



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.880 Prot.

Tiranë, më 09 /06/ 2021

V E N D I M

Nr. 103 , Datë 09 /06/ 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. 157 Regj, datë 24.12.2020, paraqitur nga ankuesi S.P, kundër Bashkisë Berat, me pretendimin se është diskriminuar në të drejtën për punësim, 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 ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ankuesi shpjegon se, ka qenë në marrëdhënie pune pranë Bashkisë Berat që prej datës 04.01.2016, kur ka filluar marrëdhëniet e punës pranë kësaj bashkie me detyrën “specialist finance”, pranë Ndërmarrjes së Shërbimeve Publike. Në datën 03.10.2017, ankuesi shpjegon se, kontrata e punës ka ndryshuar me pëlqimin e të dy palëve, duke vijuar të punojë që prej kësaj date me detyrën e “specialist finance” pranë Drejtorisë Arsimore, të Bashkisë Berat. Kontrata individuale e punës ka qenë kontratë me kohëzgjatje të pacaktuar. Prej datës 03.10.2017 e në vijim, ankuesi shpjegon se ka vazhduar të punojë pa ndërprerje pranë Bashkisë Berat, duke përmbushur me korrektësi të gjitha detyrat funksionale.

Në datën 25.02.2020, Bashkia Berat, ka nxjerrë shkresën me numër 1146 prot, “*Njoftim për fillimin e procedurave për zgjidhje të kontratës së punës*”. Ankuesi shpjegon se ka marrë pjesë në takimin e zhvilluar ku ka paraqitur qëndrimin e tij, me shpresën se bashkia do të reflektonte për zgjidhjen e kontratës së punës. Sipas ankuesit, Bashkia Berat jo vetëm që nuk kishte reduktuar numrin e punonjësve në Drejtorinë Arsimore të bashkisë, por kishte punësuar edhe dy persona të

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

tjerë në këtë sektor. Ky fakt i ka dhënë shpresë ankuesit, që Bashkia Berat nuk do të zgjidhte kontratën e punës.

Me urdhrin nr.254 datë 04.05.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat, është vendosur shkarkimi i ankuesit nga detyra me motivacionin “*Ristrukturim i Strukturës së Drejtorisë së Arsimit dhe shkurtim i pozicionit të punës*”.

Ankuesi pretendon se, Bashkia Berat, në kundërshtim me vendimin e saj nr. 120 datë 21.02.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat, jo vetëm që nuk ka shkurtuar vendet e punës, por ka punësuar persona të tjerë jashtë kësaj bashkie, si punonjës të Drejtorisë Arsimore. Ankuesi shpjegon se, me urdhrin nr.131, datë 19.03.2020, si dhe me urdhrin nr.196 datë 30.03.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat, janë lidhur dy kontrata të reja pune, duke u punësuar dy persona jashtë kësaj bashkie, ndërkohë që kjo bashki në mënyrë të njëanshme ka zgjidhur kontratën e punës me ankuesin.

Ankuesi shpjegon se, gjatë kohës që ka qenë i punësuar pranë Bashkisë Berat ka qenë anëtar i Partisë Lëvizja Socialiste për Integrim (LSI) dhe ka patur Kartën e Anëtarësimit me nr.9996. Sipas ankuesit, ky fakt ka qenë i njohur për kryetarin e ri të Bashkisë Berat, i cili filloi detyrë në muajin gusht 2019. Janë pikërisht bindjet politike, që sipas ankuesit, kanë qenë shkak i vetëm për të cilin është zgjidhur kontrata e punës.

Përfundimisht ankuesi kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit të tij nga ana e Bashkisë Berat, për shkak të bindjeve politike dhe detyrimin e Bashkisë Berat, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese, të bëjë rikthimin e ankuesit në vendin e mëparshëm të punës.

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.

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. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga*

Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën nr.1811/2 prot., datë 30.12.2020, Komisioneri ka njoftuar dhe ka kërkuar informacion nga Bashkia Berat, në lidhje me pretendimet e parashtruara nga ankuesi.
2. Me shkresën nr.05/1 prot., datë 14.01.2020², Bashkia Berat ka kthyer përgjigje duke parashtruar sa vijon:

Ankuesi ka qenë i punësuar pranë Bashkisë Berat, duke filluar nga janari 2016. Me kontratën e datës 03.10.2017, ankuesi është emëruar në pozicionin e punës”specialist finance”, në Drejtorinë e Arsimit, Bashkia Berat, në periudhë prove. Kontrata e tij ka vazhduar pas periudhës së provës dhe për këtë arsye kontrata e tij ka qenë me kohëzgjatje të pacaktuar.

Nisur nga vështirësitë financiare të trashëguara nga viti 2019, borxhi i prapambetur, moslikujditeti i shumë detyrimeve të Bashkisë Berat, u vlerësua i nevojshëm riorganizimi dhe ristrukturimi i pozicioneve të punës në Bashkinë Berat dhe institucionet në varësi të saj. Ristrukturimi preku edhe Drejtorinë e Arsimit të Bashkisë Berat. Me miratimin e strukturës së re për vitin 2020, u vlerësua se në Drejtorinë e Arsimit për shkak se është drejtori vartëse, dy specialistë finance do të rezultonin të pambuluar me punë, rrjedhimisht kjo do të nënkuptonte kosto të pajustificuara për institucionin, ndërkohë që kjo drejtori ka rezultuar me mungesë të pozicioneve të tjera të punës, të domosdoshme për tu plotësuar. Me vendimin nr.120, datë 21.02.2020 *“Për miratimin e strukturës dhe organigramës së Bashkisë Berat dhe Njësive Shpenzuese në varësi të Bashkisë Berat për vitin 2020”*, të Kryetarit të Bashkisë, ankuesit i’u shkurtua pozicioni i punës, pasi u vlerësua se, një punonjës në pozicionin e punës “specialist finance”, në Drejtorinë e Arsimit, ishte i mjaftueshëm për të përballuar nevojat e institucionit.

Me njoftimin nr. 1146 prot., datë 25.02.2021, ankuesi është ftuar në takim për të diskutuar mbi marrëdhëniet e punës, i cili do të realizohej në datën 30.04.2020 ora 12.00. Ky takim pasqyrohet në procesverbalin e datës 30.04.2020. Me vendimin nr.1146/3, datë 04.05.2020 *“Shkarkim punonjësi mbështetës”* ankuesi është njoftuar për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Në sektorin e financës, në Drejtorinë e Arsimit, kanë qenë 8 punonjës në strukturën e vjetër dhe janë 6 punonjës në strukturën e re. Pretendimi i ankuesit për shtim të numrit të punonjësve në sektorin e financës nuk qëndron, sepse numri i punonjësve në këtë strukturë është pakësuar me dy dhe nuk ka shtesë. Në asnjë rast nuk është emëruar një punonjës tjetër në funksionin e ankuesit, pra të financierit, siç pretendon ankuesi.

Pretendimi i ankuesit për bindje politike nuk qëndron, sepse Bashkia Berat nuk ka asnjë dijeni që punonjësi zotëron kartën e anëtarësimit për LSI, pasi karta nuk është në dokumentat e përzgjedhjes si punonjës dhe si rrjedhim nuk gjendet në dosjen personale të punonjësit. Bashkia Berat ka marrë

² Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 112 prot., datë 18.01.2021. Viti 2020, i shënuar në shkresë, konsiderohet gabim material, pasi për sa kohë kërkesa për informacion nga ana e Komisionerit është dërguar në datë 30.12.2020, nuk ka se si kthim përgjigja të jetë e datës 14.01.2020.

dijeni për këtë fakt vetëm pasi është njohur me shkresën nr. 1311/2 prot., datë 30.12.2020 të Komisionerit.

Pretendimi i ankuesit për zgjidhje të marrëdhënies së punës për shkak të diskriminimit, nuk qëndron jo vetëm për faktin se të dy punonjësit në pozicionin e punës “specialist finance” në Drejtorinë e Arsimit kanë qenë emëruar nga ish Kryetari i Bashkisë dhe nëse largimi do ishte për arsye politike do të ishin shkarkuar të dy dhe zëvendësuar me punonjës të tjerë (aktualisht është e njëjta specialiste finance e emëruar nga ish kryetari i Bashkisë), por edhe sepse ky ristrukturim ka prekur të gjithë institucionin e Bashkisë Berat dhe jo vetëm Drejtorinë e Arsimit, për t’u cilësuar si i qëllimshëm.

Sa më sipër largimi i ankuesit nga puna është bërë vetëm në kuadër të riorganizimit dhe nevojave të institucionit dhe në asnjë moment nuk është diskriminuar për shkak të bindjeve politike, sikundër ka pretenduar. Në nenin 138 pika 4, të K.Punës, pushimet nga puna për arsye strukturore janë të vlefshme, nëse respektohen rregullat e përcaktuara. Bashkia Berat ka respektuar afatin e njoftimit dhe procedurën dhe largimi i ankuesit nga puna është i bazuar në ligj dhe në asnjë rast për arsye politike.

Nga shqyrtimi i informacionit të dërguar, Komisioneri konstatoi se Bashkia Berat nuk kishte vendosur në dispozicion të gjithë dokumentacionin e kërkuar.

3. Me shkresën nr.1811/3 prot., datë 30.12.2020, 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. Në përgjigje të kësaj kërkesë, me shkresën nr.116 prot., datë 18.01.2021, ankuesi ka depozituar një vërtetim të lëshuar nga Kryetari i LSI, për Degën Berat sipas të cilës, ankuesi është angazhuar dhe aktivizuar publikisht, nëpërmjet pjesmarrjes në aktivitete të ndryshme politike, të organizuar nga LSI dhe ka qenë anëtar i propozuar nga kjo forcë politike, në Komisionet Zgjedhore në territorin e Qarkut Berat.

4. Me shkresën nr.266 prot., datë 08.02.2021, ankuesi ka depozituar kundërshtimet e tij në lidhje me qëndrimin e mbajtur nga Bashkia Berat, duke parashtruar se:

E vërteta e ristrukturimit apo riorganizimit, ka qenë përgatitja e një justifikimi të maskuar me mjete ligjore, për të zëvendësuar me mjete ligjore punonjësit që gjeti në detyrë Kryetari i ri i Bashkisë Berat në muajin korrik 2019, me persona të tjerë sipas preferencave të tij. Kjo rrethanë vërtetohet me vetë përgjigjet e dhëna nga Bashkia Berat, ku qëndrimi kontradiktor vërteton mungesën e sinqeritetit në përgjigjen e dërguar. Kështu Bashkia Berat, nga njëra anë arsyeton se ristrukturimi u krye nisur nga vështirësitë financiare dhe borxhet e trashëguara, nga ana tjetër arsyeton se: “...në Drejtorinë e Arsimit për shkak se është një drejtori vartëse dy specialistë finance do të rezultonin të pambuluar..” Por nëse dy specialistë finance do të rezultonin të pambuluar me punë, ristrukturimi nuk lidhet me vështirësitë financiare, por me volumin e punës, i cili ka rënë ose pritet që ky volum pune i këtyre specialistëve të bjerë në të ardhmen. Pra, ky qëndrim kontradiktor mbi

këtë aspekt tregon se ky ristrukturim është një justifikim për të zgjidhur kontratat e punës së personave të papreferuar të kryetarit të Bashkisë dhe jo rezultat i nevojave të këtij institucioni.

Bashkia Berat, ka mbajtur qëndrim prreferencial ndaj punonjësit tjetër në pozicionin e specialistit të financës. Kështu, Bashkia Berat shpjegon se: *“Me vendimin e Kryetarit të Bashkisë Berat nr.120 datë 21.02.2020....., ankuesit iu shkurtua pozicioni i punës...”* E vërteta është se me këtë vendim, nuk u shkurtua pozicioni i punës për ankuesin, por numri i specialistëve të financës u reduktua nga 2 në 1. Diskriminimi qëndron pikërisht në faktin se, për të përcaktuar se cili specialist do të qëndronte në punë nuk u përdorën kritere që lidhen me profesionalizmin dhe vjetërsinë në punë, por i vetmi kriter që u përdor është *“preferenca” e Kryetarit të Bashkisë*. Në dy specialistë që kishte Drejtoria e Arsimit, ankuesi ka 4 vite vjetërsi në punë në Bashkinë Berat, pa llogaritur përvojën dhe eksperiencën e tij profesionale në institucione të tjera të pushtetit vendor, ndërsa punonjësja tjetër që qëndroi në punë kishte vetëm 4 muaj që kishte filluar punë.

Bashkia Berat ka patur dijeni të plotë për angazhimin politik të ankuesit. Ankuesi ka qenë në cilësinë e anëtarit të KZAZ Ura Vajguore në zgjedhjet për pushtetin vendor viti 2013 dhe anëtar i Komisionit të Qendrës së Votimit në një nga qendrat e votimit të qytetit të Beratit në zgjedhjet për pushtetin lokal 2015 si dhe zgjedhjet e përgjithshme 2017. Në raste të tjera ka qenë me cilësinë e vëzhguesit. Në të gjitha rastet ankuesi ka qenë në cilësinë e anëtarit të komisionit të propozuar nga LSI dhe kjo rrethanë ka qenë e ditur tepër qartë nga përfaqësuesit e forcës politike të cilës i përket Kryetari i Bashkisë Berat. Nuk ka nevojë që karta e anëtarësisë në një forcë politike të jetë pjesë e dosjes së personelit, madje një gjë e tillë është e ndaluar. Është pikërisht informacioni që Kryetari i Bashkisë ka patur për përfshirjen politike, jashtë orarit të punës me një forcë politike të ndryshme nga ajo të cilës i përket kryetari aktual i Bashkisë Berat, që ka qenë shkaku kryesor që zgjidhja e kontratës së punës të mos prekte punonjësen e re në detyrë, por të prekte ankuesin, punonjës që kishte një vjetërsi disa herë më të madhe se ajo punonjëse.

Pretendimet e Bashkisë Berat, se ka respektuar afatin e njoftimit në zgjidhjen e kontratës së punës konform nenit 143, të Kodit të Punës, është i pabazuar, pasi me vendimin e Gjykatës së Shkallës së Parë Berat, është cilësuar se zgjidhja e kontratës së punës nuk ka respektuar afatin e njoftimit.

5. Bazuar në nenin 33/8, të ligjit nr.10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*³, të ndryshuar dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, por edhe për të administruar të gjithë informacionin e kërkuar, në datën 23.03.2021, Komisioneri zhvilloi një seancë dëgjimore. Seanca dëgjimore i’u komunikua palëve me shkresën nr. 417 prot., datë 04.03.2021 dhe u zhvillua me pjesmarrjen e të dy palëve, ankuesit i cili ishte personalisht prezent dhe Bashkisë Berat, përfaqësuar nga z. G.D, pajisur me autorizimin datë 16.03.2021. Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan të njëjtave pretendime.

³ Neni 33/8, ligji nr. 10221/2010 *“Për mbrojtjen nga diskriminimi”*, i ndryshuar: *“Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”*

Bashkisë Berat i'u la detyrë që brenda dy javëve të depozitonte të gjithë informacionin dhe dokumentacionin e kërkuar në mënyrë të përsëritur, me shkresën nr.1811/2 prot., datë 30.12.2020 dhe shkresën nr. 417 prot., datë 04.03.2021.

6. Me shkresën nr.417/1 prot., datë 21.04.2021, Komisioneri kërkoi në mënyrë të përsëritur nga Bashkia Berat, që të vendoste në dispozicion informacionin. Në përgjigje të kësaj kërkesë, me shkresën nr.2175/1 prot., datë 26.04.2021⁴, Bashkia Berat, ktheu përgjigje, duke parashtruar si më poshtë:

Në lidhje me procedurën e ndjekur për shkëputjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, janë ndjekur procedurat ligjore sipas Kodit të Punës. Në të njëjtin vend pune si ankuesi, ka qenë edhe një tjetër punonjëse e gjinisë femër. Në lidhje me kërkesën e Komisionerit për të vendosur në dispozicion dosjet e punonjësve, bashkia parashtron se punonjësit M.B dhe M.H, punojnë në pozicione të tjera pune, të cilat nuk e kanë si kriter arsimin ekonomik që pretendon ankuesi. Bashkia Berat, shprehet se, procedura e ndjekur për përfundimin e kontratës së punës me ankuesin, si pasojë e ristrukturimit, ka qenë e njëjtë edhe për punonjësit e tjerë, të cilët janë prekur nga ristrukturimi i Drejtorisë së Arsimit pranë Bashkisë Berat. Bashkia, shprehet se ankuesi ka fituar gjyqin në gjykatë, në lidhje me dëmshpërblimin për zgjidhjen e marrëdhënies së punës dhe ajo e ka përfshirë edhe këtë vendim, në grafikun vjetor të ekzekutiveve të vendimeve gjyqësore, grafik i cili gjendet i publikuar në faqen zyrtare të bashkisë dhe i është dërguar përmbaruesve dhe thesarit.

Sa më sipër Bashkia Berat shprehet se, pretendimet e ankuesit në drejtim të bashkisë janë absurde, pasi në asnjë moment ai nuk është diskriminuar për arsyet e përmendura në ankesë.

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm.

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se, ankuesi S.P ka qenë punonjës pranë Bashkisë Berat dhe ka punuar në pozicionin e punës “specialist finance”, në Drejtorinë e Arsimit. Ankuesi është emëruar në këtë pozicion pune në bazë të vendimit nr.734 datë 22.09.2017, të Kryetarit të Bashkisë Berat dhe ka vazhduar të punojë në këtë pozicion pune, deri në datën 04.05.2020, kur i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës, bazuar në urdhrin nr.254, datë 04.05.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat.

Me shkresën nr.1146 prot., datë 25.02.2020, Bashkia Berat në cilësinë e punëdhënësit, ka njoftuar ankuesin për fillimin e procedurave për zgjidhjen e kontratës së tij të punës. Sipas këtij njoftimi, arsyeja e fillimit të procedurës është ristrukturimi i Drejtorisë së Arsimit si dhe pakësimi i numrit të

⁴ Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 417/2 prot., datë 29.04.2021.

punonjësve, sipas vendimit nr.120, datë 21.02.2020 “Për miratimin e strukturës, organikës dhe administratës së Bashkisë dhe të Njësive Shpenzuese në varësi të Bashkisë Berat”, për vitin 2020. Me anë të këtij njoftimi ankuesi është njoftuar për zhvillimin e takimit dy palësh midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, i cili do të zhvillohet në datë 30.04.2020.

Bazuar në procesverbalin e datës 30.04.2020, rezulton se në këtë datë, është realizuar takimi midis ankuesit dhe Bashkisë Berat, gjatë të cilit ankuesi ka kundërshtuar arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës. Rezulton se, me urdhrin nr.245 datë 04.05.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat, është vendosur shkarkimi nga detyra dhe zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin me pozicion pune “specialist finance”, në Drejtorinë e Arsimit, Bashkia Berat, me motivacionin “Ristrukturim i strukturës së Drejtorisë së Arsimit dhe shkurtim i pozicionit të punës”

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 Lëvizja Socialiste për Integrim.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose 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, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga 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 ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.

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/c, ku përcaktohet 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.”, ndalon çdo lloj 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.

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”*

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, të pabarabartë 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 ankuesi i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pabarabartë 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 palët kanë nënshkruar midis tyre kontratën individuale të punës që mban datën 03.10.2017. Marrëdhëniet e punës midis ankuesit dhe paditësit referuar kësaj kontrate janë lidhur për një periudhë prove 3 mujore duke filluar nga data 03.10.2017 deri në datën 13.01.2018. Me kalimin e këtij afati, marrëdhënia e punës ka vazhduar pa ndërprerje, deri në datën 04.05.2020, kur ankuesit i është zgjidhur kontrata e punës, por palët nuk kanë nënshkruar midis tyre një kontratë të re që do të rregullonte marrëdhëniet e punës. Pra, kontrata e punës midis ankuesit dhe Bashkisë Berat ka qenë me kohëzgjatje të pacaktuar, sikundër pranojnë dhe nuk ka kundërshtime nga palët.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, Bashkia Berat pretendoi se zgjidhja e kontratës së punës së ankuesit është bërë konform parashikimeve të Kodit të Punës, se janë respektuar afat e njoftimit dhe se pushimet nga puna për arsye strukturore sipas nenit 138/4 të Kodit të Punës janë të vlefshme nëse respektohet rregullat e parashikuara nga ky Kod. Pra, pretendimet e ankuesit për diskriminim, sipas bashkisë janë të pabazuara.

Me vendimin nr. 722, datë 10.11.2020, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Berat, ka konstatuar se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin është bërë në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar dhe se nuk janë respektuar afatet e njoftimit, duke i njohur ankuesit dëmshpërblimet sipas Kodit të Punës. Ankuesi pretendon se shkak i ristrukturimit dhe shkurtimi i vendimit të punës kanë shërbyer

vetëm si justifikim, pasi shkak i vertetë i zgjidhjes së kontratës së tij të punës, janë bindjet e tij politike, të ndryshme me ato të kryetarit të bashkisë.

Bazuar në nenin 144, të Kodit të Punës, 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”.*

Bazuar në këtë dispozitë të 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. Referuar kësaj dispozite të Kodit të Punës, ristrukturimi dhe shkurtimi i vendit të punës, mund të përbëjnë shkak dhe të justifikojnë zgjidhjen normale të kontratës së punës, në kuadër të shkakut që ka të bëjë me kërkesat operationale të ndërmarrjes. 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 Berat, në cilësinë e punëdhënësit ka barrën e provës që të provojë arsyen/arsyet mbi bazën e të cilave është zgjidhur marrëdhënia e punës me ankuesin.

Referuar strukturës së Drejtorisë së Arsimit, për vitin 2019 dhe 2020, rezulton se numri total i punonjësve në këtë njësi shpenzuese në varësi të Bashkisë Berat, për vitin 2019 ka qenë 44 punonjës, ndërsa për vitin 2020 është bërë 45 punonjës, duke pësuar rritje me 1 punonjës në total. Sipas pretendimeve të Bashkisë Berat, meqënëse Drejtoria e Arsimit, është një drejtori vartëse, u pa e arsyeshme se dy punonjës finance, do të mbeteshin të pa mbuluar me punë e për rrjedhojë kjo do të nënkuptonte kosto të pajustificuara për institucionin. Ndërkohë që Bashkia Berat, ka vlerësuar se Drejtoria e Arsimit ka rezultuar me mungesa të pozicioneve të tjera të punës të nevojshme për t’u plotësuar.

Nga analiza e strukturës së Drejtorisë së Arsimit për vitin 2019 dhe 2020, rezulton se janë bërë ndryshime në pozicione pune në njësi të ndryshme të Drejtorisë së Arsimit. Kështu në drejtori, me strukturën e 2020 është hequr pozicioni i punë jurist dhe është shtuar një punonjës në pozicionin specialist administrate, duke e çuar numrin nga 1 specialist për administratën sipas strukturës së 2019 në 2 të tillë me strukturën e 2020. Në sektorin ekonomik, ku përfshihet pozicioni i punës i ankuesit rezulton se numri total i punonjësve ka pësuar ulje nga 8 të tillë me strukturën e 2019 në 6 punonjës me strukturën e 2020. Në këtë sektor, është hequr një pozicion pune specialist finance dhe një pozicion pune inventarizues. Ndërkohë rezulton që të jetë shtuar numri i punonjësve në sektorin teknik dhe shërbimet mbështetëse me 3 punonjës me strukturën e 2020, në raport me 30 punonjës që kishte ky sektor sipas strukturës së 2019. Pozicionet e punës që janë shtuar në këtë sektor i përkasin pozicioneve të punës sanitar në shkollat e 3 Njësive Administrative.

Punëdhënësi ka diskrecionin dhe të drejtën për të vendur në lidhje me strukturën e tij bazuar në kërkesat operacionale të ndërmarrjes dhe me qëllim shfrytëzimin sa më të mirë të burimeve financiare dhe njerëzore. Megjithatë, në situatën konkrete kur pretendohet se shkurtimi i pozicionit të punës, ka ardhur si pasojë e uljes së volumit të punës, Bashkia Berat në cilësinë e punëdhënësit duhet të kishte bërë përzgjedhjen e punonjësit që do të qëndronte në punë, bazuar në kritere të mirëpërcaktuara dhe transparente. Në rastin objekt shqyrtimi, ankuesi pretendon se duhet të ishte ai që të kishte vazhduar marrëdhëniet e punës si punonjësi me vjetërsi më të madhe në pozicionin e punës specialist finance, por edhe eksperiencave të tjera të mëparshme, dhe jo punonjësi tjetër i mbajtur në punë, që sipas ankuesit kishte vetëm 6 muaj që ishte marrë në punë.

Nga aktet e administruara, nuk rezulton që Bashkia Berat të ketë kryer përzgjedhjen e punonjësit që do të vazhdonte punën në pozicionin specialist finance, bazuar në kritere të përcaktuara paraprakisht dhe të bëra publike për punonjësit e përfshirë. Sipas deklarimeve të përfaqësuesit të Bashkisë Berat në seancë dëgjimore, në lidhje me kriteret ku është bazuar bashkia për përzgjedhjen e punonjësit që do të vazhdonte punën, ai shprehet vetëm se kështu ishte parë e arsyeshme.

Për të vlerësuar në lidhje me pretendimet e mësipërme të ankuesit, Komisioneri kërkoi nga Bashkia Berat që të vendoste në dispozicion dosjen personale të punonjësit të mbajtur në punë në pozicionin specialist finance. Bashkia Berat nuk vendosi në dispozicion aktet e kërkuara edhe pas kërkesave të përsëritura nga ana e Komisionerit. Me shpresën nr.2175/1 prot., datë 26.04.2021, Bashkia Berat shprehet vetëm se, në të njëtin vend pune si ankuesi, ka qenë edhe një tjetër punonjëse e gjinisë femër.

Me shkresën nr.1146 prot., datë 25.02.2020, ankuesi është njoftuar për fillimin e procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës, me motivacionin e ristrukturimit të Drejtorisë së Arsimit si dhe pakësimit të numrit të punonjësve, sipas vendimit nr.120, datë 21.02.2020 *“Për miratimin e strukturës, organigramës së administratës së Bashkisë dhe të Njësive Shpenzuese në varësi të Bashkisë Berat, për vitin 2020”*. Numri total i punonjësve në Drejtorinë e Arsimit, nuk rezulton të jetë pakësuar, ndërsa është pakësuar numri i punonjësve në sektorin ekonomik ku është

pozicionuar vendi i punës i ankuesit. Pra, njoftimi i ankuesit për fillimin e procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës është kryer pas 4 ditësh nga miratimi i ndryshimeve në strukturë. Nga aktet e administruara nuk rezulton që Bashkia Berat të ketë kryer ndonjë vlerësim në lidhje me efektet e ndryshimeve strukturore tek punonjësit ekzistues apo mbi mundësinë e sistemimit të këtyre në përputhje me pozicionet e punës dhe kriteret e përcaktuara për to, sipas strukturës së re.

Në datë 10.04.2020, ankuesi i është drejtuar Bashkisë Berat me një kërkesë për ndryshimin e pozicionit të tij të punës në përputhje me edukim e tij arsimor dhe përvojën e punës, pasi sipas tij numri i punonjësve në Drejtorinë e Arsimit nuk ishte pakësuar si pasojë e ristrukturimit dhe pas njoftimit që ai kishte marrë për fillimin e procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës, sipas ankuesit në institucion janë punësuar specialistë të tjerë.

Në përgjigje të kërkesës së mësipërme për ta sistemuar ankuesin në një pozicion tjetër pune brenda Drejtorisë së Arsimit, Bashkia Berat, me shkresën nr.1146/2 prot., datë 22.04.2020, i ka kthyer përgjigje ankuesit, se në strukturën organizative të vitit 2020, pozicioni i tij i punës ishte ristrukturuar dhe se numri i punonjësve të Drejtorisë së Arsimit të Bashkisë Berat, ishte pakësuar. Me këtë përgjigje, Bashkia Berat nuk i ka kthyer përgjigje ankuesit, për atë që ai ka kërkuar realisht, pra për sistemimin e tij në një vend pune sipas strukturës së re, por thjesht i ka ripërsëritur atij arsyet se përse kishte filluar procedura për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Nga aktet e administruara, rezulton se, pas miratimit të ndryshimeve në strukturën e Bashkisë Berat, të miratuara me vendimin nr.120, datë 21.02.2020, Bashkia Berat, ka punësuar pranë Drejtorisë së Arsimit, dy punonjës të rinj në pozicionin specialist për administratën. Konkretisht me urdhrat nr.171, datë 19.03.2020 dhe nr.196, datë 30.03.2020, të Kryetarit të Bashkisë, janë emëruar në pozicionin e punës “specialiste për administratën” punonjësja M.B dhe D.Z. Referuar strukture së vitit 2020, arsimi i kërkuar për pozicionin e punës “specialist për administratën”, është arsimi i lartë, pa specifikime në lidhje me profilin e arsimit të lartë të kërkuar. Për të gjykuar në lidhje me mundësinë e Bashkisë Berat, për sistemimin e ankuesit në këto pozicione pune, Komisioneri kërkoi nga Bashkia Berat dosjet personale dhe procedurën e punësimit të punonjësve M.B dhe D.Z, si dhe përshkrimet e punës për pozicionin specialist për administratën.

Bashkia Berat, nuk vendosi në dispozicion informacionin dhe dokumentacionin e kërkuar si më sipër lidhur me pozicionin e punës specialist për administratën, por me shkresën nr. 2175/1 prot., datë 26.04.2021, prapësoi se lidhur me këtë kërkesë të Komisionerit, këto punonjëse punojnë në pozicione të tjera pune të cilat nuk e kanë si kriter arsimin ekonomik, që pretendon ankuesi. Bashkia Berat nuk sqaroi se ku punojnë punonjëset e sipërcituara, por bazuar në urdhrat e emërimit nr.171, datë 19.03.2020 dhe nr. 196, datë 30.03.2020, ato rezultojnë të emëruara si specialiste për administratën. Pra, pretendimet e Bashkisë Berat, se pozicioni i punës ku janë emëruar punonjëset D.Z dhe M.B, nuk ka si kriter arsimin ekonomik, rezulton i pabazuar.

Edhe nëse do të pranohet faktin se gjatë procesit të ristrukturimit Bashkia Berat do të kishte vepruar mbi bazën e kriterëve të mirëpërcaktuara dhe transparente në lidhje me përzgjedhjen e punonjësit në pozicionin specialist finance, që do të vazhdonte punën, Bashkia Berat, duhet të kishte sistemuar punonjësit ekzistues përpara se të punësonte punonjës të rinj. Ankuesi ka punuar si specialist finance pranë Drejtorisë Arsimore, që prej vitit 2017, ndërkohë që ka qenë i punësuar pranë Bashkisë Berat duke filluar nga janari 2016. Ankuesi nuk rezulton që të ketë marrë masa disiplinore gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënieve të tij të punës pranë Bashkisë Berat.

Në kuadër të ristrukturimeve, punëdhënësi kishte mundësi që fillimisht të sistemojë punonjësit ekzistues në përputhje me arsimimin dhe kualifikimin e kërkuar nga vendi i punës. Bazuar në aktet e administruara, Bashkia Berat, rezulton të ketë patur mundësi për të sistemuar ankuesin në një nga pozicionet e lira “specialist për administratën” dhe më pas nëse do të rezultonin akoma vende të lira, mund t’i plotësojë ato me punonjës të rinj, të cilët plotësojnë kriteret e vendit të punës.

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

B. Shkaku i mbrojtur

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 si shkak diskriminues, 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.”*

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.*

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ky ligj ka bërë në nenin 3, të tij, 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.

Ankuesi shpjegon se, është diskriminuar për shkak të bindjeve politike, pasi është mbështetës dhe anëtar i Partisë Lëvizja Socialiste për Integrim (LSI), dhe se bindjet e tij politike janë të kundërta me ato të punëdhënësit të tij, Kryetarit të Bashkisë Berat. Në mbështetje të këtij pretendimi ankuesi ka depozituar kopje të kartës së anëtarësimit në LSI, lëshuar në datë 01.06.2016 me nr.9996 dhe vërtetim lëshuar Kryetari i Degës së LSI, Berat.

Rezulton se, Kryetari i Bashkisë Berat, z.E.D, është zgjedhur në këtë funksion, në Qershor 2019, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga Partia Socialiste e Shqipërisë, në kuadër të koalicionit Aleanca për Shqipërinë⁵. Në kohën që ka ndodhur largimi nga puna i ankuesit, LSI, ka qenë forcë politike në opozitë.

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

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, atë të *“bindjeve politike”* të kundërta me Kryetarin e Bashkisë Berat, ky i fundit në cilësinë e punëdhënësit të ankuesit.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm, 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 veprimit të nenit 8, *“E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare”*. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin për shkak të bindjeve politike, në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të. Ndërkohë Protokolli 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

⁵ Referuar Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve www.cec.gov.al.

ofron mbrojtje më të madhe se sa nenin 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

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

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*⁶, 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 padrejtë⁷. 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*⁸ “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*⁹ 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 punësim¹⁰. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për shkak të bindjeve politike.

Ligji nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë 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.¹¹

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

⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

⁷ Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

⁹ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹⁰ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

¹¹ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

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. KEDS¹² 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 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

¹² Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëren nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.¹³

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 shkaku 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*¹⁴”.

Bashkia Berat prapësoi pretendimin e ankuesit, se ajo kishte dijeni për bindjet e tij politike duke pretenduar se mori dijeni për bindjet politike të ankuesit, pasi është njohur me njoftimin e dërguar nga Komisioneri.

Për trajtimin diskriminues, në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Bindjet politike, si në rastin objekt shqyrtimi, përbëjnë një të dhënë sensitive të personit dhe shpesh herë punëdhënësi mbrohet me faktin se ai e ka të ndaluar që të mbedhë 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. Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se, fakti që ankuesi ka qenë anëtar KQV-je, në Qarkun e Beratit, në Zgjedhjet për Kuvendin 2017, si përfaqësues i LSI, provon faktin se, ankuesi, bindjet e tij politike, i ka bërë publike, duke u ekspozuar si përfaqësues i kësaj force politike, në një proces zgjedhor. Komisioneri vlerëson se provat e administruara, janë të mjaftueshme në mbështetje të faktit se, punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet politike të ankuesit.

¹³ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

¹⁴ 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).

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se, ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme, gjatë procedurave të zgjidhjes së kontratës së tij të punës, nga ana e Bashkisë Berat. Njëkohësisht, sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet politike të ankuesit dhe fakti se Bashkia Berat, ka patur dijeni për bindjet politike të ankuesit.

Bazuar në aktet e administruara dhe konstatimet e mësipërme, Komisioneri vlerëson se, në pamje të parë, pra *prima facie*, faktet dhe provat e administruara krijojnë prezumimin se, ankuesi mund të jetë trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme, gjatë procedurave të ndjekura nga Bashkia Berat për zgjidhjen e kontratës së tij të punës, për shkak të bindjeve të tij politike.

Në këto kushte Bashkia Berat, 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.

Justifikimi i paraqitur nga Bashkia Berat për ndërprejen e marrëdhënieve të punës me ankuesin si pasojë e ristrukturimit të institucionit, në vetvete përbën një qëllim të ligjshëm, pasi Kodi i Punës parashikon si shkak të ligjshëm ndërprerjen e marrëdhënieve të punës që bazohet në kërkesat operationale të ndërmarrjes. Sikundër është konstatuar edhe më sipër, Komisioneri vlerëson se punëdhënësit kanë diskrecion për të vlerësuar nevojat dhe mënyrën e tyre të organizimit, por nga ana tjetër një proces i tillë duhet të bëhet bazuar në kritere të paracaktuara, të mirëpërcaktuara dhe transparente.

Nevojën për ristrukturim, Bashkia Berat e justifikon me vështirësitë financiare të institucionit, që ka sjellë sipas saj, që gjatë ristrukturimit të kemi pakësim të numrit të punonjësve në Drejtorinë e Arsimit. Një fakt i tillë nuk rezultoi i vërtetë, pasi në total numri i punonjësve në Drejtorinë e Arsimit ka pësuar rritje, nga 44 punonjës në 2019 në 45 punonjës në 2020. Nga ana tjetër, zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin në kuadër të ristrukturimit, bashkia e lidh me mungesën e volumit të punës, për dy specialistë finance, por një pretendim i tillë nuk shoqërohet me ndonjë analizë paraprake që i ka shërbyer bashkisë për të arritur në këtë përfundim. Bashkia e bazon pretendimin e saj për mungesën e volumit të punës për dy pozicione specialist finance, vetëm me faktin se Drejtoria e Arsimit është drejtori vartëse.

Sa më sipër, rezulton se, qëndrimi i bashkisë, në lidhje me nevojën e ristrukturimit është kontradiktor, pasi nëse dy specialistë finance do të rezultonin të pambuluar me punë, ristrukturimi nuk lidhet me vështirësitë financiare, por me volumin e punës.

Bashkia Berat, me strukturën e vitit 2020, ka shtuar punonjës në pozicione pune ekzistuese, të cilat i ka konsideruar me mungesë ose ka suprimuar pozicione të tjera. Ristrukturimi është një proces dhe nuk mund të konsistojë vetëm në momentin e miratimit zyrtarisht të strukturës së re. Procesi i ristrukturimit, duhet të paraprihet nga një analizë paraprake, që ka shërbyer si bazë për vendimarrjen dhe përcaktimin e strukturës, por ky proces gjithashtu nuk përfundon me miratimin e strukturës së re. Pas miratimit të ndryshimeve strukturore, punëdhënësi vijon me procedurat e zbatimit të strukturës së re dhe efektet e saj individualisht tek punonjësit.

Pra, ndërprerja e kontratës së punës me ankuesin edhe pse është bërë në kuadër të ristrukturimit dhe për shkak se është shkurtuar 1 pozicion pune si specialist finance, është bërë në mungesë të kriterëve të paracaktuara, të qarta dhe transparente. Punonjësit duhet të kenë dijeni në lidhje me bazën e cilave kriterë do të bazohet vendimarrja e punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, dhe një gjë e tillë nuk ka ndodhur në rastin e ankuesit.

Bashkia Berat nuk e kundërshtoi pretendimin e ankuesit se punonjësi i cili ishte mbajtur në punë në pozicionin specialist finance, kishte vetëm 6 muaj që ishte marrë në punë dhe ankuesi kishte më shumë vjetërsi pune në Drejtorinë e Arsimit. Bashkia Berat nuk provoi se punonjësi që ishte mbajtur në punë ishte më i kualifikuar se ankuesi. Pretendimi i vetëm i parashtruar nga Bashkia Berat, për përzgjedhjen e punonjësit që do të vazhdonte punën, është fakti se punonjësi që është mbajtur në punë është i gjinisë femër. Komisioneri vlerëson se vetëm fakti se punonjësi tjetër i mbajtur në punë është i gjinisë femërore, nuk mjafton për t'i dhënë përparësi në kuadër të procedurave të sistemit të punonjësve në kuadër të ristrukturimit. Dhënia përparësi e një punonjësi të gjinisë femërore, bëhet në kushtet kur ka një shpërndarje të pabarabartë midis femrave dhe meshkujve dhe kur kandidatët janë njësoj të kualifikuar, sipas kërkesave që kërkon vendi i punës. Në kushte të ndryshme nga sa më sipër, dhënia përparësi e cilësdo gjini, do të përbënte cënim të barazisë gjinore.

Në kuadër të ristrukturimeve, punëdhënësi duhet që fillimisht të sistemojë punonjësit ekzistues në përputhje me arsimimin dhe kualifikimin e kërkuar nga vendi i punës. Bazuar në aktet e administruara, Bashkia Berat, rezulton të ketë patur mundësi për të sistemuar ankuesin në një nga pozicionet e lira “specialist për administratën” dhe më pas nëse do të rezultonin akoma vende të lira, mund t'i plotësonte ato me punonjës të rinj, të cilët plotësojnë kriteret e vendit të punës.

Bazuar në aktet dhe provat e administruara Bashkia Berat në kuadër të procesit të ristrukturimit, rezulton se Bashkia Berat, duhet të kishte mbajtur ankuesin në pozicionin specialist finance ose mund ta kishte sistemuar atë në një nga 2 pozicionet e punës specialist për administratën, të cilat rezultojnë të kenë qenë pozicione të lira. Bashkia Berat nuk arriti të japë një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm se përse e ka zgjidhur kontratën e punës me ankuesin, në kushtet kur ka patur mundësi reale për të vazhduar marrëdhënien e punës me ankuesin.

Në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm lidhur me veprimet e Bashkisë Berat, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës së punës mbetet shkaku i diskriminimit i pretenduar nga ankuesi, pra bindjet politike.

Në konkluzion sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, Bashkia Berat ka diskriminuar ankuesin S.P në të drejtën për punësim. Për rrjedhojë Bashkia Berat ka shkelur ndalimin e diskriminimit, sipas parashikimeve në nenin 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 nr.10221/2010 “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 nr. 10221/2010 “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 viktimat të diskriminimit. Ky ligj, përmes 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. Komisioneri çmon se rikthimi i ankuesit në punë, është një masë rregulluese, e cila është në përpjesëtim me gjendjen që ka shkaktuar vendosjen e kësaj mase, që në rastin konkret është largimi nga puna i ankuesit.

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. Në nenin 38 të këtij ligji, 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. Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit nr.10221/2010“*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj, përmes parashikimit në nenin 38 të tij, se dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, njeh 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 S.P, në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike, nga ana e Bashkisë Berat.
2. Në referim të pikës 1, Bashkia Berat 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 Berat, 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 i diskriminimit: Bindjet politike

Fusha : Punësim

Lloji i vendimit: Diskriminim