



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.1295/1 Prot.

Tiranë, më 14 /09/ 2021

V E N D I M

Nr.172 , Datë 14 /09/ 2021

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, mori në shqyrtim ankesën Nr.38 Regj, datë 17.03.2021, paraqitur nga ankuesi A.A, kundër Bashkisë Berat, me pretendimin se është diskriminuar në të drejtën për punësim, për shkak të “*bindjeve politike*”. Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ankuesi deklaroi se, ka qenë në marrëdhënie pune pranë Bashkisë Berat. Marrëdhëniet e punës kanë filluar në datë 16.04.2014, kur ankuesi ka filluar punë si “punonjës social”, pranë Qendrës “Lira”, Bashkia Berat. Në datën 16.05.2016, ankuesi shprehet se, ka kaluar në pozicionin e punës “përgjegjës pedagogjik”, pranë kësaj qendre. Në datën 04.06.2018, ankuesi ka lidhur kontratë pune me afat të pacaktuar me Bashkinë Berat, për pozicionin e punës “drejtor” në Qendrën “Lira”. Marrëdhëniet e punës kanë vazhduar pa ndërprerje për rreth 6 vite dhe gjatë kësaj kohe bazuar në vlerësimet vjetore të punës që i janë bërë, ankuesi shprehet se, është vlerësuar me nivelin e përgjithshëm “shumë mirë”.

Vetëm pak ditë pasi kishte marrë detyrën e Kryetarit të Bashkisë z.Ervin Demo, në datën 13.08.2019, ankuesi deklaroi se, është hequr pa asnjë lloj motivacioni nga detyra e drejtorit, duke e kaluar në pozicionin e punës “përgjegjës pedagogjik”. Ankuesi ka punuar si përgjegjës pedagogjik,

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

deri në datën 05.03.2020, datë kur është larguar nga puna, sipas urdhërit nr.127 datë 26.02.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat. Pasi është shkarkuar nga detyra si drejtor i Qendrës “LIRA” në muajin gusht 2019, ankuesi deklaron se në vijim ndaj tij janë kryer veprime të qëllimshme për të sajuar situata sikur ai kishte thyer disiplinën.

Kështu, gjatë muajit nëntor 2019, ankuesi deklaron se, Bashkia Berat ka filluar në mënyrë tendencioze dhe diskriminuese të cënojë personalitetin e tij, duke e urdhëruar verbalisht për të kryer një shërbim dhe po në të njëjtën kohë, pretendohet se ankuesi nuk ndodhej në vendin e punës. Me urdhër të drejtuesit të Qendrës “Lira”, ankuesi së bashku me një specialist tjetër, është dërguar në Spitalin Rajonal Berat, për të shoqëruar një rezident të sëmurë dhe po në këtë kohë ushtrohet kontroll pranë Qendrës “Lira”, ku është mbajtur procesverbali sipas të cilit ankuesi mungonte pa arsye. Kjo ngjarje ka ndodhur në datën 15.11.2019 dhe sipas ankuesit ka qenë e sajuar dhe tendencioze, me të vetmin qëllim që ndaj ankuesit të merrej masë disiplinore “vërejtje” me pretendimin për mungesë të pajustificuar në vendin e punës gjatë orarit zyrtar. Kjo masë disiplinore i është dhënë ankuesit me urdhrin nr.776, datë 26.11.2019. Ankuesi deklaron se e ka kundërshtuar me shkrim masën disiplinore, ku ka parashtruar pretendimet e tij, por nuk ka marrë asnjë përgjigje.

Ankuesi shpjegon se presioni ndaj tij ka vazhduar me të vetmin qëllim largimin e tij nga puna, pasi ai nuk kishte bindjet politike të Partisë Socialiste, sikurse kishte kryetari i ri i bashkisë.

Ankuesi shpjegon se në datën 18.12.2019, nga ana e titullarit të Qendrës “Lira”, në ndikimin e Kryetarit të Bashkisë Berat, që e kishte emëruar drejtor vetëm 4 muaj më parë, është mbajtur procesverbali, ku ndër të tjera citohet se: *“Përgjegjësi pedagogjik z. A.A, planin mujor e kishte në rregull, por nuk kishte plan ditor dhe nuk ka paraqitur plan vjetor”*. Sipas ankuesit këto situata të sajua krijoreshin në mënyrë të qëllimshme dhe mbi bazën e tyre po planifikohej shkarkimi i tij.

Sipas ankuesit detyrat i që i janë ngarkuar gjatë kësaj periudhe kanë qenë tendencioze, duke shtuar kërkesa (detyrat) dhe duke intensifikuar kontrollet me të vetmin qëllim atë të krijimit të një presioni psikologjik, në mënyrë që ai të jepte dorëheqjen. Në çdo rast për sulmet e padrejta ndaj tij, ankuesi shprehet se ka reaguar, ka kundërshtuar, por nuk ka marrë asnjëherë asnjë përgjigje zyrtare.

Në datën 13.02.2020, me shkresën nr. 722/1 prot, Bashkia Berat ka njoftuar ankuesin mbi fillimin e procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës, duke caktuar një takim në datë 20.02.2020. Në procesverbalin e takimit, ankuesi deklaron se ka sqaruar me detaje se nuk kishte kryer asnjë shkelje ligjore dhe se largimi i tij nga puna po bëhej për arsye të bindjeve të tij politike. Gjatë takimit ankuesi ka parashtruar edhe se, veprimet e kryera nga ana e titullarit të Qendrës “Lira”, duke i propozuar Kryetarit të Bashkisë Berat (shkresa nr.146 prot., datë 29.08.2019 dhe nr.1730 prot., datë 29.07.2019) mbylljen e pozicionit të përgjegjësit pedagogjik dhe heqjen nga organika të profilit të punonjësit social, pozicione këto të domosdoshme dhe shtylla për institucione të kësaj natyre, kanë qenë në kundërshtim flagrant me ligjin dhe tregojnë për sulme ndaj ankuesit.

Në datën 26.02.2020, Bashkia Berat me urdhrin nr. 127 datë 26.02.2020, ka vendosur zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin. Ky vendim sipas ankuesit është i pabazuar në prova dhe nuk janë zbatuar procedurat e parashikuara nga Kodi i Punës dhe kontrata individuale të punës.

Ankuesi deklaron se gjatë kohës që ka qenë i punësuar pranë Bashkisë Berat ka qenë anëtar i Lëvizjes Socialiste për Integrim dhe është i pajisur me kartën e anëtarit me nr.10045. Ky fakt ka qenë i njohur për Kryetarin e Bashkisë Berat, i cili filloi detyrën në muajin gusht të vitit 2019. Ankuesi pretendon se, janë bindjet e tij politike shkaku i vetëm për të cilin fillimisht është shkarkuar nga detyra e drejtorit të Qendrës “Lira” dhe më pas është zgjidhur përfundimisht kontrata e tij e punës për pozicionin përgjegjës pedagogjik.

Përfundimisht ankuesi kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit të tij nga ana e Bashkisë Berat për shkak të bindjeve politike dhe detyrimit të Bashkisë Berat, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese, të bëjë rikthimin e ankuesit në vendin e mëparshëm të punës.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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.

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të Ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të po këtij ligji. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën nr.483/1 prot., datë 29.03.2021, Komisioneri ka njoftuar dhe ka kërkuar informacion nga Bashkia Berat dhe Qendra “Lira”, në lidhje me pretendimet e ngritura nga

ankuesi. Me shkresën nr.1789/1 prot., datë 08.04.2021², Bashkia Berat ka dërguar parashtrimet në lidhje me ankesën duke sqaruar se:

Paditësi ka qenë i punësuar në Qendrën “Lira”, Bashkia Berat, me detyrë “Përgjegjës pedagogjik”. Marrëdhëniet e punës me ankuesin kanë vazhduar deri në datë 05.03.2020. Arsyeja e largimit nga puna të ankuesit ka qenë “*shkelje në mënyrë të përsëritur të rregullave të etikës në administratën publike dhe moskryerje e detyrës funksionale*” duke u bazuar në sa vijon:

Gjatë kontrollit të ushtruar për prezencën e punonjësve është mbajtur procesverbal me nr.5894 prot., datë 20.11.2019 dhe është konstatuar mungesa e paditësit në punë. Për këtë arsye me urdhrin nr.776, datë 26.11.2019, të Kryetarit të Bashkisë, ankuesit i është dhënë masë disiplinore me motivacionin “*mungesë të pajustificuar në vendin e punës*”. Me shkresën nr.257 prot., datë 23.12.2019, ndaj ankuesit është dhënë masa disiplinore “*vërejtje*” për shkak të moskryerjes së detyrave funksionale të paditësit, ndërsa bazuar në procesverbalin me nr.259 prot datë 24.12.2019, janë konstatuar disa parregullsi në zbatimin e detyrave nga ana e tij. Me urdhrin nr.29 prot., datë 04.02.2020, të Drejtorit të Qendrës “Lira”, ankuesi është ngarkuar të kujdeset dhe të mbajë përgjegjësi për “Grupin e E.” dhe pas largimit të fëmijëve të punonte me plotësimin e dokumentacionit në aspektin pedagogjik. Në datën 05.02.2020, është mbajtur procesverbali ku është konstatuar se ankuesi nuk ka zbatuar urdhrin nr.29 prot., datë 04.02.2020 duke e kundërshtuar atë. Për këtë arsye i është dhënë masë disiplinore për shkak të moszbatimit të urdhrit të eprorit. Për këtë masë disiplinore, është vënë në dijeni dhe Kryetari Bashkisë me shkresën nr.31 prot., datë 05.02.2020.

Për këto arsye dhe duke patur parasysh shkeljet e përsëritura të ankuesit, me shkresën nr.722/1 prot., datë 13.02.2020, ankuesit i është njoftuar fillimi i procedurave të zgjidhjes së kontratës së punës. Në datën 20.02.2020, është mbajtur procesverbali i takimit, ku ankuesi ka parashtruar pretendimet e veta. Në vijim është nxjerrë urdhri nr.127 datë 26.02.2020, i Kryetarit të Bashkisë Berat, për shkarkimin nga detyra të ankuesit. Sipas Bashkisë Berat, sa më sipër del qartë se largimi nga puna i ankuesit nuk ka të bëjë me pretendimet e tij për bindje politike, por largimi i tij është i bazuar në prova dhe në ligj.

Bashkia Berat shpjegon se, ankuesi ka filluar marrëdhëniet financiare si specialist edukator, pranë Qendrës “Lira” më datë 16.04.2014 dhe në datën 16.05.2016 ka kaluar në pozicionin e punës “përgjegjës pedagogjik” pranë kësaj qendre.

Sipas shpjegimeve të Bashkisë Berat, ka shumë punonjës që aderojnë në forca të ndryshme politike. Një pjesë e konsiderueshme e tyre janë anëtarë të së njëjtës forcë politike që pretendon se aderon ankuesi dhe aktualisht vazhdojnë marrëdhëniet e punës dhe në dosjen personale të ankuesit nuk ka asnjë dokument që të vërtetojë se ankuesi aderon në ndonjë forcë politike.

² Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 610 prot, datë 12.04.2021.

Bashkia shpjegon se, Qendra “Lira” funksionon në bazë të ligjit nr.9355/2005 “Për ndihmën dhe shërbimet shoqërore”, Rregullores së Brendshme, të miratuar nga Kryetari i Bashkisë, mbështetet mbi standartet e shërbimeve të përkujdesit shoqëror, mbi bazën e të cilave harton planin vjetor mbi strategjinë e standarteve për shërbimet sociale për personat me aftësi të kufizuar, ku secili punonjës ngarkohet me detyra konkrete, përgjegjësi personale dhe afatin kohor për t’i dorëzuar. Bazuar në dokumentat e mësipërm, çdo punonjës harton planin vjetor, planin mujor si dhe planin ditor.

Në lidhje me pretendimin e ankuesit për kontrolle të qëllimshme ndaj tij, Bashkia Berat, parashtron se:

Urdhri i drejtorit të institucionit nr.166 prot., datë 23.09.2019 “Mbi kontrollet që do të ushtrohet për të gjithë punonjësit e Qendrës”, është i afishuar te këndi i urdhrave të brendshëm. Plani i kontrollit për stafin, për periudhën shtator-dhjetor 2019, me nr.170 prot., datë 24.09.2019, është i afishuar në stendat e institucionit. Çdo kontroll i brendshëm është pasqyruar në procesverbale konstatimi për secilin punonjës. Bashkia shpjegon se objekti i kontrollit ka qenë i njëjtë për të gjithë punonjësit dhe gjatë periudhës në fjalë ankuesit nuk i janë ngarkuar ose shtuar detyra tendencioze dhe aq më tepër të jetë ushtruar mbi të presion psikologjik sikundër pretendon.

Për periudhën 3 mujore ankuesi është kontrolluar 2 herë, sikurse gjithë punonjësit e tjerë, madje është toleruar krahasuar me të tjerët, duke mos u kontrolluar në fillim të muajit tetor por në fund të periudhës. Ankuesi është kontrolluar sipas planit të kontrollit të datës 18.12.2019 dhe gjatë kontrollit është konstatuar mungesë dokumentacioni, të cilat janë pasqyruar në procesverbalin me nr.252 prot., datë 18.12.2019, ku është theksuar se, nga 3 objekte kontrolli, 2 janë të paplotësuar: “1- të vijë çdo ditë i përgatitur me plan pune ditor dhe 2– të plotësoj planin vjetor dhe ta miratojë atë në drejtori.” Kontrolli i radhës sipas planit të kontrollit ishte në datë 24.12.2019, me objekt zbatimi i detyrave të lëna nga drejtoria. Për këtë kontroll është mbajtur procesverbal me nr.259 prot., datë 24.12.2019, ku punonjësi nuk kishte plotësuar asnjë nga detyrat e caktuara nga drejtoria për të cilat ishte vendosur afat.

Drejtori, i cili përfaqëson ligjërisht institucionin dhe drejton veprimtarinë tij, vepron duke nxjerrë urdhra të brendshëm të zbatueshëm për të gjithë punonjësit. Në këtë sens, bashkia kundërshton pretendimet e ankuesit se “kontrolli i ushtruar mbi të ka qenë në ndikimin e Kryetarit të Bashkisë”, ndërkohë që kontrollet janë pjesë e përditshme e punës dhe e drejtimit të titullarit të institucionit. Në urdhrin e brendshëm është shprehur qartë që kontrollet shërbejnë për përmirësimin e cilësisë së shërbimeve në qendër. Këtij qëllimi i shërbejnë edhe analizat mujore për çdo punonjës ku dokumentohet puna e gjithësecilit.

Në analizën e muajit janar 2020, dorëzuar nga ish përgjegjësi pedagogjik, është theksuar mosfunksionimi i mirë i një grupi, pasi punonjësi i atij grupi ka filluar lejen. Për të përmirësuar shërbimin në këtë grup doli urdhri i brendshëm nr.29/04.02.2020 “Mbi kujdesin e grupit të punonjësit E.T”. Në këtë urdhër ankuesi si përgjegjës pedagogjik ngarkohet të punojë me grupin nga ora 07.30-13.00, përkohësisht, deri në momentin e zëvendësimit dhe pjesën tjetër të kohës së

punës, do të merrej me plotësimin e dokumentacionit në aspektin pedagogjik. Brenda orarit zyrtar ankuesit i është kërkuar të kryejë këtë detyrë për mbarëvajtjen dhe ecurinë e punës dhe detyra ishte e përkohshme. Në mbledhjen e datës 04.02.2020, në prezencë të gjithë stafit është komunikuar urdhri i mësipërm të cilin ankuesi e kundërshtoi para të gjithëve. Në lidhje me kundërshtimin e urdhrit ankuesit i është dhënë masë disiplinore “*vërejtje me shkrim*”, me nr.29 prot., datë 04.02.2020.

Përfundimisht, Bashkia Berat, hedh poshtë të gjitha pretendimet e ankuesit, pasi sipas saj është ndjekur e gjithë procedura e parashikuar nga ligji. Bashkia thekson se, nuk ekziston asnjë fakt që të vërtetojë se shkarkimi nga detyra i ankuesit të jetë i lidhur me bindjet e tij politike të mundshme.

2. Me shkresën nr.483/2 prot., datë 21.04.2021, ankuesi ka dërguar kundërshtimet e tij në lidhje me parashtrimet e Bashkisë Berat, duke u shprehur se:

Në lidhje me masën disiplinore “*vërejtje*” dhënë me urdherin nr.776, datë 26.11.2019, me motivacionin mungesë e pajustificuar në vendin e punës gjatë orarit të punës, ankuesi sqaron se:

Në datën 26.11.2019 së bashku me dy punonjës të tjerë E.T dhe Y.N, ka qenë prezent në Spitalin Rajonal Berat, në Pavionin e Kirurgjisë për të bërë daljen e rezidentit N. B, i cili pas një ndërhyrje kirurgjikale duhet të shoqërohet në Qendër. Në kuadër të procedurave të daljes ankuesi shpjegon se, ka pritur 30 minuta ambulancën dhe njëkohësisht ka vënë në dijeni drejtoreshën znj. A.K. Kjo e fundit ishte në dijeni, pasi ishte ajo e cila e kishte urdhëruar ankuesin se ishte ai dhe punonjësi E.T, që do të ndiqnin këtë procedurë. Gjatë kohës që ankuesi ka qenë për kryerjen e procedurave pranë Spitalit Rajonal Berat, është bërë me dije se, në Qendrën “Lira” ka patur kontroll. Meqënëse edhe drejtoresha me urdhër të të cilës ankuesi gjendej pranë spitalit ndodhej në Tiranë, ankuesi e ka telefonuar duke e vënë në dijeni për detyrën që ishte duke kryer bazuar në urdhrin e dhënë prej saj. Pra sipas ankuesit, në mënyrë tendencioze është urdhëruar të shkojë diku dhe në të njëjtën kohë pretendojnë se ai nuk gjendej në vendin e punës. Ankuesi shprehet se ka bërë sqarimet në lidhje me situatën dhe ka kërkuar revokimin e masës, por nuk ka marrë asnjë përgjigje.

Në lidhje me vërejtjen për mungesën e planit ditor, ankuesi prapëson pretendimet e bashkisë duke shpjegur se:

Kontrolli ka qenë i pavleshëm ligjërisht dhe tendencioz pasi ushtrohej kontroll pa plan dhe me pretendime të pavërteta. Sipas ankuesit plani i kontrollit është bërë dhe protokolluar më pas. Sipas tij, drejtuesja e institucionit e mban vet protokollin në zyrën e saj dhe herë pas here lë vende bosh në librin e protokollit.

Në lidhje me pretendimet e bashkisë për grupin e S., ankuesi sqaron se:

Sipas tij urdhri nr.29 prot, 04.02.2020, i cili e ngarkon me detyrën për t’u kujdesur për këtë grup bie ndesh me detyrat e përgjegjësit pedagogjik të pasqyruara në rregullore dhe për këtë arsye e ka kundërshtuar. Sipas tij, ky urdhër është tendencioz, pasi drejtuesja e institucionit, për 4 muaj, ka

eliminuar dhe izoluar kompetencat e përgjegjësit pedagogjik të vërtetura këto edhe nga shkresa nr.17 prot datë 17.01.2020, ku pasqyron Këshillin Administrativ të institucionit, duke përfshirë specialist dhe edukatorë dhe shmang pozicionin e përgjegjësit pedagogjik. Sipas ankuesit, Burimet Njerëzore të qendrës ditore ishin të mjaftueshme për të menaxhuar grupin e E. (specialistit E.T), pasi për më tepër se dy muaj ky vend ka qenë vakant dhe është menaxhuar nga ky sektor.

Sipas ankuesit, në datën 05.02.2020, drejtoresha ka thirrur në zyrën e saj ankuesin dhe 4 nga 5 specialistët që ishin në mbledhjen e datës 04.02.2020 dhe në prezencën e tyre i ka komunikuar masën disiplinore “vërejtje me shkrim” me motivacionin për kundërshtimin e urdhrin. Më pas kjo vërejtje i është propozuar Kryetarit të Bashkisë, të cilin ankuesi shprehet se e ka sqaruar shkresërisht, duke i kërkuar që të rishikojë dhe të mospranojë masën disiplinore, por nuk ka marrë përgjigje.

Në lidhje me pretendimet e bashkisë se punonjësit janë kontrolluar në mënyrë të barabartë dhe se ankuesi është toleruar më shumë se të tjerët, ai kundërshton duke thënë se nuk ka patur barazi në trajtimin e punonjësve, se është trajtuar në mënyrë tendencioze dhe se gjatë gjithë kohës ka vepruar nën presion.

3. Në vijim të procedurave hetimore, mbështetur në nenin 33/8, të ligjit nr. 10221/2010 *"Për Mbrotjtjen nga Diskriminimi"*, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri, me shkresën nr.483 prot., datë 06.05.2021, njoftoi zhvillimin e seancës dëgjimore në datë 19.05.2021.

Me e-mail e datës 19.05.2021, ankuesi njoftoi Komisionerin se e kishte të pamundur të merrte pjesë në seancë dhe kërkoi shtyrjen e saj. Për t'i dhënë mundësinë ankuesit për të marrë pjesë në seancë, Komisioneri vendosi të shtyjë seancën dëgjimore për në datën 03.06.2021, datë e cila i'u komunikua palëve me shkresën nr.483/4 prot., datë 24.05.2021. Edhe kjo seancë dëgjimore nuk u zhvillua pasi, Bashkia Berat, njoftoi me email në datën 02.06.2021, se e kishte të pamundur pjesëmarrjen dhe kërkoi nga Komisioneri shtyrjen e seancës dëgjimore për t'i dhënë mundësi për të marrë pjesë.

Me shkresën nr.483/5 prot., datë 07.06.2021, Komisioneri njoftoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore në datë 15.06.2021, e cila u zhvillua në prezencën e Bashkisë Berat, përfaqësuar nga G.D, i pajisur me autorizimin e datës 09.05.2021; znj. A.K, Drejtore e Qendrës “Lira” dhe në mungesë të ankuesit, i cili kishte dijeni për datën e seancës dhe nuk paraqiti ndonjë arsye për mosparaqitjen e tij.

Gjatë seancës dëgjimore drejtuesja e Qendrës “Lira”, shpjegoi ndër të tjera se, të gjitha veprimet ndaj ankuesit kishin qenë të bazuara, pasi ai nuk kishte kryer detyrat që i ishin ngarkuar, nuk kishte zbatuar urdhrin e eprorit dhe asnjë kontroll ndaj tij nuk kishte qenë tendencioz dhe i qëllimshëm.

Drejtuesja e Qendrës “Lira”, u shpreh se pretendimet e ankuesit për diskriminim ishin të pabazuara.

Gjatë seancës dëgjimore drejtuesja e Qendrës “Lira”, pretendoi se me shkresën nr.94/1 prot., datë 08.04.2021, kishte dërguar të gjithë informacionin e kërkuar nga Komisioneri me shkresën nr.483/1 prot datë 29.03.2021. Nga verifikimi në protokollin e institucionit një fakt i tillë nuk rezultoi i provuar dhe nga ana e drejtueses së Qendrës “Lira” nuk u vu në dispozicion asnjë provë për të vërtetuar pretendimin e saj se shkresa e mësipërme ishte dërguar në adresën e Komisionerit. Thjesht ekzistenca e kësaj shkrese, nuk vërteton faktin e pretenduar se ajo është dërguar në adresën e Komisionerit. Shkresa nr.94/1 prot., datë 08.04.2021, por pa dokumentacionin shoqërues, u administrua gjatë seancës dëgjimore.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesi i Bashkisë Berat i qëndroi parashtrimeve shkresore të dërguara paraprakisht dhe vendosi në dispozicion kopje të vendimit nr.318, datë 12.04.2021, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Berat, sipas të cilit gjykata ndër të tjera ka vendosur : *“Pranimin e pjesshëm të kërkesë padisë së paditësit A.A. Detyrimin e palës së paditur Bashkia Berat, të dëmshpërblejë paditësin A.A me 6 muaj paga mujore, për shkak të zgjidhjes së menjëhershme dhe të pajustificuar të kontratës së punës. Detyrimin e palës së paditur Bashkia Berat, të dëmshpërblejë paditësin A.A me 3 paga mujore për mosrespektimin e afatit të njoftimit të zgjidhjes së kontratës së punës....”*

4. Me shkresën nr.979/2 prot., datë 10.08.2021, Komisioneri kërkoi nga Bashkia Berat dhe Qendra “Lira” vendosjen në dispozicion të të gjithë informacionit të kërkuar, i cili nuk u vendos në dispozicion gjatë seancës dëgjimore. Në përgjigje të kësaj kërkesë, Qendra “Lira” plotësoi informacionin me shkresën nr.172/1 prot., datë 17.08.2021³.

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

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

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se, ankuesi A.A, ka qenë punonjës pranë Bashkisë Berat, në pozicionin e punës “Përgjegjës pedagogjik”, pranë Qendrës “Lira”. Bazuar në dokumentacionin e administruar dhe shënimeve në librezën e punës së ankuesit, rezultoi se, ankuesi A.A ka filluar punë pranë Bashkisë Berat në detyrën e “Punonjësit social” pranë Qendrës “Lira” në datën 16.04.2014 dhe ka punuar në këtë pozicion pune deri në

³ Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 1204 prot prot., datë 19.08.2021.

datën 16.05.2016. Në datën 16.05.2016, ankuesi ka kaluar në pozicionin e punës “Përgjegjës pedagogjik”, pozicion në të cilin ka punuar deri në datën 08.06.2018.

Në datën 08.06.2018, ankuesi ka kaluar në pozicionin “Drejtor” i Qendrës “Lira”, pozicion për të cilin në datë 04.06.2018, është lidhur kontrata individuale e punës me afat të pacaktuar, midis ankuesit dhe Bashkisë Berat. Ankuesi A.A ka punuar në pozicionin “Drejtor” i Qendrës “Lira” deri në datën 13.08.2019, kur ka kaluar në pozicionin e punës “Përgjegjës pedagogjik”, pranë kësaj qendre. Gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës palët nuk depozituan asnjë akt apo kontratë pune lidhur me kalimin e ankuesit nga pozicioni “Drejtor” në pozicionin “Përgjegjës pedagogjik”, po një fakt i tillë u pranua nga të dy palët dhe rezultoi i provuar edhe nga shënimet e bëra në librezën e ankuesit. Bazuar në aktet e administruara, pavarësisht se palët nuk kanë formalizuar marrëdhënien e punës me një kontratë të shkruar, u provua plotësisht ekzistenca e marrëdhënies së punës midis ankuesit dhe Bashkisë Berat në pozicionin e punës “Përgjegjës pedagogjik”. Mungesa e formalizimit të marrëdhënies së punës në një kontratë me shkrim, nuk e cënon ekzistencën e marrëdhënies së punës midis palëve.

Ankuesi ka punuar në pozicionin e punës “Përgjegjës Pedagogjik” nga data 13.08.2019 deri në datën 05.03.2020, kur i është zgjidhur kontrata e punës, bazuar në urdhrin nr.127, datë 26.02.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat, me motivacionin “*Shkelje në mënyrë të përsëritur të rregullave të Etikës në Administratën Publike dhe moskryerje të detyrës funksionale*”. Sipas urdhërit marrëdhëniet juridike dhe financiare të punës do të përfundojnë në datën 05.03.2020.

Ankuesi e kundërshton arsyen e largimit nga puna dhe pretendon se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të bindjeve politike, pasi ai është mbështetës dhe anëtar i Partisë Lëvizja Socialiste për Integrim (LSI).

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi. Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një situatë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.

Në nenin 5, pika 1, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar përcaktohet se: “1. Ndalohej diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo formë tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.”

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: *“Ndalohej diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”*, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në bindjet politike, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu *pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës*.

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

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se ankuesi është diskriminuar duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesin në të drejtën e tij për punësim, duke përfshirë këtu edhe momentin e përfundimit e marrëdhënieve të punës;
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesi i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e tij për punësim dhe më konkretisht në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës.

Secila nga palët në një marrëdhënie punësimi ka të drejtën që të zgjidhë kontratën e punës në mënyrë të njëanshme. Kodi i Punës parashikon rregullat, procedurat dhe afatet që duhet të respektohen nga palët të cilat kanë hyrë në një marrëdhënie juridike punësimi dhe kanë lidhur midis tyre kontratën individuale të punës. Kodi i Punës parashikon dy mënyra të zgjidhjes së kontratës së punës, zgjidhjen normale dhe zgjidhjen e menjëhershme. Në të dyja rastet palët kanë detyrimin që të respektojnë procedurën dhe afatet e përcaktuara. Rezulton se me vendimin nr. 318, datë 12.04.2021, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Berat ka vendosur se zgjidhja e kontratës së punës midis ankuesit dhe Bashkisë Berat është bërë në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar dhe

se nuk ishin respektuar afatet e njoftimit, duke i njohur ankuesit dëmshpërblimin përkatës sipas Kodit të Punës. Ky vendim nuk është i formës së prerë. Referimi tek respektimi i procedurave të parashikuara sipas Kodit të Punës, bëhet nga Komsioneri në funksion të verifikimit nëse kemi apo jo trajtim të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë të ankuesit, në raport me të drejtat e garantuara nga legjislacioni në fuqi që rregullon marrëdhëniet e punës, që në rastin konkret është Kodi i Punës.

Sipas urdhrit me të cilin ankuesi është larguar nga puna, rezulton se, arsyeja që ka motivuar Bashkinë Berat për të zgjidhur kontratën e punës me ankuesin është fakti se ankuesi në mënyrë të përsëritur ka shkelur rregullat e Etikës në Administratën Publike dhe nuk ka kryer detyrat e tij funksionale. Kodi i Punës, pavarësisht nga mënyra e zgjidhjes së kontratës, nëse ajo është zgjidhje normale ose e menjëhershme, në çdo rast vendos detyrimin mbi punëdhënësin që të respektojë procedurën e parashikuar nga neni 144 i këtij Kodi. Pika 5, e nenit 144, të Kodit të Punës ngarkon punëdhënësin me detyrimin për të provuar ndjekjen e procedurës e për rrjedhojë të provojë edhe shkeljet e pretenduara se janë konsumuar nga punëmarrësi. Në këtë kuptim, Bashkia Berat, dështoi që të provonte se largimi i ankuesit nga puna është bërë për shkaqet e pretenduara prej saj.

Referuar akteve të administruara, rezulton se me urdhrin nr. 776, datë 26.11.2019, të Kryetarit të Bashkisë Berat, ndaj ankuesit është marrë masa disiplinore “Vërejtje”, me motivacionin “*Mungesë të pajustificuar në vendin e punës gjatë orarit zyrtar*”. Rezulton se, në datën 15.11.2019, Bashkia Berat ka ushtruar kontroll në Qendrën “Lira”, ku ndër të tjera është konstatuar se ankuesi së bashku me punonjësin tjetër E.T nuk ndodheshin në vendin e punës. Në këtë datë, rezulton se, me urdhër të drejtueses së Qendrës “Lira” ankuesi ka qenë në ambientet e Spitalit Rajonal Berat për të kryer procedurat e daljes nga spitali të shtetasit N.B, rezident pranë Qendrës “Lira”, i cili është marrë nga ankuesi dhe punonjësi tjetër E.T nga Pavioni i Kirurgjisë, fakt ky që rezulton i provuar nga fletë-dalja e Spitalit Rajonal Berat datë 15.11.2019. Një fakt i tillë rezulton i provuar edhe nga deklaratimet e drejtueses së Qendrës “Lira”, të bëra gjatë seancës dëgjimore, ku ajo pranon se ka njoftuar një ditë më parë nëpërmjet telefonit ankuesin për të kryer procedurat për daljen e rezidentit të qendrës nga spitali. Ankuesi pretendoi se, kishte informuar nëpërmjet telefonit drejtuesen e Qendrës “Lira” në lidhje me situatën, pasi në ditën që ishte ushtruar kontrolli ajo ndodhej në një aktivitet në Tiranë. Gjatë seancës dëgjimore A.K, Drejtore e Qendrës “Lira” konfirmoi faktin se ajo ishte informuar nga ankuesi në lidhje me kontrollin e ushtruar. Drejtuesja e Qendrës “Lira” deklaroi gjatë seancës dëgjimore se ajo e kishte njoftuar Bashkinë Berat në lidhje me faktin se ankuesi kishte qenë duke kryer një detyrë të ngarkuar prej saj.

Ankuesit i është komunikuar urdhri nr.776, datë 26.11.2019, për dhënien e kësaj mase disiplinore, në kundërshtim me nenin 37 të Kodit të Punës i cili përcakton se: “*Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm.*” Ankuesit nuk i është vendosur në dispozicion procesverbali i mbajtur nga grupi i kontrollit, në mënyrë që ai të njihej

me shkeljen e pretenduara dhe t'i jepej mundësia që të dëgjohej dhe të mbrohej. Sa më sipër rezulton se masa disiplinore “vërejtje” e marrë me urdhrin nr.776, datë 26.11.2019, është në kundërshtim flagrant me garancitë e parashikuara nga Kodi i Punës në lidhje me masat disiplinore. Gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi se, ankuesi nuk ka qenë në vendin e punës gjatë kontrollit të ushtruar nga Bashkia Berat në datën 15.11.2019, për shkaqe të justifikuara, pasi ka qenë duke zbatuar një detyrë të ngarkur nga eprori. Për rrjedhojë, shkelja e pretenduar nga Bashkia Berat, për mungesë të pajustificuar në vendin e punës gjatë orarit zyrtar, nuk rezulton e provuar. Me shkresën nr. 5894/4, datë 04.12.2019, ankuesi i është drejtuar Kryetarit të Bashkisë Berat me një kërkesë për revokimin e masës disiplinore, por nuk ka marrë asnjë përgjigje në lidhje me këtë kërkesë.

Sipas procesverbalit datë 18.12.2019, të mbajtur nga ana e drejtorit të Qendrës “Lira”, rezulton se, në këtë datë është ushtruar kontroll te “Përgjegjësi pedagogjik” dhe specialist edukatorët që ndodheshin në turnin e parë në rezidencë, me objekt verifikimin e planeve ditore, mujore dhe vjetore. Nga përmbajtja e këtij procesverbali rezulton se, gjatë kontrollit të ushtruar ishte konstatuar se përgjegjësi pedagogjik, z. A.A, nuk kishte plan ditor dhe plan vjetor, ndërsa kishte në rregull planin mujor. Ankuesi ka kundërshtuar me shkrim konstatimet e pasqyruara në këtë procesverbal, duke pretenduar se procesverbali i mbajtur ishte tendencioz për arsye politike dhe se kontrolli ishte kryer në shkelje të ligjit pasi ishte i paplanifikuar.

Bashkia Berat dhe Qendra “Lira” gjatë seancës dëgjimore pretendimin e ankuesit se kontrollet e ushtruara ishin tendencioze duke u shprehur se ato ishin kryer njësoj si ndaj të gjithë punonjësve të tjerë dhe kanë qenë të planifikuara, sipas urdhrit të brendshëm nr. 166 prot datë 23.09.2019 “*Mbi kontrollet që do të ushtrohen për të gjithë punonjësit e Qendrës*” dhe Planit të Kontrollit për të gjithë stafin për periudhën shtator-dhjetor 2019, me nr. 170 prot., datë 24.09.2019, miratuar nga drejtuesja e Qendrës “Lira”. Këto akte u depozituan në cilësinë e provës. Ankuesi prapësoi se ai nuk ka patur dijeni për planin e kontrollit, ndërsa Qendra “Lira” dhe Bashkia Berat prapësuan duke sqaruar se ato kanë qenë publike në stendën e institucionit. Për këto konstatime, me shkresën nr. 255 prot., datë 19.12.2019, ndaj ankuesit është dhënë masa disiplinore “vërejtje me shkrim”.

Gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi se, gjatë vitit 2019, deri në datën 13.08.2019, në pozicionin e “Përgjegjësit pedagogjik” kishte qenë drejtuesja aktuale e Qendrës “Lira”, znj. A.K e cila pas kësaj date kaloi në pozicionin Drejtore e Qendrës “Lira”. Gjatë seancës dëgjimore znj. A.K, deklaroi se plani vjetor i vitit 2019, ka qenë i hartuar nga ana e saj në fillim të vitit. Komisioneri vlerëson se plani vjetor i pozicioneve apo funksioneve të caktuara, nuk është i lidhur me emra konkret punonjësish, por me pozicionin ose funksionin përkatës. Pra, nëse plani vjetor i 2019, për pozicionin “Përgjegjës pedagogjik” ka qenë i miratuar në fillim të vitit 2019, atëherë ankuesi i cili ka kaluar në këtë detyrë në datën 13.08.2019, nuk mund të ngarkohet me përgjegjësi, pasi ky plan ka qenë i miratuar dhe se drejtuesja aktuale e Qendrës “Lira” e cila ka qenë në këtë detyrë para kësaj date, ka patur dijeni të plotë, pasi ka qenë ajo që e ka hartuar dhe zbatuar planin vjetor deri në datën 13.08.2019, kur ka kaluar në detyrën e Drejtores së Qendrës “Lira”. Urdhri nr. 200 prot, datë 29.10.2019 “*Mbi organizimin dhe mirë funksionimin e punës*”, miratuar nga Drejtuesja e Qendrës

“Lira”, sipas të cilit, ankuesi në detyrën e “Përgjegjësitet Pedagogjik” ngarkohet për plotësimin e planit vjetor për muajt e mbetur në vazhdim për vitin 2019 dhe ta dorësojë atë në drejtori brenda 10 ditëve, bie në kundërshtim me deklaratimet e drejtueses së Qendrës “Lira” gjatë seancës dëgjimore e cila deklaroi se plani vjetor për vitin 2019 ka qenë i përgatitur gjatë kohës që ajo ka qenë në pozicionin e “përgjegjëses pedagogjike”. Urdhri nr.200 prot., datë 29.10.2019, nuk rezulton që t’i jetë komunikuar ankuesit.

Komisioneri konstaton se, kjo masë disiplinore, është dhënë nga autoriteti jo kompetent i ngarkuar nga ligji, pasi është Bashkia Berat, institucioni i cili në cilësinë e punëdhënësit, ka kompetencën që të vendosi masa disiplinore ndaj punëmarrësve të vet. Edhe në këtë rast, ankuesit nuk i është dhënë mundësia që brenda një afati të arsyeshëm të dëgjohej dhe të mbrohej në lidhje me shkeljet e pretenduara, pasi ndaj tij është proceduar në mënyrë të menjëhershme me masë disiplinore.

Drejtuesja e Qendrës “Lira”, prapësoi gjatë shqyrtimit të ankesës, se kompetenca e saj për të vendosur masa disiplinore parashikohet në Rregulloren e Brendshme të Qendrës “Lira”. Referuar rregullores së vendosur në dispozicion të Komisionerit, rezulton se, në pikën 15, të detyrave të përcaktuara për pozicionin “Drejtor” parashikohet : “Merr masa disiplinore për punonjësit që kryejnë shkelje disiplinore me rregulloret dhe vendimet në fuqi dhe i propozon Kryetarit të Bashkisë për punonjësit sipas masës së marrë”. Në lidhje me këtë pretendim, Komisioneri vlerëson se ky parashikim i rregullores është i paqartë dhe kontradiktor. Një autoritet i caktuar ose ka kompetencën që të marri masën disiplinore ose kompetencën për të propozuar, por nuk mund t’i ketë të dyja. Për më tepër, punëdhënësi i ankuesit është Bashkia Berat dhe jo Qendra “Lira”. Në bazë të Kodit të Punës, masat disiplinore janë kompetencë e punëdhënësit.

Në datën 24.12.2019, rezulton se ndaj ankuesit është ushtruar kontroll, lidhur me detyrat e lëna nga drejtoria me objektiv: *Tema e aktiviteteve që do të realizohen në atelie për periudhën tetor-dhjetor 2019, vendosur në stendën e Planeve të Punës*. Gjatë këtij kontrolli është mbajtur procesverbali me nr.259 prot, datë 24.12.2019, në prezencë të drejtores së Qendrës “Lira” dhe ankuesit. Referuar përmbajtjes së procesverbalit rezulton se, nga kontrolli i ushtruar është konstatuar se, përgjegjësi pedagogjik nuk ka raportuar asnjëherë në drejtori, nga periudha tetor-dhjetor 2019, lidhur me detyrat e ngarkuara. Në procesverbal shënohet gjithashtu se: *“Për moszbatim të detyrave të ngarkuara sa më sipër, i jepet ankuesit vërejtje me shkrim”*. Komisioneri konstaton se, dhënia e masës disiplinore “vërejtje me shkrim”, pasqyruar në procesverbalin e datës 24.12.2019, është dhënë nga një institucion që nuk ka kompetencë, pasi është Bashkia Berat në cilësinë e punëdhënësit, institucioni i cili ka të drejtën e dhënies së masave disiplinore, kundrejt punëmarrësve të saj.

Me shkresën nr. 263 prot., datë 24.12.2019, Drejtuesja e Qendrës “Lira” i është drejtuar Kryetarit të Bashkisë Berat me propozimin për marrjen e masës disiplinore për punonjësin A.A. Propozimi për marrjen e masës disiplinore bazohet në konstatimet e gjetura nga kontrollet e ushtruara në datën 18.12.2019 dhe 24.12.2019. Nuk rezulton që Bashkia Berat të ketë proceduar me marrjen e ndonjë

mase disiplinore ndaj ankuesit, në lidhje me këtë propozim. Por, Bashkia Berat, me anë të kësaj shkrese është vënë në dijeni për pretendimin për diskriminim politik të parashtruar nga ankuesi në procesverbalin nr.252 prot., datë 18.12.2019. Nuk rezultoi që nga ana e Bashkisë Berat të ishte marrë ndonjë masë për shqyrtimin e pretendimit për diskriminim politik të parashtruar nga ankuesi në procesverbalin nr.252 prot., datë 18.12.2019, në kundërshtim me nenin 13/1/b/c, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se: “1.Punëdhënësi është i detyruar:b) të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dijenisë; c) t’u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre.”

Rezulton se, në analizën e punës për muajin janar 2020, ankuesi A.A, ka identifikuar se ndër vështirësitë e hasura gjatë punës ishte edhe fakti i mosplotësimit të vendeve bosh në organikën e institucionit, situatë e cila kishte sjellë probleme në funksionimin e grupit dhe detyrimin për t’i menaxhuar përfituesit të gjithë bashkë. Ky dokument mban datën 03.02.2020. Duke u bazuar në analizën e muajit janar 2020, të bërë nga ankuesi mbi mosfunksionimin e grupit të E.T dhe për një menaxhim sa më të mirë të këtij grupi, me urdhrin e brendshëm nr.29 prot., datë 04.02.2020 “Mbi kujdesin e grupit të E. T”, të Drejtueses së Qendrës “Lira” është urdhëruar: “ Përgjegjësi pedagogjik, të punojë me grupin e S. deri në zëvendësimin e tij. Orari do të jetë 07.30-15.30.....” Ankuesi e ka kundërshtuar këtë urdhër me pretendimin se një detyrë e tillë nuk bënte pjesë në detyrat funksionale të pozicionit të punës të mbajtur prej tij.

Bazuar në nenin 23/2, të Kodit të Punës parashikohet se : “2. Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që ndryshojnë kushtet e kontratës së punës. Ndryshimi i kontratës bëhet me marrëveshje ndërmjet palëve” Referuar Rregullores së Brendshme të Qendrës “Lira” nuk rezulton që një detyrë e tillë për të menaxhuar në mënyrë të drejtëpërdrejt përfituesit e qendrës të jetë detyrë funksionale e “përgjegjësit pedagogjik”. Bashkia Berat dhe Qendra “Lira” nuk e kundërshtuan pretendimin e ankuesit se detyra që i ishte ngarkuar nuk ishte pjesë e detyrës së tij funksionale, por prapësuan se kjo detyrë ishte e përkohshme deri në rikthimin e punonjësit E.T dhe kishte si qëllim mbarëvajtjen sa më të mirë të punës dhe menaxhimin sa më të mirë të grupit. Komisioneri konstaton se, problematika e ngritur nga ankuesi si pasojë e mungesës së personelit, ishte adresuar nga drejtuesja e Qendrës “Lira” jo duke marrë masa për plotësimin e stafit, por duke ngarkuar me detyra shtesë ankuesin, pasi ai kishte evidentuar këtë problematikë. Nëse problematika e konstatuar ishte pasojë e mungesës së personelit, ngarkimi i ankuesit me detyrën për t’u kujdesur për grupin e E.T, nuk rezulton të jetë një zgjidhje efektive për problematikën e konstatuar. Shtimi i ngarkesës në punë për funksionin e “përgjegjësit pedagogjik” nuk mund të rrisë cilësinë e shërbimeve të ofruara për përfituesit e Qendrës “Lira” apo mirëmenaxhimin e punës, pasi funksionet që i ngarkohen pozicionit të “përgjegjësit pedagogjik” sipas rregullores do të cënoheshin nga ngarkesa e shtuar e punës.

Moszbatimi i urdhrit të sipërcituar është pasqyruar në procesverbalin nr.30 prot datë 05.02.2020, i mbajtur në prezencë të specialistëve të qendrës ditore A.K, M.T, J.Z , E.S dhe drejtueses së Qendrës “Lira”, ndërsa për ankuesin është vendosur shënimi “refuzoi të firmosë”. Në këtë procesverbal pasqyrohet se në praninë e punonjësve të sipërpërmendur, ankuesit i komunikohet *vërejtja e tretë*, e cila do t’i përcillej për dijeni Bashkisë Berat. Ankuesi pretendoi se procesverbali i mësipërm me të cilin i është dhënë vërejtja, nuk i është vendosur në dispozicion. Ashtu sikurse në rastet e masave disiplinore të trajtuara më sipër edhe kjo vërejtje e dhënë ndaj ankuesit sipas procesverbalit nr.30 prot., datë 05.02.2020, është dhënë nga Qendra “Lira” në mungesë të kompetencës, pasi është Bashkia Berat, në cilësinë e punëdhënësit të ankuesit, institucioni i cili ka kompetencën që të vendosë masa disiplinore ndaj punëmarrësve.

Bazuar në nenin 37, të kodit të Punës përcaktohet se: *“Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t’i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore”*, ndërsa në nenin 21/3/h, të po këtij Kodi, përcaktohet se: *“3. Kontrata e punës duhet të përmbajë sidomos: h) llojet dhe procedurat e masave disiplinore, nëse nuk ka kontratë kolektive;”*. Midis Bashkisë Berat dhe ankuesit, nuk rezulton të jetë lidhur kontratë pune për pozicionin “Përgjegjës pedagogjik” në datën 13.09.2019, kur ai ka kaluar në këtë pozicion pune. Për rrjedhojë edhe shkejet disiplinore, llojet e masave disiplinore, rëndësia dhe radha e dhënies së tyre, nuk janë të rregulluara në ndonjë akt.

Në vijim, me shkresën nr.31 prot., datë 05.02.2020 Drejtuesja e Qendrës “Lira” i është drejtuar Kryetarit të Bashkisë Berat, duke e njoftuar për vërejtjen e dhënë mbi punonjësin A.A, pasi ky i fundit nuk kishte respektuar dhe zbatuar urdhrat e drejtorisë.

Me shkresën nr. 722/1 prot., datë 13.02.2020, Bashkia Berat, ka njoftuar ankuesin për fillimin e procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës, me motivacionin *“shkelje në mënyrë të përsëritur të rregullave të etikës në Administratën Publike”*, me gjithë paralajmërimet me shkrim të punëdhënësit, por pa evidentuar apo referuar cilat janë shkeljet konkrete. Në datën 20.02.2020, Bashkia Berat në cilësinë e punëdhënësit dhe ankuesi në cilësinë e punëmarrësit, janë takuar për të diskutuar në lidhje me ecurinë e marrëdhënies së punës. Referuar procesverbalit me nr.722/3 prot., datë 20.02.2020, të mbajtur gjatë këtij takimi, ankuesi ka kundërshtuar arsyen e deklaruar nga punëdhënësi për zgjidhjen e kontratës së punës, duke pretenduar se nuk ka shkelur asnjëherë Kodin e Etikës në vendin e punës dhe ka pretenduar se largimi i tij nga puna po bëhet për arsye politike. Ankuesi vazhdonte të kishte statusin e punonjësit pranë Bashkisë Berat edhe pse kishin filluar procedurat e zgjidhjes së kontratës së punës dhe për rrjedhojë Bashkia Berat në zbatim të nenit 13/1/b/c, të ligjit nr.10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar ka patur detyrimin që të marrë në shqyrtim pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi gjatë takimit.

Urdhri nr.127, datë 26.02.2020, i Kryetarit të Bashkisë Berat, për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin, përveç motivacionit të komunikuar në njoftimin për fillimin e procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës (shkresa nr.722/1 prot., datë 13.02.2020), ka të shtuar si motivacion për zgjidhjen e kontratës së punës edhe *moskryerjen e detyrës funksionale*. Pra rezulton se, ankuesit nuk i është komunikuar se zgjidhja e kontratës së tij të punës kishte si motiv edhe moskryerjen e detyrës funksionale.

Gjatë shqyrtimit të ankesës Bashkia Berat, dështoi që të provonte se ankuesi kishte konsumuar shkeljet e pretenduara, në lidhje me shkeljen në mënyrë të përsëritur të rregullave të administratës publike dhe moskryerjen e detyrës funksionale.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesi A.A, është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme gjatë dhënies së masave disiplinore dhe zgjidhjes së kontratës së punës për pozicionin “Përgjegjës pedagogjik”, në Qendrën “Lira”, pranë Bashkisë Berat.

B. Shkaku i mbrojtur

Ligji Nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon ndër të tjera, zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, në lidhje me bindjet politike, pretenduar nga ankuesi si shkak diskriminues, duke parashikuar në nenin 1, të tij se : “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, **bindjet politike**, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”

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

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ky ligj ka bërë në nenin 3, të tij ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, jo çdo

diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit, garantohet vetëm për, ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme, që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura.

Ankuesi shpjegon se, është diskriminuar për shkak të bindjeve politike, pasi është mbështetës dhe anëtar i Partisë Lëvizja Socialiste për Integrim (LSI) dhe se bindjet e tij politike janë të kundërta me ato të punëdhënësit të tij, Kryetarit të Bashkisë Berat. Në mbështetje të këtij pretendimi ankuesi ka depozituar kopje të kartës së anëtarësimit në LSI, me nr. 10045, lëshuar në datë 02.06.2016 si dhe vërtetimin lëshuar nga Kryetari i LSI për Degën Berat, sipas të cilit rezulton se ankuesi A.A, është anëtar i Lëvizjes Socialiste për Integrim, Dega Berat dhe se ankuesi është aktivizuar publikisht në aktivitetet politike dhe proceset zgjedhore, në mbështetje të kësaj force politike.

Rezulton se, Kryetari i Bashkisë Berat, z.Ervin Demo, është zgjedhur në këtë funksion, në Qershor 2019, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga Partia Socialiste e Shqipërisë, në kuadër të koalicionit Aleanca për Shqipërinë⁴. Në kohën që ka ndodhur largimi nga puna i ankuesit, Partia Socialiste për Integrim (LSI), ka qenë forcë politike në opozitë.

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

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

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

⁴ Referuar Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve www.cec.gov.al.

ndalon diskriminimin për shkak të bindjeve politike, në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të. Ndërkohë Protokollin 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa nën 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejte parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*⁵, 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 padrejtë⁶. 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*⁷ “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*⁸ 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 punësim⁹. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për shkak të bindjeve politike.

Ligji nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë dhe 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.¹⁰

⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

⁶ Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

⁸ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

⁹ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

¹⁰ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

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

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS¹¹ 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:

¹¹ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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 njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.¹²

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 shkaku i mbrojtur nga diskriminimi, dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës. GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “*të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht*”¹³.

Bashkia Berat prapësoi pretendimin e ankuesit, se ajo nuk kishte dijeni për bindjet e tij politike duke pretenduar se mori dijeni për bindjet politike të ankuesit, pasi është njohur me njoftimin e dërguar nga Komisioneri.

Për trajtimin diskriminues, në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Bindjet politike, si në rastin objekt shqyrtimi, përbëjnë një të dhënë sensitive të personit dhe shpesh herë punëdhënësi mbrohet me faktin se, ai e ka të ndaluar që të mbledhë të dhëna për bindjet politike të punëmarrësve, e për rrjedhojë ai nuk ka si të ketë dijeni për bindjet politike të punëmarrësve të vet. Në lidhje me këtë moment, Komisioneri vlerëson se, qëndrimi i Bashkisë Berat në lidhje me faktin nëse ka patur ose jo dijeni për bindjet politike të ankuesit, është kontradiktor. Nga njëra anë Bashkia Berat pretendon se në dosjen personale të ankuesit nuk ka asnjë dokument që të vërtetojë se ankuesi aderonte në ndonjë forcë politike, ndërsa nga ana tjetër ajo shprehet se, në institucion ka shumë punonjës të tjerë që aderojnë në forca të ndryshme politike dhe

¹² https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

¹³ 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).

se një pjesë e konsiderueshme e tyre janë anëtarë të të njëjtës forcë politike që pretendon se aderohet ankesat dhe aktualisht vazhdojnë marrëdhëniet e punës. Në këtë mënyrë, Bashkia Berat pranon faktin se ajo ka dijeni për bindjet politike të punonjësve të saj, për rrjedhojë, edhe në mungesë të provave të drejtëpërdrejta, mundësia më e madhe është që bashkia ka patur dijeni për bindjet politike të ankesit. Komisioneri vlerëson se provat e administruara, janë të mjaftueshme në mbështetje të faktit se, punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet politike të ankesit.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se, ankesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme, gjatë procedurave të zgjidhjes së kontratës së tij të punës, nga ana e Bashkisë Berat. Njëkohësisht, sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet politike të ankesit dhe fakti se Bashkia Berat, ka patur dijeni për bindjet politike të ankesit.

Bazuar në informacionin e administruar nga Komisioneri në kuadër të ushtrimit të funksioneve dhe kompetencave të tij për shqyrtimin e ankesave për diskriminim, rezulton se Bashkia Berat ka ndërprerë marrëdhëniet e punës edhe me punonjës të tjerë, të cilët kanë paraqitur ankesë pranë Komisionerit, duke pretenduar veprime diskriminuese dhe largim nga puna për shkak të bindjeve politike, pas marrjes së detyrës si Kryetar i Bashkisë Berat nga ana e z. Ervin Demo¹⁴, dhe në disa raste Komisioneri ka konstatuar me vendim diskriminimin e ankesve për shkak të bindjeve politike nga ana e Bashkisë Berat¹⁵. Para marrjes së detyrës si Kryetar i Bashkisë Berat nga z. Ervin Demo, kjo bashki drejtohej nga z. Petrit Sinaj, i cili ka qenë përfaqësues i Partisë Lëvizja Socialiste për Integrim.

Bazuar në aktet e administruara dhe konstatimet e mësipërme, Komisioneri vlerëson se, në pamje të parë, pra *prima facie*, faktet dhe provat e administruara krijojnë prezumimin se, ankesi mund të jetë trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme, gjatë procedurave të ndjekura nga Bashkia Berat për zgjidhjen e kontratës së tij të punës, për shkak të bindjeve të tij politike.

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

¹⁴ Ankesat e depozituara pranë KMD-së: Nr.45 regj., datë 26.03.2021 A.P kundër Bashkisë Berat, Nr.50 regj, datë 31.03.2021 R.H kundër Bashkisë Berat, Nr.104 regj, datë 07.06.2021 Ç.B kundër Bashkisë Berat, Nr.100 regj, datë 31.05.2021 F.B kundër Bashkisë Berat, Nr.109 regj, datë 10.06.2021 M. XH kundër Bashkisë Berat, nr.55 Regj., datë 06.04.2021 E.V kundër Bashkisë Berat, nr.101 Regj., datë 31.05.2021 L.E kundër Bashkisë Berat.

¹⁵ Vendimet e KMD-së: Vendimi Nr.86, datë 26.05.2021 G.Gj kundër Kryetarit të Bashkisë Berat; Vendimi nr.44, datë 11.03.2021 M.K kundër Bashkisë Berat; Vendimi nr.103, date 09.06.2021 S.P kundër Bashkisë Berat; Vendimi nr.121, datë 30.06.2021 D.H kundër Bashkisë Berat.

Bashkia Berat, pretendoi se ankuesit i është zgjidhur kontrata e punës për shkelje në mënyrë të përsëritur të rregullave në administratën publike dhe moskryerje të detyrës funksionale, por, në asnjë moment gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, Bashkia Berat nuk arriti të provojë shkeljet e pretenduara se ishin konsumuar nga ankuesi.

Në kundërshtim të plotë me parashikimet e Kodit të Punës, në mënyrë haptazi të pabazuar dhe në mungesë totale të procedurës, ndaj ankuesit është marrë masë disiplinore “Vërejtje” me motivacionin “mungesa të pajustificuar në vendin e punës e punës gjatë orarit zyrtar”, ndërkohë që rezultoi se në kohën e ushtrimit të kontrollit ishte duke përmbushur një detyrë të ngarkuar me urdhër të drejtueses së institucionit. Rezultoi e provuar se ndaj ankuesit janë marrë masa disiplinore nga ana e Drejtueses së Qendrës “Lira” në mungesë të kompetencës. Ankuesi është ngarkuar me pa të drejtë me përgjegjësi për shkak të ushtrimit prej tij të të drejtës për të mos iu bindur urdhrit të veçantë të drejtueses së Qendrës “Lira” për t’u kujdesuar për grupin e E.T, urdhër i cili e ngarkonte ankuesin me detyra jashtë detyrave funksionale të përcaktuara në Rregulloren e Brendshme të Qendrës “Lira”. Komisioneri gjithashtu vlerëson se justifikimi i paraqitur nga Bashkia Berat dhe Qendra “Lira” se detyrat që i ishin ngarkuar ankuesit kishin si qëllim mirëorganizimin e punës dhe ofrimin e shërbimeve cilësore për përfituesit e kësaj qendre, është në vetvete një qëllim i ligjshëm, por mjetet e përdorura nuk janë të përshtatshme. Problematika e konstatuar nga vet ankuesi me grupin e E.T, e shkaktuar si pasojë e mungesës së këtij punonjësi, nuk mund të zgjidhet duke mbingarkuar me detyra pozicionin e “përgjegjësit pedagogjik” i cili mbahet nga ankuesi, pasi një gjë e tillë do të cënonte cilësinë në ofrimin e shërbimeve për të gjithë përfituesit e qendrës dhe nuk do të ndihmonte për rrjedhojë në mbarëvajtjen e punës. Referuar detyrave që parashikohen në Rregulloren e Brendshme të Qendrës “Lira”, rezulton se pozicioni i punës “Përgjegjës pedagogjik”, i mbajtur nga ankuesi ka detyra të rëndësishme dhe thelbësore në këtë institucion.

Bashkia Berat nuk dha asnjë sqarim në lidhje me momentin e largimit të ankuesit nga pozicioni si Drejtor i “Qendrës “Lira” në pozicionin “Përgjegjës pedagogjik”, edhe pse iu kërkua nga ana e Komisionerit. Ankuesi nuk e ka kundërshtuar dhe e ka pranuar kalimin nga pozicioni “Drejtor” në pozicionin e “Përgjegjësit pedagogjik” edhe pse në ankesë parashtron se, edhe largimi nga ky pozicion kishte ardhur si pasojë e bindjeve të tij politike. Për periudhën 04.06.2018 -13.08.2019 gjatë të cilës ankuesi ka punuar në pozicionin “Drejtor” i Qendrës “Lira” nuk rezulton që Bashkia Berat të ketë kryer vlerësim pune për ankuesin. Ndërsa, gjatë kohës që ankuesi ka qenë i punësuar pranë Qendrës “Lira” në pozicionin e punës “punonjës social” dhe në pozicionin “përgjegjës pedagogjik”, ai ka patur një performacë shumë të mirë në punë, fakt ky që rezultoi i provuar nga vlerësimet vjetore të vitit 2015, 2016 dhe 2017. I pyetur gjatë seancës dëgjimore në lidhje me arsyet e kalimit të ankuesit nga pozicioni “Drejtor” i Qendrës “Lira” në pozicionin e “Përgjegjësit pedagogjik”, përfaqësuesi i Bashkisë Berat u shpreh se, nuk kishte ndonjë motivacion pozitiv ose negativ, se kjo lëvizje ishte bërë pasi kështu ishte parë e arsyeshme për organizimin sa më të mirë të punës.

Komisioneri vlerëson se, fakte nga e kaluara e një sjellje të pretenduar diskriminuese, janë fakte me rëndësi për të arritur në një vendimarrje në lidhje me këto pretendime. Në rastin konkret, marrëdhëniet e punës midis ankuesit dhe Bashkisë Berat kanë zgjatur për një periudhë kohore të konsiderueshme, prej afro 5 vitesh. Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënieve të punës, ankuesi ka patur një performancë të mirë në punë dhe nuk rezulton që ndaj tij të jenë marrë masa disiplinore. Marrëdhëniet e punës midis ankuesit dhe Bashkisë Berat kanë pësuar një ndryshim të pajustificuar në disfavorin e ankuesit në gusht të vitit 2019, menjëherë pasi mori detyrën Kryetari i Bashkisë Berat, i dalë nga Zgjedhjet Vendore të zhvilluara në qershor të vitit 2019.

Duke patur dijeni për ankesat për diskriminim politik të paraqitura nga ankuesi përpara se të zgjidhej kontrata e tij e punës, Bashkia Berat nuk ka marrë asnjë masë për trajtimin e tyre, në kundërshtim me detyrimin e vendosur në nenin 13/1/c, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm lidhur me veprimet e Bashkisë Berat, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës së punës mbetet shkaku i diskriminimit i pretenduar nga ankuesi, pra bindjet politike.

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

Në konkluzion sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, Bashkia Berat ka diskriminuar ankuesin A.A në të drejtën për punësim. Për rrjedhojë Bashkia Berat ka shkelur ndalimin e diskriminimit, sipas parashikimeve në nenin 3, pikat 1 dhe 2, nenin 5, pika 1 dhe nenin 12, pika 1, gërma “c” të ligjit nr.10221, datë 04.02.2020 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”, ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të po këtij ligji, përcaktohet se: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përputhje me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktima të diskriminimit. Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri ka konstatuar se sjellja diskriminuese ndaj ankuesit konsiston pikërisht në përfundimin e marrëdhënies së punës së ankuesit dhe largimin e tij nga puna. Për rrjedhojë edhe masa rregulluese duhet të jetë në funksion të rregullimit të situatës së diskriminimit. Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese, të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankuesit, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer ankuesin në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të. Komisioneri çmon se rikthimi i ankuesit në punë, është një masë rregulluese, e cila është në përpjestim me gjendjen që ka shkaktuar vendosjen e kësaj mase, që në rastin konkret është largimi nga puna i ankuesit.

Në nenin 9, pika 9, të Kodit të Punës sanksionohet: “9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.” Ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi, është ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar. Në nenin 38 të këtij ligji, që rregullon procedurat e gjykimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton se: “Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme”. Nëpërmjet këtij parashikimi, ligji është kujdesur të përcaktojë se, në rastet kur konstatohet se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur si pasojë e diskriminimit, një nga mënyrat e dëmshpërblimit është rikthimi i punonjësit në gjendjen e mëparshme. Komisioneri çmon se, rikthimi në gjendjen e mëparshme realizohet duke e rivendosur marrëdhënien e punësimit të ndërprerë për shkak të diskriminimit. Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit nr.10221/2010“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj, përmes parashikimit në nenin 38 të tij, se dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, njeh të drejtën e personit që konstatohet se është larguar për shkaqe diskriminuese, që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

Mbrojtja nga diskriminimi e garantuar nga ligji, nuk do të ishte efektive nëse punëdhënësi nuk detyrohet të rivendosë marrëdhënien e punësimit, pasi me kushtin që të paguajë dëmshpërblimin

për zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të padrejtë, sipas parashikimeve përkatëse të Kodit të Punës, ai mund të largojë çdo punonjës bazuar në një shkak të mbrojtur nga legjislacioni.

PËR KËTO ARSYE :

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

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të ankuesit A.A, në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike, nga ana e Bashkisë Berat.
2. Në referim të pikës 1, Bashkia Berat të marrë masa për rivendosjen në vend të drejtës së shkelur duke rikthyer ankuesin në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Bashkia Berat, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Robert GAJDA

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