeve të sipërcituara dhe në zbatim të implementimit të Struktutrës së re Organizative të Sektorit të Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale, evidentohet se për 11 punonjësit që i

janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkurtim të pozicionit, punëtor mirëmbajtës, është ndjekur e njëjta procedurë.

Në analizë të strukturës së ndryshuar për pozicionin e punëtorit mirëmbajtës të Sektorit të Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale, rezulton se duhet të ishin shkurtuar 10 punonjës në mënyrë që nga 26 punonjës të vazhdonin marrëdhëniet e punësimit 16 persona. Në analizë të tabelës së mësipërme, rezulton se në datë 20.11.2019, kur është dhënë urdhri për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, në sektor kanë qënë në marrëdhënie pune 18 punëtor mirëmbajtje, pasi më përpara ishin larguar, 5 punonjës me motivacionin për mosparaqitje në punë pa shkaqe të arsyeshme, 1 punonjës me motivacionin për mosrespektim të përsëritur të kohës dhe orarit të punës dhe 2 punonjës ishin larguar në datë 18.11.2019 për shkurtim të vendit të punës. Pra, rezulton që pas datës 20.11.2019 në Sektorin e Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale, vazhdonin marrëdhëniet e punësimit vetëm 10 punëtor mirëmbajtje, ndërkohë që duhet të ishin 16 punëtorë. Nga shqyrtimi i dokumentacionit, rezulton se disa ditë më vonë, Bashkia Mat me Urdhërin nr. 636, datë 26.11.2019 ka rimarrë në punë punonjës M.K të cilit i ishin ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkurtim të strukturës në datë 20.11.2019.

Përsa më sipër evidentohet fakti se Bashkia Mat nuk ka respektuar strukturën e miratuar në datë 25.09.2019, përsa i përket numrit të punonjësve si punëtor mirëmbajtje dhe ka pasur të gjithë hapësirën dhe mundësinë për të mbajtur në punë ankuesin por dhe disa punonjës të tjerë.

Gjithashtu nga shqyrtimi i dokumentacionit, rezulton se të dhënat e Tabelës 2, të dërguar nga Bashkia Mat me shkresën nr. 5165/3, datë 28.12.2020, është e pasaktë për arsye se:

- *Bashkia Mat ka informuar se me strukturën e re të muajit shtator 2019, kanë qëndruar në punë si punëtorë mirëmbajtës, punonjësit: H.SH, S.XH, N.N, H.L, E.C, P.D, L.D, A.K, V.K, XH.K, H.K, P.H, H.K, A.D dhe A.K. Ky informacion rezulton i pasaktë, pasi 6 punonjësve: N.N, E.C, L.D, A.K, V.K dhe H.K i ishin ndërprerë marrëdhëniet e punës për mosparaqitje në punë dhe mosrespektim i orarit të punës, respektivisht sipas datave: 25.09.2019, 25.09.2019, 21.10.2019, 10.10.2019, 25.09.2019 dhe 25.09.2019.*

Gjithashtu rezulton i pasaktë dhe fakti i përcjellë nga Bashkia Mat kur informon se: “*Ndryshimet vijuese në numrin e punonjësve të këtij sektori, janë fokusuar në shtimin e punonjësve të kualifikuar, si manovrator të mjeteve të rënda të punës dhe shofer...*”, pasi me strukturën e re të Sektorit të Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale numri punonjësve në pozicionin e punës “Manovrator + Shofer” është përgjysmuar, nga 8 punonjës në 4.

Me Urdhërin nr. 666, datë 09.10.2020 “*Për miratimin e strukturës dhe organikës së Bashkisë Mat*”, Kryetari i Bashkisë ka miratuar Strukturën dhe Organikën e re të Bashkisë Mat. Me miratimin e saj, numri i përgjithshëm i punonjësve të Bashkisë nga 415 u shtua në 477 dhe në Sektorin e Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale nga 26 u shtua në 31 dhe numri i punonjësve të mirëmbajtjes nga 16 u reduktua në 12 dhe u shtua numri i vendeve të punës në pozicionin manovrator (+6) dhe shofer (+3).

Për të konkluduar për mënyrën se si ishte vlerësuar që, nga 26 punonjës që mbanin pozicionin e punëtorit të mirëmbajtësit të rrugëve rurale, të largoheshin 10 punonjës, Komisioneri ka kërkuar nga ana e Bashkisë informacion dhe dokumentacion specifik të kritereve mbi të cilin ishte bazuar vlerësimi. Kështu, në mungesë të informacionit dhe dokumentacionit provues, Komisioneri nuk arrin të vlerësojë nëse vendimi i Bashkisë për largimin e ankuesit dhe mbajtjen e punonjësve të tjerë në pozicionin e punëtorit mirëmbajtës të rrugëve rurale është i drejtë dhe i arsyeshëm.

Pavarësisht informacionit të kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nga ana e Bashkisë, nuk u vu në dispozicion, një informacion i saktë apo tabela e vlerësimit/pikëzimit, mbi kriterin/et që kishte ndjekur bashkia për vlerësimin e 26 punëtorëve të mirëmbajtjes se cilët duhet të qëndronin apo largoheshin, në mënyrë që KMD të mund të gjykonte që largimi i ankuesit të ishte i drejtë dhe objektiv, krahasimisht me punonjësit e tjerë të mbajtur në detyrë.

Nga verifikimet e bëra në dokumentacionin e dërguar nga palët nuk rezulton se ndaj H.K të jetë marrë ndonjë masë disiplinore, apo të jetë konstatuar dëm për moskryerjen e detyrave nga ana e punëdhënësit, po ashtu nuk ka dhe vlerësime të performancës në punë.

Argumentimi i Bashkisë Mat<sup>8</sup> se vlerësimi i punonjësve se cili largohet dhe cili mbetet në punë, është bërë duke u bazuar në realizimet konkrete të detyrave që u caktohen dhe frekuentimin dhe përkushtimin në punë, rezulton i pabazuar në prova dhe fakte, por mbetet thjesht deklarativ për sa kohë nuk është depozituar asnjë dokument mbi bazën e të cilit të mund të evidentohet realizimi i detyrave, frekuentimi dhe përkushtimi në punë i të gjithë punonjësve. Në këtë kontekst, Komisioneri, në mungesë të dokumentimit të deklarimeve të Bashkisë, mungesën e dokumentimit të fakteve të pretenduara për realizimet e detyrave dhe përkushtimit në punë të punonjësve e vlerëson si argument pro pretendimeve të ankuesit.

Nga ana e Bashkisë Mat nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se largimi i ankuesit nga puna dhe mbajtja në punë e punonjësve të tjerë për të njëjtin pozicion, punëtor mirëmbajtës, të kishte ardhur për arsye objektive, apo të ishte i arsyeshëm.

Në nenin 7, pika 1, të Ligjit 10221/2010 “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”.

Lidhur me pretendimin se janë punësuar persona të tjerë pas largimit të ankuesit nga puna, nga shqyrtimi i dokumentacionit rezulton se: Referuar të dhënave të Tabelës 3, të dërguar nga Bashkia Mat me shkresën nr. 5165/3, datë 28.12.2020, rezulton se nga 12 punëtorët e mirëmbajtjes, 7 (H.K, H.SH, XH.K, S.XH, A.D, P.H dhe **M.K**) janë punonjës që kanë qënë në

<sup>8</sup> Referuar shkresës nr. 5165/3, datë 28.12.2020, të Bashkisë Mat.

marrëdhënie pune në strukturën e parë dhe të dytë, ndërsa 5 (R.S, L.D, XH.B, M.L dhe I.A) janë punonjës të rinj të punësuar pas ndërprerjes së marrëdhënieve të punës së H.K dhe për këto punonjës, Bashkia Mat nuk ka dhënë asnjë shpjegim, duke mohuar punësimin e punonjësve të rinj pas ndryshimit të strukturës/ave dhe duke informuar se si punëtor mirëmbajtje është rikthyer vetëm punonjësi M.K.

Lidhur me këtë Komisioneri vlerëson se, numri i punonjësve si punëtor mirëmbajtës si në strukturën e datës 25.09.2019 dhe në strukturën e datës 09.10.2020 ka qenë në zbritje, nga 26 në 16 dhe aktualisht 12 punonjës. Referuar informacionit të dërguar nga ankuesi me e-mail-in datë 22.12.2020, evidentohet fakti se emërimi i punonjësve, që nuk kishin qenë më përpara në strukturën e Sektorit të Mirëmbajtjes së Rrugëve Rurale, është bërë disa muaj (mars, prill, qershor 2019) pas ndërprerjes së marrëdhënieve të punës së ankuesit dhe gjatë kësaj periudhe palët kanë qenë duke trajtuar pretendimet e tyre në gjykatë.

Nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues në referencë të nenit 7/1, të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është ekspozuar haptazi para një trajtimi të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Mat, krahasuar me punonjësit e tjerë të mirëmbajtjes, me të cilët kanë vazhduar marrëdhëniet e punësimit.

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

Në ankesën e subjektit ankues, pretendohet diskriminim, për shkak të “bindjes politike”, nga ana e Bashkisë Mat.

“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”.

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, që ankuesi e mbart këtë shkak. Subjekti ankues, referuar Vërtetimit nr. 61, datë 12.11.2020, është anëtar i Partisë Demokratike, që nga viti 2013.

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

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të pafavorshëm krahasuar me punonjësit e tjerë që janë mbajtur në punë.

**Nga ana e Bashkisë Mat nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se largimi i ankuesit dhe mbajtja e punonjësve të tjetër në pozicionin e punëtorit mirëmbajtës të rrugëve rurale të ishte i drejtë dhe i arsyeshëm.**

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 njih dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë *“në gëzimin e të drejtave dhe lirive”* të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me *“gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji”* dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa Neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.<sup>9</sup>

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 anëtarësimin 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

<sup>9</sup> [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discr\\_law\\_SQL.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SQL.pdf), faqet 47 dhe 49.

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)<sup>10</sup>.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës<sup>11</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. 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-s<sup>12</sup> 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 Europiane<sup>13</sup> parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht”*.

Në vijim, në nenin 1 të Kartës sanksionohet e drejta për punë dhe në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: *“Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Karte do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seksi, gjuhë, besimi*

<sup>10</sup> “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 to për mbrojtjen e interesave të tij. 2. Ushtrimi i këtyre të drejtave nuk mund të nënshtrohet kufizimeve të tjera përveç atyre që parashikohen me ligj dhe që janë të nevojshme në një shoqëri demokratike, në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, për mbrojtjen e rendit dhe parandalimin e krimit, për ruajtjen e shëndetit ose të moralit, ose për mbrojtjen e të drejtave dhe të lirisë të të tjerëve. Ky nen nuk ndalon kufizime të ligjshme të ushtrimit të këtyre të drejtave nga pjesëtarë të forcave të armatosura, të policisë ose të administratës shtetërore”.

<sup>11</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

<sup>12</sup> International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

<sup>13</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”. Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: “Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me...c) kushtet e punës dhe punësimin, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së. Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë. Gjithashtu në nenin 12 të ligjit 10221/2010 parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 12/1/c), parashikon se: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”.

Diskriminimi përkufizohet nga Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” në nenin 3/1, si: “Çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

Të provosh një çështje diskriminimi është e vështirë, pasi autorët e diskriminimit nuk deklarojnë se ata trajtojnë dikë në mënyrë më pak të favorshme se të tjerët, lidhur me një shkak të caktuar.

Parimi i ndarjes së barrës së provës është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - “*praesumptio iuris tantum*”.

Kodi i Procedurës Administrative dhe Kodi i Punës, i ndryshuar<sup>14</sup>, kanë saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast

<sup>14</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”.

Bashkisë Mat, e cila duhet të provojë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar.

Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”*.

Parimi i ndarjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS<sup>15</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.

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 subjekti kundër të cilit drejtohet ankesa, 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 subjekti, i cili pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë një të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.<sup>16</sup>

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkakun e 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 prezantuar nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës. GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime *“të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa*

<sup>15</sup> Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

<sup>16</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.



*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>17</sup>”.*

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të pafavorshme krahasuar me punonjësit e tjerë të cilët kanë vazhduar marrëdhëniet e punësimit. Ankuesi ka parashtruar në ankesë se pikërisht bindja e tij politike ka sjellë si pasojë largimin e tij nga puna.

Përsa i përket bindjeve politike të ankuesit, bazuar në dokumentacionin e depozituar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, rezultoi që është anëtarë i Partisë Demokratike të Shqipërisë, që nga viti 2013.

Komisioneri vlerëson se, Kryetari i Bashkisë Mat, z. A.M, e ka të ekspozuar dhe të provuar aktivitetin e tij politik, pasi në zgjedhjet vendore të datës 30.06.2019, është zgjedhur Kryetar i Bashkisë i mbështetur nga subjekti politik, Partia Socialiste e Shqipërisë.

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

Komisioneri ka konstatuar se veprimet e punëdhënësit në dëm të subjektit ankues kanë ardhur menjëherë pas zgjedhjeve lokale të datës 30.06.2019.

Bazuar në informacionin e administruar nga Komisioneri në kuadër të ushtrimit të funksioneve dhe kompetencave të tij për shqyrtimin e ankesave për diskriminim, rezultoi se Bashkia Mat 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>18</sup>.

*Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga Bashkia Mat kundrejt ankuesit dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt.*

Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Bashkia Mat duhet të përmbushte dy kushtet e përmendura më sipër.

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

- Bazuar në strukturën datë 25.09.2019 të Bashkisë Mat dhe shkurtimin e pozicioneve të punës, punëtor mirëmbajtje, përzgjedhja e punonjësve për të qëndruar në këtë pozicion ishte bërë mbi bazën e kritereve të qarta dhe objektive.
- Largimi i ankuesit nga puna për shkak të shkurtimit të ishte i arsyeshëm dhe objektiv.

<sup>17</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 Ruisisë* (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>18</sup> Ankesat e depozituara pranë KMD-së: nr. 91, datë 11.08.2020 dhe nr. 55, datë 17.06.2020.

- Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesi, që janë bindjet e tij politike dhe trajtimit të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Mat, të konstatuar edhe nga Komisioneri në këtë vendim.

Gjithashtu, referuar strukturave të ndryshuara pas ardhjes në detyrë të Kryetarit të ri të Bashkisë Mat, rezulton se numri i përgjithshëm i punonjësve të bashkisë ka ndryshuar si vijon: - Në strukturën e miratuar me Urdhrin nr. 111, datë 04.04.2019, numri i përgjithshëm i punonjësve ka qenë 448. – Në strukturën e miratuar me Urdhrin nr. 419, datë 25.09.2019, numri i punonjësve u zvogëlua në 415 punonjës. – Në strukturën e miratuar me Urdhrin nr. 666, datë 09.10.2020, numri i punonjësve u rrit në 477, pra kemi një rritje të numrit të punonjësve e cila e kalonte numrin e përgjithshëm të punonjësve të bashkisë të administratës së mëparshme.

Referuar kontekstit social-kulturor shqiptar në qytetet me një popullsi të vogël në numër, siç është qyteti i Burrelit<sup>19</sup>, mendohet që banorët të kenë njohje me njëri tjetrin, si dhe të kenë dhe dijani 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 dijani rreth aktivitetit politik të njëri tjetrit.

Sa më sipër 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 bashkia Mat 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 Bashkisë Mat, i vetmi shpjegim për zgjidhjen e kontratës së punës të ankuesit mbetet shkakun i diskriminimit të pretenduar prej tij, pra bindjet politike.

Nga ana e Bashkisë Mat, nuk u vendos në dispozicion të Komisionerit, fakte dhe prova lidhur me kriteret që kishte ndjekur Bashkia Mat, për vlerësimin e punëtorëve të mirëmbajtjes të cilët do qëndronin apo largoheshin nga puna. Mungesa e këtyre provave, nuk lejon Komisionerin që të kuptojë se si është bërë përzgjedhja e punonjësve që i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës dhe të punonjësve që vazhduan marrëdhëniet e punësimit, çka krijon premisa në përforcim të dyshimit të arsyeshëm mbi shkakun diskriminues të largimit nga puna të H.K.

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.

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",

<sup>19</sup> <https://bashkiamat.gov.al/njesite-administrative/>

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 Bashkia Mat 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 rrethave objektive dhe të justifikueshme.

**Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Bashkia Mat ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën e tij për punësim, pasi zgjidhja e kontratës së punës, 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 Bashkia Mat ka shkelur dispozitat e Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, gërma “c”.**

Bazuar në nenin 33/10 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 33/12, 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 përputhje 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 :**

Mbështetur në nenet 1, 3/1, neni 7/1, neni 12/1/c), nenin 32, pika 1/c), si dhe nenin 33, pika 10 të Ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

### **V E N D O S I :**

1. Konstatimin e diskriminimit të H.K, nga ana e Bashkisë Mat, për shkak të bindjes politike.

2. Në referim të pikës 1, Bashkia Mat 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.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Bashkia Mat, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

**KOMISIONER**

**Robert GAJDA**