



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 1210/1 Prot.

Tiranë, më 20.08.2021

**V E N D I M**

**Nr. 155, Datë 20.08.2021**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 21, datë 22.02.2021, të paraqitur nga E.Rr kundër Bashkisë Lezhë, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “bindjes politike<sup>1</sup>” dhe “përkatësisë në një grup të veçantë<sup>2</sup>”.

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.**

Sipas shpjegimeve të dhëna, ankuesi në mes të tjerash informon se: “Nga data 25.01.2014 ka qenë i punësuar pranë Komunës Dajç dhe më vonë në Bashkinë Lezhë në detyra të ndryshme. Në datë 31.10.2019 është njoftuar nga Bashkia Lezhë që në datë 05.11.2019, të paraqitej pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore për të biseduar lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Gjatë takimit të zhvilluar, ankuesi ka deklaruar se pranonte të punonte edhe si punëtor shërbimi, vetëm që të mos ishte i papunë. Me Urdhërin nr. 155, datë 11.02.2020 “Për ndërprerjen e marrëdhënieve financiare me E.Rr”, Bashkia Lezhë ka urdhëruar ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me E.Rr me detyrë specialist jurist, arsimit dhe kulture në Njësinë Administrative Dajç, për arsye të shkurtimit të vendit të punës. Ankuesi informon se referuar listë prezencave të muajit shkurt dhe prill 2020 të Njësisë Administrative Dajç, jo vetëm që nuk ka shkurtim të organikës por përkundrazi ka pasur rekrutime të reja për tre persona në funksionin punëtor shërbimesh. Konkretisht janë punësuar shtetasit V.H, F.M dhe L.P, të cilët janë aktivistë dhe militant të Partisë Socialiste. Ankuesi deklaron se edhe nëse do të pranonte faktin e ristrukturimit të pozicionin të punës, specialist jurist, Bashkia Lezhë duhet të kishte sistemuar atë si punonjës ekzistues përpara se të punësonte punonjës të rinj të cilët nuk kanë arsimin e kërkuar ose nuk kanë eksperiencën në

<sup>1</sup> Referuar Kartës së Anëtarësisë datë 14.05.2014 të lëshuar nga Partia Demokratike, E.Rr është anëtar i subjektit politik: Partia Demokratike e Shqipërisë.

<sup>2</sup> Referuar Vërtetimit datë 11.10.2006 të lëshuar nga Shoqata Antikomuniste e të Përndjekurve Politikë, Dega Lezhë, E.Rr është i përndjekur politik.

*profilin e kërkuar, sikundër ka ai. Ankuesi pretendon se është diskriminuar nga Bashkia Lezhë në të drejtën e tij për punësim, pasi zgjidhja e kontratës së punës nuk ka ndodhur për shkak të suprimimit të vendit të punës, por për shkak të bindjes politike dhe si i përndjekur politik”.*

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe rikthimin në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

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

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 02, datë 08.01.2021, të paraqitur nga E.Rr kundër Bashkisë Lezhë, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “bindjes politike” dhe “përkatësisë në një grup të veçantë”.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, Komisioneri mori dijeni të faktit se, ankuesi i ishte drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Lezhë dhe në mes të tjerave kishte kërkuar: “Konstatimin e diskriminimit të paditësit E.Rr, në të drejtën për punësim, për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë dhe bindjeve politike, nga ana e Bashkisë Lezhë”. Pra, pretendimin për diskriminim për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë dhe bindjes politike, ankuesi i kishte bërë objekt shqyrtimi gjyqësor.

Në përfundim, Komisioneri me Vendimin nr. 13, datë 28.01.2021 ka vendosur: “Të deklarojë të përfunduar procedurën e hetimit të ankesës nr. 02, datë 08.01.2021, të shtetasit E.Rr, pasi çështja e parashtruar në ankesën e mësipërme, me të njëjtat palë dhe të njëjtin objekt, është duke u gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Lezhë”.

Në vijim ankuesi me shkresën, protokolluar me tonën nr. 28/3, datë 05.02.2021 dhe me ankesën nr. 21, datë 22.02.2021, ka kërkuar shqyrtimin e ankesës së E.Rr, me arsyen se, me Kërkesën, datë 03.02.2021, drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Lezhë, ka kërkuar të pakësoj objektin e padisë duke vendosur pushimin e gjykimit për objektin e padisë lidhur me konstatimin e diskriminimit të E.Rr për shkak të bindjeve politike dhe përkatësisë në një grup të veçantë.

Pra, ankuesi ka zgjedhur që të mos kërkojë para gjykatës kërkimin për diskriminim që ka paraqitur për trajtim para Komisionerit në këtë ankesë. Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se çështja objekt shqyrtimi që ankuesi ka paraqitur para Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Lezhë dhe çështja objekt shqyrtimi pranë Komisionerit nuk kanë mbivendosje.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ka parashikuar në nenin 34/1, të tij se, çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim mund të paraqesin kërkesë padi përpara gjykatës kompetente, ndërsa bazuar në pikën 2, të po këtij neni, parashikohet se, paraqitja e ankimit përpara Komisionerit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesë padi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t’i drejtohet gjykatës. Nga ana tjetër, bazuar në nenin 32/1/a të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri ka kompetencë që të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që

pretendojnë se janë diskriminuar, siç parashikohet në këtë ligj dhe në ligjin “Për Barazinë Gjinore në Shoqëri”.

Në këto kushte, Komisioneri arrin në përfundimin se nuk ka pengesë ligjore për të marrë në shqyrtim ankesën e paraqitur nga E.Rr.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon ndër të tjera, zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me bindjet politike, pretenduar nga ankuesi, duke parashikuar në nenin 1 të tij se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 3, i ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi. Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c<sup>3</sup>, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në bindjet politike dhe përkatësinë në një grup të veçantë, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu *pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës*.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi apo mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

Bazuar në nenin 32/1/c të ligjit, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këto shkaqe.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

---

<sup>3</sup> Neni 12/1/c, të ligjit 10221/2010, të ndryshuar: “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”.

**Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32/2 dhe 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:**

Pas analizimit paraprak të ankesës nr. 21, datë 22.02.2021 të E.Rr u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, për shqyrtimin e kësaj ankesë do bazohet dhe në dokumentacionin e administruar nga ankesa nr. 02, datë 08.01.2021. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 344/1, datë 24.02.2021, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Bashkia Lezhë për ankesën e bërë nga E.Rr si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
  - Kopje të vlerësimit të punës për vitin 2018 dhe 2019 për punonjësin E.Rr.
  - Kopje të detyrave, të përshkrimit të punës dhe arsimit për pozicionin e punës, Specialist Jurist i Arsimit dhe Kulturës, në Njësinë Administrative Dajç (sipas strukturës së vjetër).
  - Kopje të detyrave, të përshkrimit të punës dhe arsimit për pozicionin e punës, Punëtor Shërbimesh (sipas strukturës së re).
  - Kopje të plotë të procedurës së ndërprerjes së marrëdhënieve të punës të punonjësit E.G.

Me shkresën nr. 2531/1, datë 10.03.2021, Bashkia Lezhë informon Komisionerin se çdo dokumentacion lidhur me ankesën e E.Rr e kanë dërguar me shkresën nr. 665/1, datë 28.01.2021.

- Me shkresën nr. 344/2, datë 18.03.2021, “Kërkesë e përsëritur për dokumentacion”, Komisioneri, ka kërkuar nga Bashkia Lezhë dokumentacionin e kërkuar me shkresën nr. 344/1, datë 24.02.2021.

Me shkresën nr. 2591/3, datë 30.03.2021, Bashkia Lezhë dërgoi dokumentacionin e kërkuar dhe në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Në dosjen personale të punës, së E.Rr, nuk ka vlerësime pune për vitin 2018 dhe 2019. Pothuajse të gjithë punonjësit e Bashkisë Lezhë deri në vitin 2019 nuk kanë pasur vlerësime pune në dosjet e tyre individuale. Për pozicionin e punës specialist jurist i arsimit dhe kulturës nuk ka përshkrim pune të parashikuar në Rregulloren e Bashkisë Lezhë. Për pozicionin e punës punëtor shërbimesh, nuk ka përshkrim pune të veçantë, por nga praktika, puna e tyre konsiston në pastrim rrugësh rurale, sistemim lulishtesh, punë krahu të ndryshme, mirëmbajtje të ambienteve, ndërtim punësh publike, ngarkim/shkarkim dhe punë të ndryshme fizike”.*

Në kuadër të shqyrtimit të ankesës nr. 02, datë 08.01.2021, Bashkia Lezhë, me shkresën nr. 665/1, datë 28.01.2021, ka dërguar dokumentacionin e kërkuar dhe në mes të tjerash ka informuar Komisionerin se: *“E.Rr me Vendimin nr. 3, datë 25.01.2014 ka nisur marrëdhënien e punës në ish-Komunën Dajç, në pozicionin: Jurist dhe Shef i Inspektoriatit të Ndërtimit. Në zbatim të*

këtij vendimi është lidhur kontrata e punës me afat të caktuar (6 muaj) mes ish-Komunës Dajç dhe E.Rr, që mban datën 27.01.2014. Kontrata e mësipërme është rinovuar me kontratën e datës 27.08.2014 me afat 6 mujor. Në dosjen personale nuk ka kontrata të tjera të rinovuara për periudhën pas mbarimit të afatit të kontratës së dytë 6 mujore, por referuar librezës së punës rezulton që ka qenë i punësuar në ish-Komunën Dajç (deri më 31.12.2015), dhe pas kalimit të ish-Komunave në varësi të Bashkisë Lezhë deri me datë 01.11.2016 në të njëjtin pozicion që kishte filluar marrëdhënien e punës. Me Vendimin e Kryetarit të Bashkisë Lezhë, datë 01.11.2016, E.Rr është emëruar në pozicion Specialist Jurist, Arsimit dhe Kulturës në Njësinë Administrative Dajç, Bashkia Lezhë. Këtë detyrë e ka ushtruar deri në datë 14.02.2020, datë në të cilën i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës me Bashkinë Lezhë për arsye të shkurtimit të vendit të punës. Këshilli i Bashkisë Lezhë me Vendimin nr. 29, datë 19.09.2019 “Për një ndryshim në Vendimin e Këshillit Bashkiak nr. 7, datë 28.01.2019 “Për miratimin e buxhetit për vitin 2019 dhe të programit buxhetor afatmesëm 2019-2021”, ka vendosur që numri i përgjithshëm i punonjësve të Bashkisë Lezhë që do të paguheshin nga fondet e veta do të zbriste nga 600 punonjës në 450 punonjës. Në zbatim të Vendimit të Këshillit Bashkiak, Kryetari i Bashkisë me Vendimin nr. 471, datë 09.10.2019 “Për disa shtesa dhe ndryshime në Vendimin nr. 106, datë 09.04.2019 “Për miratimin e strukturës, organikës, emërtimet e pozicioneve, klasave për çdo pozicion pune për administratën e bashkisë, të njësive administrative, të institucioneve të varësisë dhe të punonjësve të njësive të shërbimeve për vitin 2019”, ka miratuar strukturën organizative të Bashkisë Lezhë në përputhje me numrin e përgjithshëm të punonjësve të miratuar nga Këshilli i Bashkisë Lezhë. Në zbatim të vendimeve të sipërcituara për të realizuar procesin e ristrukturimit të bashkisë, Kryetari i Bashkisë me Urdhërin nr. 551, datë 14.10.2019 “Për ngritjen e Komisionit të Organizimit dhe Ristrukturimit të Bashkisë Lezhë”, ka ngritur një Komision (tre anëtarë) i cili pasi ka shqyrtuar strukturën e mëparshme, strukturën e re, pozicionet e punës që shkurtoheshin, përshkrimet e punës, dosjet e punonjësve që prekeshin nga shkurtimet, mundësinë e transferimeve të punonjësve në pozicione të përafërta ka vendosur ti propozojë njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore të Bashkisë Lezhë (Drejtoria e Burimeve Njerëzore), listën e punonjësve që ju shkurtohej vendi i punës dhe duhet të transferoheshin në pozicione të tjera të përafërta dhe listën e punonjësve të cilëve ju shkurtohej vendi i punës dhe nuk ishte mundësia e transferimit në pozicione të përafërta. Komisioni në përfundim të shqyrtimit të dokumentacionit, me Vendimin nr. 124/6, datë 30.10.2019, ka vendosur ti propozojë njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore masat që duhet të ndërmerren për të përfunduar procesin e ristrukturimit. Drejtoria e Burimeve Njerëzore e Bashkisë Lezhë në përputhje me vendimin e Komisionit të Ristrukturimit ka bërë transferimin e përhershëm të nëpunësve në pozicione të përafërta dhe që ishin të lira si dhe ka nisur procedurat e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me punonjësit të cilëve ju ishte shkurtuar vendi i punës dhe nuk kishte mundësi transferimi në pozicione të përafërta. Nga shkurtimet e vendeve të punës janë prekur një numër i konsiderueshëm i punonjësve të bashkisë dhe në të gjitha rastet është ndjekur procedura e njëjtë, duke zbatuar nenet 141, 143, 144 dhe 145 të Kodit të Punës. Sipas vendimit të Komisionit një nga pozicionet e punës që shkurtohej ishte dhe pozicioni i E.Rr, si Specialist Jurist, Arsimit dhe Kulturës, në Njësinë Administrative Dajç. Njësia Administrative Dajç, sipas strukturës së re, miratuar me Vendimin nr. 471, datë 09.10.2019, kishte në përbërje të saj 10 punonjës, konkretisht: 1 Administrator, 1 Specialist i Zyrës

me Një Ndalesë, 1 Specialist i Bujqësisë, Pyjeve dhe Ujitjes, 1 Specialist i Ndhmës Ekonomike, PAK dhe Njësisë së Mbrojtjes së Fëmijëve, 1 Punonjës Protokoll, Arkive, Sekretari, Arkëtar, 4 Punëtor shërbimesh dhe 1 Sanitare. Struktura e re nuk kishte të parashikuar për Njësinë Administrative Dajç pozicion pune, si Specialist Jurist, Arsimi, Kulture dhe nuk ekzistonte mundësia e transferimit në një pozicion tjetër të përafërt me atë që ushtronte sipas konstatimeve të Komisionit të Ristrukturimit dhe duke qenë se pozicioni i punës që mbulonte E.Rr ishte shkurtuar, në zbatim të neneve 141, 143, 144 dhe 145 të Kodit të Punës është nisur procedura e zgjidhjes së marrëdhënies së punës me ish punonjësin, konkretisht: 1. Me shkresën nr. 12479, datë 31.10.2019 “Njoftim lidhur me zhvillimin e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënies së punës midis Bashkisë Lezhë (Punëdhënës) dhe E.Rr (Punëmarrës)”, është njoftuar për fillimin e procedurës së zgjidhjes së marrëdhënies së punës dhe se duhej të paraqitej pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore me datë 05.11.2019, ku do të bisedohej lidhur me zgjidhjen e marrëdhënies së punës, për arsye të shkurtimit të vendit të punës. 2. E.Rr është paraqitur në takimin e njoftuar, është sqaruar për arsyet e fillimit të procedurës për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, është dëgjuar për pretendimet e tij dhe për këtë procedurë është mbajtur procesverbali nr. 12479/1, datë 05.11.2019, i cili është firmosur dhe nga ana e tij. 3. Në zbatim të nenit 144 të Kodit të Punës me shkresën nr. 12479/2, datë 11.11.2019 “Për zgjidhjen e marrëdhënies të punës midis Bashkisë Lezhë dhe E.Rr”, i është njoftuar me shkrim zgjidhja e marrëdhënies të punës dhe është vënë në dijeni se pas kalimit të afateve të njoftimit sipas përcaktimeve të nenit 143 të Kodit të Punës do të shkëputeshin marrëdhëniet e punës dhe ato financiare me të. 4. Pas kalimit të afateve të njoftimit me Urdhërin e Kryetarit të Bashkisë nr. 155, datë 11.02.2020 “Për ndërprerjen e marrëdhënies financiare me E.Rr”, i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare me datë 14.02.2020, dhe i janë dhënë shpërblimet përkatëse sipas ligjit. (Leja vjetore e pakryer, shpërblimi për vjetërsi në punë). Sipas VKM-së nr.117, datë 05.03.2014 “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”, në dosjet e punonjësve të Bashkisë Lezhë mbahen të dhënat e parashikuara nga VKM-ja e sipërcituar dhe nuk mbahen të dhëna për përkatësinë fetare, politike, etnike apo të dhëna të tjera që nuk përfshihen në informacionin dhe dokumentacionin e kërkuar nga ligji. Bashkia Lezhë nuk ka dijeni dhe nuk mban të dhëna për përkatësinë politike të punonjësve. Në takimin e zhvilluar me E.Rr me datë 05.11.2019, për të cilin është mbajtur procesverbali nr. 12479/1, datë 05.11.2019, ku është sqaruar për fillimin e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënies të punës për arsye të shkurtimit të vendit të punës, i cili është firmosur dhe nga ish-punonjësi, në asnjë moment nga ana e tij nuk është ngritur pretendimi se zgjidhja e marrëdhënies së punës po bëhet për arsye politike, pasi ishte plotësisht e qartë që vendi i tij i punës me ndryshimet organike ishte shkurtuar. Lidhur me pretendimin se bashkia duhet të kishte sistemuar ankuesin, përpara se të punësonte punonjës të rinj që nuk kanë arsimin e kërkuar dhe eksperiencë në profilin e kërkuar, bashkia informon se: pretendimi i ankuesit është i pabazuar pasi sistemimi në një vend pune të përafërt me atë që ankuesi kishte para shkurtimit të vendit të punës në përputhje me dispozitat ligjore ishte i pamundur nga ana ligjore për shkak se pozicioni i punës që kishte si, Specialist Jurist, Arsimi, Kulture, ishte pjesë e funksioneve të shërbimit civil dhe transferimi i nëpunësve civil në rastet e ristrukturimit të institucionit bëhet në bazë të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil” dhe VKM-së nr. 125, datë 17.02.2016 “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të

nëpunësve civil”, Kreu II. Ankuesi, pavarësisht se ushtronte një funksion që ishte pjesë e shërbimit civil, nuk kishte statusin e nëpunësit civil, pasi emërimi i tij në atë pozicion ishte bërë në kundërshtim me ligjin. Ky fakt është konstatuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në Vendimin paralajmëruar nr. 93, datë 15.10.2019 “Mbi përfundimin e verifikimit të kryer në institucionin e qeverisjes vendore Bashkia Lezhë në lidhje me evidentimin e rasteve të emërimeve në kundërshtim me ligjin në pozicione pune, që janë pjesë e shërbimit civil, në përputhje me parimet e ligjit për nëpunësin civil, të filluar me Urdhërin nr. 65, datë 12.09.2019, të Komisionerit (faqe 13 e vendimit, numri rendor 136). Duke qenë se ankuesi nuk kishte status nëpunësi civil dhe emërimi i tij ishte bërë në kundërshtim me ligjin 152/2013 “Për nëpunësin civil”, transferimi i tij në një pozicion të përafërt të shërbimit civil ishte i pamundur të kryhej sipas përcaktimeve të ligjit dhe VKM-së nr. 125/2016. Në njësitë administrative janë shkurtuar dhe vende të tjera pune, pjesë e shërbimit civil, dhe të gjithë nëpunësve që ju është shkurtuar vendi i punës në njësi administrative dhe kishin statusin e nëpunësit civil e nuk ishin emëruar në kundërshtim me ligjin ju është ofruar një vend i përafërt pune në administratën e bashkisë dhe të gjithë ata nëpunës janë transferuar në përputhje me ligjin nga Komisioni i Ristrukturimit në pozicione të përafërt në shërbimin civil. Lidhur me pretendimin se janë emëruar punonjës pa arsimin dhe eksperiencën përkatëse, dhe konkretisht për punonjësit: V.H, F.M dhe L.P, bashkia sqaron se këto punonjës janë emëruar në përputhje me strukturën e miratuar me Vendimin nr. 471, datë 09.10.2019, në pozicionet, punëtor shërbimesh. Pozicionet punëtor shërbimesh janë pozicione pune që rregullohen sipas dispozitave të Kodit të Punës dhe nuk kërkojnë arsim të lartë dhe përshkrimi i punës së tyre konsiston në kryerjen e punëve të ndryshme (pastrim rrugësh rurale, sistemim lulishtesh, punë krahu të ndryshme, mirëmbajtje të ambienteve, ndërtim punësh publike, ngarkim/shkarkim dhe punë të ndryshme fizike), të cilat janë pozicione pune totalisht të ndryshme me detyrën që ushtronte ankuesi si specialist i administratës së bashkisë. Ankuesi ushtronte detyrën e specialistit në një funksion pjesë të shërbimit civil, për ushtrimin e të cilit kërkohet arsimi i lartë dhe emërimet e punonjësve të sipërcituar janë bërë në pozicionin e punëtorit të shërbimeve të ndryshme publike. Pra emërimet e punonjësve të rinj nuk janë bërë në pozicione të përafërta me atë që ushtronte ankuesi por në pozicione të krijuar rishtazi dhe me përshkrim pune krejt të ndryshëm me Specialist Jurist, Arsimi dhe Kulture. Për sa i përket kërkesës lidhur me numrin e punonjësve të tjerë Specialist Jurist që janë liruar dhe numrin e punonjësve të punësuar si Specialist Jurist, bashkia sqaron se nga procesi i ristrukturimit janë liruar nga detyra dy Specialistë Jurist, në Njësitë Administrative Shëngjin dhe Dajç (K.N në Njësinë Administrative Shëngjin dhe E.Rr në Njësinë Administrative Dajç). Vetëm njësitë e sipërpërmenduar kanë pasur Specialistë që në përshkrimin e punës kanë pasur dhe detyrën e juristit. Në Bashkinë Lezhë, nga data 15.02.2020 deri në datë 15.08.2020, ka pasur tre emërimet e reja që janë bërë në përputhje me ligjin për shërbimin civil nëpërmjet procedurës së hapur të konkurimit për praninë në shërbimin civil, dhe këto pozicione kanë qenë në Drejtorinë Juridike. Shpalljet për vendet e lira janë bërë në përputhje me ligjin duke u publikuar te Shërbimi Kombëtar i Punësimit, faqja zyrtare e bashkisë dhe stenda e bashkisë. Ka pasur dhe shpallje të tjera për grupe pozicionesh të ndryshme që si kriter ka pasur edhe arsimin Jurist krahas arsimeve të ndryshme dhe këto procedura janë zhvilluar dhe përfunduar në përputhje me ligjin 152/2013 “Për nëpunësin civil”, dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij. Nga shqyrtimi i

*dokumentacionit të aplikantëve për këto shpallje nuk rezulton që ankuesi të ketë aplikuar për ndonjë nga këto shpallje. Përveç arsyeve të sipërcituara, edhe nëse ankuesi do të kishte status nëpunësi civil, duke pasur parasysh arsimin e lartë që ka mbaruar (Gjeografi), nuk mund të ushtronte detyrën e Specialistit Jurist, pasi për të ushtruar këtë funksion duhet të kishte diplomë në fushën juridike”.*

- Mbështetur në nenin 33/8, të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës nr. 21, datë 22.02.2021, Komisioneri me shkresën nr. 344/4, datë 10.05.2021 njoftoi, Bashkinë Lezhë dhe ankuesin për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 20.05.2021, duke kërkuar shpjegime dhe kopje të dokumenteve si më poshtë:
  - Shpjegime lidhur me arsyet e Bashkisë Lezhë për mosofrimin e vendit të punës, si punëtor shërbimi, E.Rr (referuar kërkesës së bërë nga ankuesi gjatë takimit të zhvilluar në datë 05.11.2019).
  - A ka pasur punonjës të tjerë të Bashkisë Lezhë, të cilëve iu është shkurtuar vendi i punës dhe më pas iu ofruar një vend pune të një kategorie më të ulët. Nëse ka, kopje të dokumentacionit.
  - Kopje të plotë të strukturës/ave të Bashkisë Lezhë të miratuara pas Vendimin nr. 471, datë 09.10.2019 “Për disa shtesa dhe ndryshime në Vendimin nr. 106, datë 09.04.2019 “Për miratimin e strukturës, organikës, emërtimet e pozicioneve, klasave për çdo pozicion pune për administratën e bashkisë, të njësive administrative, të institucioneve të varësisë dhe të punonjësve të njësive të shërbimeve për vitin 2019”, deri më sot.
  - Kopje të dosjes personale për punonjësit e shërbimeve: V.H, L.P dhe F.M.

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: subjektit ankues, E.Rr dhe përfaqësuesja e tij, avokate A.K dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësueses së Bashkisë Lezhë, znj. S.N me detyrë Specialiste Juriste në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, seanca dëgjimore u regjistrua audio dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

Gjatë seancës dëgjimore, subjekti ankues i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në. Subjekti ankues, deklaroi<sup>4</sup> se largimi i tij nga puna ka qenë për shkak të bindjes së tij politike, pasi ka aktivitet të pasur politik si anëtar i kryesisë së Partisë Demokratike Lezhë, anëtar i Këshillit të Komunës Dajç dhe në vijim si sekretar i seksionit Mabë, familja e tij ka qenë familje e persekutuar dhe ka pasur titullin kulak. Gjithashtu, ankuesi informoi se ka kërkuar si verbalisht<sup>5</sup> (tek punonjësi P.M, zyra e burimeve njerëzore) ashtu dhe në takimin e mbajtur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, se pronte të punonte dhe punëtor

<sup>4</sup> Referuar deklarimeve të bëra gjatë seancës dëgjimore, min 19.00.

<sup>5</sup> Referuar deklarimeve të bëra gjatë seancës dëgjimore, min 22.45



shërbimi, mjaft që të ishte në punë, por kërkesat nuk i janë marrë parasysh për shkak të bindjes politike.

Përfaqësuesja e Bashkisë Lezhë, deklaroi<sup>6</sup> se qëllimi i ristrukturimit me vendim të Këshillit të Bashkisë Lezhë, ka qenë për shkak se bashkia donte të ulte numrin e punonjësve që paguheshin nga fondet e bashkisë. Gjithashtu, lidhur me pyetjen se çfarë e pengonte bashkinë për të emëruar ankuesin si punëtor shërbimesh, përfaqësuesja e bashkisë në mes të tjerash shpjegoi se, duke pasur parasysh punën që bën një punëtor shërbimesh, “*a e bën zotëria një punë të tillë*”, “*mund të duhet të përdorë makineri të vogla*”, “*punët fizike kanë dhe risk të lartë, jo të gjithë mund të kryejnë ato punë fizike*”, dhe për këto arsye kanë menduar se nuk është i përshtatshëm për atë pozicion.

Në përfundim të seancës dëgjimore, nga ana e institucionit të Komisionerit u la si detyrë Bashkisë Lezhë që të shikonte mundësinë për sistemimin e ankuesit në pozicionin si punëtor shërbimesh në Njësinë Administrative Dajç, dhe të dërgonte shpjegime dhe dokumentacion, lidhur me arsyet, se si e ka vlerësuar Bashkia Lezhë që ankuesi nuk mund të bënte punën e punëtorit të shërbimit dhe ndryshimet e numrit të punonjësve të bashkisë nga viti 2019 e në vijim.

Me e-mail-in datë 31.05.2021, Bashkia Lezhë informoi Komisionerin, se referuar strukturës nr. 901, datë 24.12.2020, Bashkia Lezhë nuk ka pozicione të lira si punëtorë shërbimesh në Njësinë Administrative Dajç.

- Me shkresën nr. 344/5, datë 23.06.2021, Komisioneri, ka kërkuar nga Bashkia Lezhë shpjegime dhe dokumentacionin e kërkuar gjatë seancës dëgjimore.

Me shkresën nr. 12342/1, datë 29.06.2021, Bashkia Lezhë në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “*Bashkia Lezhë me miratimin e ndryshimeve strukturore të vitit 2019, ka krijuar një Komision Ristrukturimi dhe pas shqyrtimit të dosjeve të punonjësve, strukturës ekzistuese dhe strukturës së ndryshuar, me Vendimin nr. 1, datë 30.10.2019 ka vendosur ti propozojë njësisë së menaxhimit të Burimeve Njerëzore të Bashkisë Lezhë: 1. Transferimin e përhershëm të nëpunësve civil që ju shkurtohej vendi i punës në pozicionet e lira që kishte në Bashki. 2. Listën e punonjësve që ju shkurtohej vendi i punës nga ndryshimet strukturore. Bashkia Lezhë ka zbatuar vendimin e Komisionit të Ristrukturimit duke transferuar punonjësit në vendet e lira të krijuara për shkak të ndryshimeve strukturore dhe duke filluar procedurat e zgjidhjes së marrëdhënies së punës me punonjësit të cilëve ju ishte shkurtuar vendi i punës dhe për të cilët nuk ishte mundësia e transferimit të tyre në pozicione, në përputhje me arsimin e tyre. E.Rr siç është sqaruar me shkresat e mëparshme nuk kishte statusin e nëpunësit civil që të transferohej në pozicione të shërbimit civil në përputhje me arsimin e tij dhe Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil me Vendimin nr. 93, datë 15.10.2019 ka konstatuar emërimin e tij në pozicionin që kishte, të kryer në kundërshtim me ligjin dhe ka kërkuar rregullimin e pasojave duke ndërprerë marrëdhënien e punës me E.Rr. Bashkia Lezhë gjatë vitit 2019 dhe 2020 ka shpallur procedura konkurimi sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe këto procedura janë publikuar në faqen zyrtare të bashkisë, stendën për njoftimet dhe tek Shërbimi Kombëtar i Punësimit, dhe E.Rr*

<sup>6</sup> Referuar deklarimeve të bëra gjatë seancës dëgjimore, min 30.00 deri 41.30.

*nuk ka paraqitur kërkesë për konkurim në asnjë prej procedurave në përputhje me arsimin e tij. Në seancën dëgjimore u komunikua që numri aktual i punonjësve të Bashkisë Lezhë, sipas Urdhërit nr. 901, datë 24.12.2020, është 480 punonjës. Shtimi i punonjësve ka ardhur si rezultat i hapjes së zyrës së rindërtimit, ku janë shtuar 5 punonjës (Specialistë për Zyrën e Rindërtimit), dhe pjesa tjetër janë punonjës me kontrata të përkohshme për mirëmbajtjen e plazheve gjatë sezonit turistik dhe për shërbime të ndryshme. Sa i përket mundësisë së transferimit së E.Rr në një pozicion tjetër sqarohet se, kalimi i një punonjësi nga specialist në punëtor shërbimesh është një ndryshim thelbësor i kushteve të punës dhe nuk ka pasur asnjë rast që është vepruar në këtë mënyrë për asnjë punonjës”.*

### **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.**

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 1 sipërcituar dhe nenin 3/1, parashikojnë se: “*Diskriminim* është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur 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 nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: “*Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”.*

LMD, i ndryshuar, në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: “*Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacionin në përmbushjen e detyrave të tij”.*

*Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, rezulton se:*

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se ankuesi E.Rr me Vendimin nr. 3, datë 25.01.2014 ka nisur marrëdhënien e punës në ish-Komunën Dajç, në pozicionin: Jurist dhe Shef i Inspektoriatit të Ndërtimit. Referuar librezës së punës së E.Rr,

rezulton që ka qenë i punësuar në ish-Komunën Dajç, deri më 31.12.2015, dhe pas kalimit të ish-Komunave në varësi të Bashkisë Lezhë deri me datë 01.11.2016, në të njëjtin pozicion që kishte filluar marrëdhënien e punës. Me Vendimin nr. 527, datë 01.11.2016, E.Rr është emëruar në pozicion, Specialist i Arsimit dhe Kulturës në Njësinë Administrative Dajç dhe ka vazhduar marrëdhëniet e punësimit deri në datë 14.02.2020, kur i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare me Bashkinë Lezhë, për arsye të shkurtimeve të vendit të punës. Referuar Diplomës nr. 263, datë 06.07.1996 të lëshuar nga Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, vërtetohet se E.Rr ka mbaruar kursin e plotë të Fakultetit të Shkencave Shoqërore në degën Histori – Gjeografi.

**1. Pretendimi për trajtim të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë, lidhur me zgjidhjen e marrëdhënies së punës të E.Rr, nga ana e Bashkisë Lezhë.**

Me Vendimin nr. 29, datë 19.09.2019 “Për një ndryshim në Vendimin e Këshillit Bashkiak nr. 7, datë 28.01.2019 “Për miratimin e buxhetit për vitin 2019 dhe të programit buxhetor afatmesëm 2019-2021”, Këshilli i Bashkisë Lezhë vendosi që numri i përgjithshëm i punonjësve të Bashkisë Lezhë dhe Institucioneve të Varësisë për tre mujorin e katërt të vitit 2019, do të ishte 721 vetë, nga këto 450 punonjës do të paguheshin nga fondet e vetë bashkisë. Në zbatim të Vendimit të Këshillit Bashkiak, Kryetari i Bashkisë Lezhë, me Vendimin nr. 471, datë 09.10.2019 “Për disa shtesa dhe ndryshime në Vendimin nr. 106, datë 09.04.2019 “Për miratimin e strukturës, organikës, emërtimet e pozicioneve, klasave për çdo pozicion pune për administratën e bashkisë, të njësive administrative, të institucioneve të varësisë dhe të punonjësve të njësive të shërbimeve për vitin 2019”, ka miratuar strukturën organizative të Bashkisë Lezhë në përputhje me numrin e përgjithshëm të punonjësve të miratuar nga Këshilli i Bashkisë Lezhë.

Me miratimin e strukturës së re, shumë nga pozicionet e punës u shkurtoan dhe nga 600, numri i punonjësve u reduktua në 450. Ndryshimet e pësuara në strukturë prekën edhe pozicionet e punës së Njësive Administrative Dajç, ku pjesë e së cilës ishte dhe ankuesi. Numri i punonjësve të Njësive Administrative Dajç, nga 13 u reduktua në 10 dhe dy funksione pjesë e shërbimit civil: 1 pozicion Specialist Arsimit dhe 1 pozicion Specialist i Taksave Vendore, që ishin më parë, me strukturën e re nuk ekzistonin më.

Në zbatim të vendimeve të sipërcituara për të realizuar procesin e ristrukturimit të bashkisë, Kryetari i Bashkisë me Urdhërin nr. 551, datë 14.10.2019 “Për ngritjen e Komisionit të Organizimit dhe Ristrukturimit të Bashkisë Lezhë”, ka ngritur Komisionin e Organizimit dhe Ristrukturimit, të përbërë nga tre anëtarë. Komisioni i Ristrukturimit pasi krahasoi strukturën e re me strukturën ekzistuese, pozicionet e punës që shkurtoheshin, përshkrimet e punës, dosjet e punonjësve që prekeshin nga shkurtimeve, mundësinë e transferimeve të punonjësve në pozicione të përafërta, vendosi ti propozojë njësive të menaxhimit të burimeve njerëzore të Bashkisë Lezhë (Drejtorisë së Burimeve Njerëzore), listën e punonjësve që ju shkurtohej vendi i punës dhe duhet të transferoheshin në pozicione të tjera të përafërta dhe listën e punonjësve të cilëve ju shkurtohej vendi i punës dhe nuk ishte mundësia e transferimit në pozicione të përafërta.

Më poshtë pasqyrohet si ka ndryshuar Struktura e Njësive Administrative Dajç:

Njësia Administrative Dajç, sipas strukturës, datë 09.04.2019, gjithsej 13 punonjës.	Nr.	Njësia Administrative Dajç, sipas strukturës, datë 09.10.2019, gjithsej 10 punonjës.	Nr.
Administrator	1	Administrator	1
<b>Specialist i Taksave Vendore</b>	1		
Specialist Bujqësi dhe A.M.T	1	Specialist i Bujqësisë, Pyjeve dhe Ujitjes	1
<b>Specialist Arsimi</b>	1		
Specialist i Ndhmës Ekonomike, Barazisë Gjinore, Njesisë së Mbrojtjes së Fëmijëve	1	Specialist i Ndhmës Ekonomike, PAK & Njesisë së Mbrojtjes së Fëmijëve	1
Specialist Protokoll-Arkivi	1	Punonjës Protokoll, Arkivë, Sekretari, Arkëtar	1
Specialist ZIN	1	Specialist i Zyrës me një ndalesë (ZIN)	1
Specialist Topograf (me arsim të mesëm)	1		
Specialist Veteriner (me arsim të mesëm)	1		
Inspektor Pyjesh	1		
Roje	1	Sanitare	1
<b>Punëtor rrugëve rurale</b>	2	<b>Punëtor Shërbimesh</b>	<b>4</b>
<b>TOTALI</b>	<b>13</b>		<b>10</b>

Përsa më sipër, pas propozimeve të Komisionit të Ristrukturimit, nga ana e Kryetarit të Bashkisë Lezhë, filloi procedura për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës për të gjithë punonjësit që prekeshin nga ndryshimi i strukturës në Njësine Administrative Dajç. Referuar shkresës së Komisionit të Ristrukturimit, për Njësine Administrative Dajç, është propozuar për shkurtrimin e pozicioneve të punës (pjesë e shërbimit civil) për: E.Rr, Specialist Arsimi, E.G, Inspektor i të Ardhurave Vendore dhe L.G, Roje.

Në këtë kuptim, Bashkia Lezhë me shkresën nr. 12479, datë 31.10.2019 “Njoftim lidhur me zhvillimin e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënies së punës midis Bashkisë Lezhë (Punëdhënës) dhe E.Rr (Punëmarrës)” ka njoftuar ankuesin për fillimin e procedurave për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës për arsye të shkurtrimit të vendit të punës.

Në datë 05.11.2019 është zhvilluar takimi mes palëve dhe është mbajtur procesverbali nr. 12479/1, datë 05.11.2019, në të cilin E.Rr, në mes të tjerash, ka deklaruar se: “..Unë shkoj edhe puntor shërbimesh të paktën mos të jem pa punë”.

Me shkresën nr. 12479/2, datë 11.11.2019 “Për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës midis Bashkisë Lezhë dhe E.Rr”, ankuesi është vënë në dijeni, nga bashkia se pas kalimit të afateve të njoftimit sipas përcaktimeve të nenit 143/1 të Kodit të Punës do të shkëputeshin marrëdhëniet financiare me të.

Me Urdhërin nr. 155, datë 11.02.2020 “Për ndërprerjen e marrëdhënieve financiare me E.Rr”, të Kryetarit të Bashkisë Lezhë, ankuesit i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare me datë 14.02.2020, dhe i janë dhënë shpërblimet për lejen vjetore të pakryer dhe për vjetërsi në punë.

Referuar dokumentacionit të administruar nga palët, rezulton se e njëjta procedurë për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës për arsye të shkurtimeve të vendit të punës është ndjekur edhe për punonjësin E.G me detyrë, Specialist i Taksave Vendore, në Njësine Administrative Dajç dhe për punonjësen K.N me detyrë, Specialiste Juriste dhe Zyrës me Një Ndalesë në Njësine Administrative Shëngjin.

Referuar strukturës organizative të mëparshme (datë 09.04.2019) të Njesisë Administrative Dajç, për funksionet pjesë e shërbimit civil, vërtetohet se kjo njësi përbëhet nga 13 punonjës, dhe E.Rr dhe E.G mbulonin detyrat e Specialistit të Arsimit dhe Specialistit të Taksave Vendore.

Referuar strukturës organizative të re (datë 09.10.2019) të Njesisë Administrative Dajç, vërtetohet se kjo njësi përbëhet nga 10 punonjës, dhe dy pozicionet e sipërpërmendura, nuk figurojnë në këtë strukturë.

Përsa më sipër, evidentohet fakti se pozicionet e Specialistit të Arsimit dhe Specialistit të Taksave Vendore janë shkurtuar, dhe dy punonjësit i janë nënshtruar të njëjtave procedurave ligjore të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Gjithashtu, Bashkia Lezhë (Komisioni i Organizimit dhe Ristrukturimit) nuk ishte në kushtet e transferimit të punonjësit E.Rr, në një pozicion pune të njëjtë me kualifikimin e ankuesit, pasi E.Rr nuk ishte pjesë e shërbimit civil dhe nuk kishte statusin e nëpunësit civil, në mënyrë që të fitonte të drejtat që burojnë nga ligji 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe nga VKM-ja nr. 125, datë 17.02.2016 “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civil”.

Për sa më sipër, Komisioneri nuk ka tagër të gjykojë mbi nevojat apo procesin e rriturimit të një institucioni si Bashkia Lezhë, por mbështetur në atributet që i jep ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mund të kryejë konstatim, nëse ankuesi i është nënshtruar apo ekspozuar një qëndrimi disfavorizues apo të pabarabartë, nga ana e Bashkisë Lezhë, në krahasim me punonjës të tjerë që ndodhen në kushte të njëjta apo të ngjashme me të, në kuptim të nenit 7, pika 1 të këtij ligji.

Mbështetur në analizimin e fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se ankuesi nuk është ekspozuar ndaj një trajtimi disfavorizues dhe të pabarabartë nga ana e Bashkisë Lezhë.

## **2. Pretendimi për trajtim të padrejtë dhe disfavorizues, lidhur me emërimin e ankuesit në pozicionin si punëtor shërbimesh.**

Në strukturën organizative të mëparshme (datë 09.04.2019) të Njesisë Administrative Dajç, ishin të parashikuar dy punonjës në funksionin si punëtor të rrugëve rurale, me kategori të pagës, Klasa V<sup>7</sup>, ndërsa në strukturën organizative të re (datë 09.10.2019), në funksionin si punëtor shërbimesh ishin parashikuar katër punonjës me të njëjtën kategori page. Rezulton se struktura organizative e Njesisë Administrative Dajç (4 punëtor shërbimesh nga 10 punonjës gjithsej) nuk ka ndryshuar dhe me strukturat e mëvonshme të miratuara me vendimet e Bashkisë Lezhë: Nr. 11, datë 22.01.2020,

<sup>7</sup> Referuar listëpagesave të Njesisë Administrative Dajç, të muajve shkurt-prill 2020.

Nr. 141, datë 03.06.2020, Nr. 312, datë 11.09.2020 dhe Nr. 901, datë 24.12.2020, ndonëse numri i përgjithshëm i punonjësve që paguheshin me fonde të Bashkisë Lezhë, ka ndryshuar nga 450 në 480 punonjës.

Referuar listëpagesës së Njesisë Administrative Dajç të muajit shkurt dhe mars 2020, vërtetohet se në pozicionin si punëtor shërbimi ka qenë i punësuar vetëm një punonjës (K.J), ndërsa në listëpagesën e muajit prill 2020, rezultojnë 4 punonjës në pozicionin si punëtor shërbimi (K.J, V.H, L.P dhe F.M).

Nga analiza e strukturës së Njesisë Administrative Dajç për vitin 2019 dhe 2020, rezulton se janë bërë ndryshime në pozicione të ndryshme. Kështu, rezulton që të jetë shtuar me dy numri i punonjësve të shërbimeve.

Punëdhënësi ka diskrecionin dhe të drejtën për të vendur në lidhje me strukturën e tij bazuar në kërkesat operacionale të bashkisë dhe me qëllim shfrytëzimin sa më të mirë të burimeve financiare dhe njerëzore. Megjithatë, në situatën konkrete kur nga ana e punonjësit E.Rr është kërkuar që të vazhdonte të ishte i punësuar pranë Njesisë Administrative Dajç, dhe si punëtor shërbimi, pasi rezultonte një vend i lirë, dhe duke marrë në konsideratë që Bashkia Lezhë kishte vendosur që për nevoja të saj të shtonte numrin e punëtorëve të shërbimeve dhe me dy punonjës të tjerë, Bashkia Lezhë në cilësinë e punëdhënësit mund ti kishte ofruar ankuesit, pozicionin e kërkuar prej tij. Në rastin objekt shqyrtimi, ankuesi pretendon se për arsye të vjetërsisë në marrëdhëniet e punësimit me Bashkinë Lezhë dhe të viteve që i duheshin për të dalë në pension, duhet të ishte ai që të ishte emëruar në pozicionin si punëtor shërbimesh, dhe jo të ishin punësuar tre persona të tjerë jashtë strukturave të bashkisë.

Nga aktet e administruara, nuk rezulton që Bashkia Lezhë të ketë kryer ndonjë vlerësim në lidhje me efektet e ndryshimeve strukturore tek punonjësit ekzistues apo mbi mundësinë e sistemimit të tyre në pozicione të tjera (përfshijtur punonjësit me status nëpunësi civil), sipas strukturës së re, me qëllim që të kishte sa më pak pasoja financiare dhe sociale, tek punonjësit që u shkurtrohej pozicioni i punës. Gjithashtu, nuk rezulton që pozicioni i punës, punëtor shërbimesh të ketë ndonjë kriter apo kualifikim të veçantë.

Sipas deklarimeve të përfaqësuesit të Bashkisë Lezhë në seancë dëgjimore, në lidhje me arsyet e bashkisë për mosofrimin e vendit të punës, si punëtor shërbimesh ankuesit, ajo shprehet se menduan se nuk ishte i përshtatshëm për atë pozicion, duke lënë të kuptohej se ishte punë e rëndë fizike.

Për të vlerësuar në lidhje me pretendimet e ankuesit, Komisioneri kërkoi nga Bashkia Lezhë, në mënyrë të përsëritur që të shpjegonte arsyet e mosofrimit të pozicionit, punëtor shërbimi për ankuesin. Lidhur me këtë, Bashkia Lezhë shpjegoi vetëm se, kalimi i një punonjësi nga specialist në punëtor shërbimi është një ndryshim thelbësor i kushteve të punës.

Referuar dokumentacionit të administruar, rezulton se Bashkia Lezhë me Urdhrat: nr. 279, nr. 281, nr. 285, datë 31.03.2020, mbështetur në dispozitat e Kodit të Punës, në ligjin 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore” dhe Vendimit nr. 11, datë 22.01.2020 të Kryetarit të Bashkisë “Për

*miratimin e strukturës, organikës, emërtimet e pozicioneve, klasat për çdo pozicion pune për administratën e bashkisë, të njësive administrative, të institucioneve të varësisë dhe të punonjësve të njësive të shërbimeve për vitin 2020”, ka bërë emërimin në pozicionin, Punëtor Shërbimesh në Njësinë Administrative Dajç, të tre punonjësve: V.H, L.P dhe F.M.*

Nga vlerësimi i dokumentacionit të këtyre punonjësve, rezulton se: V.H është i datëlindjes 1963, L.P është i datëlindjes 1960, F.M është i datëlindjes 1984 dhe ankuesi është i datëlindjes 1959, pra rezulton se për këto vende pune nuk ka qenë kriter, gjendja fizike e punonjësve, pasi dy nga punonjësit e përzgjedhur janë pothuajse të së njëjtës moshë sa ankuesi.

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

**Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme, lidhur me emërimin e tij në pozicionin si punëtor shërbimesh, nga ana e Bashkisë Lezhë.**

## **B. Shkaku i mbrojtur**

Ligji 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, rregullon ndër të tjera, zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me bindjet politike, pretenduar nga ankuesi si shkak diskriminues, duke parashikuar në nenin 1, të tij se : “*Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.*”

Bazuar në nenin 9/1, të Kodit të Punës, që përbën legjislacionin mbi bazën e të cilit rregullohet marrëdhënia e punës në rastin e ankuesit, ndalohet çdo formë diskriminimi në ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion, sipas parashikimeve të bëra në Kod dhe ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. Bazuar në nenin 9/2, të Kodit të Punës, diskriminimi përkufizohet si: *çdo dallim, përjashtim, kufzim apo parapëlqim që bazohet në një nga shkaqet e mbrojtura ndër të tjera edhe në bindjet politike, që ka si qëllim apo pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion në të njëjtën mënyrë me të tjerët.*

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të ligjit 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.

Ankuesi shpjegon se, është diskriminuar për shkak të bindjeve politike dhe përkatësisë në një grup të veçantë pasi është aktivist dhe anëtar i Partisë Demokratike të Shqipërisë (PD) dhe është i përndjekur politik, dhe se bindjet e tij politike janë të kundërta me ato të punëdhënësit të tij, Kryetarit të Bashkisë Lezhë. Në mbështetje të këtij pretendimi ankuesi ka depozituar kopje të kartës së anëtarësimit në PD, lëshuar në datë 14.05.2014, vërtetim lëshuar Kryetari i Degës së PD-së, Lezhë lidhur me pozicionet dhe funksionet që ka mbajtur ankuesi në parti dhe vërtetim datë 11.10.2006 të lëshuar nga Shoqata Antikomuniste e të Përndjekurve Politikë, Dega Lezhë.

Rezulton se, Kryetari i Bashkisë Lezhë, z. P.N, është zgjedhur në këtë funksion, në zgjedhjet e muajit Qershor 2019, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga Partia Socialiste e Shqipërisë, në kuadër të koalicionit Aleanca për Shqipërinë<sup>8</sup>. Në kohën që ka ndodhur largimi nga puna i ankuesit, PD ka qenë forcë politike në opozitë.

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

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

### **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm, me shkakun e mbrojtur.**

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

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga GJEDNJ-ja si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, *“E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare”*. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin për shkak të bindjeve politike, në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të. Ndërkohë Protokolli 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me *“gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji”* dhe kështu 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:

---

<sup>8</sup> Referuar Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve [www.cec.gov.al](http://www.cec.gov.al).



*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*<sup>9</sup>, 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 padrejtë<sup>10</sup>. 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*<sup>11</sup> “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të opinionit politik.

*Karta Sociale Evropiane*<sup>12</sup> 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 punësim<sup>13</sup>. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për shkak të bindjeve politike.

Ligji 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë dhe mosdiskriminimin. E në fakt mosdiskriminimi dhe parimi i barazisë janë të ndërthurura ngushtë. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme.<sup>14</sup>

Në bazë të ligjit 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.

<sup>9</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

<sup>10</sup> Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

<sup>11</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

<sup>12</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>13</sup> Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

<sup>14</sup> Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

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. KEDS<sup>15</sup> gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin nenin 33, pika 7/1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se : “7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.” I njëjti rregullim në lidhje me barrën e provës, parashikohet edhe në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, ku përcaktohet se: “10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek pala e akuzuar, e cila duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë një të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>16</sup>

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 shkak i mbrojtur nga diskriminimi, dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë

<sup>15</sup> Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

<sup>16</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

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*<sup>17</sup>”.

Bashkia Lezhë prapësoi pretendimin e ankuesit, se ajo nuk kishte dijeni për bindjet e tij politike duke pretenduar se ankuesi gjatë takimit për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës nuk ka ngritur pretendime për shkak të bindjes politike.

Për trajtimin diskriminues, në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Bindjet politike, si në rastin objekt shqyrtimi, përbëjnë një të dhënë sensitive të personit dhe shpesh herë punëdhënësi mbrohet me faktin se ai e ka të ndaluar që të mbedhë të dhëna për bindjet politike të punëmarrësve, e për rrjedhojë ai nuk ka si të ketë dijeni për bindjet politike të punëmarrësve të vet.

Në lidhje me këtë moment, Komisioneri vlerëson se, provat rrethanore mund të hedhin poshtë pretendimin e punëdhënësit se nuk ka patur dijeni për bindjet politike të punonjësit dhe për këtë arsye të provohet se punëdhënësi ka patur dijeni. Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se, fakti që ankuesi për periudhën 1992-1996 ka qenë anëtar i kryesisë së PD Lezhë, për periudhën 1996-2004 ka qenë anëtar i këshillit të Komunës Dajç me siglën e PD-së, për periudhën 1996-2005 ka qenë kryetar i PD, seksioni Mabë dhe nga viti 2017 e në vazhdim është sekretar i seksionit të PD-së Mabë, provon faktin se ankuesi, bindjet e tij politike, i ka bërë publike, duke u ekspozuar si përfaqësues i kësaj force politike, në strukturat vendore. Komisioneri vlerëson se provat e administruara, janë të mjaftueshme në mbështetje të faktit se, punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet politike të ankuesit.

Referuar kontekstit social-kulturor shqiptar në qytetet me popullsi mesatare në numër, siç është Bashkia Lezhë, mendohet që banorët të kenë njohje me njëri tjetrin, si dhe të kenë dhe dijeni lidhur me bindjet politike të tyre. Për më tepër ushtrimi i funksioneve publike në administratën e qyteteve dhe njësive administrative dhe marrëdhëniet e krijuara ndërmjet punonjësve në këto institucione mund të prezumojnë faktin që ata të kenë dijeni rreth aktivitetit politik të njëri tjetrit. Në rastin konkret ankuesi ka punuar pranë Komunës Dajç dhe më pas në Bashkinë Lezhë, duke filluar që prej vitit 2014, dhe nga data 01.11.2016 deri në datën 14.02.2020 ai ka qenë punonjës i Bashkisë Lezhë pa asnjë shkëputje. Është publikisht i njohur fakti që Bashkia Lezhë ka qenë e drejtuar nga kryetarë bashkie i cili ka qenë përfaqësues i Partisë Demokratike dhe se në zgjedhjet vendore të

---

<sup>17</sup> 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).

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

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se, ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme, lidhur me mosemërimin e tij në pozicionin si punëtor shërbimesh, nga ana e Bashkisë Lezhë. Njëkohësisht, sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet politike të ankuesit dhe fakti se Bashkia Lezhë, ka patur dijeni për bindjet politike të ankuesit.

Bazuar në aktet e administruara dhe konstatimet e mësipërme, Komisioneri vlerëson se, në pamje të parë, pra *prima facie*, faktet dhe provat e administruara krijojnë prezumimin se, ankuesi mund të jetë trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme, gjatë procesit për mosemërimin e ankuesit në pozicionin, punëtor shërbimesh, për shkak të bindjeve të tij politike.

Në këto kushte Bashkia Lezhë, kishte barrën e provës që të provonte, ose që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të bindjeve politike dhe trajtimit të pafavorshëm, ose duke provuar se megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimet e ankuesit se këto veprime janë kryer për motive politike.

Bashkia Lezhë, me strukturën e re të muajit shtator 2019, ka shtuar punonjës në pozicione pune ekzistuese, të cilat i ka konsideruar me mungesë ose ka suprimuar pozicione të tjera. Ristrukturimi është një proces dhe nuk mund të konsistojë vetëm në momentin e miratimit zyrtarisht të strukturës së re. Procesi i ristrukturimit, duhet të paraprihet nga një analizë paraprake, që ka shërbyer si bazë për vendimarrjen dhe përcaktimin e strukturës, por ky proces gjithashtu nuk përfundon me miratimin e strukturës së re. Pas miratimit të ndryshimeve strukturore, punëdhënësi vijon me procedurat e zbatimit të strukturës së re dhe efektet e saj individualisht tek punonjësit.

Bashkia Lezhë nuk ofroi shpjegime të arsyeshme dhe objektive lidhur me faktin e mosofrimit të vendit të punës si punëtor shërbimesh ankuesit. Komisioneri vlerëson se fakti se punonjësit e tjerë që u moren në punë si punëtor shërbimesh, ishin marrë në punë duke respektuar procedurat ligjore, nuk mjafton për të justifikuar mosmarrjen në punë të ankuesit, në kuadër të sistemimit të punonjësve si rezultat i procesit të ristrukturimit.

Në kuadër të ristrukturimeve, punëdhënësi duhet që fillimisht të sistemojë punonjësit ekzistues në përputhje me kualifikimin e kërkuar nga vendi i punës. Bazuar në aktet e administruara, Bashkia Lezhë, rezulton të ketë patur mundësi për të sistemuar ankuesin në një nga pozicionet e lira “punëtor shërbimesh” 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.

Bashkia Lezhë nuk arriti të japë një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm se përse nuk e ka emëruar ankuesin si punëtor shërbimesh, në kushtet kur ka patur mundësi reale për të vazhduar marrëdhënien e punës me ankuesin.

Në mungesë të një justifikimi të tillë lidhur me veprimet e Bashkisë Lezhë, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për mosemërimin e ankuesit si punëtor shërbimesh, mbetet shkakun i diskriminimit i

pretenduar nga ankuesi, pra bindjet politike. Në këtë mënyrë plotësohet edhe elementi tjetër i nevojshëm për të përcaktuar nëse diskriminimi ka ndodhur, pra lidhja shkakësore.

**Në konkluzion sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, Bashkia Lezhë ka diskriminuar ankuesin E.Rr në të drejtën për punësim. Për rrjedhojë Bashkia Lezhë ka shkelur nenet 3, pikat 1 dhe 2, nenin 5, pika 1 dhe nenin 12, pika 1, gërma “b”, të ligjit 10221/2020 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.**

Bazuar në nenin 33/10 të ligjit 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 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.

Komisioneri ka konstatuar se sjellja diskriminuese ndaj ankuesit konsiston pikërisht në mosemërimin e ankuesit si punëtor shërbimesh. Për rrjedhojë edhe masa rregulluese duhet të jetë në funksion të rregullimit të situatës së diskriminimit. Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese, të shkaktuar si pasojë e mosemërimit të ankuesit, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e emëruar ankuesin si punëtor shërbimesh ose në një pozicion të barazvlefshëm me të, brenda Njesisë Administrative Dajç. Komisioneri çmon se emërimi i ankuesit në punë, është një masë rregulluese, e cila është në përpjestim me gjendjen që ka shkaktuar vendosjen e kësaj mase, që në rastin konkret ka qenë mosemërimi i ankuesit në pozicionin si punëtor shërbimesh.

### **PËR KËTO ARSYE:**

Bazuar në nenin 32/1/a), nenit 33, pikat 1, 3, 5, 7 dhe 10 të ligjit 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 ankuesit E.Rr, në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike, nga ana e Bashkisë Lezhë.

2. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankuesit E.Rr, për shkak të bindjes politike, për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për shkak të ristrukturimit, nga ana e Bashkisë Lezhë.
3. Në referim të pikës 1, Bashkia Lezhë të marrë masa për rivendosjen në vend të drejtës së shkelur duke e emëruar ankuesin si punëtor shërbimesh ose në një pozicion të barazvlefshëm me të, brenda Njësisë Administrative Dajç.
4. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Bashkia Lezhë, 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 dijeni.

**Robert GAJDA**

**KOMISIONER**