



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1231/1 Prot.

Tiranë, më 30.08.2021

V E N D I M

Nr. 160, Datë 30.08.2021

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. 33, datë 04.03.2021, të paraqitur nga L.K kundër Bashkisë Tiranë, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “bindjes politike¹”, “gjendjes shëndetësore²” dhe “çdo shkak tjetër³”.

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, subjekti ankuesi në mes të tjerash informon se: “Nga data 04.11.2014, ka punuar në pozicione të ndryshme pranë Bashkisë Tiranë, dhe nga data 10.02.2020 në pozicionin si specialist i lartë në Drejtorinë e Koordinimit të Projekteve, Inspektoriati i Mbrojtjes së Territorit. Me Urdhërin nr. 27868, datë 21.08.2020 të Kryetarit të Bashkisë Tiranë, është caktuar si anëtar, për të marrë pjesë në Grupin e II-të, që mbulonte objektet me kodet 37-74, për vlerësimin social ekonomik për projektin “Vazhdimi i bulevardit “Gjergj Fishta” dhe “Bajram Curri” dhe rehabilitimi i lumit të Lanës nga ura teknologjike deri tek kryqëzimi me rrugën “Teodor Keko”. Sipas urdhërit, punonjësi L.K, nga Inspektoriati i Mbrojtjes së Territorit, do të angazhohej në këtë proces përgjatë dy muajve, duke filluar nga

¹ Referuar Vërtetimit datë 28.05.2021, të lëshuar nga Partia Demokratike e Shqipërisë, Dega Delvinë rezulton se O.K është propozuar nga anëtarësia si kandidate për deputete në Qarkun e Vlorës, në mbledhjen e organizuar në datë 17.07.2020, si dhe ankuesi njihet si jo simpatizant i Partisë Socialiste.

² Referuar Vërtetimit nr. 6540, datë 10.12.2020, të Qendrës Shëndetësore nr. 2, Tiranë, vërtetohet se L.K është vetë izoluar nga data 26.11.2020 deri në datë 13.12.2020.

³ Pa përcaktuar një cilësi personale apo shkak.

data 24-31.08.2020 që do të ishte faza e parë e procesit. Në datën 28.08.2020, ora 08.00 ka filluar punë si zakonisht me uniformën (jelekun përkatës) në objektet e radhës, në zonën e Astirit. Por në një moment i është dashur dosja e punës, të cilën e kishte harruar te një makinë e punonjësve të tjerë të IMT-s, që punonin te një projekt tjetër në tregun elektrik. Kështu që ka hequr jelekun, dhe pas rreth 30 minutash ka shkuar te zona e tregut elektrik, për të marrë dosjen e harruar. Atje ka shkëmbyer përshëndetjet e rastit me kolegët e bashkisë, ka marrë dosjen dhe është kthyer në vendin e punës, ku ka veshur jelekun përkatës dhe dokumentin e identifikimit, (badge), dhe ka vijuar punën normalisht. Nga ana tjetër, në çastin e përshëndetjes së ankuesit me koleget e bashkisë të projektit të tregut elektrik, Drejtori i Veprave të Mëdha, i IMT-s, H.RR, (i cili nuk ishte eprori i tij dhe si rrjedhim nuk kishte dijeni për urdhrin nr. 27868, datë 21.08.2020, “Për ngritjen e grupeve të punës”) i ka bërë një foto ankuesit dhe njëkohësisht e ka bërë fakt të kryer në mendjen e tij, se L.K nuk mbante jelekun në vendin e punës. Këtë foto e ka shpërndarë në grupin e WhatsApp-it, “Koordinimi i Projekteve”, ku kanë akses punonjësit përkatës. Më pas, instancat eprore të ankuesit, nuk kanë bërë asnjë verifikim, por e kanë besuar konstatimin e Drejtorit të Veprave të Mëdha dhe nëpërmjet shkresës nr. 29377, datë 04.09.2020, i kanë propozuar Drejtorisë së Vlerësimit të Performancës, Masave Administrative dhe Motivimit të Stafit, pranë Bashkisë Tiranë, masë disiplinore me motivacionin “Për moszbatim të urdhrin të brendshëm nr. 6517, datë 20.12.2019 (që ka të bëjë me veshjen e uniformës, jelekut). Me shkresën nr. 29377/1, datë 15.09.2020 të Drejtorisë së Vlerësimit të Performancës, Masave Administrative dhe Motivimit të Stafit, është njohur me “Njoftimin për fillimin e ecurisë disiplinore”, njoftim të cilin e ka kundërshtuar me shkresën datë 22.09.2020. Në vijim, me Urdhërin nr. 29377/2, datë 29.09.2020, të Kryetarit të Bashkisë Tiranë, ankuesit i është dhënë masa disiplinore “Vërejtje” me motivacionin “Mosmbajtje e uniformës përkatëse si dhe të mjetit të identifikimit (badge)”. Ankuesi shprehet se nga ana e Bashkisë Tiranë nuk është mbajtur qëndrim i njëjtë ndaj mosveshjes së jelekut nga ana e punonjësve, kur informon se ndaj punonjësës, A.K nuk është mbajtur i njëjti qëndrim, pavarësisht se dhe ajo është fotografuar në të njëjtën ditë, në vendin e saj të punës, nga drejtori i sipërpërmendur, i cili ka shpërndarë foton po në grupin e WhatsApp-it. Lidhur me masën disiplinore ankuesi informon se i është drejtuar Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, në të cilën ka kërkuar, pavlefshmërinë absolute të masës disiplinore. Pas masës disiplinore, në fillim të muajit nëntor 2020, nga E.Ç, Drejtore e Koordinimit të Projekteve, në IMT, ankuesit i është kërkuar verbalisht që të jepte dorëheqjen, dhe të përfitonte bonusin financiar, gjë të cilën ankuesi nuk e ka pranuar. Në datë 18.11.2020, rreth orës 08:00, ankuesi ka vënë re për të disatën herë/ditë, se në korridorin e zyrave të punës së IMT-së, punonjësit nuk respektonin distancën fizike, në një kohë që prisnin në radhë të firmosnin në regjistër prezencën në punë, si në orën 08:00, ashtu dhe para se të largoheshin në orën 16:00 (bashkëlidhur kopje të fotos së mosrespektimit të distancës). Për këtë ankuesi ka reaguar menjëherë, duke u sugjeruar përgjegjësve/eprorëve përkatës që të vepronin në një mënyrë që të ruhej distanca fizike, pasi kjo do tu shërbente për të reduktuar rrezikun nga Covid-19. Por këtë sugjerim, drejtuesit e kanë konsideruar të tepërt e të gabuar, dhe kanë filluar procedimin disiplinor, për mungesë etike në komunikim, duke kërkuar largimin e tij nga puna, madje duke shtuar si argument dhe performancë të ulët në punë. Për fat të keq, gjatë periudhës

26.11.2020 deri në datë 13.12.2020, ankuesi ka pasur shenja të Covid-19 dhe pas vizitës tek mjeku, është karantinuar, sipas protokollit, e provuar me Vërtetimin nr. 6540, datë 10.12.2020, të Qendrës Shëndetësore nr. 2, Tiranë. Gjatë karantinimit i kanë bërë presion me telefonata dhe i kanë kërkuar që të paraqitej në vendin e punës, me patjetër, për të firmosur aktet e procedimit disiplinor, megjithëse ishte i sëmurë. Në këto rrethana, në datë 03.12.2020, në gjendje të sëmurë, është detyruar të shkojë në Drejtorinë e Vlerësimit të Performancës, Masave Administrative dhe Motivimit të Stafit, ku ka paraqitur parashtrimet tija. Pas kthimit në punë ka konstatuar se ishte nxjerrë Urdhëri nr. 41336/2, datë 07.12.2020 “Për dhënie mase disiplinore”, “Zgjidhje e kontratës së punës me shkaqe të justifikuara, me motivacion “Performancë e ulët dhe mungesë etike në mënyrë të përsëritur”. Ankuesi shpjegon se bazuar në nenin 12/4 të Kontratës Individuale të Punës nr. 6395, datë 10.02.2020, punëmarrësi nuk mund të largohet nga puna gjatë kohës kur ai ndodhet me raport mjekësor, por e gjithë situata ka qenë e motivuar politikisht, sepse ankuesi është njohur muajt e fundit, si jo simpatizant i Partisë Socialiste. Për më tepër, vajza e tij, O.K, është propozuar nga dega e PD-së, së Rrethit Delvinë, si kandidate për deputete nga Partia Demokratike për Qarkun e Vlorës, lajm që është publikuar edhe në media. Një rast tjetër diskriminimi për bindje politike, ka qenë kur në datë 23.09.2020, ora 13:35, në grupin e WhatsApp-it, “IMT Projektet”, Drejtoresha e Koordinimit të Projekteve, në IMT, E.Ç, ka njoftuar me shkrim për një mbledhje në orën 16:00, të të gjithë punonjësve të drejtorisë. Në orën 16:00, edhe ankuesi ka shkuar atje bashkë me punonjësit e tjerë, por sapo ka hyrë, Kryeinspektori i IMT-së, M.Q, i ka thënë të dalë jashtë “se nuk je i partisë tonë, se kemi dhe mbledhje partie meqë jemi pas orës 16.00”. Nga ana tjetër, kjo sjellje e Bashkisë Tiranë, kuptohet, ka ndodhur edhe për shkak të pragut të zgjedhjeve parlamentare, që siç dihet botërisht, titullarët e institucioneve dhe stafet e tyre drejtuese, mundohen të largojnë nga puna jo simpatizantë dhe ti zëvendësojnë ata me votues të sigurt të tyre. Pra, pas gjithë këtyre rasteve diskriminuese, ka rezultuar se për L.K është zgjidhur kontrata e punës në mënyrë të njëanshme, tërësisht jo ligjore, dhe është diskriminuar haptas përveç se politikisht, dhe nga ana shëndetësore”.

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

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

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/c⁴, 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, garantohej 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.

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

- Me shkresën nr. 409/1, datë 09.03.2021, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga, Bashkia Tiranë për ankesën e bërë nga L.K si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
 - Argumentimin e bashkisë, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
 - Kopje të plotë të procedurës së emërimit e të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me L.K dhe kopje të kontratës së punës.
 - Kopje të vlerësimit të punës së ankuesit për vitet 2018, 2019 dhe 6-mujorit të I të vitit 2020.

⁴ 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”.

- Kopje të masave disiplinore të dhëna ndaj ankuesit, kundërshtimeve të tij dhe të përgjigjeve të dhëna nga institucioni.
- Informacion dhe kopje të dokumentacionin për punonjës të tjerë, që gjatë vitit 2020, kanë marrë masë disiplinore me motivacionin “Mosmbajtje e uniformës përkatëse si dhe mjetit të identifikimit (badge)”.
- Informacion dhe kopje të dokumentacionin për punonjës të tjerë, që gjatë vitit 2020, i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës me motivacionin “Performancë e ulët dhe mungesë etike në mënyrë të përsëritur”.
- Shpjegime lidhur me pretendimin a ankuesit për trajtimin e pabarabartë me punonjësen A.K.
- Kopje të aktit administrativ në të cilin evidentohet performanca e ulët e ankuesit.
- Kopje të aktit administrativ në të cilin evidentohet fakti i thyerjes së rregullave të etikës nga ana e ankuesit në mënyrë të përsëritur.
- Informacion nëse në vend të ankuesit është emëruar një punonjës/e tjetër.
- Nëse po, një kopje e dosjes personale si dhe kopje të procedurës së ndjekur për emërimin e tij/saj.
- Kopje të Kodit të Etikës së Bashkisë Tiranë.
- Kopje të Rregullores për Organizimin, Funkzionimin, Detyrat dhe Përgjegjësitë e Administratës së IMS-së në Bashkinë Tiranë.
- Kopje të Urdhërit nr. 6517, datë 20.12.2019.

Me shkresën nr. 10856/2, datë 24.03.2021, Inspektoriati i Mbrojtjes së Territorit të Bashkisë Tiranë ka informuar Komisionerin se Drejtoria e Përgjithshme e Planifikimit Strategjik dhe Burimeve Njerëzore, është institucioni i ngarkuar për emërimin dhe shkarkimin e personave të punësuar në Bashkinë Tiranë.

- Me shkresën nr. 409/3, datë 06.04.2021, “Kujtesë”, Komisioneri, ka kërkuar nga Bashkia Tiranë dokumentacionin e kërkuar me shkresën nr. 409/1, datë 09.03.2021.

Me shkresën nr. 10856/7, datë 19.04.2021, Bashkia Tiranë dërgoi dokumentacionin e kërkuar dhe në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Lidhur me pikën që i referohet kopjeve të vlerësimit të punës së ankuesit për vitet 2018-2019 dhe 6-mujorit të I-rë të vitit 2020, aktualisht stafi i Inspektoratit për Mbrojtjen e Territorit nuk i nënshtrohet një procesi vlerësimi formal të rezultateve në punë. Subjekt i vlerësimit janë nëpunësit civilë të Bashkisë Tiranë, mbështetur në dispozitat e legjislacionit për nëpunësin civil dhe Stafi i Policisë Bashkiake, me kërkesë të vetë drejtuesve të kësaj strukture dhe me urdhër të Kryetarit. Jemi në proces të implementimit të këtij procesi edhe për stafin e IMT-së, për vitin 2021 e në vazhdim. Sqarojmë se pozicioni që më parë mbante L.K rezulton të jetë ende vakant. Ndërsa, sa i përket shpjegimeve lidhur me pretendimin e ankuesit për trajtimin e pabarabartë me punonjësen A.K, sqarohet se ndaj saj nuk ka pasur ndonjë procedim disiplinor për mosmbajtje të uniformës, dhe së dyti, gjatë seancës dëgjimore për procedimin e parë të L.K, ky i fundit nuk e ka përmendur*

emrin e saj, por ka ngritur pretendimin se përveç tij, ka pasur edhe punonjës të tjerë që nuk kanë qenë me uniformë në momentin e konstatimit”.

Në përgjigje të shkresës së Bashkisë Tiranë dhe të kërkesës së inspektorit të çështjes dërguar ankuesit me e-mail-in datë 28.04.2021, subjekti ankues me shkresën datë 03.05.2021, në mes të tjerash ka informuar Komisionerin se: *“Në praktikën e masës së dytë disiplinore Bashkia Tiranë, gabimisht e trajton sikur të ketë pasur raste/shkelje të tjera disiplinore, të ndryshme nga e para, të sqaruar në formularin e ankimit. Lidhur me përgjigjen mbi pretendimin për trajtim të pabarabartë me punonjësen A.K, ankuesi informon se në takimin e mbajtur në datë 22.09.2020, për shqyrtimin e shkeljes së bërë për atë rast, L.K ka deklaruar se të gjithë punonjësit kanë qenë pa uniformë”.*

- Mbështetur në nenin 33/8, të Ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës nr. 33, datë 04.03.2021, Komisioneri me shkresën nr. 719/2, datë 18.05.2021 njoftoi, Bashkinë Tiranë dhe ankuesin për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 27.05.2021, ora 12⁰⁰, duke kërkuar shpjegime dhe kopje të dokumenteve si më poshtë:
 - Shpjegime lidhur me pretendimin a ankuesit për trajtimin e pabarabartë me punonjësen A.K.
 - Kopje të aktit administrativ në të cilin evidentohet performanca e ulët e ankuesit.
 - Kopje të aktit administrativ në të cilin evidentohet fakti i thyerjes së rregullave të etikës nga ana e ankuesit në mënyrë të përsëritur.

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: subjektit ankues, L.K dhe përfaqësuesi i tij, avokat L.Z dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësueses së Bashkisë Tiranë, S.N me detyrë Drejtore e Drejtorisë së Vlerësimit të Performancës, Masave Administrative dhe Motivimit të Stafit⁵.

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, deklaroi⁶ se fotografia për mosmbajtjen e jelekut të punës nuk i është bërë nga eprorja direkte e tij por nga një drejtor tjetër, i cili nuk kishte dijeni për detyrat që i ishin ngarkuar atij. Gjithashtu, ankuesi informoi se për periudhën e vetë izolimit ka njoftuar drejtoreshën e tij dhe ditën që është zhvilluar seanca dëgjimore për fillimin e ecurisë disiplinore (datë 03.12.2020) ka informuar të pranishmit në takim se është i vetë izoluar, por pavarësisht kësaj është vazhduar dhe në ditët në vijim me procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës. Ankuesi informoi se ndryshe nga punonjësit e tjerë, është paguar

⁵ Referuar autorizimit nr. 21276, datë 27.05.2021 të lëshuar nga Bashkia Tiranë.

⁶ Referuar deklaratimeve të bëra gjatë seancës dëgjimore, min 27.00.

pas një muaji e gjysëm për periudhën që ka qenë i vetë izoluar, pasi ka dorëzuar vërtetimin e qendrës shëndetësore⁷.

Përfaqësuesja e Bashkisë Tiranë, lidhur me verifikimin e pretendimeve të ankuesit gjatë procedurës së dhënies së masave disiplinore, deklaroi⁸ se Drejtoria e Vlerësimit të Performancës, Masave Administrative dhe Motivimit të Stafit nuk ka pasur për detyrë që të verifikojë pretendimet e palëve, por vetëm të kryejë procedurën, të njoftojë palët, ti dëgjoj dhe të marrë në administrim të gjitha dokumentet që dorëzojnë palët dhe në përfundim të relatojë se çfarë ka ndodhur dhe se si është situata, por nuk ka dijeni për procedurat e brendshme të IMT-së. Lidhur me rastin në fjalë, nuk ka dokumente për sa i përket performancës së dobët dhe shkeljes së etikës së ankuesit, por disponohet vetëm shkresa e drejtores së ankuesit që ka performacë të dobët dhe mungesë etike. Gjithashtu, Drejtorja e Drejtorisë së Vlerësimit të Performancës, Masave Administrative dhe Motivimit të Stafit, deklaroi⁹ se gjatë takimit të datës 03.12.2020, nuk ka pasë njoftim që ankuesi ka qenë me Covid-19.

Në përfundim të seancës dëgjimore, nga ana e institucionit të Komisionerit u la si detyrë Bashkisë Tiranë që të dërgonte informacion dhe dokumentacionin e kërkuar gjatë seancës, lidhur me dokumentin në të cilin parashikohet procedura për dhënien e masës disiplinore dhe procedurën që ka ndjekur bashkia për pagesën e punonjësve që ishin të vetë izoluar.

Pas zhvillimit të seancës dëgjimore, subjekti ankuesi, me e-mail-in datë 01.06.2021 ka dërguar, Vërtetimin datë 28.05.2021, të lëshuar nga Partia Demokratike e Shqipërisë, Dega Delvinë dhe Autorizimin nr. 18573, datë 02.05.2019, të lëshuar nga Kryeinspektori i IMT-së, me të cilin autorizonte ankuesin të ndiqte të gjitha kërkesat për skualifikim nga procesi i legalizimit pranë ASHK-së, si dhe ka informuar se gjatë periudhës së procedurës së dhënies së masës disiplinore kanë qenë të infektuar me COVID-19 dhe punonjësit: E.K, M.N dhe A.LL, të cilët janë paguar në kohë dhe jo si ankuesi.

- Me shkresën nr. 955, datë 22.06.2021, “*Kërkesë për dokumentacion pas seancës dëgjimore*”, Komisioneri, ka kërkuar nga Bashkia Tiranë informacionin dhe dokumentacionin si më poshtë:
 - Kopje të plotë të dokumentit/eve ligjorë në të cilën parashikohet procedura e dhënies së masës disiplinore.
 - Informacion se si janë trajtuar me pagë punonjësit që kanë qenë të infektuar me SARS-COV-2 dhe punonjësit që janë izoluar për shkak se kanë qenë persona kontakti.
 - Kopje të listë pagesës për muajin, nëntor dhe dhjetor 2020 të punonjësve të Drejtorisë së Koordinimit të Projekteve të IMT-së.

⁷ Referuar deklaramëve të bëra gjatë seancës dëgjimore, min 58.00.

⁸ Referuar deklaramëve të bëra gjatë seancës dëgjimore, min 37.00, 43.00, 48.10 dhe 54.00.

⁹ Referuar deklaramëve të bëra gjatë seancës dëgjimore, min 53.40 dhe 55.20.

Me shkresën nr. 15126/1, datë 30.06.2021, Bashkia Tiranë në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Procedimi disiplinor ndaj punonjësve me kontratë pune, rregullohet nga Kodi i Punës, Kodi i Procedurave Administrative dhe nga Kontrata Individuale e Punës. Gjatë periudhës së pandemisë SARS-Cov 2, të gjithë punonjësit që nëpërmjet një certifikimi nga mjeku u familjes, vërtetonin që ishin të infektuar ose persona kontakti, janë lënë të qëndrojnë të karantinuar në kushte shtëpie dhe janë paguar me ditë të plota pune. Një pjesë e atyre që kishin simptoma të lehta, kanë punuar në distancë, në kushte shtëpie, ndërsa personat që kanë pasur simptoma më të moderuara, ose puna e tyre ka qenë e tillë që nuk mund të kryhej on-line, nuk janë angazhuar me punë, duke bërë një organizim të tillë, që detyrat të përmbusheshin nga stafi që ishte në detyrë. Bashkia Tiranë, me përjashtim të pretendimit të ngritur nga L.K, nuk ka marrë asnjë ankesë apo pretendim lidhur me trajtim të pabarabartë apo diskriminues financiar, gjatë kohës së pandemisë”.*

- **Lidhur me kundërshtimin në gjykatë, të Urdhërit nr. 29377, datë 29.09.2020 “Për dhënie masë disiplinore ‘Vërejtje’, për punonjës L.K.**

Bazuar në dokumentacionin e sjellë nga ankuesi, rezulton se: L.K duke mos rënë dakord me Urdhërin nr. 29377, datë 29.09.2020 *“Për dhënie masë disiplinore ‘Vërejtje’*”, i është drejtuar me kërkesëpadi, Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, në të cilën ka kërkuar: - Konstatimin e pavlefshmërisë absolute të aktit administrativ: Urdhri nr. 29377, datë 29.09.2020 *“Për dhënie masë disiplinore ‘Vërejtje’* të Kryetarit të Bashkisë Tiranë, për punonjës L.K. Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit, L.K.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë me Vendimin nr. 1194 (80-2021-1207), datë 20.04.2021, ka vendosur: -Konstatimin të pavlefshëm të aktit administrativ Urdhër nr. 29377, datë 29.09.2020 “Për dhënie masë disiplinore Vërejtje”, paditësit L.K.

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

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”.*

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

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

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se ankuesi L.K nga data 04.08.2014¹⁰ ka qenë punonjës në pozicione të ndryshme pranë Bashkisë Tiranë. Në datë 10.02.2020 është emëruar si Specialist I-rë në Drejtorinë e Koordinimit të Projekteve, Inspektoriat i Mbrojtjes së Territorit. Me Urdhërin nr. 41336/3, datë 09.12.2020 *“Për përfundim të marrëdhënieve financiare”*, të Bashkisë Tiranë, i është dhënë masa disiplinore *“Zgjidhje e kontratës së punës me shkaqe të justifikuara”* me motivacionin: *“Performancë e ulët dhe mungesë etike në mënyrë të përsëritur”*, dhe i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës në datë 10.12.2020. Me Urdhërin nr. 27868, datë 21.08.2020 të Kryetarit të Bashkisë Tiranë, është caktuar si anëtar, për të marrë pjesë në Grupin e II-të, që mbulonte objektet me kodet 37-74, për vlerësimin social ekonomik për projektin: *“Vazhdimi i bulevardit “Gjergj Fishta” dhe “Bajram Curri” dhe rehabilitimi i lumit të Lanës nga ura teknologjike deri tek kryqëzimi me rrugën “Teodor Keko”*”. Sipas urdhërit, punonjësi L.K, nga Inspektoriat i Mbrojtjes së Territorit, do të angazhohej në këtë proces përgjatë dy muajve nga hyrja në fuqi e urdhërit.

- *Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim të pabarabartë e të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Tiranë, krahasuar me punonjësen A.K, për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”.*

Rezultoni se me shkresën nr. 4233, datë 01.09.2020, Drejtorja e Drejtorisë së Koordinimit të Projekteve, E.Ç, i ka propozuar Kryeinspektorit të IMT-së, që të merret masa disiplinore *“Vërejtje me shkrim”*, për punonjësin L.K, pasi nuk ka mbajtur të veshur uniformën dhe dokumentin zyrtar të identifikimit.

Me shkresën nr. 29377, datë 04.09.2020, Kryeinspektori i IMT-së, i ka propozuar Drejtorisë së Përgjithshme të Planifikimit Strategjik dhe Burimeve Njerëzore, që punonjësit L.K ti jepet *“Vërejtje me shkrim”*, me motivacionin *“Për moszbatim të Urdhërit të Brendshëm nr. 6517, datë 20.12.2019”*.

¹⁰ Referuar librezës së punës së ankuesit nr. 473.

Me shkresën nr. 29377/1, datë 15.09.2020, është njoftuar L.K për fillimin e ecurisë disiplinore. Referuar procesverbalit nr. 1, datë 22.09.2020 të mbajtur mes palëve, Drejtorja e Drejtorisë së Vlerësimit të Performancës, Masave Administrative dhe Motivimit të Stafit ka informuar ankuesin se ka qenë pa uniformë gjatë orarit të punës. Gjatë këtij takimi ankuesi ka pretenduar se: *“Atë ditë nuk ka qenë në punë, prandaj është pa uniformë, pasi është në grupin e rivlerësimit të objekteve. H.RR (drejtori që ka bërë foton) nuk e ka ditur këtë. Aty janë të gjithë pa uniformë”*.

Me shkresën datë 22.09.2020, L.K ka dërguar shpjegimet e tija lidhur me propozimin për dhënien e masës disiplinore. Në këtë shkresë ankuesi ka paraqitur prova, drejtuar Drejtorisë së Vlerësimit të Performancës, Masave Administrative dhe Motivimit të Stafit, në të cilën ka argumentuar se: *“Fotografia që i është paraqitur propozimit për vërejtje ndaj tij është bërë nga Drejtori i Veprave të Mëdha pranë IMT-së, në datë 28.08.2021, tek projekti i Tregut Elektrik. Prezenca e tij tek ai projekt nuk kishte lidhje me punën por për arsye personale, për të marrë dosjen e punës me dokumente të harruar në makinën e Koordinimit të Projekteve. Ankuesi ka bërë me dije se, nga data 24.08.2020 deri në datë 31.08.2020, ka qenë pjesëtar i grupeve të punës, sipas Urdhërit nr. 27868, datë 24.08.2020 të Kryetarit të Bashkisë dhe në përfundim ka kërkuar që të merren parasysh argumentet e tija për të rrëzuar propozimin për masë disiplinore”*.

Rezulton se me shkresën nr. 29377/2, datë 29.09.2020, Kryetari i Bashkisë Tiranë ka urdhëruar që punonjësit L.K ti jepet masa disiplinore *“Vërejtje”*, me motivacionin *“Mosmbajtje e uniformës përkatëse si dhe të mjetit të identifikimit (badge)”*.

Lidhur me ligjshmërinë e Urdhërit nr. 29377, datë 29.09.2020 *“Për dhënie mase disiplinore Vërejtje”*, ankuesit L.K, është shprehur Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë, e cila me Vendimin nr. 1194, datë 20.04.2021, ka konstatuar pavlefshërinë e masës disiplinore dhe në mes të tjerash ka arsyetuar se: *“..uniforma, dhe në mungesë të saj veshja me elementë identifikues/dallues dhe karta e inspektorit janë të detyrueshme vetëm përgjatë veprimtarisë inspektuese. Në rastin objekt gjykimi, i padituri (Bashkia Tiranë) nuk i provoi gjykatës të kundërtën e sa u prapësua nga paditësi, e konkretisht se ka qenë në veprimtari inspektuese në çastin e dokumentuar në tabelën fotografike”*.

Subjekti ankues në ankesën e bërë pranë Komisionerit, por dhe gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore ka pretenduar se në datë 28.08.2020, që ishte pa uniformë, nuk ka qenë në punë tek objekti ku është fotografuar dhe se gjatë kohës që ka qenë aty, dhe punonjësj A.K ka qenë pa uniformë, por vetëm për atë është marrë masa disiplinore dhe jo për punonjësit e tjerë.

Për të vlerësuar në lidhje me pretendimet e ankuesit, Komisioneri kërkoi nga Bashkia Tiranë, në mënyrë të përsëritur që të shpjegonte arsyet e trajtimit të pabarabartë të ankuesit me punonjësen A.K. Lidhur me këtë, Bashkia Tiranë informoi vetëm që ndaj punonjëses nuk kishte ndonjë procedim disiplinor për mosmbajtje të uniformës, por nuk dha asnjë shpjegim lidhur me verifikimin e pretendimit të ankuesit se nuk ka qenë në punë në atë moment dhe se ka pasur dhe persona të tjerë pa uniformë.

Nga verifikimet e bëra në dokumentacionin e dërguar nga palët nuk rezulton se ndaj L.K të jetë marrë ndonjë masë disiplinore, apo të jetë konstatuar dëm për moskryerjen e detyrave nga ana e punëdhënësit, po ashtu nuk ka dhe vlerësime të performancës në punë. Nga ana e Bashkisë Tiranë u vendos në dispozicion të Komisionerit procedura e plotë e dhënies së masës disiplinore dhe fotoja e dokumentimit të L.K pa uniformë, ndërsa nga ana e ankuesit u vendos në dispozicion të Komisionerit dhe fotoja që dhe punonjësja A.K ishte pa uniformë.

Referuar barrës së provës sikurse është cituar dhe më lart, Bashkia Tiranë, si subjekt nga i cili është pretenduar diskriminimi, duhet të provonte se ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të pabarabartë, për shkakun e pretenduar prej tij. Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Nga ana e Bashkisë Tiranë nuk u dhanë argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se dhënia e masës disiplinore, nga ana e bashkisë, kishte ardhur për arsye të ligjshme apo të ishte objektiv dhe i justifikuar.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesi është ekspozuar para një trajtimi të pabarabartë dhe disfavorizues nga ana e Bashkisë Tiranë.

- *Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Tiranë, për zgjidhjen e kontratës së punës.*

Rezulton se me shkresën nr. 6201, datë 23.11.2020, Drejtorja e Drejtorisë së Koordinimit të Projekteve, E.Ç, i ka propozuar Kryeinspektorit të IMT-së, që të merret masa disiplinore “Largim nga puna”, për punonjësin L.K, pasi ka pasur performancë të ulët në procesin e punës, dhe mungesë etike në vendin e punës në mënyrë të përsëritur ndaj eprorit direkt si dhe ndaj kolegëve të punës.

Me shkresën nr. 41336, datë 23.11.2020, Kryeinspektori i IMT-së, i ka propozuar Drejtorisë së Përgjithshme të Planifikimit Strategjik dhe Burimeve Njerëzore, që punonjësit L.K ti jepet masa disiplinore “Largim nga puna”, pasi ka pasur performancë të ulët në procesin e punës, dhe mungesë etike në vendin e punës në mënyrë të përsëritur ndaj eprorit direkt si dhe ndaj kolegëve.

Me shkresën nr. 41336/1, datë 26.11.2020, është njoftuar L.K për fillimin e ecurisë disiplinore. Referuar procesverbalit nr. 1, datë 03.12.2020 të mbajtur mes palëve, ankuesi në mes të tjerash ka shpjeguar se: *“Lidhur me performancën e ulët dhe sjellje jo etike, nuk është e vërtetë për sa kohë që ka qenë aty prej 6 vite e tre muaj. Nuk është konfrontuar apo kundërshtuar asnjë urdhër të drejtorit. Të gjitha projektet i ka mbaruar në kohën e duhur. Pretendimet e tyre janë të pabaza dhe ishte dhënë sinjali që më parë (që jam i papërshtatshëm)”*.

Me shkresën datë 03.12.2020, L.K ka dërguar shpjegimet e tij lidhur me propozimin për dhënien e masës disiplinore “Largim nga puna”. Në këtë shkresë ankuesi ka paraqitur prova, drejtuar

Drejtorisë së Vlerësimit të Performancës, Masave Administrative dhe Motivimit të Stafit, në të cilën ka argumentuar se: *“Prej 6 vitesh në ushtrimin e detyrave, ka zbatuar urdhërat e përcaktuara nga eprorët. Me kolegët nuk ka pasur asnjëherë komunikim jashtë etike gjatë ushtrimit të detyrës së tij. Për konfliktin që pretendohet të jetë arsyeja që ka shfaqur mungesë etike ndaj një kolegu, ka qenë një moment që ka sugjeruar gjetjen e një mënyre tjetër për të firmosur prezencën në fillimin dhe mbarimin e orarit të punës, për shmangien e grumbullimit në momentin e firmosjes, faktor që paraqet rrezik në shpërndarjen e virusit Covid-19, por ka qenë ndërhyrja e një kolegu tjetër (Sekretarja e Drejtorit) me fjalor jo të denjë drejt tij, në prezencë të kolegëve të tjerë deri në kërcënim se do e largonte nga vendi i punës. Më pas është thirrur nga drejtoresha për të sqaruar situatën. Pas një ore është thirrur përsëri dhe i ka komunikuar së duhet të jepte dorëheqjen ose do largohet nga puna”.*

Rezulton se me Urdhërin nr. 41336/2, datë 07.12.2020, Kryetari i Bashkisë Tiranë ka urdhëruar që punonjësit L.K ti jepet masa disiplinore *“Zgjidhje e kontratës së punës me shkaqe të justifikuar”*, me motivacionin *“Performancë e ulët dhe mungesë etike në mënyrë të përsëritur”*.

Me Urdhërin nr. 41336/3, datë 09.12.2020, Kryetari i Bashkisë Tiranë ka urdhëruar që punonjësit L.K ti përfundojnë marrëdhëniet e punës në datë 10.12.2020.

Për të vlerësuar në lidhje me pretendimet e ankuesit, Komisioneri kërkoi nga Bashkia Tiranë, në mënyrë të përsëritur kopje të aktit/eve administrativ në të cilin evidentohet performanca e ulët dhe mungesa e etikës nga ana e ankuesit në mënyrë të përsëritur. Lidhur me këtë, Bashkia Tiranë dërgoi vetëm kopje të plotë të procedurës së dhënies së masës disiplinore të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesin, por nuk dërgoi asnjë dokument për të faktuar/provuar performancën e ulët dhe mungesën e etikës në mënyrë të përsëritur.

Nga faktet dhe provat e administruara, arsyeja e pretenduar për dhënien e masës disiplinore për performancë të ulët dhe mungesë etike në mënyrë të përsëritur, rezulton e provuar vetëm me deklarin verbal të bërë nga Drejtorja e Drejtorisë së Koordinimit të Projekteve të Bashkisë Tiranë, por nuk rezulton që të jetë mbajtur një procesverbal apo dokumentacion tjetër për ta vërtetuar atë. Duke pasur barrën e provës për të provuar arsyen e dhënies së masës disiplinore, Bashkia Tiranë në cilësinë e punëdhënësit nuk arriti të provojë performancën e ulët dhe mungesën e etikës nga ana e ankuesit, për të legjitimuar në këtë mënyrë faktin se dhënia e masës disiplinore ka të bëjë me performancën dhe etikën e ankuesit. Fakti i mungesës së dokumentimit të performancës së ulët dhe mungesës së etikës nga ana e Drejtorisë së Koordinimit të Projekteve, u pranua dhe nga përfaqësuesja e Bashkisë Tiranë, gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore, në të cilën deklaroi se nuk ka dokumente për të provuar performancën dhe mungesën e etikës së ankuesit.

Në këtë kontekst, Komisioneri, në mungesë të dokumentimit të deklarimeve të bashkisë, mungesën e dokumentimit të fakteve të pretenduara për performancë të ulët dhe mungesë etike në mënyrë të përsëritur të L.K, e vlerëson si argument pro pretendimeve të ankuesit.

Komisioneri vlerëson se, duke patur parasysh faktin se ankuesi ka një marrëdhënie punësimi prej 6 vitesh pranë Bashkisë Tiranë, faktin se nuk rezultoi që ndaj tij të jetë marrë ndonjë masë e mëparshme disiplinore, të ketë pasur vlerësime pune jo të kënaqshme apo të ketë pasur mosmarrëveshje me drejtuesit e mëparshëm, dhënia e masës disiplinore për performancë të ulët dhe mungesë etike, është e pa arsyeshme dhe jo objektive.

Gjithashtu, rezulton se Drejtorja e Drejtorisë së Koordinimit të Projekteve, si eprore direkte e ankuesit, ka qenë në djeni¹¹ se gjatë periudhës kur është zhvilluar procedura për largimin e L.K nga puna, punonjësi nuk është paraqitur në punë, pasi ka qenë i vetë izoluar në shtëpi, nga data 26.11.2020 deri në datë 13.12.2020, dhe për këtë fakt nuk ka njoftuar Drejtorinë e Vlerësimit të Performancës, Masave Administrative dhe Motivimit të Stafit që të merrte masat për shtyrjen e seancës dëgjimore, të zhvilluar në datë 03.12.2020 dhe pezullimin e procedurës së dhënies së masës disiplinore.

Referuar barrës së provës sikurse është cituar dhe më lart, Bashkia Tiranë, si subjekt nga i cili është pretenduar diskriminimi, duhet të provonte se ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të pafavorshme, për shkakun e pretenduar prej tij. Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në djeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Komisioneri vlerëson se, arsyeja e deklaruar nga punëdhënësi për largimin nga puna të L.K për shkak të performancës së ulët dhe mungesës së etikës, nuk rezultoi e provuar. Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të pafavorshme, pasi largimi i tij nga puna është bërë pa një shkak të ligjshëm.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesi është ekspozuar para një trajtimi të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Tiranë.

- *Lidhur me pretendimin e ankuesit se është paguar me vonesë për periudhën që ka qenë i vetë izoluar.*

Referuar Vërtetimit nr. 6540, datë 10.12.2020, të Qendrës Shëndetësore nr. 2, Tiranë, vërtetohet se L.K është vetë izoluar nga data 26.11.2020 deri në datë 13.12.2020.

Me kërkesën datë 15.12.2020, të protokolluar në Bashkinë Tiranë me nr. 44165, datë 15.12.2020, ankuesi ka vënë në dispozicion të bashkisë, vërtetimin e sipërcituar. Pra, rezulton se Bashkia Tiranë ka marrë djeni për vetë izolimin e ankuesit në datë 15.12.2020.

¹¹ Referuar deklaramentit të ankuesit gjatë seancës dëgjimore, min 27.00.

Referuar listë prezencës së punonjësve të IMT-së të muajit nëntor 2020, rezulton se ankuesi është paguar për 18 ditë pune, E.K¹² është paguar për 13 ditë pune dhe 9 ditë raport, M.N është paguar për 22 ditë pune dhe punonjësi F.B nuk ka marrë pagesë.

Referuar listë prezencës së punonjësve të IMT-së të muajit dhjetor 2020, rezulton se ankuesi është paguar për 7 ditë pune dhe 3 ditë të prapambetura, E.K është paguar për 22 ditë pune, M.N është paguar për 13 ditë pune dhe 9 ditë leje vjetore dhe një punonjës tjetër F.B është paguar me 22 ditë pune dhe 22 ditë të prapambetura. Pagesa e këtij punonjësi ka përshkrimin se: *“F.B për muajin nëntor ka qenë i vetë izoluar për periudhën 02.11.2020-23.11.2020 dhe nga data 23.11.2020-30.11.2020 ka raport me diagnozë Covid-19”*.

Në analizë të sa më sipër, rezulton se Bashkia Tiranë ka paguar në muajin dhjetor 2020 punonjësën F.B që gjatë muajit nëntor 2020 ka qenë i vetë izoluar, ndërsa për ankuesin që ka qenë i vetë izoluar për periudhën 26.11.2020 deri me 13.12.2020 dhe ka dorëzuar vërtetimin në datë 15.12.2020, nuk e ka kryer pagesën në fund të muajit dhjetor.

Lidhur me këtë pretendim të ankuesit, Bashkia Tiranë nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë shpjegim, se përse nuk e kishte paguar ankuesin në fund të muajit dhjetor.

Në përfundim, bazuar në analizimin e provave të vëna në dispozicion nga palët, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues është ekspozuar para një trajtimi të pabarabartë krahasuar me punonjësin F.B, nga ana e Bashkisë Tiranë.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹³, të ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ky ligj, ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Në nenin 1 të tij përcaktohet 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”*.

¹² Ankuesi ka pretenduar se punonjësit, E.K, M.N, A.L.L, janë paguar në kohë gjatë periudhës që kanë qenë të vetë izoluar.

¹³ *“Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”*

Mbështetur në nenin 9/2 të Kodit të Punës, mbrojtja nga diskriminimi garantohet bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar se: “Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët”.

Në të drejtën ndërkombëtare, shpesh përdoret termi mendimi politik dhe tjetër (*ang. Political and other opinion*), dhe me këtë përfshihet dhe përkatësia politike. Përkatësia politike duhet të interpretohet në mënyrë që të mbulojë lidhshmërinë me ndonjë opion të caktuar politik ose parti politike, me të cilën do t'i përfshijë dhe rastet kur bëhet fjalë për përkatësinë formale (anëtarësinë), por dhe llojet e tjera të lidhjeve, përmes të cilave mund të tregohet lidhshmëri me ndonjë parti ose opion tjetër politik. Mendimi politik dhe tjetër përfshin të gjitha këto, por dhe pasjen dhe mospasjen e mendimit për ndonjë opion ose parti të caktuar politike (përfshirë këtu dhe politikën konkrete, sistemin ose mënyrën e sundimit) dhe shprehjen e saj (individuale ose me formë të organizuar). Me qëllim interpretimi sa më gjithëpërfshirës të këtij shkak, i cili duhet të jetë në pajtueshmëri me të drejtën dhe praktikën ndërkombëtare, rekomandohet që në këtë shkak të përkatësisë politike, të përfshihen rastet e anëtarësisë formale ose joformale dhe llojet e tjera të lidhjes me partitë politike, siç janë pasja ose mospasja e mendimit për ndonjë opion ose parti të caktuar politike¹⁴.

Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “bindjes politike”, Komisioneri vlerëson se “bindja politike” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në bazën ligjore të sipërpërmendur. Komisioneri çmon gjithashtu se edhe pse ankuesi nuk ka anëtarësi në ndonjë subjekt politik dhe nuk është militant i ndonjë force politike, sërish pretendimi i tij se kolegët e dinin se vajza e tij ishte propozuar nga anëtarësia e Partisë Demokratike si kandidate për deputete në Qarkun e Vlorës dhe se ai njihej si jo simpatizant i Partisë Socialiste, konsiderohet shkak diskriminimi.

Gjithashtu, referuar Vërtetimit nr. 6540, datë 10.12.2020, të Qendrës Shëndetësore nr. 2, Tiranë, vërtetohet se L.K ka qenë i vetë izoluar nga data 26.11.2020 deri në datë 13.12.2020.

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

C/1. Lidhja e trajtimit të pabarabartë dhe të pafavorshëm me shkakun e mbrojtur “bindja politike”.

¹⁴ <https://www.osce.org/files/f/documents/4/2/117992.pdf>

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, përse i takon dhënies së masës disiplinore “Vërejtje”, zgjidhjes së kontratës së punës dhe mospagimit në kohë të periudhës që ankuesi ka qenë në vetë izolim.

Nga ana e Bashkisë Tiranë nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përlegjin faktin se dhënia e masës disiplinore “vërejtje”, zgjidhja e kontratës së punës dhe mospagimi në kohë i periudhës së vetë izolimit të ankuesit është bërë për shkaqe të arsyeshme dhe objektive.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

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.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa Neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.¹⁵

Duke iu referuar çështjes Redfearn kundër Mbretërisë së Bashkuar, i cili ishte ankuar se shkarkimi i tij nga detyra ishte i motivuar për shkak të bindjeve të tij politike, GJEDNJ-ja është shprehur se: “...në mungesë të masave mbrojtëse, një sistem ligjor që lejon shkarkimin e

¹⁵ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49.

punonjësit për shkak të anëtarësimit të punonjësit në një parti politike bart në vetvehte rrezikun potencial për abuzim të mundshëm". GJEDNJ theksoi gjithashtu se e drejta e ankuesit për të kundërshtuar largimin e tij nga puna është e vlefshme, pavarësisht bindjeve të tij politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës (KEDNJ)¹⁶.

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s¹⁷ që prej adoptimit në vitin 1998 të "Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë". Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrojnë këto kriterë.

Karta Sociale Europiane¹⁸ parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: "*Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht*".

Në vijim, në nenin 1 të Kartës sanksionohet e drejta për punë dhe në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: "*Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Karte do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkaku të tillë si racë, ngjyrë, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër*".

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: "*Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi*". Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: "*Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me...c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën*".

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së. Ligji 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", i ndryshuar, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet për të cilat ky ligj ofron mbrojtje.

¹⁶ "Çdokush ka të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit me të tjerët, duke përfshirë të drejtën e themelimit me të tjerë të sindikatave dhe të pjesëmarrjes në to për mbrojtjen e interesave të tij. 2. Ushtrimi i këtyre të drejtave nuk mund t'u nënshtrohet kufizimeve të tjera përveç atyre që parashikohen me ligj dhe që janë të nevojshme në një shoqëri demokratike, në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, për mbrojtjen e rendit dhe parandalimin e krimit, për ruajtjen e shëndetit ose të moralit, ose për mbrojtjen e të drejtave dhe të lirisë të të tjerëve. Ky nen nuk ndalon kufizime të ligjshme të ushtrimit të këtyre të drejtave nga pjesëtarë të forcave të armatosura, të policisë ose të administratës shtetërore".

¹⁷ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

¹⁸ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

Gjithashtu në nenin¹⁹ 12/1/c) të ligjit 10221/2010, të ndryshuar, parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

Parimi i ndarjes së barrës së provës është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - “*praesumptio iuris tantum*”.

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. KEDS²⁰ 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.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar²¹ ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër, në këtë rast Bashkisë Tiranë, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të disfavorshme, për shkakun e pretenduar prej tij.

Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës, pasqyrohet në nenin 33, pika 7/1 të ligjit 10221/2010 “*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.”

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.

¹⁹ Ligji 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, parashikon se: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”

²⁰ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

²¹ Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: “Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti kundër të cilit drejtohet ankesa, i cili 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, i cili pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëren nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.²²

Në analizë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga Bashkia Tiranë kundrejt ankuesit dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Bashkia Tiranë duhet të përmbushte njërin nga dy kushtet e përmendura më sipër.

Bazuar në konkluzionet e pjesës A, të Vendimit, Komisioneri konkludoi se, subjekti ankues është ekspozuar para një trajtimi të pabarabartë dhe të pafavorshëm krahasuar me punonjësen A.K lidhur me pretendimin për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”, me punonjësin F.B, lidhur me pretendimin për mospagesën në kohë të periudhës së vetë izolimit, dhe trajtimin e pafavorshëm të ankuesit, përsa i përket faktimit të performancës së ulët dhe mungesës së etikës, për dhënien e masës disiplinore të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Përsa i përket bindjeve politike të ankuesit, mbështetur në dokumentacionin e depozituar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, rezulton se vajza e ankuesit ka qenë e propozuar nga anëtarësia e Partisë Demokratike, Dega Delvinë si kandidate për deputete në listat e Qarkut Vlorë, ndërsa ankuesi nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë fakt apo argument për të vërtetuar pretendimin e tij, sa i përket bindjeve politike. Njëkohësisht, KMD nuk disponon as prova rrethanore se eprorët²³ e L.K kanë pasur dijeni për bindjet politike të ankuesit apo të familjarëve të tij, apo ato vetë të kenë një aktivitet të spikatur politik.

Provat e administruara nuk krijojnë një nivel të tillë provueshmërie që të tregojnë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e padrejtë të ankuesit është shkakun i mbrojtur nga diskriminimi. Gjatë shqyrtimit të ankesës nuk u administrua asnjë provë që të tregonte se Bashkia Tiranë në cilësinë e punëdhënësit kishte dijeni, qoftë edhe në mënyrë të tërthortë, për bindjet apo angazhimin politik të ankuesit apo familjarëve të tij. Në rastin konkret, është fakt i njohur se Bashkia Tiranë, është bashkia më e madhe në Shqipëri dhe ka numrin më të madh të punonjësve dhe jo detyrimisht punëdhënësi ka dijeni për çdo veprimtari apo aktivitet politik të punonjësve, për më tepër kur aktiviteti politik (i vajzës së ankuesit) zhvillohet në një qark tjetër dhe ka karakter lokal. Në ankesën në shqyrtim nuk rezulton që ankuesi të ketë shfaqur bindjet

²² https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

²³ M.Q, E.Ç, H.Rr.

politike në mjediset e punës. Për rrjedhojë, nuk mund të prezumohet se punëdhënësi duhet domosdoshmërisht të ketë pasur dijeni për bindjet politike të ankuesit apo të familjarëve të tij.

Duke u bazuar në standartin e provueshmërisë të parashikuar nga neni 82/2 i K.Pr.Administrative dhe neni 9/10 i Kodit të Punës, Komisioneri vlerëson se pavarësisht faktit të konstatimit të trajtimit të pafavorshëm dhe të pabarabartë ndaj ankuesit dhe ekzistencës së shkakut të mbrojtur, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar bindjen dhe për të prezumuar se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar ankuesi është si rezultat i posedimit të këtij shkakut dhe se në mungesë të tij ankuesi do të ishte trajtuar ndryshe. Sjellja diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo paligjshmëri përbën diskriminim.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se Bashkia Tiranë nuk e ka diskriminuar ankuesin në të drejtën e tij për punësim, për shkak të bindjes politike. Për rrjedhojë Bashkia Tiranë nuk ka shkelur dispozitat e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

C/2. Lidhja e trajtimit të pabarabartë dhe të pafavorshëm me shkakun e mbrojtur “gjendja shëndetësore”.

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të pabarabartë dhe të pafavorshëm, përse i takon dhënies së masës disiplinore “Vërejtje”, zgjidhjes së kontratës së punës dhe mospagimit në kohë të periudhës që ankuesi ka qenë në vetë izolim. Ankuesi pretendon se është diskriminuar nga ana e Bashkisë Tiranë edhe për shkak të gjendjes së tij shëndetësore. Në këtë kontekst, presupozohet se gjendja shëndetësore e tij ka qenë shkak përse i takon dhënies së masës disiplinore “Vërejtje”, zgjidhjes së kontratës së punës dhe mospagimit në kohë të periudhës që ankuesi ka qenë në vetë izolim, fakt, i cili nuk rezulton të jetë i vërtetuar nga ankuesi dhe nuk rezulton gjithashtu nga hetimi administrativ.

Njëkohësisht ankuesi nuk ka depozituar akte dhe prova që demostrojnë gjendjen e tij shëndetësore përpara se të fillonin veprimet diskriminuese të Bashkisë Tiranë (datë 01.09.2020), përveç vërtetimit se ka qenë i vetë izoluar nga data 26.11.2020 deri në datë 13.12.2020.

“Gjendja shëndetësore” është shkak i pretenduar diskriminimi nga ana e subjektit ankues, të cilin ai e lidh faktin se në periudhën kur ka marrë masën disiplinore të zgjidhjes së kontratës së punës, ka qenë i vetë izoluar në shtëpi.

Gjatë procedurës hetimore të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri vëren se, nuk arriti të provojë apo krijojë dyshimin e arsyeshëm se trajtimi në mënyrë të barabartë ndaj ankuesit të kishte ardhur pikërisht për shkak të gjendjes së tij shëndetësore, pasi në të dy rastet kur kanë filluar procedurat për dhënien e masave disiplinore, në datat 01.09.2020 dhe 23.11.2020, ankuesi nuk ka pasur të dokumentuar gjendjen e tij shëndetësore.

Komisioneri vlerëson se, pavarësisht sa më sipër, në bazë të provave të administruara nga të dyja palët, nuk rezulton të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet shkarkimit të ankuesit me gjendjen e tij shëndetësore.

Për sa më sipër, nga analizimi i të gjitha fakteve dhe provave të administruara gjatë procesit të hetimit administrativ, Komisioneri vlerëson se trajtimi i pabarabartë dhe i disfavorshëm i ankuesit nuk ka ardhur për shkak të gjendjes së tij shëndetësore.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenet 1, 3/1, neni 7/1, neni 12/1/c, nenin 32, pika 1/a, si dhe nenin 33, pika 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 mosdiskriminimit të L.K, nga ana e Bashkisë Tiranë, për shkak të bindjes politike dhe gjendjes shëndetësore.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA