



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 759/1 Prot.

Tiranë, më 05 /08 / 2021

V E N D I M

Nr.143 , Datë 05/08/ 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.30 regj, datë 26.02.2021, paraqitur nga ankuesja L.Gj, kundër Bashkisë Kukës, me pretendimin për diskriminim për shkak të “*gjinisë*”, “*bindjeve politike*” dhe “*çdo shkak tjetër*”. 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 depozituar pranë Komisionerit, ankuesja parashtron se, është diplomuar në bachelor dhe master shkencor, në degën psikologji e specializuar-sociale. Në vitin 2007 ankuesja ka filluar punë pranë Bashkisë Kukës, si menaxhere për projektin e Bankës Botërore, lidhur me shërbimet e kujdesit social dhe ndihmës ekonomike dhe më pas ka punuar si drejtuese e shërbimeve sociale dhe ndihmës ekonomike në këtë bashki deri në vitin 2015. Në vitet 2016-2018, ankuesja shpjegon se ka punuar e komanduar në pozicionin e përgjegjëses së sektorit të shërbimeve sociale dhe më pas, po në këtë shërbim, si koordinatorë vendore për dhunën dhe barazinë gjinore.

Në vitin 2017, ankuesja shpjegon se, ka përfutuar rritje page në bazë të VKM nr.177, datë 08.03.2017, pagë me të cilën është trajtuar deri në janar 2020, kur pa asnjë njoftim paraprak paga e

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

saj ishte cënuar. Në muajin mars 2020 ka bërë kërkesë pranë Bashkisë Kukës, për të ditur se cilat ishin arsyet e cënimit të pagës. Me shkresën nr. 364/1 prot., datë 08.06.2020, Bashkia Kukës, ka informuar ankuesen se, ajo më parë ishte trajtuar në mënyrë të diferencuar nga pjesa tjetër e punonjësve dhe se paga e saj kishte ndryshuar për mungesë fondesh.

Në lidhje me trajtimin ndryshe nga pjesa tjetër e punonjësve, ankuesja shprehet se, nuk është ajo që ka vendosur rritjen e saj të pagës, por paga është vendosur në bazë të VKM nr. 177, datë 08.03.2017 (Lidhja 4, për nivelin e pagave në bashkitë me numër popullsie 50.000 deri në 100.000 banorë) dhe se trajtimi me pagë të diferencuar duhet kërkuar tek dokumentacioni që dispozojnë burimet njerëzore për çdo punonjës që është përfshirë ose jo në rritje page sipas ligjit.

Sipas ankueses, arsyetimi i bashkisë është i pabazuar, pasi niveli i pagave vendoset në bazë të kategorisë (në rastin konkret specialist, kategoria IV-a, e cila nuk ka ndryshuar) dhe pagës për grup që përcakton nivelin e specializimit në pozicionin e punës (diplomë bachelor, master profesional apo master shkencor, duke u bazuar në certifikimet, rezultatet dhe performancën në punë). Rritja në pagë, ka ardhur si rezultat i shqyrtimit të eksperiencës time profesionale dhe nuk ka të bëjë me trajtim preferencial, pasi me këtë shtesë page janë trajtuar edhe pjesa tjetër e punonjësve në këtë drejtori.

Që nga muaji shkurt 2020, ankuesja shprehet se, është diskriminuar në pagë, duke u paguar më pak se punonjësit e tjerë që janë në pozicion pune të njëjtë (punonjës social), ku ankuesja përfiton shtesë page 32.000 lekë në muaj nga 35.500 lekë që marrin pjesa tjetër, me arsyetimin se nuk ka fonde.

Ankuesja shprehet se, sipas përgjigjes së bashkisë, ajo së bashku me 4 punonjës të tjerë paguhet nga një fond i cili i delegohet bashkisë për zërin e mbrojtjes sociale, fond i cili i alokohet bashkisë që nga viti 2013 për mbulimin e shpenzimeve për paga, sigurimeve shoqërore dhe shpenzime operative për qendrën ditore që ofron shërbime për personat me aftësi të kufizuara në Kukës. Në kundërshtim, bashkia e përdor këtë fond për pagesën e 5 punonjësve (punonjësi për mbrojtjen e fëmijëve, 2 punonjëse në Njësinë e Vlerësimit të nevojave për punë dhe vetë ankuesja), ndërkohë që vetëm njëra prej tyre punon në qendrën ditore të personave me aftësi të kufizuara, qendër e cila ka dhe 5 punonjës të tjerë me specializime në fushën e aftësisë së kufizuar.

Sa më sipër ankuesja pretendon se është diskriminuar nga Bashkia Kukës, diskriminim, i cili lidhet me trajtimin jo të barabartë në pagë në të njëjtin nivel dhe kategori punëmarrësish, dhe trajtim diskriminues ndryshe nga pjesa tjetër e punonjësve që punojnë në sektorin e shërbimeve sociale, me pretendime absurde si e papreferuar dhe aludimeve që bëhen në lidhje me bindjet politike, ku secili kryetar bashkie i çdo force politike e trajton me bindje të kundërta nga ajo që ata përfaqësojnë.

Sa më sipër, ankuesja kërkon nga Komisioneri, të konstatojë sjelljen diskriminuese nga ana e Bashkisë Kukës dhe detyrimin e këtij institucioni që të rishikojë veprimet e kundraligjshme në

lidhje me pagën, duke e rikthyer ankuesen në nivelin e pagës që ajo ka patur para muajit shkurt 2020, si dhe kthimin e gjithë shumës të mbajtur padrejtësisht që nga muaji shkurt 2020.

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.

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.

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.385/1 prot., datë 08.03.2021, Komisioneri ka njoftuar dhe ka kërkuar informacion nga Bashkia Kukës, në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa. Me shkresën nr.1035/1 prot., datë 18.03.2021², Bashkia Kukës, ka kthyer përgjigje, duke parashtruar si më poshtë:

Në zbatim të nenit 21, të ligjit nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, i ndryshuar, njësitë e vetëqeverisjes vendore ushtrojnë funksione, kompetenca dhe funksione të deleguara në bazë të legjislacionit në fuqi. Në vitin 2016, në Bashkinë Kukës janë transferuar funksione të tilla si kujdesi social, arsimi parashkollor apo shërbimi zjarrfikës. Në vijim të këtij transferimi në Bashkinë Kukës janë transferuar fonde për paga dhe sigurime shoqërore për 5 punonjës të këtij shërbimi. Niveli i pagave përcaktohet nga Këshilli Bashkiak, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Në bazë të vendimit nr. 177, datë 08.03.2017 “Për disa shtesa dhe ndryshime në vendimin nr. 165, datë 02.03.2016 “Për grupimin e n jësive të vetëqeverisjes vendore për efekt page dhe përcaktimin

² Protokolluar pranë Komisionerit me nr.385/2 prot., datë 23.03.2021.

e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civilë e të punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore”, është bërë rritja e pagave për funksionet e deleguara, pjesë e të cilës ka qenë edhe ankuesja, së bashku me 4 kolegët e tjerë të këtij funksioni.

Sipas vendimeve të Këshillit Bashkiak, nga muaji mars 2017 deri në muajin janar 2020, ankuesja ka përfituar shtesë page pozicioni në vlerën 38.000 lekë të diferencuar nga pjesa tjetër e Drejtorisë së Ndihmës Ekonomike dhe Shërbimeve Sociale, të cilët janë trajtuar me shtesë page pozicioni në vlerën 35.500 lekë. Me vendimin nr.47, datë 24.12.2019, të Këshillit Bashkiak, ankuesja ka përfituar pagë pozicioni në vlerën 32.000 lekë. Arsyeja e ndryshimit të pagës është mungesa e fondeve nga transferata e pakushtëzuar për të përballuar pagesën për pozicion, prej 38.000 lekë. Me rishikimin e buxhetit do të rishikohet edhe paga e ankueses.

Në përgjegjen e dërguar, Bashkia Kukës, nuk vendosi në dispozicion dokumentacionin e kërkuar nga Komisioneri dhe kopje të akteve provuese, lidhur me pretendimet e parashtruara.

2. Me shkresën nr. 385/3 prot., datë 24.03.2021, Komisioneri, kërkoi nga Bashkia Kukës depozitim të dokumentacionit të kërkuar. Në përgjigje të kërkesës për informacion, me shkresën nr.1180/1 prot., datë 29.04.2021³, Bashkia Kukës, ritheksoi edhe një herë se, ankuesja nuk ishte paragjykuar asnjëherë për shkak të gjinisë, bindjeve politike për shkak të mbiemrit apo për shkaqe të tjera. Sipas bashkisë, këtë e tregon edhe fakti që ankuesja ka që nga viti 2007 që punon pranë Bashkisë Kukës në pozicione të ndryshme deri në pozicionin “drejtor i përgjithshëm”. Nga viti 2019 e në vazhdim, ankuesja mban të njëjtin pozicion. Bashkëlidhur kësaj shkrese Bashkia Kukës vendosi në dispozicion vetëm një kopje të pjesshme të vendimit nr.169, datë 23.12.2020 “Për miratimin e buxhetit të vitit 2021” si dhe tabelën, pjesë përbërëse të këtij vendimi ku pasqyrohet struktura dhe niveli i pagave për Drejtorinë e Shërbimeve Sociale dhe Kujdesit Shoqëror.

3. Në datë 24.03.2021, ankuesja ka informuar Komisionerin se, në këtë ditë, është thirrur nga Drejtori i Shërbimeve Sociale dhe Kujdesit Shoqëror në Bashkinë Kukës, i cili sipas ankueses, i autorizuar nga drejtuesit e bashkisë, i ka kërkuar gojarisht të hiqte dorë nga ankesa lidhur me diskriminimin në page. Ankuesja deklaroi gjithashtu se, është kërcënuar se do të largohet nga puna nëse nuk hiqte dorë nga ankesa. Bazuar në dokumentacionin e vendosur në dispozicion nga ana e ankueses, rezultoi se, me vendimin e Kryetarit të Bashkisë nr. 37, datë 29.03.2021 “Për dhënie mase disiplinore”, ndaj ankueses L.Gj është dhënë masa disiplinore “paralajmërim për largim nga puna”.

Pas paraqitjes së këtyre pretendimeve nga ana e ankueses, Komisioneri me shkresën nr. 385/4 Prot., datë 30.03.2021 ka kërkuar nga Bashkia Kukës informacion në lidhje me këto pretendime të reja të ankueses, si dhe kopje të procedurës së ndjekur për dhënie e masës disiplinore. Në përgjigje të kërkesës së mësipërme për informacion, Bashkia Kukës dërgoi

³ Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 385/5 prot datë 14.04.2021.

shkresën nr. 1255/1 prot., datë 13.04.2021, me anë të cilës sqaron se: “ankuesja në fjalë ka përdorur fjalë fyese, ofenduese dhe ironizuese me kolegët dhe eprorët”. Bashkia Kukës nuk vendosi në dispozicion kopje të vendimit për dhënien e masës disiplinore dhe procedurën e ndjekur në lidhje me dhënien e masës. Bashkëlidhur kësaj shkrese, bashkia, vuri në dispozicion vetëm kopje të shkresës “kthim përgjigje”, me nr.204 prot., datë 12.04.2021, me të cilën i kishte kthyer përgjigje ankueses, lidhur me ankimin që kjo e fundit kishte paraqitur kundër vendimit për dhënien e masës disiplinore.

4. Bazuar në nenin 33/8, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar⁴ dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, në datën 28.04.2021, Komisioneri zhvilloi një seancë dëgjimore publike. Seanca dëgjimore u zhvillua me pjesmarrjen e të dy palëve të përfshira në procedurën administrative, të ankueses, e cila mori pjesë presonalisht dhe Bashkisë Kukës, që kishte dërguar si përfqësues të saj, punonjësin B.T. Gjatë seancës dëgjimore, palët i’u qëndruan të njëjtave parashtrime.
5. Me shkresën nr.637/2 prot., datë 28.04.2021, ankuesja depozitoi dokumentacion shtesë në mbështetje të pretendimeve të saj.
6. Me shkresën nr.637/3 prot., datë 04.05.2021, Komisioneri kërkoi në mënyrë të përsëritur nga Bashkia Kukës që të vendoste në dispozicion dokumentacionin e kërkuar. Në përgjigje të kësaj kërkesë, me shkresat nr. 1688 prot., datë 30.04.2020⁵ dhe nr.759 prot., datë 17.05.2021, Bashkia Kukës dërgoi dokumentacion plotësues në lidhje me ankesën.

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

Gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se, ankuesja është në marrëdhënie pune pranë Bashkisë Kukës, në pozicionin Punonjës Social (Dhuna në familje dhe Barazia Gjinore), në Drejtorinë e Ndhmës Ekonomike dhe Shërbimeve Sociale të Bashkisë Kukës. Midis palëve nuk rezulton që të jenë nënshkruar kontrata individuale e punës për këtë pozicion pune. Ankuesja është emëruar në këtë pozicion pune, bazuar në urdhrin nr.25/3, datë 01.02.2019, të Kryetarit të Bashkisë Kukës. Ankuesja punon në Bashkinë Kukës që prej vitit 2007, në pozicione të ndryshme pune, përfshirë edhe pozicione drejtuese, në fushën e shërbimeve shoqërore.

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.”

⁵ Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 723 prot datë 06.05.2021.

Në vitin 2017, ankuesja ka përfituar rritje në pagë në bazë të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr.177, datë 08.03.2017 “Për disa ndryshime dhe shtesa në vendimin nr.165, datë 2.3.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për grupimin e njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page, dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civilë e punonjësve të administratës të njësive të vetëqeverisjes vendore”⁶, duke u paguar me shtesë për pozicionin në masën 38.000 lekë. Me këtë masë të shtesës për pozicion, ankuesja është paguar deri në muajin janar, të vitit 2020, kur ka konstatuar, se pa asnjë njoftim paraprak, paga e saj kishte pësuar ulje. Që prej muajit shkurt 2020 e në vazhdim, ankuesja është paguar me shtesë për pozicion, në vlerën 32.000 lekë.

Me shkresën nr. 364 prot., datë 10.03.2020, ankuesja ka kërkuar nga Bashkia Kukës, informacion në lidhje me arsyet e cënimit që i ishte bërë pagës së saj. Bashkia Kukës, me shkresën 364/1 prot., datë 08.06.2020, i ka kthyer përgjigje ankueses, ku ndër të tjera informon se : “.....Arsyeja e ndryshimit të pagës është mungesa e fondeve në dispozicion, problem i mbartur ndër vite, por që tani nuk do mbulohen më nga të ardhurat e bashkisë, siç është proceduar vitet e kaluara”.

Ankuesja pretendon se arsyetimi i Bashkisë Kukës është i pabazuar dhe duke pretenduar se është viktimë e sjelljeve diskriminuese nga ana e Bashkisë Kukës, ankuesja ka paraqitur ankesën nr.30, datë 26.02.2021, duke pretenduar se është cënuar parimi i trajtimit të barabartë në lidhje me pagën, për shkak të gjinisë, bindjeve politike dhe “ çdo shkak tjetër”.

Gjatë kohës që ankesa ka qenë në shqyrtim pranë Komisionerit, me vendimin nr.37, datë 29.03.2021, të Kryetarit të Bashkisë Kukës, ndaj ankueses është dhënë masa disiplinore “*paralajmërim për largim nga puna*”, për thyerje të Kodit të Etikës në komunikim me kolegët dhe eprorët, duke e konsideruar këtë një shkelje të rëndë.

Ankuesja pretendoi se, masa disiplinore “*paralajmërim për largim nga puna*”, i është dhënë pa asnjë bazë dhe arsye ligjore duke pretenduar se kjo masë disiplinore kishte ardhur si pasojë e paraqitjes së ankesës për diskriminim pranë Komisionerit. Ankuesja pretendoi gjithashtu se, asaj i ishte bërë presion për të hequr dorë nga ankesa për diskriminim në pagë që kishte paraqitur pranë Komisionerit.

A.1 Mbi pretendimet e ankueses, për trajtim të padrejtë dhe të pafavorshëm në lidhje me pagën .

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit nr.10221/2010 “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

⁶ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën VKM nr. 177/08.03.2017

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 ky ligj, 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.

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 lidhje me pagën;
- 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 ose disa, 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 lidhje me ndërhyrjen që i është bërë në pagë, nga ana e Bashkisë Kukës.

Bazuar në parashikimet e Kodit të Punës, kontrata e punës, ka disa elementë thelbësore të saj. Kështu, pika 3, e nenit 21, të Kodit të Punës, ku renditen elementët që përbëjnë thelbin e kontratës së punës, parashikon edhe pagën e punëmarrësit. Bazuar në pikën 1, të nenit 21 të Kodit të Punës, kontrata e punës bëhet në formë të shkruar dhe mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë. Kontrata e punës dhe elementët e saj, nuk mund të ndryshohen apo shfuqizohen në mënyrë të njëanshme, por vetëm me vullnetin dhe miratimin e përbashkët të dy palëve kontraktore, në rastin konkret punëdhënësit dhe punëmarrësit. Fakti që midis palëve nuk është nënshkruar një kontratë individuale me shkrim, për pozicionin e punës “*Punonjës Social (Dhuna në familje dhe Barazia Gjinore), në Drejtorinë e Ndihmës Ekonomike dhe Shërbimeve Sociale të Bashkisë Kukës*”, nuk e çënon ekzistencën e marrëdhënies së punës midis palëve për pozicionin në fjalë, pasi ankuesja ka kryer këtë detyrë që prej emërimit të saj në datë 01.02.2019 dhe ka vazhduar të paguhet me shtesë për pozicion në vlerën 38.000 lekë, deri në janar 2020.

Shtesa për pozicion, e cila ka ndryshuar nga 38.000 lekë në 32.000 lekë, duke sjellë ulje në pagën e ankueses, është një nga elementët, mbi bazën e të cilëve përllogaritet paga përfundimtare. Referuar VKM nr. 177/08.03.2017, përcaktohet se, shtesa për pozicion, për pozicionin e punës “specialist”, i kategorisë IV-a, në bashkitë me 50.001-100.000 banorë, varion nga 32.000 deri në 38.000 lekë. Deri në janar 2020, ankuesja ka përfutuar shtesë për pozicion në vlerën maksimale të

parashikuar nga kjo VKM, pra 38.000 lekë, ndërsa nga muaji shkurt 2020 e në vijim, ankuesja është paguar me shtesë për pozicion në vlerën minimale, pra 32.000 lekë.

Zbatimi i parashikimeve që bëhen në VKM nr.177/08.03.2017, bëhet nga ana e njësive të vetëqeverisjes vendore nëpërmjet organeve të saj vendimarrëse. Në këtë kontekst, rezulton se me vendimin nr. 47, datë 24.12.2019, Këshilli Bashkiak Kukës, ka miratuar buxhetin e vitit 2020, për Bashkinë Kukës. Me anë të këtij vendimi, në pikën 1, gërma “e”, Këshilli Bashkiak ka miratuar strukturën dhe nivelin e pagave për vitin 2020. Sipas përcaktimeve të bëra në VKB nr.47, datë 24.12.2019, në Drejtorinë e Shërbimeve Sociale dhe Kujdesit Shoqëror parashikohen disa pozicione pune në profilin e punonjësit social dhe konkretisht:

- 4 pozicione pune me emërtesën “*punonjës social*”, me shtesë për pozicion 32.000 lekë;
- 1 pozicion pune me emërtesën “*punonjës social/psikolog*”, me shtesë për pozicion 32.000 lekë;
- 1 pozicion pune me emërtesën “*punonjës social për çështjet e strehimit*”, me shtesë për pozicion 35.500 lekë;
- 1 pozicion pune me emërtesën “*specialist për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve*” (arsimi i lartë i kërkuar punë sociale/psikologji), me shtesë për pozoicion 35.500 lekë;
- 1 pozicion pune me emërtesën “*punonjës social (dhuna në familje, PAK, të moshuar dhe barazia gjinore)*”, me shtesë për pozoicion 35.500 lekë.

Sa më sipër, rezulton se, struktura e miratuar me VKB e mësipërme, nuk ka pozicion pune me emërtimin “*punonjës social (dhuna në familje dhe barazia gjinore)*”, të mbajtur nga ankuesja që prej emërimit të saj me urdhrin e Kryetarit të Bashkisë nr. 25/3, datë 01.02.2019. Sikurse pranon edhe Bashkia Kukës, ankuesja mban të njëjtin pozicion pune që prej vitit 2019, pra nuk ka ndryshime në pozicionin e punës për ankuesen me strukturën e re, të miratuar me VKB nr.47, datë 24.12.2019.

Me VKB nr. 169, datë 23.12.2020 “*Për miratimin e buxhetit të vitit 2021*”, Këshilli Bashkiak Kukës, ka miratuar në pikën 1, gërma “e”, strukturën dhe nivelin e pagave të punonjësve të kësaj bashkie për vitin 2021. Referuar strukturës dhe nivelit të pagave të miratuara për vitin 2021, rezulton se, në Drejtorinë e Shërbimeve Sociale dhe Kujdesit Shoqëror, parashikohen këto pozicione pune në profilin e punonjësit social:

- 1 pozicion pune me emërtesën “*punonjës social (dhuna në familje, PAK të moshuar dhe barazia gjinore)*”, me shtesë për pozicion 35.500 lekë;
- 1 pozicion pune me emërtesën “*punonjës social për çështjet e strehimit*”, me shtesë për pozicion 35.500 lekë;
- 1 pozicion pune me emërtesën “*specialist për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve*” (arsimi i lartë i kërkuar punë sociale/psikologji), me shtesë për pozoicion 35.500 lekë.
- 3 pozicione pune me emërtesën “*punonjës social*” me shtesë për pozicion 32.000 lekë;

- 1 pozicion pune me emërtesën “*punonjës social (dhuna në familje dhe barazia gjinore)*”, me shtesë për pozicion 32.000 lekë ;
- 1 pozicion pune me emërtesën “*punonjës social/psikolog*”, me shtesë për pozicion 32.000 lekë.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesi i Bashkisë Kukës, u shpreh se, sipas strukturës së vitit 2021, pozicioni që i përket ankueses, është pozicioni me emërtimin “*punonjës social (dhuna në familje dhe barazia gjinore)*”, me shtesë për pozicion 32.000 lekë, renditur i 14, në listën e pozicioneve të punës të Drejtorisë së Shërbimeve Sociale dhe Kujdesit Shoqëror, të miratuar me VKB nr.169, datë 23.12.2020.

Rezultoi e provuar se, ulja e pagës së ankueses ka ndodhur, në mënyrë të njëanshme nga ana e Bashkisë Kukës dhe pa asnjë njoftim paraprak për ankuesen, interesat e të cilës çënoheshin si pasojë e ndryshimit të miratuar me VKB nr. 47, datë 24.12.2019.

Bashkia Kukës shpjegoi se, arsyeja e ndryshimit të pagës së ankueses, ishte mungesa e fondeve nga transferta e pakushtëzuar për të përballuar pagën në pozicionin 38.000 lekë. Sipas bashkisë, ankuesja, nga marsi i vitit 2017 deri në janar 2020, kishte përfituar shtesë page për pozicion në vlerën 38.00 lekë, të diferencuar nga pjesa tjetër e Drejtorisë së Ndhmës Ekonomike dhe Shërbimeve Sociale, të cilët, sipas bashkisë, ishin trajtuar me shtesë page për pozicion në vlerën 35.500 lekë.

Bazuar në VKB nr.82, datë 04.01.2019 “*Për miratimin e buxhetit të vitit 2019*”, miratuar nga Këshilli Bashkiak Kukës, sipas strukturës së miratuar për vitin 2019, për Bashkinë Kukës, në Drejtorinë e Ndhmës Ekonomike dhe Shërbimeve Sociale, parashikohen këto pozicione pune të profilit punonjës social:

- 1 pozicion pune me emërtesën “*punonjës social (dhuna në familje, PAK të moshuar dhe barazia gjinore)*”, me shtesë për pozicion 35.500 lekë;
- 1 pozicion pune me emërtesën “*specialist për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve*” (arsimi i lartë i kërkuar punë sociale/psikologji), me shtesë për pozoicion 35.500 lekë.
- 1 pozicion pune me emërtesën “*punonjës social për çështjet e strehimit*”, me shtesë për pozicion 35.500 lekë

Sipas strukturës për vitin 2019, të miratuar me VKB e mësipërme, rezulton një drejtori tjetër me emërtimin “*Drejtoria e Kujdesit Social*”, me gjithsej 5 punonjës, me emërtimin “*Punonjës social*”, për të cilët parashikohet shtesë për pozicion 38.000 lekë.

Bazuar në VKB nr. 8, datë 05.01.2018, “*Për miratimin e buxhetit të vitit 2018*”, miratuar nga Këshilli Bashkiak Kukës, është parashikuar e njëjta strukturë dhe nivel pagash për punonjësit e profilit punonjës social, sipas parashikimeve për vitin 2019.

Referuar urdhrorit të emërimit të ankueses me nr.25/3, datë 01.02.2019 (pas miratimit të VKB nr.82, datë 04.01.2019) në pozicionin e punës “punonjës e sociale (dhuna në familje dhe barazia gjinore”, ankuesja, përpara miratimit të këtij urdhri, ka mbajtur pozicionin e punës me emërtesën “punonjës social”. Referuar strukturës dhe nivelit të pagave të Bashkisë Kukës për vitin 2018 dhe 2019, të miratuara me VKB nr. 8, datë 05.01.2018 dhe VKB nr. 82, datë 04.01.2019, 5 pozicionet e punës me emërtimin “punonjës social” kanë patur shtesë të njëjtë për pozicion, prej 38.000 lekësh, pa diferencime midis tyre. Sa më sipër, rezultoi se, pretendimi i Bashkisë Kukës, se ankuesja ishte pagur me shtesë page për pozicion në vlerën 38.000 lekë, ndryshe nga 4 kolegët e tjerë të saj, të cilët ishin paguar me shtesë për pozicion në vlerën 35.500 lekë, ishte i pabazuar, pasi ata janë paguar me të njëjtën shtesë për pozicion si ankuesja.

Bazuar në aktet e administruara, rezultoi se, diferenca në shtesën për pozicion, për vitet 2018 dhe 2019, ka qenë midis pozicionit të punës “punonjës social” (5 punonjës gjithsej) të cilët kanë përfituar shtesë për pozicion në vlerën 38.000 leke dhe pozicioneve të punës “punonjës social (dhuna në familje, PAK të moshuar dhe barazia gjinore)” (1 punonjës), “specialist për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve” (1 punonjës) dhe “punonjës social për çështjet e strehimit” (1 punonjës), të cilët kanë përfituar shtesë për pozicion në vlerën 35.500 lekë.

Referuar listëpagesës për muajin janar 2020, rezulton se, ankuesja së bashku me 4 punonjësit e tjerë në pozicionin “punonjës social”, janë paguar me shtesë për pozicion 38.000 lekë, ndërsa nga muaji shkurt 2020 e në vazhdim, referuar listëpagesave të punonjësve të vendosura në dispozicion nga Bashkia Kukës gjatë seancës dëgjimore, rezulton se, ankuesja së bashku me 4 punonjësit e tjerë social, kanë përfituar 32.000 lekë shtesë për pozicion.

Sa më sipër, rezultoi se, ankuesja nuk është paguar në mënyrë të diferencuar dhe ulja e shtesës për pozicion nuk është bërë vetëm për ankuesen, por edhe për 4 punonjës të tjerë social. Ndërsa për pozicionet e tjera si : “punonjës social (dhuna në familje, PAK të moshuar dhe barazia gjinore), “specialist për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve” dhe “punonjës social për çështjet e strehimit” nuk ka patur ndryshime. Referuar VKB për vitet 2018, 2019, 2020 dhe 2021, këta punonjës janë paguar me shtesë për pozicion në vlerën 35.500 lekë.

Ankuesja dhe 4 punonjësit e tjerë, të cilët më parë përfitonin shtesë për pozicion 38.000 lekë, me ndryshimet e VKB nr. nr.47, datë 24.12.2019 dhe VKB nr. 169, datë 23.12.2020, paguhen me 32.000 lekë shtesë për pozicion, ndryshe nga punonjësit e tjerë social, të cilët kanë vazhduar të paguhen me 35.500 lekë shtesë për pozicion.

Në lidhje me mungesën e fondeve për të mbuluar funksionet e deleguara nga pushtetit qendror, që është edhe arsyeja që sipas bashkisë e ka detyruar atë që të bëjë uljen e pagës së ankueses, në përgjigjen që bashkia i ka kthyer ankueses me shkresën nr.364/1 prot, datë 08.06.2020, shprehet se, kjo mungesë është një problem i mbartur ndër vite dhe se bashkia nuk mund të përballonte më dhe të mbulonte fondet nga të ardhurat e veta, siç ka procedura vitet e kaluara. Në këtë shkresë,

por edhe në përgjigjen që i ka kthyer Komisionerit me shkresën nr. 1035/1 prot, datë 18.03.2021, Bashkia Kukës shprehet se, në kuadër të transferimit të disa funksioneve si kujdesi social, arsimit parashkollor apo shërbimi zjarrfikës, nga pushtetit qendror tek njësitë e vetëqeverisjes vendore, që nga viti 2016, bashkisë i transferohen fonde për paga dhe sigurime shoqërore për 5 punonjës të këtij institucioni. Bashkia pretendon se, pozicioni i ankueses, por edhe 4 punonjësve të tjerë të cilëve i'u është ulur paga, janë paguar me fonde që qeverisja qendrore ka transferuar pranë kësaj bashkie, në kuadër të funksioneve të deleguara. Sipas bashkisë ka patur mungesë të këtyre fondeve që transferohen nga pushteti qendror.

Për të vlerësuar në lidhje me bazueshmërinë e këtij pretendimi të bashkisë, Komisioneri kërkoi depozitim të korrespondencës që bashkia ka mbajtur për këtë çështje, me ministritë përkatëse. Nga ana e bashkisë nuk u vendos në dispozicion asnjë dokumentacion.

Referuar ligjit nr.88/2019 “Për buxhetin e vitit 2020”, aneksi 4, pjesa që i takon “mbrojtjes sociale”⁷ si dhe ligjit nr. 137/2020 “Për buxhetin e vitit 2021”, aneksi 4, pjesa që i takon “mbrojtjes sociale”⁸, rezulton se, për funksionet e transferuara në njësitë e vetëqeverisjes vendore, në transfertat e vitit 2020 dhe 2021, Bashkisë Kukës i janë akorduar fondet për paga dhe sigurime shoqërore për personelin shërbyes dhe shpenzime operative për qendren ditore të fëmijëve me aftësi të kufizuara. Gjithashtu, në këto anekse, përcaktohet se, njësitë e vetëqeverisjes vendore mund të shtojnë fonde nga të ardhurat e tyre për të rritur cilësinë e shërbimit në këto qendra.

Nga shqyrtimi i vendimeve të Këshillit Bashkiak Kukës, për miratimin e buxhetit për vitet 2018, 2019 dhe 2020, nuk evidentohet ndonjë mungesë e tillë fondesh nga ana e bashkisë

Sipas shkresës nr. 4644/1 prot., datë 23.03.2021, të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë të paraqitur nga ankuesja, kjo ministri shprehet se: *“sipas tabelës 3, të ligjit vjetor të buxhetit nr.137/2020 ‘Për buxhetin e vitit 2021’, Bashkisë Kukës i janë akorduar fonde për mbrojtjen sociale në formën e transfertës së pakushtëzuar sektoriale. Në zbatim të aneksit 4, të ligjit të lartpërmendur, këto fonde janë akorduar për paga dhe sigurime shoqërore për personelin shërbyes dhe shpenzime operative në qendrën ditore të fëmijëve me aftësi të kufizuara.....fondi i transferuar për këtë funksion nuk mund të tjetërsohet apo përdoret për një funksion tjetër.”*

Sa më sipër, rezulton se, pretendimi i bashkisë për mungesë fondesh nga transfertat e pakushtëzuar, për të mbuluar funksionet e deleguara në fushën e kujdesit social, është i pabazuar, pasi fondi që kësaj bashkie i është akorduar për vitet 2020 dhe 2021, ka qenë vetëm për qendrën ditore të fëmijëve me aftësi të kufizuara dhe ankuesja nuk është pjesë e kësaj qendre.

⁷ <https://www.financa.gov.al/buxheti-2020/>

⁸ <https://www.financa.gov.al/buxheti-2021/>

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ulja e pagës, e ka ekspozuar ankuesen L.Gj, ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshme, në gëzimin e të drejtës për punë, nga ana e Bashkisë Kukës.

A.2 Mbi pretendimet e ankueses për dhënien e masës disiplinore “*paralajmërim për largim nga puna*”

Rezultoi e provuar se gjatë kohës që Komisioneri ka qenë duke shqyrtuar ankesën, ndaj ankueses është dhënë masa disiplinore “*paralajmërim për largim nga puna*”. Ankuesja ka depozituar ankesën pranë Komisionerit në datën 26.02.2021 dhe njoftimi i Bashkisë Kukës për depozitim të ankesës, është kryer me shkresën nr. 385/1 prot., datë 08.03.2021. Ndërsa masa disiplinore ndaj ankueses është dhënë me vendimin nr.37 datë 29.03.2021.

Referuar vendimit për dhënien e masës disiplinore, rezulton se, motivacioni për dhënien e masës, është thyerja e Kodit të Etikës në komunikim me kolegët dhe eprorët. Bashkia Kukës, nuk vendosi në dispozicion asnjë akt në lidhje me procedurën e ndjekur për dhënien e masës disiplinore, por vetëm kopje të vendimit për dhënien e masës. Në lidhje me shkeljen e pretenduar nga aktet e administruara rezultoi se:

Ankuesja pretendoi se, në datën 24.03.2021, ora 14.50, ishte thirrur në takim nga Drejtori i Shërbimeve Sociale dhe Kujdesit Shoqëror në Bashkinë Kukës, i cili i kishte kërkuar që të tërhiqte ankesën për diskriminim pranë Komisionerit, duke e kërcënuar se, në të kundërt, ajo do të largohej nga puna. Por ankuesja, nuk paraqiti ndonjë akt provues, për të provuar zhvillimin e këtij takimi apo sjelljen e pretenduar se ishte kryer nga përfaqësuesi i bashkisë.

Nga ana tjetër, sipas përgjigjes që Bashkia Kukës i ka kthyer ankueses me shkresën nr. 204 prot, datë 12.04.2021, bashkia shprehet se, midis ankueses dhe përfaqësuesve të bashkisë, konkretisht 3 drejtorë të kësaj bashkie, në datën 25.03.2021, është zhvilluar një takim me qëllim ballafaqimin e palëve. Bashkia në këtë shkresë shprehet se, ankuesja kishte përdorur fjalë fyese, ofenduese dhe ironizuese ndaj kolegëve, eprorëve dhe titullarit të institucionit, në kundërshtim me rregulloren e bashkisë dhe kodin e etikës. Bashkia Kukës, nuk paraqiti asnjë akt provues, për të provuar pretendimin e saj në lidhje me sjelljen e ankueses, në kundërshtim me kodin e etikës.

Nga aktet e depozituara dhe informacioni i vendosur në dispozicion nga Bashkia Kukës, nuk rezulton ndonjë akt ku të jenë parashikuar procedura që ndiqet për vendosjen e masave disiplinore, llojin e masave apo përshkallëzimin e tyre. Ndërkohë, sipas vendimit për dhënien e masës disiplinore, shkelja e pretenduar se është kryer nga ankuesja përcaktohet si “*shkelje e rëndë*”. Nga aktet e vendosura në dispozicion rezultoi se, ankuesja gjatë kohës që ka punuar pranë kësaj bashkie, nuk ka marrë masa disiplinore dhe as nuk ka patur masa disiplinore në fuqi në momentin që i është dhënë masa disiplinore objekt shqyrtimi.

Komisioneri vlerëson se, masa disiplinore, nuk është dhënë në respektim 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.”*

Procedura e shqyrtimit të kësaj mase disiplinore nga punëdhënësi nuk ka garantuar të drejtën e ankueses që të dëgjohej, të mbrohet dhe të parashtronte faktet dhe provat në mbështetje të pretendimeve të saj. Cënimi i këtyre garancive konsiderohen shkelje flagrante të procedurës së parashikuar nga neni 37 i Kodit të Punës. Në kushtet kur masa disiplinore është produkt i një procesi disiplinor që nuk ka respektuar garancitë dhe procedurën e përcaktuar nga ligji, atëherë kjo masë disiplinore nuk mund të shërbejë si një provë e vlefshme për të vërtetuar shkeljen e pretenduar. Edhe gjatë shqyrtimit të ankesës përpara Komisionerit, Bashkia Kukës nuk provoi shkeljet e pretenduara.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesja L.Gj, është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme gjatë procesit disiplinor dhe marrjen e masës disiplinore ndaj saj, nga ana e Bashkisë Kukës.

B. Shkaku i mbrojtur

Ligji Nr. 10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë shkaqet e diskriminimit të pretenduar nga ankuesja, “gjininë” dhe “bindjet politike”, sipas përmbajtjes në vijim: *“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 shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të ligjit nr.10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të 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.

Në rastin në fjalë, ankuesja pretendon se është diskriminuar për më shumë se një shkak dhe konkretisht, ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të “gjinisë”, “bindjeve politike” dhe “çdo shkak tjetër”.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të gjinisë, ankuesja pretendoi se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe i është mohuar barazia në pagë për shkak të gjinisë, pasi ulja e pagës ka prekur atë dhe punonjëse të tjera gra, ndërsa nuk ka prekur punonjësit burra.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të bindjeve politike, ankuesja pretendon se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe i është mohuar barazia për shkak të bindjeve politike. Ankuesja pretendon se titullarët e perceptojnë atë si person me bindje të djathta për shkak të mbimerit të saj “Gjana”, mbiemër i cili mbahet nga ish deputet dhe ish ministër i Partisë Demokratike, që sipas ankueses është e pavërtetë pasi ajo nuk është simpatizante apo anëtare e asnjë partie politike. Në lidhje me pretendimet e ankueses për diskriminim për shkak të bindjeve politike, Komisioneri thekson se mbrojtja nga diskriminimi për këtë shkak përfshin, jo vetëm pasjen por edhe mungesën e bindjeve të caktuara politike.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për “çdo shkak tjetër”, ankuesja e lidh pretendimin e saj me faktin se, sipas saj, drejtuesit aktual pretendojnë se ajo ka qenë e preferuar nga drejtuesit e mëparshëm të institucionit dhe drejtuesit e sotëm kanë të preferuar të tjerë që duan t’i mbështesin. Për të vlerësuar nëse shkak i pretenduar gëzon mbrojtje nga parashikimi “për çdo shkak tjetër”, Komisioneri do të mbajë në konsideratë praktikën e Gjykatës Europiane të Drejtave të Njeriut⁹, në drejtim të interpretimit të shkaqeve/statuseve të tjera sipas nenit 14 të Konventës Europiane të Drejtave të Njeriut¹⁰.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “*statuse të tjera*”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë të identifikueshme, objektive ose personale, ose “*status*”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.¹¹ Gjykata ka arsyetuar se, ndërsa një numër i shembujve konkretë kanë të bëjnë me karakteristikat që mund të thuhet se janë “*personale*” në kuptimin që ato janë karakteristika të lindura ose të lidhura natyrshëm me identitetin ose personalitetin e individit, të tilla si seksi, raca dhe feja, jo të gjitha shkaqet e listuara mund të karakterizohen kështu. Bazuar në këto kritere, Komisioneri vlerëson se ky pretendim i ankueses, nuk përbën shkak të mbrojtur, në kuadër të përcaktimit “*për çdo shkak tjetër*”.

⁹ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën GJEDNJ.

¹⁰ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën KEDNJ.

¹¹ Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70.

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

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*”. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga 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 jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë *gjininë dhe bindjet politike*, si shkaqe të mbrojtura. 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.

Në kuadër të të drejtës për punë, e drejta për pagë të barabartë dhe mbrojtja nga diskriminimi në pagë, parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*¹², në nenin 7, parashikon : “*Shtetet palë të këtij Pakti njohin të drejtën e secilit për të gëzuar kushte pune të drejta e të favorshme të cilat sigurojnë sidomos: (a) Shpërblim të atillë që, si minimum, u siguron të gjithë punonjësve;..... i) Paga të drejta dhe shpërblim të barabartë për punë me vlerë të barabartë, pa kurrfarë dallimi; në veçanti, grave duhet t’u garantohen kushte të punës të cilat nuk janë më të këqija se ato që i gëzojnë burrat dhe të marrin shpërblim të njëjtë si burrat për një punë të njëjtë;*” Sipas nenit 2/2, të Paktit, mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e të drejtave dhe lirive, garantohet pa diskriminim, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë, *gjininë dhe bindjet politike*.

*Konventa Nr.100, e Organizatës Ndërkombëtare të Punës “Mbi Shpërblimin e barabartë”*¹³, e vitit 1951¹⁴, ka vendosur një parim të rëndësishëm, atë të barazisë së shpërblimit të burrit dhe të gruas për punë të barabartë. Sipas këtij parimi, shpërblimi i caktuar nga punëdhënësi për një punë me vlerë të barabartë për punonjësit meshkuj dhe femra do të jetë i barabartë, pa bërë asnjë dallim për shkak të gjinisë.

¹² Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹³ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 9991, datë 18.09.2008.

*Karta Sociale Europiane*¹⁵ në nenin 4, pika 3, parashikon: “ *Me synimin për të siguruar një ushtrim efektiv të së drejtës për një pagë të drejtë, Palët angazhohen:3 të njohin të drejtën e punëtorëve burra e gra për pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë; ...* ” Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe bindjeve politike.

Barazia në shpërblim, midis burrit dhe gruas, parashikohet dhe rregullohet në nenin 115, të Kodit të Punës, ku përcaktohet se: “*1. Punëdhënësi paguan punëmarrësit në mënyrë të barabartë, për punë të njëjtë ose punë me vlerë të barabartë, pa diskriminuar për ndonjë nga shkaqet e përmendura në pikën 2, të nenit 9, të këtij Kodi. 2. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë, sipas nenit 9, të këtij Kodi, në lidhje me të gjitha aspektet dhe kushtet e shpërblimit për punë të njëjtë ose për punë me vlerë të barabartë. Pagë e barabartë, pa diskriminim, është paga, e cila: a) për të njëjtën punë të normuar, llogaritet në bazë të së njëjtës njësi matjeje; b) për punë të matur me kohë, është e njëjtë për të njëjtin pozicion pune. 3. Në zbatim të këtij neni, paga i referohet pagës së zakonshme bazë ose minimale, ose pagës dhe çdo pagesë tjetër, qoftë në para ose në natyrë, që përfiton punëmarrësi, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, nga punëdhënësi, për punën e kryer. 4. Puna e barabartë ose puna me vlerë të barabartë mbështetet në gjithë kriteret përkatëse, veçanërisht në natyrën e punës, cilësinë dhe sasinë e saj, kushtet e punës, formimin profesional dhe vjetërsinë në punë, përpjekjet fizike dhe intelektuale, përvojën dhe përgjegjësitë. Ndryshimet në pagë, të cilat bazohen në kriteret objektive, të përcaktuara në këtë pikë, nuk do të konsiderohen diskriminim në pagë. 5. Diskriminimi në pagë eliminohet kur punëdhënësi i cakton punëmarrësit të diskriminuar një pagë që përfshin të gjitha përparësitë që gëzojnë punëmarrësit e tjerë në një situatë të krahasueshme.*”

Aspekte të barazisë në pagë midis burrit dhe gruas dhe mbrojtja nga veprimet diskriminuese për shkak të gjinisë në fushën e punësimit, sanksionohen edhe në ligjin nr.9970, datë 24.7.2008 “Për Barazinë Gjimore në Shoqëri”, dhe konkretisht, në nenin 16, pika 7, ku parashikohet : “*Punëdhënësi dhe çdo individ, që vepron në emër dhe për llogari të tij, me cilësinë e ndërmjetësit, të agjentit apo të përfaqësuesit, detyrohet që, për promovimin e barazisë gjimore para dhe gjatë marrëdhënieve të punës: 7. Të japë pagesë të barabartë për punë me vlerë të barabartë*”, dhe në nenin 17, pika 1 gërma “a” dhe “c”, ku parashikohet : “*1.Veprimet e punëdhënësit në sektorin publik ose privat janë diskriminuese, nëse, për shkak të gjinisë: a) përdor standarde ose/dhe procedura të diferencuara ndaj punëmarrësve për pagesën për punë me vlerë të barabartë, ç) vendos në pozitë të disfavorshme punëmarrësin, për shkak të një ankese ndaj veprimeve të mësipërme të punëdhënësit...*”

Në Kreun II, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: “*Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim.*

¹⁵ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

*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, që bazohet në gjininë dhe bindjet politike, të punëmarrësit, duke përfshirë këtu *shpërblimin/pagën*.

Bazuar në pikën 5, germa “c”, të nenit 9, të Kodit të Punës, parashikohet se: *“Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:..c) kushtet e punës dhe punësimin, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe **pagën**”*

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. KEDS¹⁶ 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*

¹⁶ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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:

- 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.¹⁷

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.

C.1 Lidhja shkakësore midis trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm dhe shkaqeve të pretenduara të diskriminimit, gjinia dhe bindjet politike.

Ankuesja pretendon se është diskriminuar në pagë, duke u trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme në lidhje me uljen e shtesës për pozicion, një nga elementët përbërës të pagës. Ankuesja pretendon se diskriminimi i saj në pagë ka ardhur si rezultat i më shumë se një shkakun, gjinisë dhe bindjeve politike.

¹⁷ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

Në nenin 3, pika 3, të ligjit nr.10221.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar parashikohet se: “3. “Diskriminim ndërsektorial” është ajo formë diskriminimi në të cilën disa shkaqe veprojnë dhe bashkëveprojnë me njëra-tjetrën në të njëjtën kohë, në mënyre të tillë që ato të jenë të pandashme dhe të prodhojnë forma të veçanta të diskriminimit”.

Referuar pretendimeve të ankueses, Komisioneri vlerëson se, ato duhet të vlerësohen në kuadër të parashikimeve të dispozitës së mësipërme ligjore, pasi ankuesja pretendon se është diskriminuar në pagë, si pasojë e ndërveprimit të gjinisë dhe bindjve politike, shkaqe të cilat kanë bashkëvepruar me njëra tjetrën në të njëjtën kohë për të prodhuar situatën diskriminuese të pretenduar, atë të uljes në pagë, dhe në një mënyrë të pandashme, pasi nuk identifikohen momente të veçanta të veprimit të njërit apo tjetrit shkak mbi situatën.

Bazuar në analizën e mësipërme, rezultoi se, ulja e pagës, e ka ekspozuar ankuesen ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshme në gëzimin e të drejtës për punë, nga ana e Bashkisë Kukës. Rezultoi e provuar se, ankuesja nuk është paguar në mënyrë të diferencuar për periudhën mars 2007 -janar 2020 dhe ulja e shtesës për pozicion, në muajin shkurt 2020, nuk është bërë vetëm për ankuesen, por edhe për 4 punonjës të tjerë social. Ndërsa për pozicionet e tjera si : “punonjës social (dhuna në familje, PAK të moshuar dhe barazia gjinore), “specialist për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve” dhe “punonjës social për çështjet e strehimit” nuk ka patur ndryshime. Referuar VKB për vitet 2018, 2019, 2020 dhe 2021, këta punonjës janë paguar me shtesë për pozicion në vlerën 35.500 lekë.

Ankuesja dhe 4 punonjësit e tjerë, të cilët më parë përfitonin shtesë për pozicion 38.000 lekë, me ndryshimet e VKB nr.47, datë 24.12.2019 dhe VKB nr. 169, datë 23.12.2020, paguhen me 32.000 lekë shtesë për pozicion, ndryshe nga punonjësit e tjerë social, të cilët kanë vazhduar të paguhen me 35.500 lekë shtesë për pozicion. Bazuar në informacionin dhe dokumentacionin e administruar rezultoi se, punonjësit të cilët së bashku me ankuesen janë prekur nga ulja e shtesës për pozicion, janë gra, por, rezultoi se, punonjësit të cilët nuk kanë pësuar ulje, gjithashtu në pjesën më të madhe janë gra.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nuk jemi në kushtet e ekzistencës së lidhjes shkakësore midis shkakut të pretenduar të gjinisë dhe diferencës në trajtim të ankueses, pra të uljes në pagë. Një ankesë për pagë të ulët, nuk përbën një ankesë për diskriminim, nëse nuk provohet se paga është më e ulët në krahasim me punjës të tjerë të cilët kryejnë detyra të njëjta ose të ngjashme dhe ndryshimi i vetëm midis tyre është shkak i mbrojtur. Në rastin objekt shqyrtimi, rezultoi vërtetë që ankuesja ka pësuar ulje në pagë në raport me punonjës të tjerë social të cilët paguhen më shumë se ankuesja, por këta punonjës mbartin të njëjtin shkak si ankuesja, pra janë gra. Konstatimi i trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe ekzistenca e shkakut të pretenduar të diskriminimit, nuk mund të çojnë *a priori* në përfundimin se jemi përpara diskriminimit gjinor, për sa kohë që nuk provohet lidhja shkakësore, pra se arsyeja për këtë trajtim të padrejtë që i është bërë ankueses është pikërisht gjinia dhe fakti se ajo është grua.

Ankuesja pretendon se ulja në pagë, ka si bazë edhe faktin se për shkak të mbimerit “Gjana” një mbiemër që lidhet me një përfaqësues dhe ish deputet e ministër, të Partisë Demokratike dhe jo me fakte konkrete, ankuesja prezumohet nga drejtuesit e bashkisë se ka bindje të dhathta, por sipas saj ajo nuk ka lidhje me asnjë parti politike. Ky pretendim i ankuseses është i pamjaftueshëm për të ngritur një prezumim për diskriminim bazuar në bindjet politike, pasi pretendimin e saj ankuesja nuk e shoqëron më asnjë fakt apo provë lidhur me bazueshmërinë e tyre. Komisioneri në lidhje me këtë moment vlerëson edhe faktin se ulja në pagë nuk është bërë vetëm për ankuesen por edhe për punonjës të tjerë social. Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur, bazuar në faktet dhe provat e administruara nuk mund të prezumohet se diskriminimi politik ka ndodhur, Bashkia Kukës nuk mund të ngarkohet me detyrimin për të provuar se trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja nuk përbën diskriminim për shkak të bindjeve politike.

C.2 Në lidhje me pretendimet për ardhjen e pasojave negative, si pasojë e ankesës për diskriminim të paraqitur pranë Komisionerit.

Në nenin 3, pika 17, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet : *“17. “Viktimizimi” është trajtim i disfavorshëm ose pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimesi a një procedimi, që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 1 të këtij ligji, lidhur me pretendimin për diskriminim të ankuesit.”*

Sa më sipër:

- a) fakti që, ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, gjatë procedurës për dhënien e masës disiplinore “paralajmërim për pushim nga puna” ;
- b) fakti që masa disiplinore e marrë ndaj ankuseses është e pabazuar në fakte dhe prova dhe nuk rezultoi e provuar që ankuesja të ketë konsumuar shkeljet e pretenduara nga bashkia;
- c) fakti që, masa disiplinore është dhënë në kundërshtim flagrant me nenin 37 të Kodit të Punës, duke cënuar të drejtën e ankuseses për t’u dëgjuar dhe për t’u mbrojtur;
- d) fakti që, masa disiplinore ndaj ankuseses është dhënë ndaj ankuseses në datën 29.03.2021, menjëherë pasi ajo ka paraqitur ankesën për diskriminim në pagë për shkak të gjinisë dhe bindjeve politike, në datën 26.02.2021;
- e) fakti që, Bashkia Kukës ka patur dijeni për paraqitjen e ankesës për diskriminim, bazuar në njoftimin e realizuar nga Komisioneri me shkresën nr. nr.385/1 prot., datë 08.03.2021;

krijojnë prezumimin se masa disiplinore “paralajmërim për largim nga puna”, jo vetëm që është e pabazuar, por është pasojë negative që ka ardhur si rezultat i paraqitjes së ankesës për diskriminim kundër Bashkisë Kukës, pranë Komisionerit.

Bazuar në nenin 33, pika 7/1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, dhe nenit 9, pika 10, të Kodit të Punës, i ndryshuar, Bashkia Kukës, kishte barrën e provës që të provonte se masa disiplinore ndaj ankueses nuk është bërë për shkak të ankimit të saj për diskriminim pranë Komisionerit, ose që masa disiplinore është dhënë në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimet e ankueses se masa disiplinore është dhënë për shkak të ankesës për diskriminim para Komisionerit. Në mungesë të një justifikimi të tillë lidhur me veprimet e Bashkisë Kukës, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për dhënien e masës disiplinore ndaj ankueses, “*paralajmërim për largim nga puna*”, mbetet fakti i paraqitjes së ankesës për diskriminim para Komisionerit.

Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesja L.Gj është diskriminuar nga ana e Bashkisë Kukës, duke u viktimizuar, si pasojë e paraqitjes pranë Komisionerit të ankesës për shkeje të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit për shkak të gjinisë dhe bindjeve politike, në fushën e punësimit. Për rrjedhojë Bashkia Kukës, ka shkelur ndalimin e diskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 3, pikat 1 e 17 dhe nenit 5, pika 1, të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “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 në nenin 33, pika 12, 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, 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, nëpërmjet nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e dhënies së masës disiplinore “*paralajmërim për largim nga puna*”, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke shfuqizuar vendimin nr. 37, datë 29.03.2021, të Kryetarit të Bashkisë “*Për dhënie mase disiplinore*”.

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 mosdiskriminimit të ankueses L.Gj, për shkak të *gjinisë dhe bindjeve politike*, nga ana e Bashkisë Kukës, në lidhje me uljen në pagë.
2. Konstatimin e diskriminimit në formën e viktimizimit, të ankueses L.Gj, në të drejtën për punësim, nga ana e Bashkisë Kukës.
3. Në referim të pikës 1, Bashkia Kukës, të marrë masa për shfuqizimin e vendimit nr.37, datë 29.03.2021, të Kryetarit të Bashkisë “*Për dhënien e masës disiplinore*” ndaj ankueses.
4. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Bashkia Kukës, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
5. Moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë.
6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Shkaku: Gjinia, bindjet politike
Fusha: Punësim
Lloji i vendimit: Mosdiskriminim në lidhje me pagën
Diskriminim në formën e viktimizimit