



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.493/1 Prot.

Tiranë, më 17 /03 / 2021

V E N D I M

Nr.47 , Datë 17 /03/ 2021

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, mori në shqyrtim ankesën Nr. 137 Regj, datë 23.11.2020, paraqitur nga ankuesi M.K, përfaqësuar me prokurorë të posaçme nga Av. E.M, me Nr.Liçence ...31, anëtare e Dhomës së Avokatisë Tiranë, kundër Bashkisë Vorë, i cili pretendon se është diskriminuar për shkak të “*bindjeve politike*”. Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në lidhje me diskriminimin e pretenduar, ankuesi ka shpjeguar se:

Ankuesi ka filluar punë për herë të parë pranë Bashkisë Vorë më datë 01.04.2011. Më datë 01.11.2011 ankuesi është emëruar me detyrën “Specialist i tarifës familjare”, pranë Sektorit të Taksave dhe Tarifave, në bazë të vendimit nr. 257 datë 01.11.2011.

Me anë të vendimit të datës 03.01.2012 është vendosur që ankuesi M.K të kalojë në një detyrë tjetër dhe konkretisht në detyrën si “Specialist topograf”, pranë Drejtorisë së Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit. Këtë detyrë ankuesi e ka ushtruar deri në datën 28.05.2020, kur i është komunikuar njoftimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, me nr.1347 datë 28.02.2020, të Kryetarit të Bashkisë. Në këtë njoftim është cituar se arsyeja e ndërprerjes së

¹ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

marrëdhënies së punës ka qenë: “*Shkelje e Kodit të Etikës*”. Gjithashtu në këtë lajmërim, përcaktohet se marrëdhëniet e punës dhe financiare ndërpriten në datën 28.05.2020.

Argumenti i paraqitur nga Bashkia Vorë, nuk qëndron dhe nuk është shkak i vërtetë. Arsyeja e vërtetë është anëtarësimi i ankuesit në parti të politike, Partia Demokratike. Ankuesi M.K është 61 vjeç, kryefamiljar, me fëmijë, dhe dallohet për korrektesë në punë.

Nëse argumenti i përdorur ndaj ankuesit do të ishte i saktë, nuk ishte e nevojshme ndërmarrja e masës përfundimtare, ajo e largimit nga puna, por duhet të ishte thirrur ankuesi, të dëgjohej dhe mund të ishte vendosur masë disiplinore më e lehtë. Pra, përdorimi i tre ankesave të stisura dhe të pavërteta si shkak për largimin nga puna, jo vetëm që nuk është i vërtetë, por fsheh arsyen e vërtetë, atë të bindjeve politike.

Përfundimisht ankuesi kërkon nga Komisioneri që të konstatojë diskriminimin e drejtëpërdrejtë të tij, nga Bashkia Vorë, anulimin e urdhrit nr.1347 prot., datë 28.02.2020 të Kryetarit të Bashkisë Vorë “Për ndërprerje të marrëdhënieve të punës” dhe rikthimin në punë në pozicionin e mëparshëm.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

Ligji Nr. 10 221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, rregullon ndër të tjera, zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me bindjet politike, pretenduar nga ankuesi, duke parashikuar në nenin 1 të tij se : “*Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.*”

Neni 3, i Ligjit nr.10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, 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. Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji nr.10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c², ndalon çdo lloj

² Neni 12/1/c, të ligjit nr. 10221/2010: “*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*”

dallimi, kufizimi ose përjashtimi, *bazuar në bindjet politike*, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim duke përfshirë këtu *pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës*.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, garantohet *ndaj çdo veprimi apo mosveprim* të autoriteteve publike ose 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.

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të Ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të po këtij ligji. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Me shkresën me nr.1487/2 prot., datë 07.12.2020, Komisioneri ka njoftuar dhe ka kërkuar informacion nga Bashkia Vorë në lidhje me ankesën.
- Me shkresën nr.8452/1 prot, datë 18.12.2020³, Bashkia Vorë ka kthyer përgjigje duke parashtruar sa vijon:

Me vendimin nr.257, datë 01.11.2011, M.K ka filluar punë në Bashkinë Vorë në pozicionin “Specialist i tarifës familjare”, pranë Sektorit të Taksave dhe Tarifave. Me anë të vendimit nr.7, datë 03.01.2012, M.K ka kaluar në detyrë tjetër, konkretisht në pozicionin specialist/topograf pranë Drejtorisë së Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit.

Bazuar në disa ankesa të qytetarëve për punonjësin M.K, zv.kryetarja e Bashkisë znj.L.O, me anë të një relacioni drejtuar Kryetarit të Bashkisë z.H.B ka relatuar shqetësimin lidhur me sjelljen jo etike të M.K, nga ku ka filluar dhe procedura e largimit nga puna. Me anë të urdhrin nr.12, datë 18.02.2020 “Për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës” M.K i është kërkuar të paraqitet në zyrën e Kryetarit të Bashkisë në datë 24.02.2020. Në procesverbalin e mbajtur në datë 24.02.2020, për takimin e M.K me Kryetarin e Bashkisë, ku u diskutua sjellja jo etike e M.K në orarin e punës ndaj qytetarëve, punonjësi në fjalë ka refuzuar të firmosë procesverbalin.

Me urdhrin nr.1347 prot., datë 28.02.2020, të Kryetarit të Bashkisë është ndërprerë përfundimisht marrëdhënia e punës për shkak të shkeljes së Kodit të Etikës, marrëdhëniet financiare ndërpriten po

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.”

³ Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 1789 prot., datë 21.12.2020.

në këtë datë. Procedura për largimin nga puna të M.K është ndjekur në bazë të Kodit të Punës, nuk ka lidhje me bindjen politike dhe aq më tepër diskriminim ndaj punonjësit.

Në dosjen personale të M.K nuk ka masë disiplinore në fuqi dhe as vlerësime pune, konkretisht për tre vitet e fundit 2017, 2018, 2019. Për sa i përket librezës së punës, M.K e ka tërhequr atë pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Me urdhrin nr.110, datë 04.06.2020, “Për miratimin e strukturës organizative të Bashkisë Vorë dhe Njësi Administrative për vitin 2020”, pozicioni specialist/topograf, në Drejtorinë e Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit nuk ekziston më si pozicion pune në strukturë.

- Me shkresën nr.1816 prot., datë 24.12.2020, Komisioneri kërkoi nga Bashkia Vorë plotësimin e informacionit dhe dokumentacionit, pasi nuk ishte dërguar i plotë.
- Për shkak se nuk mori asnjë përgjigje nga Bashkia Vorë në lidhje me kërkesën e mësipërme për plotësimin e informacionit dhe dokumentacionit, me shkresën nr. 159 prot., datë 21.01.2021, Komisioneri ripërsëriti kërkesën drejtuar Bashkisë Vorë për plotësimin e informacionit dhe dokumentacionit.
- Me shkresën nr. 525/1 prot., datë 26.01.2021⁴, Bashkia Vorë ka kthyer përgjigje duke parashtruar sa vijon:

Për sa i përket kontratës së punës të M.K, ju bëj me dije se nuk ka një të tillë në dosje, marrëdhënia e punës e M.K ka nisur me akt emërimi në bazë të Kodit të Punës.

Numri i punonjësve të larguar në periudhën janar-nëntor 2020 ka qenë i shumtë, nuk mund t’ua mundësojmë aktet e secilit prej tyre, pasi do të duhej një kohë e gjatë për të hapur dosjet e gjithësecilit. Shumica prej tyre kanë dhënë dorëheqje dhe disa të tjerë për shkak të ristrukturimit të Bashkisë Vorë.

Në lidhje me praktika të ngjashme të largimit të punonjësve me të njëjtin motivacion, për periudhën janar-nëntor 2020, kemi vetëm një të tillë, por punonjësi në fjalë gëzon statusin e nëpunësit civil dhe është ndjekur procedura në bazë të ligjit “Për nëpunësin civil”.

Rregullorja mbi organizimin dhe funksionimin e Bashkisë Vorë me nr. 27, ka hyrë në fuqi më datë 20.04.2018, është po e njëjta nuk ka ndryshuar.

Për sa i përket ankesave të qytetarëve, sigurisht që ato janë verifikuar pasi janë në emër dhe mbiemër, janë të bazuara në atë çka pretendojnë qytetarët. Gjithashtu, M.K e ka kundërshtuar gjyqësisht largimin nga puna, sipas njoftimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë me nr.akti 7840, datë 14.12.2020 e protokolluar në Bashkinë Vorë me nr.345 datë 19.01.2021.

⁴ Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 159/1 prot., datë 29.01.2021.

- Me shkresën nr. 1817 prot., datë 24.12.2020, Komisioneri ka kërkuar informacione shtesë nga ankuesi, kryesisht në lidhje me pretendimet e tij se largimi i tij nga puna ka ndodhur për shkak të bindjeve të tij politike. Me po të njëjtën shkresë ankuesit i është komunikuar edhe qëndrimi i mbajtur nga Bashkia Vorë në lidhje me ankesën. Ankuesi nuk paraqiti asnjë informacion ose shpjegim shtesë në lidhje me sa i'u kërkuar, si dhe nuk paraqiti asnjë kundërshtim në lidhje me qëndrimin e mbajtur nga Bashkisë Vorë.
- **Lidhur me procedurat gjyqësore të filluara nga ankuesi për largimin nga puna.**

Bazuar në aktet e administruara, njoftimin që Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë i ka komunikuar Bashkisë Vorë për paraqitjen e padisë nga ana e ankuesit M.K, por edhe nga verifikimi që Komisioneri ka realizuar pranë dy gjykatave, Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë dhe Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, rezulton se nëpërmjet gjykimit të filluar nga ankuesi pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, ankuesi ka kërkuar gjyqësisht pagimin e dëmshpërblimeve për mosrespektimin e procedurës së zgjidhjes së marrëdhënies së punës, për dëmshpërblimin për zgjidhjen e e menjëhershme dhe të pajustificuar të marrëdhënies së punës, si dhe shpërblimin për vjetërsi në punë.

Nga aktet e administruara nuk rezulton që pjesë e kërkimeve para Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë të jetë pretendimi për diskriminim. Pra, ankuesi ka zgjedhur që të mos kërkojë para gjykatës kërkimin për diskriminim që ka paraqitur për trajtim para Komisionerit në këtë ankesë. Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se çështja objekt shqyrtimi që ankuesi ka paraqitur para Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë dhe çështja objekt shqyrtimi pranë Komisionerit nuk kanë mbivendosje.

Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, ka parashikuar në nenin 34, pika 1, të tij se, çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim mund të paraqesin kërkesë padi përpara gjykatës kompetente, ndërsa bazuar në pikën 2, të po këtij neni, parashikohet se, paraqitja e ankimit përpara Komisionerit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesë padi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t’i drejtohet gjykatës. Nga ana tjetër, bazuar në nenin 32/1/a të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri ka kompetencë që të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç parashikohet në këtë ligj dhe në ligjin “*Për Barazinë Gjinore në Shoqëri*”.

Komisioneri arrin në përfundimin se nuk ka asnjë pengesë ligjore për të marrë në shqyrtim ankesën e paraqitur nga ankuesi M.K.

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

A.Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe më pak të favorshëm

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se ankuesi M.K ka qenë punonjës pranë Bashkisë Vorë. Marrëdhëniet e tij të punës pranë Bashkisë Vorë kanë filluar në datën 01.11.2011 dhe kanë vazhduar deri në datën 28.05.2020, fakte këto që rezultojnë të provuara nga aktet shkresore dhe libreza e punës. Fillimisht ankuesi ka filluar punë në detyrën specialist i tarifës familjare, pranë Sektorit të Taksave dhe Tarifave (vendimi nr. 257, datë 01.11.2011) dhe më pas në datën 03.01.2012 ankuesi ka kaluar në pozicionin e punës specialist/topograf, pranë Drejtorisë së Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit, (vendimi nr.7/1, datë 03.01.2012) detyrë në të cilën ka qëndruar deri në datën 28.05.2020 kur është larguar nga puna.

Rezulton se me urdhrin nr.12, datë 18.02.2020 të Kryetarit të Bashkisë “Për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës” ankuesi është njoftuar: *“z.M.K, të paraqitet në datën 24.02.2020, ora 12.00 për takim në zyrën e kryetarit të bashkisë. Në këtë takim do të viheni në dijeni mbi arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës si dhe keni të drejtën të paraqisni pretendimet tuaja mbi këto arsye.”* Ky urdhër mban nënshkrimin e ankuesit se ka marrë dijeni për datën dhe orën e caktuar për zhvillimin e takimit. Bashkia Vorë ka vendosur në dispozicion një procesverbal i cili mban datën 24.02.2019 (sipas sqarimit të dhënë nga bashkia, viti 2019 është shkruajtur gabim nga personi që ka mbajtur procesverbalin), ku pasqyrohet se takimi është realizuar në prani të ankuesit M.K, por ky procesverbal nuk mban nënshkrimin e tij, por shënimin sipas të cilit ankuesi ka refuzuar të firmosë procesverbalin. Në procesverbal pasqyrohet se : *“...Është konstatuar se M.K nuk punon në përmbajtje të funksionit që kryen dhe është hasur shkelje e Kodit të Etikës. Ka tre ankesa nga qytetarë në lidhje me sjelljen e M.K gjatë orarit të punës. Rezulton se M.K nuk është i emëruar në pozicionin që mban dhe ka konflikt interesi me pozicionin që mban. M.K ka kundërshtime dhe sqaron se është i emëruar si specialist fushe në Drejtorinë e Urbanistikës. Kundërshton procedurën e lirimt dhe sqaron se nuk ka patur asnjë problematikë me funksionin që kryen. Kërkon ballafaqim me personat që janë ankuar dhe të verifikohen ankesat.”*

Rezulton se me shkresën nr.1347 prot., datë 28.02.2020, Kryetari i Bashkisë Vorë ka nxjerrë urdhrin për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për M.K, me detyrë specialist/topograf, pranë Drejtorisë së Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit, Bashkia Vorë, me motivacionin shkelje e Kodit të Etikës, dhe se marrëdhëniet financiare ndërpriten në datën 28.05.2020.

Ankuesi e kundërshton arsyen e largimit nga puna dhe pretendon se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të bindjeve politike, pasi ai është mbështetës dhe anëtar i Partisë Demokratike. Për këtë arsye sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, i shërbejnë qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të largimit nga puna të deklaruar nga punëdhënësi.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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 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.

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 dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se ankuesi është diskriminuar duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesin në të drejtën e tij për punësim, duke përfshirë këtu edhe momentin e përfundimit e marrëdhënieve të punës;
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ai i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e tij për punësim dhe më konkretisht në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës.

Marrëdhëniet e punës së ankuesit janë rregulluar nga dispozitat e Kodit të Punës dhe nga kohëzgjatja jemi përpara një kontrate me kohëzgjatje me afat të pacaktuar. Marrëdhëniet e punës midis ankuesit në cilësinë e punëmarrësit dhe Bashkisë Vorë në cilësinë e punëdhënësit nuk kanë qenë të rregulluara me një kontratë pune me shkrim, por janë bazuar në aktet e emërimit.

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet 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 marrëdhënin e punësimit me punëmarrësit ai duhet t'a bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga neni 144, të Kodit të Punës, ku parashikohet se: *"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 arsyet 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 arsyet 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. Kjo procedurë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna, por arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës do t'i jepen punëmarrësit, sipas afateve të përcaktuara në pikën 5, të nenit 148, të këtij Kodi”

Procedura e parashikuar për zgjidhjen e kontratës së punës, sipas nenit 144, të Kodit të Punës, ka qëllim që të mbrojë punëmarrësin. Takimi midis punëdhënësit dhe punëmarrësit i jep mundësinë këtij të fundit që të shprehet, të japë mendimin e tij dhe të mbrohet. Periudha prej 72 orësh e njoftimit përpara takimit i jep mundësi punëmarrësit për të përgatitur argumentat e tij. Kjo procedurë nuk duhet të jetë kurrsesi fiktive, por duhet ti parashtrihen punëmarrësit shkaqet konkrete pse kërkohet të largohet nga puna dhe t'i jepet mundësia që pasi të jetë njohur, të shprehet në lidhje me to, të mbrohet dhe të dëgjohet.

Në njoftimin për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës (urdhri nr.12, datë 18.02.2020 i Kryetarit të Bashkisë), Bashkia Vorë ka njoftuar ankuesin për zhvillimin e takimit midis punëdhënësit dhe punëmarrësit në datën 24.02.2020 dhe se ankuesi kishte të drejtën të paraqiste pretendimet e tij në lidhje me arsyet për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Referuar këtij njoftimi, Bashkia Vorë në cilësinë e punëdhënësit nuk i ka komunikuar se cilat ishin arsyet që e kishin shtyrë atë për fillimin e procedurave të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesin. Bazuar në procesverbalin e mbajtur gjatë takimit midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, rezulton se arsyet për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin kanë qenë fakti që ai nuk punon në përmbajtje të funksionit që kryen pasi nuk është i emëruar në pozicionin që mban, ka konflikt interesi me pozicionin që mban dhe është konstatuar në shkelje të Kodit të Etikës, pasi ka tre ankesa nga qytetarët që lidhen me sjelljen e tij gjatë orarit të punës. Ankuesi i ka kundërshtuar këto arsye, për të cilat rezulton të ketë marrë dëgjimin vetëm gjatë këtij takimi, duke prapësuar se ai është i emëruar në pozicionin e punës që mban, se nuk ka patur asnjë problematikë me funksionin që kryen, duke kërkuar që ankesat e ardhura të verifikohen.

Nga aktet e administruara rezulton se ankuesi ka qenë i emëruar në pozicionin e punës specialist/topograf, pranë Drejtorisë së Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit bazuar në urdhrin nr.7/1 prot., datë 03.01.2012, të Kryetarit të Bashkisë. Për sa i përket pretendimeve për konflikt interesi me funksionin, nga aktet e administruara përveç pasqyrimin të një pretendimi të tillë nga ana e Bashkisë Vorë, nuk ka asnjë fakt dhe provë apo situatë konkrete ku të pretendohet konflikti i interesit me detyrën nga ana e ankuesit. Ndërkohë që urdhri për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës (nr.1347 prot., datë 28.02.2020), ka dalë vetëm me motivacionin për shkeljen e Kodit të Etikës dhe jo për shkaqe që kanë të bëjnë me ekzistencën e konfliktit të interesit.

Nga aktet e administruara rezulton se ka qenë paraqitja e tre ankesave nga ana e qytetarëve që kanë sjellë si pasojë fillimin e procedurave për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës për ankuesin. Në lidhje me këto ankesa rezulton se: në datën 14.02.2020 është paraqitur ankesë nga shtetasi F.C, i cili pretendon se ankuesi e ka sorrollatur disa herë dhe në fund ka zgjidhur problemin pasi është

invalid pune; në datën 15.02.2020 është paraqitur ankesë nga shtetasi A.O, i cili pretendon se kishte 3 muaj që priste që ti kthehej përgjigje hipotekës në lidhje me banesën, por ankuesi nuk i jepte asnjë përgjigje dhe e dërgonte sa te njëra zyrë, te tjetra; dhe në datën 17.02.2020 është paraqitur ankesë nga shtetasi I.R, i cili ankohet se nga ana e ankuesit nuk i është bërë asnjë shërbim në rastin e problemeve që ka patur dhe se i është përgjigjur me arrogancë. Asnjë nga këto ankesa, edhe pse kanë të shënuar në përmbajtjen e tyre një datë që presupozon datën e paraqitjes, ato nuk rezultojnë që të kenë një numër protokoli.

Këto ankesa i kanë kaluar për trajtim Nënkryetares së Bashkisë Vorë, e cila në datën 18.02.2020 (protokolluar me nr.982) ka hartuar një relacion drejtuar Kryetarit të Bashkisë, për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për M.K. Ky relacion nuk shoqërohet me asnjë verifikim në lidhje me faktet e pretenduara nga ana e këtyre qytetarëve të cilët ankohen për sjelljen e ankuesit, në mënyrë që të nxirret përgjegjësia e këtij të fundit. Gjithashtu edhe gjatë takimit punëdhënës-punëmarrës edhe pse ankuesi ka kërkuar ballafaqim dhe verifikimin e këtyre ankesave, Bashkia Vorë në cilësinë e punëdhënësit nuk rezulton të ketë ndërmarrë asnjë veprim.

Pika 5/1, e nenit 144, të Kodit të Punës përcakton qartë se është detyrim i punëdhënësit që të provojë se ka respektuar procedurën e parashikuar nga kjo dispozitë, e cila sikundër është theksuar më sipër nuk duhet të jetë fiktive dhe duhet t'i mundësojë në mënyrë efektive punëdhënësit të drejtën që pasi të jetë njohur me arsyet të shprehet në lidhje me to, të dëgjohet dhe të mbrohet. Në këtë kuptim Bashkia Vorë, në cilësinë e punëdhënësit ka barrën e provës që të provojë arsyen/arsyet mbi bazën e të cilave zgjidhen marrëdhëniet e punës.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesi është cënuar në të drejtën e tij për një proces të rregullt, pasi ai nuk ka patur në mënyrë efektive të drejtën për tu dëgjuar dhe për t'u mbrojtur në lidhje me arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës. Nga faktet dhe provat e administruara, arsyeja e pretenduar për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin, nuk rezulton e provuar, vetëm me paraqitjen e ankesave nga ana e qytetarëve, për sa kohë që nuk rezulton që të jetë realizuar asnjë verifikim në lidhje me bazueshmërinë dhe vërtetësinë e tyre. Duke patur barrën e provës për të provuar arsyen e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, Bashkia Vorë në cilësinë e punëdhënësit nuk arrititi të provojë shkeljen e Kodit të Etikës nga ana e ankuesit, për të legjitimuar në këtë mënyrë faktin se shkak i ndërprerjes së marrëdhënies së punës me ankuesin ka të bëjë me sjelljen e tij.

Komisioneri kërkoi nga ana e Bashkisë Vorë informacion në lidhje raste të ngjashme të zgjidhjes së kontratës së punës me punonjës të tjerë me motivacion të ngjashëm me ankuesin, për të parë mënyrën dhe procedurat që bashkia kishte ndjekur. Në lidhje me këtë moment Bashkia Vorë deklaroi se kishte patur vetëm një rast ndërprerje të kontratës së punës për shkak të shkeljes së Kodit të Etikës, por në këtë rast punonjësi ishte me status nëpunësi civil dhe ishin ndjekur procedurat e parashikuar nga legjislacioni në fuqi që rregullon marrëdhëniet për nëpunësit civil.

Komisioneri gjykon se, duke patur parasysh faktin se ankuesi ka një historik të gjatë punësimi pranë Bashkisë Vorë dhe faktin që nuk rezultoi që ndaj tij të jetë marrë ndonjë masë e mëparshme disiplinore, ndërprerja e marrëdhënieve të punës me ankuesin për shkelje të Kodit të Etikës është jo proporcionale, pavarësisht faktit nëse shkelja e pretenduar për Kodin e Etikës është e bazuar ose jo.

Bashkia Vorë ka parashtruar gjithashtu se, me urdhrin nr.1010, datë 04.06.2020 “*Për miratimin e strukturës organizative të Bashkisë Vorë dhe Njësisë Administrative për vitin 2020*”, pozicioni i punës “*specialist/topograf*”, në Drejtorinë e Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit, nuk ekziston më si pozicion pune në strukturë.

Duke krahasur strukturën që ka qenë në fuqi gjatë vitit 2019, periudhë gjatë të cilës ankuesi ka qenë në marrëdhënie pune pranë Bashkisë Vorë, me strukturën e vitit 2020, rezulton se Drejtoria e Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit, nuk ka pësuar asnjë ndryshim, si për sa i përket numrit të punonjësve, ashtu edhe emërimit të pozicioneve të punës. Rezulton se, në strukturën e vitit 2020 nuk ka pozicion pune të emërtuar “*specialist/topograf*”, në Drejtorinë e Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit. Por, gjithashtu rezulton se, pozicioni i punës me emërtimin “*specialist/topograf*”, në këtë drejtori, nuk ka ekzistuar as në strukturën e vitit 2019, periudhë gjatë të cilës ankuesi ka qenë në marrëdhënie pune.

Ankuesi është emëruar në pozicionin e punës “*specialist/topograf*”, në Drejtorinë e Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit, në vitin 2012. Nga aktet e administruara nuk mund të arrihet në përfundimin se kur ka ndryshuar emërtimi i pozicionit “*specialist/topograf*” me ndryshimin e strukturave të bashkisë ndër vite, dhe gjithashtu nuk disponohen përshkrimet e punës për pozicionin “*specialist/topograf*” dhe pozicionet e punës të kësaj drejtorie për vitin 2019 dhe 2020. Bashkia në aktin e largimit nga puna shprehet se ankuesi largohet nga pozicioni i punës si “*specialist/topograf*”, ndërkohë që ky pozicion pune me këtë emërtim nuk figuron në strukturën që ka qenë në fuqi në momentin e largimit. Struktura e re për vitin 2020 është miratuar më vonë, në datë 04.06.2020. Por, Komisioneri vlerëson se për sa kohë që ankuesi ka qenë në marrëdhënie pune gjatë vitit 2019, kur pozicioni i punës me emërtimin “*specialist/topograf*” nuk figuron, është përgjegjësi e punëdhënësit i cili duhet të kishte bërë sistemimet sipas emërtimeve të reja.

Në Komentin e Përgjithshëm nr.20, “*Për mosdiskriminimin në të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore*”, pika 10, të miratuar nga Komiteti për të Drejtat Sociale, Ekonomike dhe Kulturore në vitin 2009, parashikohet se: “*...Diskriminimi i drejtëpërdrejtë përfshin gjithashtu veprime ose mosveprime të dëmshme mbi bazën e një shkakut të mbrojtur, kur nuk ka një situatë të ngjashme të krahasueshme*”.

Në situata të caktuara, kur trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm vjen si pasojë e mosrespektimit dhe moszbatimit të standarteve dhe kërkesave të miratuara nga legjislacioni në fuqi, krahasuesi për qëllime të të provuarit të sjelljes diskriminuese mund të konsiderohet standarti apo kërkesa që nuk është respektuar dhe që ka sjellë si pasojë trajtimin e padrejtë. Pra, për të vërtetuar sjelljen diskriminuese, nuk është e nevojshme në çdo rast identifikimi i një krahasuesi

konkret, por kërkesat për të provuar se diskriminimi ka ndodhur konsiderohen të përmbushura edhe nga një krahasues hipotetik, që në rastin konkret është mënyra se si Bashkia Vorë në cilësinë e punëdhënësit duhet të kishte respektuar standartet dhe kërkesat ligjore të parashikuara nga Kodi i Punës, për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesi në cilësinë e punëmarrësit, është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme gjatë procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës, nga ana e Bashkisë Vorë në cilësinë e punëdhënësit.

B. Shkak i mbrojtur

Neni 1, i ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, i cili përcakton objektin e këtij ligji, shprehet se ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh. Ky nen parashikon një sërë shkaqesh, por ndërkohë përcakton se lista e shkaqeve të mbrojtura mbetet e hapur.

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1 si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ligji ka bërë në nenin 3, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit.

Ankuesi ka pretenduar diskriminim 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”, të ndryshuar, ky shkak i pretenduar nga ankuesi konsiderohet si shkak i mbrojtur.

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

Në mbështetje të pretendimit të tij ankuesi ka paraqitur kartën e anëtarësimit, të lëshuar në datë 18.06.2014, nga Partia Demokratike.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, atë të “*bindjeve politike*”.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë më pak të favorshëm 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 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 veprimt 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 lirive të 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 Kulturorë*⁵, 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 padrejtë⁶. 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*⁷ “*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 Evropiane*⁸ në nenin 1, pika 2, parashikon: “*Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...*” Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim⁹. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin

⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

⁶ Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturorë, paragrafi 4.

⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

⁸ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

⁹ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për shkak të bindjeve politike.

Bazuar në pikën 5, germa “c”, të nenit 9, të Kodit të Punës parashikohet 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 nr.10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, 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.¹⁰

Në bazë të ligjit nr.10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, 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 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. KEDS¹¹ 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. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin nenin 33, pika 7/1 të ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, ku parashikohet se : *“7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.”* I njëjti rregullim në lidhje me barrën e provës parashikohet edhe në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, ku përcaktohet 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*

¹⁰ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

¹¹ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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”.

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 pala e akuzuar, 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 subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.¹²

Komisioneri çmon të nevojshme të theksoj se, është pikërisht bazuar në standartin e mësipërm të të provuarit, që do të shqyrtojë dhe do të konkludojë në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

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 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*¹³”.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme. Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi e provuar se ankuesi është anëtar i Partisë

¹² https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

¹³ 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).

Demokratike, duke provuar në këtë mënyrë bindjet e tij politike. Ankuesi ka parashtruar se, fakti që bindjet e tij politike janë të kundërta me ato titullarit të institucionit, ka sjellë si pasojë trajtimin e tij të padrejtë dhe të pafavorshëm duke përfunduar marrëdhënien e tij të punës me Bashkinë Vorë.

Rezulton se, në zgjedhjet vendore të zhvilluara në qershor të vitit 2019, është zgjedhur Kryetar Bashkie z. A.K, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga forca politike, Partia Socialiste¹⁴. Me vendimin nr. 1101, datë 01.11.2019, Komisioni Qendror i Zgjedhjeve ka vendosur të shpall të pavlefshëm dhe përfundimin e parakohshëm të mandatit të Kryetarit të Bashkisë Vorë, Qarku Tiranë, A.K. Me vendimin nr. 8, datë 06.02.2020, të Këshillit Bashkiak Vorë, është caktuar të kryejë funksionet e Kryetarit të Bashkisë Vorë, Zëvendëskryetari, z. H.B, i cili është personi i cili ka ushtruar funksionet e Kryetarit të Bashkisë Vorë në kohën e zgjidhjes së kontratës së punës për ankuesin. Nga të dhënat e publikuara në faqen zyrtare të internetit të Komisionit Qendror të Zgjedhjeve (www.cec.al), rezulton se, Këshilli Bashkiak Vorë përbëhet nga 21 këshilltarë, nga të cilët 18 këshilltarë janë përfaqësues të Partisë Socialiste¹⁵, duke bërë kështu që drejtimi i këtij organi që ka caktuar z. H.B, të ushtrrojë funksionet e Kryetarit të Bashkisë, t'i përkasi Partisë Socialiste. Ndërkohë Partia Demokratike, mbështetës dhe anëtar i të cilës është ankuesi është forcë politike opozitare.

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

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Bindjet politike përbëjnë një të dhënë sensitive të personit dhe shpesh herë punëdhënësi mbrohet me faktin se ai e ka të ndaluar që të mbledhë të dhëna për bindjet politike të punëmarrësve, e për rrjedhojë ai nuk ka si të ketë dijeni për bindjet politike të punëmarrësve të vet. Në lidhje me këtë moment, Komisioneri vlerëson se, provat rrethanore mund të hedhin poshtë pretendimin e punëdhënësit se nuk ka patur dijeni për bindjet politike të punonjësit dhe për këtë arsye të provohet se punëdhënësi ka patur dijeni.

Referuar kontekstit social-kulturor shqiptar në qytetet me një popullsi të vogël në numër, siç është Bashkia Vorë¹⁶, 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 tjetrit. Në rastin konkret ankuesi ka punuar pranë Bashkisë Vorë për një kohë të gjatë, duke filluar që prej vitit 2003 duke patur shkëputje në periudha të shkurtra, dhe nga data 01.11.2011 deri në datën 28.05.2020 ai ka qenë punonjës i Bashkisë Vorë pa asnjë shkëputje. Është publikisht i njohur fakti që Bashkia Vorë është një bashki e cila ka qenë e drejtuar nga kryetarë bashkie të cilët kanë qenë përfaqësues të

¹⁴ Referuar Komisionit Qendror të Zgjedhjeve www.cec.gov.al

¹⁵ Shiko : <http://cec.org.al/wp-content/uploads/2019/07/Kandidatet-fitues-per-keshill-bashkiak.pdf>

¹⁶ Sipas të dhënave të Censurit 2011, Bashkia Vorë ka një popullsi prej 25.511 banorë.

Partisë Demokratike dhe se në zgjedhjet vendore të vitit 2019, drejtimi i kësaj bashkie është marrë nga përfaqësues të Partisë Socialiste, si për sa i përket Kryetarit të Bashkisë ashtu edhe përfaqësuesve në Këshillin Bashkiak.

Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri krijon bindjen se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të disfavorshme në procedurën e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës. Duke iu referuar faktit se, ankuesi është anëtar i subjektit politik Partia Demokratike, prezumimit se punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet e tij politike, dhe faktit që Bashkia Vorë nuk arriti të provojë se nuk ka patur një trajtim të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe se zgjidhja e kontratës ka patur një shkak të ligjshëm, krijohet dyshimi i arsyeshëm se veprimet e Bashkisë Vorë kanë qenë të motivuara politikisht.

Në rastin konkret argumentat dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesi janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin, është kryer për shkak të bindjeve politike. Në këto kushte Bashkia Vorë 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 Vorë, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës së punës mbetet shkakun i diskriminimit i pretenduar nga ankuesi, pra bindjet politike. Në këtë mënyrë plotësohet edhe elementi tjetër i nevojshëm për të përcaktuar nëse diskriminimi ka ndodhur, pra lidhja shkakësore.

Në konkluzion sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, Bashkia Vorë ka diskriminuar ankuesin M.K në të drejtën për punësim. Për rrjedhojë Bashkia Vorë ka shkelur nenet 3, pikat 1 dhe 2, nenin 5, pika 1 dhe nenin 12, pika 1, gërma “c”, të ligjit nr.10221, datë 04.02.2020 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: *“Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”*, ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të po këtij ligji, 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”*.

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktima të diskriminimit. Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, nëpërmjet nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri ka konstatuar se sjellja diskriminuese ndaj ankuesit konsiston pikërisht në përfundimin e marrëdhënies së punës së ankuesit dhe largimin e tij nga puna. Për rrjedhojë edhe masa rregulluese duhet të jetë në funksion të rregullimit të situatës së diskriminimit. 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. Në këtë rast Komisioneri vlerëson efektshmërinë e masës rregulluese, pasi ndodhemi në një situatë kur sjellja diskriminuese është konsumuar dhe nuk jemi në kushtet që masa rregulluese duhet të jepet në funksion të parandalimit të situatës diskriminuese, pra që kjo e fundit të mos ndodhë, pasi diskriminimi tashmë është konsumuar. Në lidhje me kriterin e vendosur nga gërma b, e pikës 12, të nenit 33, të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, Komisioneri çmon se rikthimi i ankuesit në punë, është një masë rregulluese, e cila është në përpjestim me gjendjen që ka shkaktuar vendosjen e kësaj mase, që në rastin konkret është largimi nga puna i ankuesit.

Marrëdhëniet e punës midis ankuesit dhe Bashkisë Vorë rregullohen nga Kodi i Punës. Në nenin 9, pika 9, të Kodit të Punës sanksionohet: “9. 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.” Ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi është Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar. Ky ligj, në pjesën e procedurave të shqyrtimit të ankesave para Komisionerit, ka përcaktuar vetëm kriteret mbi bazën e të cilave, Komisioneri duhet të vendosë masën e duhur për rregullimin e situatës së konstatuar si diskriminuese, duke e lënë në diskrecionin e Komisionerit të vendosë se cila është masa e duhur për të siguruar mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personit i cili është konstatuar se është diskriminuar. Ndërsa në nenin 38 të tij, që rregullon procedurat e gjyqimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton se: “Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme.” Nëpërmjet këtij parashikimi, ligji është kujdesur të përcaktojë se, në rastet kur konstatohet se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur si pasojë e diskriminimit, një nga mënyrat e dëmshpërblimit është rikthimi i punonjësit në gjendjen e mëparshme. Komisioneri çmon se, rikthimi në gjendjen e mëparshme realizohet duke e rivendosur marrëdhënien e punësimit të ndërprerë për shkak të diskriminimit.

Parashikimi në nenin 9, të Kodit të Punës, është miratuar me ligjin nr.136, datë 5.12.2015, me synimin ndër të tjera për harmonizimin e Kodit të Punës me direktivat e Bashkimit Evropian për mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit, por edhe harmonizimin me legjislacionin e posaçëm kombëtar për mbrojtjen nga diskriminimi, që në rastin konkret është ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar. Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar,

nëpërmjet parashikimit në nenin 38, se dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, një të drejtën e personit që konstatohet se është larguar për shkaqe diskriminuese që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

Mbrojtja nga diskriminimi e garantuar nga ligji, nuk do të ishte efektive nëse punëdhënësi nuk detyrohet të rivendosë marrëdhënien e punësimit, pasi me kushtin që të paguajë dëmshpërblimin për zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të padrejtë, sipas parashikimeve përkatëse të Kodit të Punës, ai mund të largojë çdo punonjës bazuar në një shkak të mbrojtur nga legjislacioni.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 33 pikat 10, 11 e 12, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të ankuesit M.K, në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike, nga ana e Bashkisë Vorë.
2. Në referim të pikës 1, Bashkia Vorë të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer ankuesin 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”, të ndryshuar, Bashkia Vorë, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Shkaku: Bindjet politike
Fusha: Punësim
Lloji i vendimit: Diskriminim
Forma: Diskriminim i drejtëpërdrejtë