



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.1001 Prot.

Tiranë, më 30/06/2021

V E N D I M

Nr.121 , Datë 30 /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.160 Regj, datë 29.12.2020, paraqitur nga ankuesi D.H, 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 shjeron se, ka qenë në marrëdhënie pune pranë Bashkisë Berat, që prej datës 05.02.2018, datë në të cilën ka filluar punë në me detyrën “Inspektor i Mbrojtjes së Territorit” në Inspektoriatin e Mbrojtjes së Territorit pranë Bashkisë Berat. Me urdhrin nr.266, datë 17.04.2018 të Kryetarit të Bashkisë Berat, ankuesi shpjegon se është komanduar në detyrën e Kryeinspektorit, të këtij institucioni. Gjatë ushtrimit të detyrës, ankuesi shprehet se ka shfaqur përgjegjësi dhe përkushtim maksimal në përmbushjen e detyrave funksionale që i janë ngarkuar.

Ankuesi shpjegon se, me shkresën nr.4205, datë 08.09.2020, Bashkia Berat, e ka njoftuar për fillimin e procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës. Për arsye shëndetësore, të vërtetuara me raport mjekësor, ankuesi deklaroi se, për një periudhë 2 mujore, nga data 08.09.2020 deri në ditën

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

e planifikuar të takimit, datën 09.11.2020, ka qenë disa herë në gjendjen e paaftësisë për punë, dhe për këtë qëllim ka dorëzuar raportet mjekësore, pranë Bashkisë Berat.

Ankuesi deklaron se ka marrë pjesë në takimin e zhvilluar me Bashkinë Berat dhe ka paraqitur qendrimin e tij, me shpresën se pala e bashkisë do të reflektonte, mbi qendrimin e saj për zgjidhjen e kontratës së punës.

Me urdhrin nr.789, datë 16.11.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat, është vendosur shkarkimi i ankuesit nga detyra, me motivacionin “Shkelje e detyrimeve kontraktuale për mosrespektimin e përsëritur të afateve të caktuara për kryerjen e detyrave”. Sipas ankuesit, ndonëse ka vendosur këtë motivacion, Bashkia Berat, nuk ka paraqitur asnjë argument, se cila ka qenë detyra që ai nuk kishte përmbushur.

Ankuesi parashtron se, gjatë kohës që ka qenë i punësuar pranë Bashkisë Berat, ka qenë anëtar i Partisë Lëvizja Socialiste për Integrim (LSI), i pajisur me kartën e anëtarit me nr.49639. Ky fakt ka qenë i njohur për kryetarin e ri të Bashkisë Berat, i cili filloi detyrën në muajin gusht të vitit 2019. Ankuesi pretendon se, janë pikërisht bindjet e tij politike, që kanë qenë shkak i vetëm për të cilën është zgjidhur kontrata 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 tij 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 mosveprimi 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:

1. Me shkresën nr.58 prot., datë 11.01.2021, Komisioneri ka njoftuar dhe ka kërkuar informacion nga Bashkia Berat, në lidhje me pretendimet e ngritura nga ankuesi. Me shkresën nr.192/1 prot., datë 23.01.2021², Bashkia Berat ka kthyer përgjigje duke parashtruar sa vijon:

Ankuesi ka qenë i punësuar pranë Bashkisë Berat me detyrë “inspektor i mbrojtjes së territorit”, në Inspektoriatin e Mbrojtjes së Territorit. Me urdhrin nr.789 datë 16.11.2020, të Kryetarit të Bashkisë, është shkarkuar nga kjo detyrë me motivacionin “shkelje të detyrave kontraktuale për mosrespektimin e përsëritur të afateve të caktuara për kryerjen e detyrave”. Zgjidhja e kontratës së punës është kryer sipas parashikimeve të K.Punës.

Bashkia Berat gjithmonë ka siguruar të drejtën e punonjësve për barazi përpara ligjit dhe trajtim të barabartë të çdo punonjësi. Në këtë rast nuk është ushtruar presion ose veprim diskriminues, por çdo veprim është kryer në kuadër të punës dhe mirëfunksionimit të detyrave dhe përgjegjësisive të bashkisë. Në Bashkinë Berat, aktualisht ka punonjës të cilët janë me bindje të ndryshme dhe në asnjë moment nuk janë diskriminuar nga Kryetari i Bashkisë ose punonjës të tjerë. Gjithashtu, ankuesi, në asnjë rast nuk jep fakte dhe prova të cilat vërtetojnë se është diskriminuar nga punëdhënësi. Nga ana tjetër, punëdhënësi nuk kishte asnjë informacion për bindjen politike të ankuesit dhe aq më pak për kartën e anëtarësisë, të cilën ai e përmend në ankim. Ky informacion u vu në dijeni të bashkisë me anë të ankimit të D.H.

Në lidhje me motivacionin e largimit nga puna, bashkia sqaron se, nga ana e saj janë ndjekur me përpikmëri të gjitha hapat për të respektuar të drejtat dhe interesat e ankuesit. Ankuesi, në asnjë moment nuk është diskriminuar, por me gjithë paralajmërimin e titullarit, nuk ka qenë e mundur vazhdimi i marrëdhënies së punës. Ky fakt vërtetohet me masat disiplinore në ngarkim të ankuesit.

Bashkia shprehet se, nga ana e saj nuk kishte asnjë informacion për bindjet politike të ankuesit , deri në momentin e paraqitjes së ankimit para Komisionerit.

Komisioneri duhet të marrë në konsideratë faktin se, me shkresën nr. 852, datë 23.10.2018, ndaj ankuesit është dhënë masë disiplinore nga kryetari i mëparshëm i Bashkisë Berat, z. Petrit Sinaj. Motivacioni i kësaj mase disiplinore ka qenë “për moskryerje të detyrës funksionale”. Pra, del qartë se, ankuesi ka treguar mangësi në kryerjen e detyrave funksionale në vazhdimësi dhe në mënyrë të përsëritur edhe gjatë kohës kur kryetar bashkie ka qenë z. Petrit Sinaj, i cili është përfaqësues i LSI, ku ankuesi pretendon se është anëtar.

² Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 58/1 prot prot., datë 28.01.2021.

Bashkia Berat parashtron se, në ngarkim të ankuesit ka filluar procedimi penal, pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Berat, ku është vendosur pezullimi i tij nga detyra, për një periudhë 3 mujore. Gjykata e Posaçme e Shkallës së Parë për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar, ka caktuar ndaj ankuesit masën e sigurimit “detyrim për t’u paraqitur në policinë gjyqësore”. Pra, ankuesi, me veprimet dhe mosveprimet e veta ka rënduar situatën e tij dhe ka krijuar një imazh jo të mirë për vazhdimësinë e punës. Besimi mes punëdhënësit dhe punëmarrësit kishte krijuar një përçarje dhe pavarësisht kësaj është bërë rikthimi në punë i ankuesit, duke i dhënë edhe një mundësi për të mos i krijuar probleme.

Bashkia deklaron se, pas rikthimit në punë të ankuesit, ndaj tij me vendimin nr.523, datë 07.08.2020, është dhënë masa disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna” me motivacionin “Për shkelje të konstatuara nga inspektimi financiar i KLSH në lidhje me detyrën e tij funksionale për mos-arkëtim të penaliteteve, prishje të Planit Urbanistik nga ndërtimet pa leje dhe në kundërshtim me lejet e ndërtimit”. Me shkresën nr.4205 prot datë 08.09.2020, është bërë njoftimi për fillimin e procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës për ankuesin, ku i është lënë data e takimit 05.11.2020, për të diskutuar rreth kësaj çështje. Më datë 11.11.2020, është zhvilluar takimi me ankuesin, ku ka parashtruar pretendimet e veta për largimin nga puna. Takimi është zhvilluar në këtë datë, pasi ankuesi ka paraqitur raport mjekesor. Me urdhrin nr.789, datë 16.11.2020, të Kryetarit të Bashkisë, ankuesi është shkarkuar nga detyra, me motivacionin “shkelje të detyrimeve kontraktuale për mosrespektimin e përsëritur të afateve të caktuara për kryerjen e detyrave”.

Bashkia shprehet se, nuk jemi përpara rastit të diskriminimit, siç është pretenduar nga ankuesi, por është ndjekur procedura e parashikuar nga ligji dhe nuk ekziston asnjë fakt që të vërtetojë se shkarkimin nga detyra i ankuesit të jetë i lidhur me bindjet e tij politike të mundshme.

Meqënëse bashkëlidhur kësaj shkrese nuk ishte dërguar dokumentacioni përkatës, por vetëm shpjegimet në lidhje me ankesën, me shkresën nr.200 prot, datë 29.01.2021, Komisioneri kërkoi nga Bashkia Berat, që të vendoste në dispozicion dokumentacionin e kërkuar. Dokumentacioni i kërkuar u dërgua nga Bashkia Berat me shkresën nr. 192/3 prot datë 04.02.2021.³

2. Bazuar në nenin 33/8, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”⁴, të ndryshuar dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, në datën 23.03.2021, Komisioneri zhvilloi një seancë dëgjimore. Seanca dëgjimore i’u komunikua palëve me shkresën nr. 418 prot., datë 04.03.2021 dhe u zhvillua me pjesëmarrjen 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 Dokumentacioni është administruar pranë Komisionerit me nr. 267 prot., datë 08.02.2021.

⁴ Neni 33/8, ligji nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”: “Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”

3. Me shkresën nr.1404/1 prot., datë 13.04.2021, Bashkia Berat, vendosi në dispozicion të Komisionerit, aktet e mëposhtme:
- Kopje të vendimit nr.3, datë 08.01.2020 “*Për caktimin e masës së sigurimit*”, të Gjykatës së Posaçme të Shkallës së Parë për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar, në arsyetimin e të cilit sipas bashkisë janë përmendur një sërë rastesh të moszbatimit të detyrës nga ana e ankuesit.
 - Kopje të vendimit nr.15, datë 28.04.2020 “*Për pushimin e çështjes*”, të Gjykatës së Posaçme të Shkallës së Parë për Korrupsionin dhe Krimin e organizuar, në arsyetimin e të cilit sipas bashkisë përmenden dhjetra raste të moszbatimit të detyrave, nga ana e ankuesit.
 - Pjesë nga Rregullorja e Brendshme “*Për organizimin dhe funksionimin e veprimtarisë së administratës së Bashkisë*”, nr.721, datë 07.02.2018, ku përcaktohen detyrat funksionale të ankuesit.

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 D.H, ka qenë punonjës pranë Bashkisë Berat dhe ka punuar në pozicionin e punës “inspektor i mbrojtjes së territorit”, në Inspektoriatin Vendor të Mbrojtjes së Territorit. Ankuesi është emëruar në këtë pozicion pune në bazë të vendimit nr.78, datë 01.02.2008, të Kryetarit të Bashkisë Berat dhe në datën 5.2.2018, palët kanë nënshkruar midis tyre kontratën individuale të punës, me afat të pacaktuar. Ankuesi ka vazhduar të punojë në këtë pozicion pune, deri në datën 16.11.2020, kur i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës, bazuar në urdhrin nr.789, datë 16.11.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat. Referuar urdhrin të largimit nga puna, marrëdhëniet financiare të punës për ankuesin kanë përfunduar në datën 24.11.2020.

Me shkresën nr.4205 prot., datë 8.9.2020, 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 “*mosrealizimi i detyrave funksionale në mënyrë të përsëritur dhe moszbatimi i urdhrave të eprorit*”. Me anë të këtij njoftimi ankuesi është njoftuar për zhvillimin e takimit dy palësh midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, takim i cili nuk është zhvilluar të datën e përcaktuar, pasi ankuesi ka qenë në kushtet e paaftësisë për punë, vertëtuuar kjo sipas raportit mjekësor. Bazuar në procesverbalin me datë 11.11.2020, 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.

Me urdhrin nr.789 datë 16.11.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat, është vendosur shkarkimi nga detyra dhe zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin, me motivacionin “shkelje të detyrimeve kontraktuale për mosrespektimin e përsëritur të afateve të caktuara për kryerjen e detyrave”.

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.(LSI)

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.

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, që përbën dhe legjislacionin mbi bazën e të cilit rregullohet marrëdhënia e punësimit në rastin konkret, 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 punësimit, 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.

Sipas urdhrit me të cilin ankuesi është larguar nga puna, rezulton se arsyeja që ka motivuar Bashkinë Berat për të zgjidhur kontratën e punës me ankuesin është fakti se ankuesi në mënyrë të përsëritur nuk ka respektuar afatet e caktuara për kryerjen e detyrave, duke shkaktuar në këtë mënyrë shkeljen e detyrimeve kontraktuale. Referuar akteve të administruara në lidhje me procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës, në asnjë moment, qoftë në njoftimin për fillimin e procedurës së zgjidhjes së kontratës, qoftë gjatë takimit të zhvilluar në datën 11.11.2020, Bashkia Berat nuk identifikon se cilat janë detyrat që i janë ngarkuar ankuesit, të cilat ky i fundit në mënyrë të përsëritur nuk i ka kryer në kohë.

Nga aktet e administruara rezulton se, gjatë kohës që ankuesi ka qenë në marrëdhënie pune pranë Bashkisë Berat, ndaj tij ka filluar procedimi penal për veprat penale të “Shpërdorimit të detyrës” dhe “Korrupsionit pasiv të personave që ushtrojnë funksione publike”, parashikuar respektivisht nga nenet 248 dhe 259 të Kodit Penal. Në kuadër të këtij procedimi penal me vendimin nr. 3, datë 8.01.2020, të Gjykatës së Posacme të Shkallës së Parë për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar, ndaj ankuesit është caktuar masa e sigurimit “detyrim për t’u paraqitur në policinë gjyqësore” dhe nuk është pranuar kërkesa e organit të prokurorisë për vendosjen e masës ndaluese “Pezullimin e ushtrimit të një detyre a shërbimi publik”. Ky vendim ka marrë formë të prerë në datën 13.1.2020. Me vendimin nr.15, datë 28.4.2020, të Gjykatës së Posacme të Shkallës së Parë për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar, rezulton se gjykata ka pushuar procedimin penal në ngarkim të ankuesit për veprën penale të “Korrupsionit pasiv të personave që ushtrojnë funksione publike”. Ky vendim rezulton të ketë marrë formë të prerë në datën 14.5.2020.

Rezulton se, si pasojë e fillimit të procedimit penal, ankuesi ishte pezulluar nga detyra. Ankuesi ka vendosur në dispozicion të Bashkisë Berat, kopje të vendimit të gjykatës sipas të cilit gjykata nuk kishte vlerësuar se ndaj ankuesit duhet të vendosej masa ndaluese për ushtrimin e detyrës, shkresë

e cila është protokolluar pranë Bashkisë Berat, me nr.235 prot, datë 14.1.2020. Me shkresën nr.2593 prot, datë 8.6.2020, ankuesi ka rikërkuar nga Bashkia Berat, zbatimin e vendimit të gjykatës. Ankuesi është rikthyer në detyrë, rreth dy muaj më vonë, sipas urdhrin nr.512 datë 3.8.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat,

Me urdhrin nr.523 datë 7.8.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat, ankuesit, i është dhënë masa disiplinore *“vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra”*, me motivacionin *“Për shkelje të konstatuara nga inspektimi financiar i Kontrollit të Lartë të Shtetit, në lidhje me detyrën e tij funksionale për mosarkëtim të penaliteteve, prishje të planit urbanistik nga ndërtimet pa leje dhe në kundërshtim me lejet e ndërtimit”*. Nga aktet e administruara rezultoi se masa disiplinore ndaj ankuesit është dhënë në shkelje të nenit 37, të Kodit të Punës, në të cilin parashikohet se : *“Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t’i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore. Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm.”*

Bazuar në kontratën individuale të punës, nenit 12, ku janë parashikuar masat disiplinore, nuk rezulton të jetë parashikuar si masë disiplinore, masa e vendosur ndaj ankuesit *“Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna”*. Në nenin 12 të kontratës së punës, masat e parashikuara janë : *“vërejtje”, “vërejtje me paralajmërim”, “ulje në detyrë” dhe “zgjidhje me menjëhershme e marrëdhënies së punës”*.

Në kundërshtim me nenin 37 të Kodit të Punës, ankuesit nuk i është garantuar e drejta për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm. Ankuesi është rikthyer në detyrë me urdhrin e datës 3.8.2020 dhe në datën 7.8.2020 ndaj tij është marrë masa disiplinore, pa asnjë komunikim paraprak me ankuesin.

Në lidhje me motivacionin e kësaj mase disiplinore, Bashkisë Berat i’u kërkua në mënyrë të përsëritur të vendoste në dispozicion aktet e Kontrollit të Lartë të Shtetit mbi bazën e të cilave ishte vendosur masa disiplinore ndaj ankuesit, por bashkia nuk vendosi asnjë dokumentacion provues sipas të cilit të rezultonte se ishin konstatimet dhe rekomandimet e Kontrollit të Lartë të Shtetit ato që kishin shërbyer si shkak për vendosjen e masës disiplinore. Gjatë shqyrtimit, ankuesi prapësoi se, në asnjë nga aktet e Kontrollit të Lartë të Shtetit, ai nuk ngarkohej me përgjegjësi. Në mbështetje të pretendimit të tij, ankuesi depozitoi kopje të akt konstatimit nr.4, datë 14.11.2019, të mbajtur nga grupi i audituesve të Kontrollit të Lartë të Shtetit, dokument i cili u administrua pranë Komisionerit me nr. 418/1 prot., datë 2/4/2021. Referuar këtij dokumenti, nuk konstatohet që ankuesi të ngarkohet me përgjegjësi për shkeljet e konstatuara. Sipas verifikimeve të bëra nga Komisioneri, rezultoi se, në dhjetor 2019, Kontrolli i Lartë i Shtetit ka përfunduar Raportin

Përfundimtar për Auditimin e ushtruar në “Bashkinë Berat”⁵. Referuar përmbajtjes së këtij dokumenti, nuk rezulton që ankuesi të identifikohet nga KLSH, si person përgjegjës për shkeljet e konstatuara në Inspektoriatin e Mbrojtjes së Territorit, pranë Bashkisë Berat.

Masa disiplinore “Vërejtje” e marrë ndaj ankuesit me urdhrin nr.852 datë 23.10.2018, në referim të nenit 203.1, të Kodit të Punës, ku parashikohet se :“*Afati i parashkrimit për masën disiplinore është një vit, nga momenti i marrjes së masës disiplinore, njoftuar me shkrim punëmarrësit.*”, është një masë disiplinore e parashkruar e cila nuk merret në konsideratë në kuadër të përshkallëzimit të masave disiplinore kundrejt ankuesit, apo në përcaktimin e ankuesit si përsëritës.

Gjatë seancës dëgjimore të datës 23.3.2021, i pyetur në lidhje me detyrat funksionale të cilat ankuesi nuk kishte përmbushur dhe të cilat kishin shërbyer për fillimin e procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës, u shpreh se ndër to ishin edhe rastet e moskryerjes së detyrave funksionale të cilat janë konstatuar në kuadër të procedimit penal në ngarkim të ankuesit. Por në asnjë moment të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës nuk evidentohet një fakt i tillë dhe nuk përmenden se shkeljet e pretenduara kanë të bëjnë me këtë fakt. Bashkia Berat me shkresën nr. 1404/1 datë 13/4/2020, theksoi se çështja penale në ngarkim të ankuesit për veprën penale “*Shpërdorim detyre*” ishte ende në proces.

Pavarësisht çështjes penale në ngarkim të ankuesit, procedurat e zgjidhjes së kontratës së punës rregullohen nga Kodi i Punës. Kodi i Punës, pavarësisht nga mënyra e zgjidhjes së kontratës, nëse ajo është zgjidhje normale ose e menjëhershme, në çdo rast vendos detyrimin mbi punëdhënësin që të respektojë procedurën e parashikuar nga neni 144 i këtij kodi. Pika 5, e nenit 144, të Kodit të Punës ngarkon punëdhënësin me detyrimin për të provuar ndjekjen e procedurës e për rrjedhojë të provojë edhe shkeljet e pretenduara se janë konsumuar nga punëmarrësi. Në këtë kuptim, i takonte Bashkisë Berat, e cila dështoi që të provonte se largimi i ankuesit nga puna është bërë për një shkak të ligjshëm.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesi D.H, 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*

⁵ Raporti i KLSH: file:///C:/Users/Perdorues/Downloads/Raport-rregullueshmeria-Bashkia-Berat_compressed.pdf

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 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.

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 anëtarësimin në LSI, me nr. 49639, lëshuar në datë 04.11.2016.

Rezulton se, Kryetari i Bashkisë Berat, z.Ervin Demo, 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 Shqipërinë⁶. Në kohën që ka ndodhur largimi nga puna i ankuesit, Partia Socialiste për Integrim (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.

⁶ Referuar Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve www.cec.gov.al.

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 veprimtimit 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 Kulturore*⁷, 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 padrejtë⁸. 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*⁹ “*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.

⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

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

⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

*Karta Sociale Europiane*¹⁰ 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 punësim¹¹. 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 mosdiskriminimit. 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.¹²

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 mblledhë 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. KEDS¹³ 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

¹⁰ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹¹ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

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

¹³ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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 sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë një të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.¹⁴

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*

¹⁴ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht¹⁵”.

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, qëndrimi i Bashkisë Berat në lidhje me faktin nëse ka patur ose jo dijeni për bindjet politike të ankuesit, është kontradiktor. Nga njëra anë Bashkia Berat pretendon se ka marrë dijeni për bindjet politike të ankuesit, pasi është njoftuar nga Komisioneri për paraqitjen e ankesës, ndërsa në shprehjet e saj ajo shprehet se, në këtë institucion ka punonjës të tjerë që kanë bindje të ndryshme politike. Në këtë mënyrë, Bashkia Berat pranon faktin se ajo ka dijeni për bindjet politike të punonjësve të saj, për rrjedhojë, edhe në mungesë të provave të drejtpërdrejta, mundësia më e madhe është që bashkia ka patur dijeni për bindjet politike të ankuesit. Komisioneri vlerëson se provat e administruara, janë të mjaftueshme në mbështetje të faktit se, punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet politike të ankuesit.

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 informacionin e administruar nga Komisioneri në kuadër të ushtrimit të funksioneve dhe kompetencave të tij për shqyrtimin e ankesave për diskriminim, rezulton se Bashkia Berat ka ndërprerë marrëdhëniet e punës edhe me punonjës të tjerë, të cilët kanë paraqitur ankesë pranë Komisionerit, duke pretenduar veprime diskriminuese dhe largim nga puna për shkak të bindjeve politike, pas marrjes së detyrës si Kryetar i Bashkisë Berat nga ana e z.Ervin Demo¹⁶, dhe në disa

¹⁵ 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).

¹⁶ Ankesat e depozituara pranë KMD-së: Nr.45 regj., datë 26.03.2021 A.P kundër Bashkisë Berat, Nr.50 regj, datë 31.03.2021 R.H kundër Bashkisë Berat, Nr.104 regj, datë 07.06.2021 Ç.B kundër Bashkisë Berat, Nr.100 regj, datë 31.05.2021 F.B kundër Bashkisë Berat, Nr.109 regj, datë 10.06.2021 M. XH kundër Bashkisë Berat, Nr.38 Regj., datë 17.03.2021 A.A kundër Bashkisë Berat, nr.55 Regj., datë 06.04.2021 E.V kundër Bashkisë Berat, nr.101 Regj., datë 31.05.2021 L.E kundër Bashkisë Berat.

raste Komisioneri ka konstatuar me vendim diskriminimin e ankuesve për shkak të bindjeve politike nga ana e Bashkisë Berat¹⁷. Para marrjes së detyrës si Kryetar i Bashkisë Berat nga z. Ervin Demo, kjo bashki drejtohej nga z. Petrit Sinaj, i cili ka qenë përfaqësues i Partisë Lëvizja Socialiste për Integrim.

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.

Bashkia Berat, pretendoi se ankuesit i është zgjidhur kontrata e punës për mospërmbushje të detyrave funksionale, duke pretenduar se ankuesi nuk ka kryer në kohë dhe në mënyrë të përsëritur detyrat që i janë ngarkuar. Por, në asnjë moment gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, Bashkia Berat nuk arriti të tregojë dhe të provojë, se cilat ishin detyrat që ankuesi nuk kishte kryer në kohë dhe në mënyrë të përsëritur.

Procedura e ndjekur nga Bashkia Berat gjatë zgjidhjes së kontratës së punës me ankuesin, në lidhje me ofrimin e mundësisë për ankuesit që të hedhë poshtë pretendimet për moskryerjen e detyrave funksionale, është zhvilluar në kundërshtim me parashikimet e Kodit të Punës dhe të drejtën e ankuesit që të mbrohet. Në lidhje me pretendimin e Bashkisë Berat, se shkeljet e detyrave funksionale të pretenduara janë ato të identifikuara në kuadër të procesit penal në ngarkim të ankuesit për “*shpërdorim detyre*”, Komisioneri vlerëson se një fakt i tillë nuk rezulton nga aktet e procedurës së ndjekur për zgjidhjen e kontratës. Megjithatë, edhe nëse do të merret i mirëqënë ky pretendim, një fakt i tillë duhet t’i ishte bërë i ditur ankuesit në mënyrë që ai të kishte mundësi të mbrohej në kuadër të procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës. Deri në momentin e zgjidhjes së kontratës së punës me ankuesin nuk ka patur asnjë vendimarrje të formës së prerë në kuadër të procesit penal, në lidhje me shkeljet e pretenduara lidhur me ushtrimin e detyrës nga ana e ankuesit, për të cilat ankuesi të jetë gjetur fajtor. Përgjegjësia penale dhe ajo civile edhe pse mund të ndërliken me njëra tjetrën janë të pavarura dhe kërkojnë zhvillimin e procedurave të veçanta, në përfundim të të cilave konstatohet përgjegjësia e individuale.

¹⁷ Vendimet e KMD-së: Vendimi Nr.86, datë 26.05.2021 G.Gj kundër Kryetarit të Bashkisë Berat; Vendimi nr.44, datë 11.03.2021 M.K kundër Bashkisë Berat; Vendimi nr.103, date 09.06.2021 S.P kundër Bashkisë Berat.

Në kundërshtim të plotë me parashikimet e kontratës së punës dhe Kodit të Punës, në mënyrë haptazi të pabazuar dhe në mungesë totale të procedurës, ndaj ankuesit është marrë masë disiplinore, e cila e ngarkon atë me përgjegjësi në lidhje me konstatimet dhe gjetjet e Kontrollit të Lartë të Shtetit.

Referuar akteve të administruara rezulton se, ankuesi është pezulluar në datën 06.12.2019, nga Bashkia Berat, brenda të njëjtës ditë, kur gjykata me vendimin nr.380, datë 06.012.2019, .ka vendosur masën ndaluese ndaj ankuesit, për pezullimin nga funksionet publike. Me vendimin nr.3, datë 08.01.2020, të Gjykatës së Posaçme të Shkallës së Parë për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar, i cili ka marrë formë të prerë në datën 13.01.2020, masa e pezullimit nga detyra nuk është pranuar kjo gjykatë. Ky vendim i është vendosur në dispozicion Bashkisë Berat nga ankuesi në datën 14.01.2020, i cili ka rikërkuar edhe më vonë nga Bashkia Berat që të rikthehej në detyrë, por kjo e fundit nuk ka vepruar për një kohë të gjatë dhe e ka rikthyer ankuesin në detyrë vetëm në datën 03.08.2020. Ajo që konstatohet është se, bashkia ka vepruar në mënyrë të menjëhershme duke pezulluar ankuesin nga detyra brenda të njëjtës ditë kur ndaj tij është marrë masa ndaluese për ushtrimin e funksionit publik, por nga aktet e administruara nuk rezulton asnjë shkak apo justifikim në lidhje me mosveprimin e bashkisë për një kohë të gjatë, për të rikthyer ankuesin në detyrë.

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 shkak i diskriminimit i pretenduar nga ankuesi, pra bindjet politike.

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

Në konkluzion sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, Bashkia Berat ka diskriminuar ankuesin D.H 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”, 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, 12 dhe 13, 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 D.H, 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

Forma: i drejtëpërdrejtë