



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1062 Prot.

Tiranë, më 12 /07 / 2021

V E N D I M

Nr. 129 , Datë 12/07/ 2021

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mori në shqyrtim ankesën nr.1 regj, datë 06.01.2021, paraqitur nga ankuesja N.S(A), kundër Ujësjetllës–Kanalizime, Berat-Kuçovë sh.a², me pretendimin për diskriminim për shkak të *bindjeve politike*. Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit, ankuesja shpjegon se, ka qenë në marrëdhënie pune pranë UKBK sh.a. Ajo ka filluar punë në datën 13.02.2018 me detyrën “*specialist prokurimesh*”. Me shkresën nr.212 prot., datë 06.02.2020, punëdhënësi ka nxjerrë shkresën “*Njoftim për fillimin e procedurave të zgjidhjes së kontratës së punës*”. Sipas kësaj shkrese, data e takimit për bisedime ishte caktuar në datën 12.02.2020. Ankuesja pretendon se, kjo shkresë nuk i është komunikuar me shkrim nga ana e punëdhënësit. Ankuesja shpjegon se, në datën 12.02.2020, ka qenë me raport mjekësor, i cili ka filluar në datën 12.02.2020 dhe ka përfunduar në datën 12.03.2020.

Në datën 31.03.2020, punëdhënësi ka nxjerrë shkresën me nr.555 prot, “*Njoftim për fillimin e procedurave të zgjidhjes së kontratës së punës*”. Kjo shkresë ka të njëjtën përmbajtje sikurse shkresa e datës 06.02.2020, me ndryshimin se takimi ishte planifikuar për në datën 06.04.2020 ora 10.00. Në datën 06.04.2020, ankuesja shpjegon se, ka qenë në vendin e saj të punës dhe deri në orën 10 të kësaj date, nuk ka patur asnjë njoftim mbi planifikimin e takimit prej punëdhënësit për këtë datë. Ajo shpjegon se, brenda orarit zyrtar të kësaj dite, në zyrën ku ankuesja punonte, kanë

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

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën UKBK sh.a.

ardhur përgjegjësi i burimeve njerëzore z. F.R, punonjësi me detyrën “përgjegjësi i fshatit” z. F.E, si dhe punonjësjë e arkiv-protokollit znj. M.Gj, të cilët e kanë vënë para faktit të kryer të zhvillimit të takimit në atë çast. Duke qenë e papërgatitur për takimin që sapo i ishte komunikuar, ankuesja shprehet se, ka kërkuar nga personat e pranishëm kopjen e urdhrat për ngritjen e komisionit, si dhe ka paraqitur disa arsye mbi pabazueshmërinë e shkaqeve të ngritura nga punëdhënësi për zgjidhjen e kontratës së punës. Por, ndonëse është mbajtur takimi i datës 06.04.2020, edhe asnjë njoftim paraprak nga punëdhënësi për zhvillimin e takimit, konform nenit 144 të K.Punës, nuk është marrë asnjë vendim apo njoftim mbi zgjidhjen e kontratës së punës.

Ankuesja shpjegon se, në datën 07.04.2020, i ka paraqitur UKBK sh.a një kërkesë me shkrim me anë të të cilës ka kërkuar që të sistemohej në detyrën e “përgjegjësit të shitjes”, vend i cili sipas saj, ishte vakant që nga muaji korrik i vitit 2019, por kjo kërkesë nuk ishte marrë në konsideratë nga punëdhënësi.

UKBK sh.a ka nxjerrë shkresën nr. 798 prot, datë 09.05.2020 “*Njoftim për bisedime mbi zgjidhjen e kontratës së punës*”. Sipas kësaj shkrese, ankuesja shpjegon se duhet të paraqitej për bisedime në datën 12.06.2020, ora 10.00. Ankuesja pretendon se nuk ka marrë dijeni për këtë shkresë. Në datën 12.06.2020, ajo shpjegon se, ka qenë me raport mjekësor, i cili ka filluar në datën 12.06.2020 dhe ka përfunduar në datën 11.07.2020.

Në vijim, UKBK sh.a ka nxjerrë shkresën nr. 1045 prot., datë 17.07.2020 “*Njoftim për bisedime mbi zgjidhjen e kontratës së punës*”, sipas të cilës duhet të paraqitej për bisedime në datën 20.07.2020, ora 10.00. Sikurse për shkresat e të njëjtës natyrë të përmendura më sipër, ankuesja shprehet se, edhe për këtë shkresë, nuk ka patur asnjë njoftim me shkrim. Sipas saj, në dallim nga njoftimet për takim të nxjerra nga punëdhënësi në datat e mëparshme, në shkresën e mësipërme, nuk ka nënshkruar organi i personit juridik, administratori i shoqërisë aksionare, por ka nënshkruar një punonjëse tjetër, e cila nuk ka patur asnjë tagër përfaqësimi. Punëdhënësi ka mbajtur një procesverbal në të cilin pasqyrohet fakti që ankuesja nuk ishte paraqitur.

Ankuesja deklaron se, në datën 20.07.2020, ka qenë me raport mjekësor, i cili ka filluar në datën 18.07.2020 dhe ka përfunduar në datën 18.09.2020. Në datën 21.09.2020, pas përfundimit të afatit të paaftësisë për punë, sipas raportit mjekësor, ajo është paraqitur në vendin e punës pranë punëdhënësit. Në kohën që është paraqitur në punë, është vënë në dijeni gojarisht nga administratori i punëdhënësit se i ishte zgjidhur kontrata e punës. Gjithashtu, ankuesja shprehet se ka kërkuar arsyen se përse nuk i ishte paguar nga punëdhënësi periudha e paaftësisë për punë sipas raporteve mjekësore të paraqitura. Në datën 21.09.2020 ajo ka kërkuar nga punëdhënësi vënien në dispozicion të aktit shkresor me të cilin ishte zgjidhur kontrata e punës. Me shkresën nr.1466/1 prot datë 24.09.2020 (pra mbi dy muaj me vonesë) punëdhënësi i ka kthyer përgjigje dhe i ka dorëzuar kopje të vendimit nr. 200, datë 23.07.2020, me të cilin ishte zgjidhur kontrata e punës.

Në datën 24.09.2020, ankuesja shprehet se, i është drejtuar Inspektoriatit Shtetëror të Punës, Dega Rajonale Berat, ku ka kërkuar nga punëdhënësi t’i paguhen raportet mjekësore, si dhe t’i vendosej në dispozicion akti origjinal i nxjerrë nga punëdhënësi për zgjidhjen e kontratës së punës. Me

shkresën nr.192/1 prot., datë 07.10.2020, Inspektoriati Shtetëror i Punës, Dega Rajonale Berat, i ka kthyer përgjigje ankueses, se ankimi i saj ishte vlerësuar i drejtë.

Ankuesja shpjegon se, gjatë kohës që ka qenë e punësuar pranë UKBK sh.a, ka qenë anëtare e Partisë Demokratike, Dega Berat. Si përfaqësuese e kësaj partie ajo ka qenë edhe anëtare e Këshillit Bashkiak Berat. Ky fakt ka qenë i njohur për punëdhënësin, pasi pjesmarrja e saj në mbledhjet e Këshillit Bashkiak ka qenë publike. Ankuesja pretendon se, janë pikërisht bindjet e saj politike, shkak për të cilin i është zgjidhur kontrata e punës. Sipas saj, zgjidhja e kontratës së punës ka qenë një “hakmarrje” politike. Kjo gjë sipas ankueses u evidentua edhe me faktin që ndonëse një vend pune që i përshtatej arsimimit të saj, të rrinte i paplotësuar prej shumë muajsh, dhe punëdhënësi i cili kishte detyrimin të sistemonte punonjësit e vet nga “ristrukturimi”, nuk pranoi që ta sistemonte në atë vend pune. Nga ana tjetër, sipas ankueses u sajua posaçërisht “ristrukturim” për të zgjidhur kontratën e saj të punës.

Sipas ankueses, diskriminimi duket edhe në faktin që, në një numër kaq të madh vendesh pune në këtë punëdhënëse, pikërisht vendi i saj i punës u suprimua, ndërkohë që vendi i “specialistes së prokurimeve” është tepër i rëndësishëm për atë ndërmarrje me një numër tepër të lartë blerjesh të materialeve të domosdoshme për funksionimin e shoqërisë. Ky argument përforcohet edhe nga qendrimi antiligjor e hakmarrës i punëdhënësit, i cili vetëm pas ndërhyrjes ligjore të Inspektoriatit të Punës, Dega Berat, kreu pagesën e raporteve mjekësore, duke e vendosur ankuesen në një situatë tepër të vështirë ekonomike, për shkak edhe të problemeve shëndetësore që ajo kishtë.

Përfundimisht ankuesja kërkon nga Komisioneri, konstatimin e diskriminimit të saj nga ana e UKBK sh.a, për shkak të bindjeve politike dhe detyrimin e UKBK sh.a, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese, të bëjë rikthimin e ankueses 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*”³, 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.

Bazuar në nenin 7, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, *mbrojtja nga diskriminimi, 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.*

³ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

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 me nr.19/1 prot., datë 19.01.2021, Komisioneri ka njoftuar dhe ka kërkuar informacion nga UKBK sh.a, në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa. Me shkresën nr.57/1 prot., datë 29.01.2021⁴, UKBK sh.a, ka kthyer përgjigje, duke parashtruar si më poshtë:

Ankuesja ka filluar punë pranë këtij subjekti në datë 13.02.2018, datë në të cilën është emëruar si “specialiste prokurimesh”, në sektorin Berat, sipas vendimit nr.33 datë 12.02.2018. Marrëdhëniet e punës janë rregulluar me kontratën e lidhur në datë 13.02.2018, e cila ka qenë me kohëzgjatje të pacaktuar. Duke analizuar ngarkesën dhe volumin e punës së kryer nga “këshilltari juridik” dhe “specialisti i prokurimeve”, pasi ngarkesa e të dy vendeve nuk ishte e një shkalle apo niveli, sa të justifikonte ekzistencën e të dy vendeve të punës në strukturën e kompanisë, Këshilli i Administrimit vendosi që vendi i punës me emërtesën “specialist prokurimesh” të suprimohej. Suprimimi i vendit të punës me emërtesë “specialist Prokurimesh” (me nr.rendor 4 në rubrikën Zyra e Financës në Strukturën nr.4, datë 31.01.2019) është vendosur në pikën 2, të vendimit nr.1, datë 6.01.2020 të Këshillit të Administrimit të Kompanisë. Detyrat e pozicionit të punës “specialist prokurimesh” do ti kalonin pozicionit të punës me emërtesë “këshilltar juridik”.

Pas vendimit nr.1, datë 06.01.2020, të Këshillit të Administrimit të Kompanisë, Njësia e Burimeve Njerëzore filloi procedurën për zbatimin e këtij urdhri, duke nxjerrë shkresën nr.212 prot, datë 06.02.2020 “Njoftim për fillimin e procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës”. Pavarësisht se ankuesja pretendon se nuk është njoftuar, rezulton të jetë mbajtur procesverbali datë 06.02.2020, ku është theksuar se ankuesja ka refuzuar marrjen e njoftimit për zhvillimin e takimit, i cili ishte caktuar për t’u zhvilluar në datë 12.02.2020. Pavarësisht kësaj ankuesja më datë 12.02.2020, datë kur ishte caktuar zhvillimi i takimit ka paraqitur raport, prandaj u vendos që takimi të zhvillohej në një datë të mëvonshme në varësi të përfundimit të raportit mjekësor të ankueses.

Pas kthimit në punë të ankueses, me shkresën nr. 555 datë 31.03.2020 “Njoftim për fillimin e procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës”, ajo është njoftuar për datën e zhvillimit të takimit i caktuar në datën 06.04.2020. Edhe në këtë rast ankuesja ka refuzuar të firmosë procesverbalin e marrjes dijeni për këtë njoftim, fakt ky që rezulton sipas procesverbalit të mbajtur në sekretarinë e kompanisë, datë 31.03.2020. Pretendimi i ankueses se ishte e papërgatitur për takimin e datës 06.04.2020 është i parsyeshëm, pasi në këtë takim sipas Kodit të Punës, do t’i bëhej e njohur ankueses vendimi nr.1, datë 06.01.2020, i Këshillit të Administrimit, shkaku i suprimimit të vendit të punës dhe procedura që do të ndiqej. Në nenin 138/4, të Kodit të Punës,

⁴ Protokolluar pranë Komisionerit me nr.19/2 prot., datë 03.02.2021.

pushimet nga puna për arsye strukturore janë të vlefshme nëse respektohen rregullat në Kreun XIV, të Kodit të Punës dhe UKBK sh.a, shprehet se i ka respektuar.

Lidhur me pretendimet e ankueses për vendin e punës me emërtimin “përgjegjës i shitjes”, UKBK sh., thekson se ky vend pune ka karakter ekonomik dhe jo juridik, formim të cilin ankuesja nuk e dispononte në momentin që pretendon. Kjo është e qartë duke parë detyrat funksionale sipas rregullores së brendshme të kompanisë.

Me shkresën nr.798 datë 09.05.2020 “Njoftim për bisedime mbi zgjidhjen e kontratës së punës” është përcaktuar data e zhvillimit të takimit, ku përsëri ankuesja ka refuzuar të firmosë marrjen, konfirmuar ky fakt nga punonjësja e protokoll arshivës. Çuditërisht edhe këtë herë ankuesja paraqet raport mjekësor. Kompania në respektim të ligjit vendosi të ndalojë ecjen e afateve të njoftimit deri në kthimin në punë pas përfundimit të raportit mjekësor. Pra, edhe takimi i datës 12.06.2020, nuk u realizua. Megjithatë, komisioni i mbledhur për këtë qëllim ka mbajtur procesverbalin e datës 12.06.2020, ku theksohet se deri në orën 11.10 ankuesja nuk u paraqit pa asnjë shkak të ligjshëm dhe pa asnjë njoftim. Por, meqënëse në vazhdim të ditës së punës UKBK sh.a, mori njoftim se ankuesja do të paraqiste raport mjekësor, u vendos me shkresën 17.07.2020 “Njoftim për bisedime mbi zgjidhjen e kontratës së punës” që, takimi pas rikthimit në punë të ankueses, pas përfundimit të raportit mjekësor, të zhvillohej në datë 20.07.2020. Përsëri ankuesja ka refuzuar të marrë njoftimin, prandaj sekretarja e kompanisë ka dërguar njoftimin edhe në rrugë elektronike në adresën zyrtare të ankueses. Pretendimi i ankueses për mos marrjen e njoftimit nuk qëndron, pasi ajo sikundër edhe rastet e tjera ka refuzuar në mënyrë abuzive dhe të qëllimshme marrjen e njoftimit

Lidhur me pretendimin e ankueses për nënshkrimin e shkresës theksojmë se përfaqësuesja e burimeve njerëzore ka të gjithë tagrin për të nënshkruar akte të karakterit njoftues, për më tepër për njoftime mbi ecurinë e procedurave objekt i këtij shqyrtimi. Përpos kësaj, shkresa është sigluar edhe nga administratori i kompanisë ku theksohet “*të ndiqet nga zyra e burimeve njerëzore*”.

Në datën 20.07.2020, komisioni që ndiqte procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës ka mbajtur procesverbalin me të njëjtën datë, ku theksohet se ankuesja nuk është paraqitur dhe është vendosur për ecurinë e procedurave të tjera, sipas Kodit të Punës dhe legjislacionit në fuqi. Pretendimi i ankueses se ka qenë me raport mjekësor në datë 20.07.2020, nuk qëndron, pasi ky raport është kontestuar nga kompania si i paligjshëm. Ky raport është i paligjshëm pasi ka dalë në kundërshtim me ligjin nr.7703/1993 “Për sigurimet shoqërore në RSh”, i ndryshuar dhe rregullores së ISSH me nr 494, datë 05.10.1993 “Për lëshimin e raporteve për paaftësi të përkohshme në punë”, pika 2, pika 4 dhe pika 17, paragrafi i dytë dhe i tretë. Pavarësisht këtij fakti, pranë UKBK sh.a nuk ka patur asnjë njoftim lidhur me pretendimin e ankueses se ajo ka qenë me raport mjekësor. Njoftimi nga ana e ankueses se është me raport mjekësor është bërë më datë 10 gusht 2020 në adresën elektronike të kompanisë, pra rreth dy javë më vonë.

Pas mbledhjes më datë 20.07.2020, nga kompania u respektua afati prej 48 orësh (neni 144/1 K. Punës) nga mbajtja e takimit, dhe më datë 23.07.2020, me vendimin nr.200, është vendosur

përfundimi i marrëdhënies së punës. Ankueses i është akorduar financiarisht leja vjetore e pakosumuar dhe është trajtuar sipas nenit 145 të K. Punës. Ankueses i është njoftuar vendimi në rrugë postare po ashtu edhe në rrugë elektronike në datë 23.07.2020.

Lidhur me pretendimin e pagesës së raporteve mjekësore, UKBK sh.a, thekson se, vonesa në pagesë ka ardhur për shkak të parregullsisë së raporteve mjekësore të paraqitura dhe gjithashtu theksojmë se raporti mjekësor që i takon datave 18.07.2020-21.07.2020 nuk u pagua nga ana e kompanisë, për shkak të parregullsisë së tij dhe kjo gjë nuk u ankimua nga ankuesja as në rrugë administrative dhe as në rrugë gjyqësore.

Lidhur me pretendimin e ankueses se ajo ka qenë anëtare e subjektit politik, theksojmë se UKBK sh.a, asnjëherë nuk ka qenë në dijeni të këtij fakti, dhe se prej ankueses nuk është paraqitur asnjëherë ndonjë dokument që të vërtetonte këtë fakt. Në kompani nuk ka asnjë dokument të administruar lidhur me këtë pretendim, si në dosjen personale ashtu edhe në arkivin e kompanisë. Edhe pretendimi i ankueses se ka qenë anëtare e Këshillit Bashkiak asnjëherë nuk është bërë i ditur prej saj, pasi asnjëherë nga ana e saj në orarin e punës nuk është larguar për ndonjë pretendim të tillë.

Përfundimisht UKBK sh.a, thekson se, suprimimi i vendit të punës së ankueses është bërë për shkak të volumit të punës. Ekzistenca njëkohësisht e dy vendeve të punës, përkatësisht “këshilltar juridik” dhe “specialist prokurimesh”, nuk ishte e domosdoshme për ecurinë normale të punës dhe rrjedhimisht njëri prej tyre duhej të suprimohej. Për nga rëndësia, vendi i “këshilltarit juridik” ishte i domosdoshëm për shkak të shumëllojshmërisë dhe karakteristikave të detyrave të tij dhe që mund të përthitte më mirë dhe pa u ngarkuar edhe detyrat e vendit të punës me emërtesën “specialist prokurimesh”, që ka vetëm një profil atë të prokurimeve (përgjithësisht blerjet e vogla). Gjithashtu, të dy punonjëset, këshilltarja juridike dhe specialistja e prokurimeve janë emëruar nga i njëjti administrator dhe nese largimi do të ishte për arsye politike, do të ishin shkarkuar të dyja dhe zëvendësuar me punonjës të tjerë. Aktualisht këshilltare juridike në detyrë është e njëjta punonjëse që është emëruar nga administratori i mëparshëm.

2. Me shkresën nr. 19/3 prot., datë 03 .03. 2021, ankuesja paraqiti kundërshtimet në lidhje me shkresën e mësipërme të UKBK sh.a.
3. Bazuar në nenin 33/8, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar⁵ dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, në datën 06/04.2021, Komisioneri me shkresën nr. 19/4 prot., datë 29.3.2021, njoftoi palët për zhvillimin e një seance dëgjimore publike. Kjo seancë dëgjimore nuk u zhvillua, për shkak të pamundësisë së UKBK sh.a për të marrë pjesë, e cila informoi Komisionerin në lidhje me këtë fakt. Komisioneri, për t’i dhënë mundësinë UKBK sh.a për të qenë prezent në seancë dëgjimore, vendosi të shtyjë senacën dëgjimore në datën 21.04.2021. Seanca dëshimore e datës 21.04.2021 i’u komunikua palëve me shkresën nr.19/5 prot., datë 09.04.2021 dhe u zhvillua me pjesëmarrjen e të dy palëve të

⁵ 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.”

përfshira në procedurën administrative, të ankueses, e cila mori pjesë presonalisht dhe UKBK sh.a, përfaqësuar nga znj. B.K, Përgjegjëse e Burimeve Njerëzore, pajisur me autorizimin nr.57/3 prot., datë 20.04.2021.

4. Me shkresën nr.608/1 prot., datë 26.04.2021, Komisioneri kërkoi nga UKBK sh.a, plotësimin e informacionit dhe dokumentacionit, i cili nuk ishte vendosur në dispozicion sipas kërkesave të Komisionerit. Në përgjigje të kësaj kërkesë, UKBK sh.a ktheu përgjigje me shkresën nr.57/6 prot., datë 30.04.2021⁶.
5. Me shkresën nr.743 prot., datë 11.5.2021, ankuesja depozitoi kundërshtimet e saj në lidhje me informacionin e dërguar nga UKBK sh.a, pas zhvillimit të seancës dëgjimore.
6. Me shkresën nr.730/1 prot., datë 12.05.2021, kundërshtimet e paditëses i'u komunikuan UKBK sh.a, e cila ktheu përgjigje me shkresën nr.57/8 prot., datë 18.5 2021.⁷

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

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

Gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se, ankuesja ka qenë në marrëdhënie pune pranë UKBK sh.a, në pozicionin e punës “specialiste prokurimesh”, emëruar në bazë të vendimit nr.33, datë 12.02.2018. Rezulton se në datën 12.02.2018, palët kanë nënshkruar midis tyre kontratën individuale të punës për një afat 3 mujor. Më pas, në datën 13.05.2018, palët kanë nënshkruar kontratën me afat të pacaktuar. Marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe UKBK sh.a, rregullohen në bazë të Kodit të Punës.

Me shkresën nr.212 prot., datë 06.02.2020, UKBK sh.a, ka njoftuar ankuesen për fillimin e procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës, pasi në bazë të vendimit nr.1 datë 6.1.2020, të Këshillit Mbikëqyrës, është suprimuar vendi i punës “specialist prokurimesh” dhe se takimi për të diskutuar mbi këtë çështje do të organizohej në datë 12.2.2020. Ky takim nuk është zhvilluar, pasi ankuesja ka qenë me raport mjekësor.

Me shkresën nr.555 prot., datë 31.3.2020, UKBK sh.a, ka njoftuar përsëri ankuesen për fillimin e procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës, me të njëjtin motivacion si më lart dhe se takimi për të diskutuar mbi këtë çështje do të organizohej në datë 6.04.2020. Sipas procesverbalit të datës 6.4.2020, rezulton se ky takim është zhvilluar në prezencë të ankueses, e cila ka kundërshtuar faktin e zgjidhjes së marrëdhënies të punës. Pas këtij takimi, nuk ka ndonjë vendimarrje nga ana e UKBK sh.a për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

⁶ Protokolluar pranë Komisionerit me nr.703 prot., datë 04.05.2021.

⁷ Protokolluar pranë Komisionerit me nr.703/2 prot., datë 20.5.2021.

Me shkresën nr.798 prot, datë 9.5.2020, UKBK sh.a ka njoftuar ankuesen për zhvillimin e bisedimeve mbi zgjidhjen e kontratës së punës, dhe se takimi do të zhvillohej në datën 12.6.2020. Në këtë njoftim, UKBK sh.a shprehet se, paraqitja në takim në ditën dhe orën e caktuar, ishte vijim i procedurës së filluar sipas shkresës nr.555 prot., datë 31.3.2020 dhe procesverbalit të datës 6.4.2020. Takimi i datës 12.6.2020, nuk është zhvilluar, pasi rezulton se ankuesja nuk ka qenë prezent në punë për arsye shëndetësore.

Me shkresën nr.1045 prot., datë 17.7.2020, nënshkruar nga B.K, Përgjegjëse e Burimeve Njerëzore në UKBK sh.a, ankuesja është rinjoftuar për zhvillimin e bisedimeve mbi zgjidhjen e kontratës së punës, takim i cili do të zhvillohej në datën 20.7.2020, si vijim i shkresës nr.555 prot., datë 31.3.2020. Sipas procesverbalit të datës 20.7.2020, të mbajtur nga ana e punonjësve B.K, përgjegjëse e burimeve njerëzore, G.D, jurist dhe F.E, Përgjegjës i Fshatit, pasqyrohet se ankuesja nuk është paraqitur në takim pa ndonjë shkak të arsyeshëm.

Me vendimin nr.200, datë 23.7.2020, të Administratorit të UKBK sh.a, është vendosur : *“1. Të ndërpriten marrëdhëniet e punës me znj. N.A, me detyrë specialiste prokurimesh, me motivacionin “Shkurtim i vendit të punës në strukturën e SH.A.U.K Berat-Kucovë. 2. Marrëdhëniet juridike dhe financiare të punës përfundojnë më datë 23.7.2020.”*

Ankuesja e kundërshton arsyen e largimit nga puna dhe pretendon se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të bindjeve politike, pasi ajo është mbështetëse dhe anëtare e Partisë Demokratike.

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, të 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 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 ankuesja është diskriminuar duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- ankuesja 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 ankuesen në të drejtën e saj 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 ankuesja, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e saj për punësim dhe më konkretisht në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, UKBK sh.a pretendoi se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesen është bërë për shkak të suprimimit të vendit të punës të mbajtur nga ankuesja si pasojë e ristrukturimit që shoqëria i është nënshtruar, bazuar në vendimin nr.1, datë 06.01.2020, të Këshillit Mbikëqyrës, të UKBK sh.a.

Në nenin 138/4 të Kodit të Punës përcaktohet se: *“4. Pushimi nga puna i punëmarrësit nga punëdhënësi, për arsye të transferimit të ndërmarrjes, është i pavlefshëm. Bëjnë përjashtim pushimet që ndodhin për arsye ekonomike, teknologjike ose strukturore, që kërkojnë ndryshime në planin e punësimit. Në këtë rast, pushimet duhet të respektojnë rregullat e përcaktuara në kreun XIV.*

Neni 138, i Kodit të Punës, rregullon marrëdhënien e punësimit në rast të transferimit të ndërmarrjes, dhe në rastin konkret, nuk jemi në kushtet e parashikuara nga ky nen i Kodit të Punës. Suprimimi i vendit të punës së ankueses, edhe pse ka ndodhur në kuadër të ndryshimeve

strukture që ka pësuar UKBK sh.a me vendimin nr.1, datë 06.01.2020, të Këshillit Mbikëqyrës, ky ndryshim në strukturën e UKBK sh.a, nuk ka ndodhur për arsye të transferimit të ndërmarrjes.

Kontrata e punës, mund të zgjidhet nga palët në çdo kohë, duke respektuar procedurën dhe afatet e njoftimit. Por, sipas Kodit të Punës, punëdhënësi legjitimohet të zgjidh kontratën e punës edhe në mënyrë të menjëhershme, në rast se plotësohen kushtet e parashikuara nga neni 153, i Kodit të Punës. Sipas pikës 3, të nenit 153, të Kodit të Punës, konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit. Nuk rezulton që ankuesja të jetë larguar për shkaqet e lartpërmendura, por si pasojë e ristrukturimit.

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 operacionale 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 punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale 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 operacionale 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 UKBK sh.a, në cilësinë e punëdhënësit ka barrën e provës që të provojë arsyen/arsyet mbi bazën e të cilave është zgjidhur marrëdhënia e punës me ankuesen.

Për të vlerësuar në lidhje me arsyet e suprimimit të vendit të punës së ankueses, Komisioneri kërkoi nga UKBK sh.a, që të vendote në dispozicion kopje të materialit të paraqitur nga Drejtoria Tregtare, por ky dokument nuk u vendos në dispozicion. UKBK sh.a pretendoi se, si rezultat i ngarkesës dhe volumit të punës, së kryer nga “Këshilltari juridik” dhe “Specialisti i prokurimeve”, Këshilli i Administrimit vlerësoi , ekzistenca e të dy këtyre pozicioneve në strukturën e shoqërisë nuk ishte e nevojshme dhe kishte vendosur për këtë arsye që vendi i punës “Specialist prokurimesh” të suprimohej dhe detyrat e këtij vendi pune do t’i kalonin pozicionit të punës me emërtesën këshilltar juridik.

Nga analiza e strukturës së UKBK sh.a për vitetin 2019 dhe 2020 rezulton se, në strukturën e vitit 2019 figurojnë pozicionet e punës me emërtesën “Këshilltar juridik” dhe “Specialist prokurimesh”, ky i fundit pozicioni i punës që ka mbajtur ankuesja, ndërsa në strukturën e vitit 2020, asnjë nga këto pozicione me emërtesat respektive “Këshilltar juridik” dhe “Specialist Prokurimesh” nuk figuron në strukturën e këtij viti. Në strukturën e vitit 2020, figuron pozicioni i punës “Jurist”. Pra, në thelb rezulton se, asnjë nga pozicionet e punës “Këshilltar juridik” dhe “Specialist prokurimesh” nuk figuron në strukturën e 2020, por është krijuar një pozicion i ri me emërtimin “Jurist”. Rezulton se në këtë vend pune UKBK sh.a ka vlerësuar dhe ka vendosur që në kuadër të ristrukturimit të sitemojë punonjësen T.P, e cila kishte mbajtur më parë pozicionin e punës “Këshilltare juridike”

Referuar strukturave të UKBK sh.a të cilat kanë qenë në fuqi në vitin 2019 dhe 2020, rezulton se, numri total i punonjësve nuk ka ndryshuar, ai ka mbetur i njëjtë gjatë të dy viteve, në total 252 punonjës. Punëdhënësi ka diskrecionin dhe të drejtën për të vendour 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 gjatë shqyrtimit të ankesës, UKBK sh.a nuk arriti të provojë pretendimin se, suprimimi i pozicionit të punës specialist prokurimesh ishte vërtetë rrjedhojë e volumit të ulët të punës, që nuk justifikonte ekzistenecën e pozicionit të punës të mbajtur nga ankuesja. UKBK sh.a, edhe pse i’u kërkua, nuk vendosi në dispozicion rregulloren e brendshme dhe përshkrimet e punës për këto dy pozicione pune, për të vlerësuar në lidhje me detyrat përkatëse të këtyre pozicioneve të punës.

Nga aktet e administruara dhe shpjegimet e dhëna nga palët, rezultoi se, në strukturën e UKBK sh.a për vitin 2020, krahas suprimimit të vendit të punës të ankueses, shoqëria ka hapur edhe vende të reja pune, sikundër është pozicioni i “Përgjegjësit të marrëdhënieve me klientin në sektorin fshat”. Gjatë takimit të zhvilluar në datën 6.4.2020, me shkresën nr. 580 prot, datë 6.4.2020, ankuesja ka ngritur pretendimin se ajo plotësonte kërkesat për t’u sistemuar në këtë vend të ri pune që ishte hapur me strukturën e re. Komisioneri kërkoi nga UKBK sh.a kopje të përshkrimit të punës, kriteret e punësimit dhe dosjen e punonjësit të punësuar në këtë pozicion pune, por subjekti nuk vendosi në dispozicion kopje të akteve të kërkuara. Nga ana tjetër, ankuesja depozitoi kopje të vendimit të emërimit nr.8 datë 14.1.2020, sipas të cilit në pozicionin e punës “Përgjegjës i marrëdhënieve me klientët për sektorin fshat”, është emëruar punonjësi i ri A.P.

Gjatë takimit të datës 6.4.2020, ankuesja ka ngritur pretendimin se, në kuadër të procesit të ristrukturimit ajo mund të ishte sistemuar në pozicionin e punës “Përgjegjës i shitjes”, pozicion ky që sipas ankueses ishte vakant dhe ajo plotësonte kriteret. Ankuesja i është drejtuar UKBK sh.a edhe me një kërkesë të veçantë me nr.591 prot., datë 7.04.2020, me anë të të cilës ka kërkuar nga punëdhënësi i saj, që të mund të sistemohej në vendin e punës “Përgjegjës i shitjes”. UKBK sh.a, në shpjegimet e dhëna në kuadër të shqyrtimit të ankesës, prapësoi këtë pretendim të ankueses, duke thënë se ankuesja në momentin e pretenduar nuk dispononte formimin përkatës arsimor të kërkuar për këtë pozicion pune, që ishte i karakterit ekonomik dhe jo juridik. Ky pretendim i UKBK sh.a, është i pabazuar, pasi referuar dy shpalljeve të realizuara për këtë pozicion pune, respektivisht në datën 16.10.2019 dhe 4.02.2020, arsimi i kërkuar për këtë pozicion pune është në degët ekonomik dhe juridik. Nga aktet e administruara rezulton se, ankuesja ka përfunduar studimet e larta universitare dhe zotëron diplomë Master i Shkencave, në Shkencat Juridike me Profil “E Drejtë Private”, lëshuar nga Albanian University, Filiali Berat, në datën 11.7.2014, e për rrjedhojë ajo plotësonte kriterin arsimor të kërkuar për këtë pozicion pune, ndryshe nga sa pretendon UKBK sh.a.

Ankuesja pretendoi se nuk ka marrë asnjë përgjigje nga ana e UKBK sh.a në lidhje me shkresat drejtuar këtij të fundit me nr. 580 prot, datë 6.4.2020, më të cilën ka kërkuar sqarime në lidhje me suprimimin e vendit të saj të punës dhe nr.591 prot., datë 7.04.2020, me të cilën ka kërkuar në mënyrë të posaçme që punëdhënësi të shikojë mundësinë e sistemimit të saj në pozicionin e punës “Përgjegjës i shitjes”, pozicion pune ky i cili figuron të ketë qenë i lirë në momentin që ankuesja ka paraqitur kërkesën. Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesja e UKBK sh.a u shpreh se : *“ nuk e di nëse i është kthyer përgjigje, ose nuk është parë e arsyeshme për t’i kthyer përgjigje ”*. Në vijim, të kërkesës së Komisionerit, UKBK sh.a me shkresën nr. 57/6 prot datë 30.4.2021, vendosi në dispozicion kopje të shkresës me nr.591 prot datë 21.4.2020,, me anë të të cilës pretendon se i ka kthyer përgjigje ankueses në lidhje dy shkresat e mësipërme. Ankuesja e kundërshton faktin se ka marrë dijeni për këtë shkresë dhe pretendon se ajo nuk ka marrë asnjë përgjigje në lidhje me kërkesat dhe pretendimet e saj. Komisioneri vlerëson se, ekzistenca e një shkresë të tillë e pa shoqëruar me një akt që të vërtetojë marrjen dijeni nga ana e ankueses, në kushtet kur kjo e fundit e kundërshton faktin se ka marrë dijeni, nuk provon pretendimin e UKBK sh.a se i ka kthyer përgjigje ankueses për dy shkresat e depozituara nga ana e saj.

Ankuesja pretendoi gjithashtu se, mund të ishte sistemuar në pozicionin e punës “Përgjegjës i burimeve njerëzore”, pas largimit të punonjësit F.Rr nga ky pozicion pune. Komisioneri kërkoi nga UKBK sh.a që të vendoste në dispozicion përshkrimin e punës, kriteret e punësimit dhe dosjen e punonjëses B.K, të punësuar në këtë pozicion pune, por këto akte nuk u vendosën në dispozicion nga ana e UKBK Sh.a. Bazuar në listëprezencat e vendosura në dispozicion nga UKBK sh.a që i përkasin periudhës janar-korrik 2020, rezulton se, F.Rr, me detyrë Përgjegjës i burimeve njerëzore është larguar nga kjo detyrë në datën 15.4.2020, ndërsa është punësuar në të njëjtin pozicion pune punonjësj B.K.

Ankuesja pretendoi gjithashtu se, ajo mund të ishte sistemuar në pozicionin e punës “Jurist”, pas largimit të punonjësës T.P me lejen e lindjes, në vend që të ishte punësuar punonjësi i ri G.D. Komisioneri kërkoi nga UKBK sh.a që të vendoste në dispozicion përshkrimin e punës, kriteret e punësimit dhe dosjen e punonjësës G.D, të punësuar në këtë pozicion pune, por këto akte nuk u vendosën në dispozicion nga ana e UKBK sh.a. Bazuar në listëprezencat e vendosura në dispozicion nga UKBK sh.a, që i përkasin periduhës janar-korrik 2020, rezulton se, G.D është marrë në punë në pozicionin “jurist” në datën 7.04.2020.

Njoftimi i parë për fillimin e procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës, i është bërë ankueses me shkresën nr.212 prot., datë 06.02.2020 prot., me motivacionin e suprimimit të vendit të punës si pasojë e ristrukturimit të UKBK sh.a, sipas vendimit nr.1, datë 6.01.2020, të Këshillit Mbikëqyrës. Numri total i punonjësve të UKBK sh.a, nuk rezulton të jetë pakësuar. Pra, njoftimi i ankueses për fillimin e procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës është kryer 1 muaj pas miratimit të ndryshimeve në strukturë. Nga aktet e administruara nuk rezultoi që UKBK sh.a 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.

Ankuesja pretendon se nuk është njoftuar dhe nuk ka marrë dijeni në lidhje me njoftimet e nxjerra nga UKBK sh.a, për fillimin e procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës dhe për rrjedhojë ajo nuk ka marrë pjesë në takimet e përcaktuara nga UKBK sh.a me qëllim diskutimin e vazhdimësisë së marrëdhënies së punës. UKBK sh.a, e cila në bazë të K.Punës ka barrën e provës për të provuar respektimin e procedurës së parashikuar nga neni 144 i Kodit të Punës, nuk provoi se ankuesja ishte njoftuar rregullisht për procedurat e zgjidhjes së kontratës së punës.

Në kuadër të ristrukturimit, UKBK sh.a fillimisht mund të kishte vlerësuar mundësinë e sistemimit të ankueses si punonjëse ekzistuese, në përputhje me arsimimin dhe kualifikimin e kërkuar për vendet e lira të punës që ekzistonin në ato momente. Bazuar në aktet e administruara, UKBK sh.a, nuk ka bërë asnjë vlerësim të tillë në raport me mundësinë e sistemimit të ankueses në një nga vendet e lira të punës të lartpërmendura 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. Ankuesja ka punuar si “specialiste prokurimesh” pranë UKBK sh.a, që prej vitit 2018 dhe nuk rezulton që gjatë marrëdhënieve të punës të ketë marrë masa disiplinore. Në lidhje me sistemimin e ankueses në pozicionin e punës “Përgjegjës i shitjes”, i cili rezulton të ketë qenë një vend i lirë pune, rezultoi e provuar se ankuesja plotësonte kriterin e kërkuar arsimor për këtë vend pune, sipas shpalljes.

Referuar procesverbalit të mbajtur gjatë takimit të datës 6.04.2020, rezulton se ankuesja ka parashtruar përpara punëdhënësit pretendimin se zgjidhja e kontratës së punës kishte si bazë bindjet e saj politike dhe faktin se ajo është anëtare e Partisë Demoratike. Pretendimin se zgjidhja

e kontratës së punës po bëhej për shkak të bindjeve politike, ankuesja e ka parashtruar edhe në një ankesë të veçantë drejtuar UKBK sh.a, dhe konkretisht me shkresën nr. 580 prot datë 6.04.2020. Në datën 6.04.2020, edhe pse punëdhënësi kishte filluar procedurat për zgjidhjen e kontratës së punës, ankuesja vazhdonte të ishte punonjëse e UKBK sh.a dhe zgjidhja e marrëdhënieve të saj të punës është bërë në datën 23.7.2020, pra pas tre muajsh.

Në nenin 13/1/c të ligjit nr.10221.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar parashikohet se : “1.Punëdhënësi është i detyruar:c) t’u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre”. Bazuar në detyrimet që burojnë nga neni 13, i këtij ligji, UKBK sh.a në cilësinë e punëdhënësit kishte detyrimin të merrte në shqyrtim pretendimin për largim nga puna për shkak të bindjeve politike të parashtruara nga ankuesja në këtë takim, por rezultoi se nuk e ka përmbushur këtë detyrim ligjor. Sikurse është arsyetuar më sipër, shkresa nr. 591/1 prot, datë 21.4.2020, e paraqitur nga UKBK sh.a, nuk provon pretendimin e kësaj të fundit se ka marrë në shqyrtim dhe i ka kthyer përgjigje ankueses lidhur me pretendimet e saj për diskriminim për shkak të bindjeve politike.

Shkresa nr.591/1 prot.,datë 21.04.2020, nuk citohet as në shkresën nr.192/1 prot., datë 07.10.2020, të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Dega Rajonale Berat. Me anë të kësaj shkrese, ky institucion ka konstatuar se, pretendimi i ankueses në lidhje me mospagesën në mënyrë të padrejtë të raporteve mjekësore nga ana e UKBK sh.a, ishte i bazuar dhe i ka lënë detyrë UKBK sh.a për kryerjen e pagesës. Në këtë shkresë, citohen shkresat e ankueses nr. 591 prot datë 07.04.2020, për ndryshimin e vendit të punës dhe nr. 580 prot, datë 06.04.2020, në të cilën kërkohen sqarime për prezumimin e vendit të specialistit të prokurimeve, por nuk citohet shkresa kthim përgjigje e UKBK sh.a me nr.591/1 prot., datë 21.04.2020.

Bazuar në nenin 5/1, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet se: “Ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo formë tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.....”

Sa më sipër Komisioneri vlerëson se UKBK sh.a ka vepruar në shkelje të neneve 5 dhe 13/1c, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pasi nuk ka marrë në shqyrtim pretendimin për diskriminim për shkak të bindjeve politike të paraqitur nga ankuesja.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesja N.S (A) është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme gjatë procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës, nga ana e UKBK sh.a.

B. Shkak 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 ankuesja 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 ankueses, 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.

Ankuesja ka pretenduar diskriminim për shkak të “*bindjeve politike*” duke shpjeguar se largimi nga puna ka ndodhur për shkak se është anëtare e Partisë Demokratike (PD). Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ky shkak i pretenduar nga ankuesja konsiderohet si shkak i mbrojtur.

Në mbështetje të pretendimit të saj, ankuesja ka paraqitur Kartën e Anëtarësimit, lëshuar nga Partia Demokratike, lëshuar në datën 14.5.2014. Bazuar në vërtetimin me nr.6353/1 prot., datë 30.12.2020, lëshuar nga Sekretari i Këshillit Bashkiak Berat, rezulton e provuar se ankuesja ka qenë anëtare e Këshillit Bashkiak, për subjektin politik PD, për periudhën 20.7.2015-24.7.2019.

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

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë më pak të favorshëm me shkakun e mbrojtur

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përkrah 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 Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (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 në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë shoqëruese shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë *bindjet politike*, si shkak të mbrojtur. 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*⁸, 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 padrejtë⁹. 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*¹⁰ “*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 preferencë, i bërë në baza të caktuara, i cili ka efektin e prishjes ose shtrembërimit të barazisë së mundësive ose trajtimit, në fushën e punësimit ose profesionit. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të opinionit politik.

*Karta Sociale Evropiane*¹¹ 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 punësim¹². Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi

⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

⁹ Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

¹⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹¹ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹² Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

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

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin. E në fakt mosdiskriminimi dhe parimi i barazisë janë të ndërthurura ngushtë. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme.¹³

Në bazë të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, përcaktohet se: “Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”. Gjithashtu, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS¹⁴ 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”.

¹³ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

¹⁴ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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:

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
- 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 njëërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.¹⁵

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

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar, është shkakun i mbrojtur nga diskriminimi, dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës. GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “*të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht*¹⁶”.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme, gjatë procedurave për zgjidhjen e kontartës së punës. Sa më sipër, rezultoi e provuar se, ankuesja është anëtare e Partisë Demokratike dhe ka qenë anëtare e Këshillit

¹⁵ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

¹⁶ 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).

Bashkiak gjatë periudhës 2015-2019, si përfaqësuese e kësaj force politike, duke provuar në këtë mënyrë bindjet e saj politike. Ankuesja pretendon se janë bindjet e saj politike të kundërta me ato të Kryetarit të Bashkisë Berat, z. Ervin Demo, që kanë motivuar zgjidhjen e kontratës së saj të punës nga UKBK sh.a.

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 Shqipërinë¹⁷. Në kohën që ka ndodhur largimi nga puna i ankueses, Partia demokratike, 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”*.

UKBK sh.a, në cilësinë e punëdhënësit të ankueses është një shoqëri aksionere, e cila funksionon në bazë të ligjit nr. 9901 datë 14.4.2008 *“Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”*, i ndryshuar. Referuar ekstraktit të regjistrimit tregtar për të dhënat e kësaj shoqërie, pranë Qendrës Kombëtare të Regjistrimit, rezulton se, aksioner të UKBK sh.a janë, Bashkia Berat me 65.32 % të pjesmarrjes dhe Bashkia Kuçovë me 34.68 % të pjesmarrjes. Pra, rezulton se aksioneri kryesor i UKBK sh.a është Bashkia Berat, përfaqësuar nga Kryetari i Bashkisë z. Ervin Demo. Ndërkohë që, rezulton se, edhe aksioneri tjetër i UKBK sh.a, Bashkia Kuçovë, përfaqësohet nga Kryetari i Bashkisë, z. Kreshnik Hajdari, i cili 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 Shqipërinë.¹⁸ Në bazë të ligjit Nr.9901, datë 14.4.2008 *“Për Tregtarët dhe Shoqëritë Tregtare”*, i ndryshuar, Asambleja e Përgjithshme e Aksionerëve, është organi më i lartë vendimarrës i UKBK sh.a. Nga të dhënat e mësipërme rezulton se, Asambleja e Përgjithshme e UKBK sh.a, e përbërë nga Bashkia Berat dhe Bashkia Kuçovë, përfaqësohet nga përfaqësues të subjektit politik, Partia Socialiste.

Gjatë procedurave të shqyrtimit të ankesës, UKBK sh.a, prapësoi pretendimin se ankuesja ishte larguar për shkak të bindjeve politike, duke theksuar se nuk ka patur dijeni për bindjet politike të ankueses. Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Bindjet politike përbëjnë një të dhënë sensitive të personit dhe shpesh herë punëdhënësi mbrohet me faktin se ai e ka të ndaluar që të 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. Disa fakte dhe prova që mbështesin dijeninë për bindjet politike të ankueses nga ana e punëdhënësit janë si më poshtë:

¹⁷ Referuar Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve www.cec.gov.al,

¹⁸ Referuar Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve www.cec.gov.al,

Së pari, bazuar në vërtetimin nr. 6253/1 prot., datë 30.12.2020, ankuesja rezulton të ketë qenë për periudhën 2015-2019, anketare e Këshillit Bashkiak Berat, si përfaqësuese e Partisë Demokratike. Këshilltarët Bashkiak, janë persona publik dhe gjithashtu është publik fakti se përfaqësues të cilës forcë politike janë. Mbledhjet e Këshillit Bashkiak janë gjithashtu publike. Në këto kushte, rezulton se, ankuesja i ka ekspozuar në mënyrë publike bindjet e saj politike

Së dyti, UKBK sh.a, e cila është një shoqëri aksionere, mbikyret dhe raporton përpara Asamblesë së Përgjithshme të UKBK sh.a. Në këtë kuadër, rezulton se, UKBK sh.a ka paraqitur një informacion drejtuar, Këshillit Bashkiak Berat me shkresën nr.491 prot., datë 03.04.2019, në lidhje me çështjen e vendosjes së matësave të ujit në një nga lagjet e Bashkisë Berat, e cila është aksioneri kryesor i UKBK sh.a. Sipas ekstraktit të regjistrimit tregtar për të dhënat e kësaj shoqërie, pranë Qendrës Kombëtare të Regjistrimit, edhe selia e UKBK sh.a, ndodhet në Bashkinë Berat. Në këtë kontekst, UKBK sh.a, e cila raporton dhe jep llogari përpara Këshillit Bashkiak Berat, anëtare e të cilit ankuesja ka qenë për një periudhë 4 vjeçare, ka patur dijeni për bindjet politike të ankueses.

Së treti, në shkresën nr.591/1 prot., datë 21.04.2020, drejtuar ankueses, UKBK sh.a shprehet se: *“Për sa i përket pretendimit tuaj për diskriminim në punë për shkak të bindjeve politike si anëtare e Partisë Demokratike dhe ish-Këshilltare në Bashkinë Berat, bie poshtë në mënyrë absolute, pasi Shoqëria jonë është e depozitizuar. Ju jeni në dijeni se në Administratë ka punonjës të cilët kanë qenë në Këshillin Bashkiak me ju dhe më parë se ju, si dhe janë aktualisht në Këshillin Bashkiak të Beratit, të cilët përfaqësojnë parti të ndryshme si : Lëvizja Socialiste për Integrim, Partia Socialiste, Partia Bindja Demokratike si dhe Partia PDIU”*. Në këtë mënyrë, UKBK sh.a pranon faktin se, ka dijeni për bindjet politike të punonjësve të saj, për rrjedhojë, edhe në mungesë të provave të drejtëpërdrejta, mundësia më e madhe është që UKBK sh.a ka patur dijeni edhe për bindjet politike të ankueses.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se provat e administruara, janë të mjaftueshme në mbështetje të faktit se, punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet politike të ankueses.

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 UKBK sh.a. Njëkohësisht, sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet politike të ankueses dhe fakti se punëdhënësi, ka patur dijeni për bindjet politike të ankueses.

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, ankuesja mund të jetë trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme, gjatë procedurave të ndjekura nga UKBK sh.a për zgjidhjen e kontratës së punës, për shkak të bindjeve politike. Në këto kushte UKBK sh.a, kishte barrën e provës që të provonte, ose që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të bindjeve politike dhe trajtimit të pafavorshëm, ose duke provuar se megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të

arsyeshëm dhe objektiv, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimet e ankuesit se këto veprime janë kryer për motive politike.

Justifikimi i paraqitur nga UKBK sh.a 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 operacionale të ndërmarrjes. 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 suprimimin e vendit të punës “Specialist prokurimesh”, UKBK sh.a e justifikon me faktin se volumi i punës së shoqërisë nuk përlligjte domosdoshmërinë për ekzistencën e dy pozicioneve të ndryshme pune, atë të “Specialistit të prokurimeve” dhe të “Këshilltarit juridik”. Ankuesja gjatë shqyrtimit të ankesës, por dhe gjatë procedurave të kryera nga UKBK sh.a për zgjidhjen e kontratës së punës, e ka kundërshtuar këtë fakt si të pabazuar. Nga ana tjetër, UKBK sh.a, edhe pse iu kërkua nga Komisioneri në mënyrë të përsëritur analiza/raporti paraprak i kryer prej saj mbi bazën e të cilit ishte konstatuar mungesa e volumit të punës për ekzistencën e dy pozicioneve të punës, nuk paraqiti asnjë akt provues në mbështetje të pretendimeve të veta. Gjithashtu, UKBK sh.a, nuk vuri në dispozicion kopje të rregullores së brendshme dhe përshkrimet e punës për pozicionet “Këshilltar juridik” dhe pozicionin e ri “Jurist”, por vetëm përshkrimin e punës për pozicionin “Specialist prokurimesh”.

Rezultoi se, numri total i punonjësve në UKBK sh.a me miratimin e strukturës për vitin 2020, nuk ka ndryshuar në raport me vitin 2019, duke mbetur i njëjtë 252 punonjës në total. 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.

Bazuar në informacionin dhe aktet e administruara, rezultoi se, pas miratimit të strukturës për vitin 2020, UKBK sh.a ka punësuar punonjës të rinj. Në datë 14.01.2020, është punësuar A.P në pozicionin e punës “Përgjegjës i marrëdhënieve me klientët për sektorin fshat”, i cili është një pozicion i ri pune. Ndërsa në muajin prill 2020 është punësuar B.K, në pozicionin e punës “Përgjegjës i burimeve njerëzore”, pas largimit nga ky pozicion i punonjësit F.Rr. Gjatë muajit prill 2020, është punësuar edhe punonjësi G.D në pozicionin “Jurist”, pas marrjes së lejes së lindjes nga punonjësja T.P, e cila pas ristrukturimit nga pozicioni i “Këshilltares juridike”, ishte sistemuar në pozicionin e punës “Jurist”.

Gjatë takimit të datës 06.04.2020, ankuesja ka kërkuar nga UKBK sh.a që të shikohej mundësia që ajo të sistemohej në pozicionin e punës “Përgjegjës i shitjes”, i cili ishte i lirë. Me shkresën

nr.591 prot., datë 07.04.2020, i është drejtuar UKBK sh.a me një kërkesë për ndryshimin e pozicionit të punës dhe sistemimin e saj në pozicionin “Përgjegjës i Shitjes”, duke pretenduar se plotësonte kriteret e kërkuara për këtë vend pune. Pozicioni i punës “Përgjegjës i shitjes”, është një pozicion pune ekzistues që me strukturën e 2019 dhe ka qenë një pozicion i lirë punë që prej këtij viti, pasi për rekrutimin e punonjësit UKBK sh.a ka shpallur dy procedura, njëra publikuar në datën 16.10.2019 dhe tjetra në datën 04.02.2020. Të dyja shpalljet janë bërë në faqen zyrtare të Bashkisë Berat.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për t’u sistemuar në pozicionin e punës “Përgjegjës i shitjes, rezultoi e provuar se, ankuesja nuk ka marrë përgjigje. Shkresa me nr.591/1 prot datë 21.04.2020, me të cilën UKBK sh.a pretendon se i ka kthyer përgjigje ankueses në lidhje me kërkesën e saj, nuk provon se ankuesja ka marrë dijeni, pasi kjo shkresë nuk rezultoi e provuar që t’i jetë komunikuar ankueses. Pavarësisht këtij fakti, referuar përmbajtjes së shkresës, konstatohet se, justifikimi i UKBK sh.a për të mos kaluar ankuesen në këtë pozicion pune është se, ajo nuk ka 3 vite pune në administratë, kriter ky i kërkuar për këtë pozicion pune. Justifikimi i UKBK sh.a për të mos kaluar ankuesen në këtë pozicion pune, i dhënë në këtë shkresë është i ndryshëm nga qëndrimi i mbajtur gjatë shqyrtimit të ankeses, ku u pretenduar se ankuesja nuk plotësonte kriterin arsimor të kërkuar për këtë pozicion pune, fakt ky i pabazuar, pasi referuar shpalljes, arsimit i kërkuar është ekonomik ose juridik dhe jo vetëm ekonomik sikundër pretendohet. Referuar shpalljeve të bëra për këtë pozicion pune, por dhe shkresës nr.1925 prot., datë 03.10.2019, me të cilën kërkohet shpallja e vendit të lirë të punës në faqen e UKBK sh.a, nuk rezulton që kriteri i eksperiencës 3 vjeçare të jetë i kushtëzuar me punën në administratë. Kriteri i vendosur kërkon vetëm eksperiencë pune 3 vjeçare.

Nga aktet e depozituara nga UKBK sh.a, rezulton se me vendimin nr.18, datë 15.04.2020, të Këshillit të Administrimit të UKBK sh.a, është vendosur mbyllja e vendit vakant të pozicionit të “Përgjegjës të shitjes”. UKBK sh.a nuk ka dhënë shpjegime në lidhje me arsyen që e ka shtyrë që të bëjë mbylljen e këtij vendi, por në shkresën nr.591/1 prot., datë 21.04.2020 UKBK sh.a shprehet se ky pozicion pune është baza e të ardhurave të shoqërisë. Pra, mbetën të paqarta arsyet që e kanë shtyrë UKBK sh.a që të mbyllë këtë pozicion pune, të cilin ajo e konsideron si bazë për të ardhurat e shoqërisë dhe pikërisht pasi ankuesja kishte depozituar kërkesën e datës 07.04.2020, me të cilën kërkonte nga punëdhënësi shqyrtimin e mundësisë për sistemimin e saj në këtë pozicion vakant. Në shkresën nr.591/1 prot., datë 21.04.2020, UKBK sh.a, edhe pse pozicioni i punës ishte mbyllur që në datën 15.04.2020, nuk e pasqyron këtë fakt, pra që kërkesa e ankueses nuk mund të realizohej pasi ky pozicion pune nuk ekziston më.

Me shkresën nr.591/1 prot., datë 21.04.2020, UKBK sh.a, në lidhje me pretendimin e ankueses për t’u sistemuar në pozicionin e ri të punës “Marrëdhënie me klientin dhe Faturimin”, shprehet se ky është një vend që kërkon përkushtim dhe sipas UKBK ankuesja ka munguar për shkak të raporteve mjekësore, nga janari 2020 deri në mars 2020. Në momentin e krijimit të këtij pozicioni të ri pune me strukturën e re të miratuar me vendimin nr.1, datë 06.01.2020 të Këshillit të

Administrimit, UKBK sh.a dhe kur duhet të kishte vlerësuar mundësinë për të sistemuar ankuesen në këtë pozicion pune, nuk ka se si të ketë patur dijeni për raportet mjekësore të ankueses. Ky pretendim i UKBK sh.a vjen në kundërshtim edhe me faktin se menjëherë pas miratimit të strukturës së re në datën 06.01.2020, UKBK sh.a në datën 14.01.2020, ka punësuar punonjës in e ri A.P në këtë pozicion të ri pune. UKBK sh.a edhe pas kërkesave të përsëritura të Komisionerit, nuk vendosi në dispozicion përshkrimet e punës, kriteret e puënsimit dhe dosjen personale të punonjës it të marrë në punë për këtë pozicion.

UKBK sh.a është kontradiktore, kur prapëson pretendimin e ankueses, se nuk ka patur dijeni për bindjet e saj politike. Në shkresën nr. 57/1 prot datë 29.01.2021, UKBK sh.a mohon të ketë dijeni për bindjet politike të ankueses duke u shprehur se: *“Lidhur me pretendimin e ankueses se ajo ka qenë anëtare e subjektit politik, theksojmë se UKBK sh.a, asnjëherë nuk ka qenë në dijeni të këtij fakti, dhe se prej ankueses nuk është paraqitur asnjëherë ndonjë dokument që të vërtetonte këtë fakt. Në kompani nuk ka asnjë dokument të administruar lidhur me këtë pretendim, si në dosjen personale ashtu edhe në arkivin e kompanisë. Edhe pretendimi i ankueses se ka qenë anëtare e Këshillit Bashkiak asnjëherë nuk është bërë i ditur prej saj, pasi asnjëherë nga ana e saj në orarin e punës nuk është larguar për ndonjë pretendim të tillë.* Ndërsa, me shkresën nr.591/1 prot., datë 21.04.2020, drejtuar ankueses, UKBK sh.a, shprehet se: *“Ju jeni në dijeni se në Administratë ka punonjës të cilët kanë qenë në Këshillin Bashkiak me ju dhe më parë se ju, si dhe janë aktualisht në Këshillin Bashkiak të Beratit, të cilët përfaqësojnë parti të ndryshme si : Lëvizja Socialiste për Integrim, Partia Socialiste, Partia Bindja Demokratike si dhe Partia PDIU”.*

Në kuadër të ristrukturimit, punëdhënësi fillimisht vlerëson mundësitë që të sistemojë punonjës it ekzistues që preken nga ndryshimet strukturore, në përputhje me arsimimin dhe kualifikimin e kërkuar nga vendi i punës. Bazuar në aktet e administruara, UKBK sh.a, nuk ka bërë asnjë vlerësim të tillë në lidhje me ankuesen. Nga informacioni dhe aktet e administruara, rezulton se UKBK sh.a, ka patur mundësi për të sistemuar ankuesen në një nga pozicionet e lira si më lart, 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. UKBK sh.a nuk arriti të japë një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm se përse zgjidhja e kontratës së punës me ankuesen ka qenë e vetjma mënyrë veprimi, në kushtet kur ka patur mundësi reale për të vazhduar marrëdhënien e punës me ankuesen. Në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm lidhur me veprimet e UKBK sh.a, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës së punës mbetet shkaku i diskriminimit i pretenduar nga ankuesja, 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, UKBK sh.a, ka dështuar të japë shpjegime alternative e të besueshme se largimi nga puna i ankueses 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, Ujësjiellës-Kanalizime Berat-Kuçovë sh.a, ka diskriminuar ankuesen N.S(A) në të drejtën për punësim. Për rrjedhojë Ujësjiellës-Kanalizime Berat-Kuçovë sh.a, ka shkelur ndalimin e diskriminimit, sipas parashikimeve në nenin 3, pikat 1 dhe 2, nenin 5, pika 1, nenin 12, pika 1, gërma “c”, si dhe nenin 13, pika 1, germa “a”, 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 viktima 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.

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 gjykimit 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 dëmtuar 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 marrëdhënies së 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 diskriminuuese, që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

Komisioneri ka konstatuar se sjellja diskriminuuese ndaj ankuses konsiston pikërisht në përfundimin e marrëdhënies së punës dhe largimin e saj 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 diskriminuuese, të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankuses, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e sistemuar ankuesen në një pozicion pune të barazvlefshëm me pozicionin e mbajtur më parë prej saj si “specialiste prokurimesh”. Komisioneri çmon se sistemimi i ankuses në punë, është një masë rregulluese, e cila është në përpjestim me gjendjen që ka shkaktuar vendosjen e kësaj mase. 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 legjislati.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 33 pikat 10, 11, 12 e 13, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të ankuses N.S (A), në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike, nga ana e Ujësjiellës-Kanalizime Berat-Kuçovë sh.a.
2. Në referim të pikës 1, Ujësjiellës-Kanalizime Berat-Kuçovë sh.a, të marrë masa, për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke e sistemuar ankuesen N.S (A) në një pozicion pune të barazvlefshëm me pozicionin e mbajtur më parë prej saj, si “specialiste prokurimesh”.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Ujësjiellës-Kanalizime Berat-Kuçovë sh.a, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA

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