



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1080/1 Prot.

Tiranë, më 26.10.2021

V E N D I M

Nr. 206, Datë 26.10.2021

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 106 Regj., datë 08.06.2021, të G. M, kundër Administratorit të Universitetit “Aleksandër Moisiu”, Durrës, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “*bindjeve politike*”³.

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.

Subjekti ankues, G.M, është me detyrë Specialist në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse në Universitetin “Aleksandër Moisiu”, Durrës (UAMD). Ankuesi në parashtrimet e e sjella pranë KMD-së, shprehet se: “*Nga momenti i emërimit tim pranë këtij Institucioni kam përmbushur me korrektësi dhe seriozitet të gjitha detyrat që më janë ngarkuar dhe kam bashkëpunuar me të gjithë kolegët, në të mirë të detyrës. Nuk kam marrë asnjë vërejtje verbale apo të shkruar lidhur me sjellje jokorrekte në punë apo mospërmbushje të detyrave gjatë gjithë viteve që unë punoj pranë UAMD.*”.

¹ Në vijim do t’i referohemi me akronimin LMD.

² Në vijim do t’i referohemi me akronimin KMD.

³ Referuar kartës së anëtarësimit në subjektin politik Lëvizja Socialiste për Integrim (LSI), me numër identifikimi 29584, lëshuar me datë 10.10.2016, ankuesi ka provuar bindjet e tij politike.

Në vijim, ankuesi parashtroi se, me datë 01.06.2021, është vënë në dijeni se, ndaj tij me shkresën me nr. 695 prot., datë 28.05.2021 është marrë masa disiplinore “Vërejtje me shkrim”, me motive të pabazuara dhe të pavërteta. Memoja mbi të cilën është bazuar kjo vërejtje, nuk sqaron se cilat detyra konkretisht nuk ka zbatuar ankuesi dhe as ka faktuar ndonjë shkelje të tij. Ankuesi shprehet gjithashtu se, moszbatimi i detyrave të supozuara prej tij, nuk është konstatuar nga eprori direkt, por nga Drejtori Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse, ndryshe nga sa përcakton hierarkia për dhënien e masave disiplinore.

Ankuesi shprehet se sjelljet diskriminuese të Administratorit të UAMD kundrejt tij, e kanë burimin tek bindjet politike dhe pjesëmarrja e tij në fushatën elektorale për zgjedhjet parlamentare të 25 prillit 2021, pasi ka bindje të kundërta me ato të Administratorit dhe Partisë Socialiste.

Ai citon se: *“Diskriminimi nga Administratori, ka vijuar ndaj meje, pasi me datë 09.06.2021 më ka ardhur një e-mail nga Burimet Njerëzore të institucionit i cili më njofton se me Urdhër nr. 208 datë 08.06.2021 “Për ndryshim në emerim të punonjësit me kohë të plotë” kam kaluar në një pozicion më të ulët me detyrë mirëmbajtës”.*

Në përfundim, subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, të konstatojë diskriminim të tij për shkakun e pretenduar, nga ana e Administratorit të UAMD, si dhe të merren masa që ai të vijojë punën normalisht, pa u diskriminuar dhe pa frikën se do e largojnë nga puna.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar 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 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: *“Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose 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 ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim”.*

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

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 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:

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 837/2 prot., datë 16.06.2021 Komisioneri ka kërkuar informacion dhe dokumentacion nga ana e Administratorit të UAMD-së, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.

Në përgjigje të kërkesës së Komisionerit, Administratori i UAMD-së, nëpërmjet shkresës me nr. 813/1 prot., datë 01.07.2021 ka sqaruar⁴ si më poshtë citohet lidhur me çështjen në fjalë:

“Subjekti ankues është në marrëdhënie pune me UAMD, që nga data 14.01.2020. Me Urdhërin nr. 198, datë 28.05.2021 të Administratorit të UAMD është dhënë masa disiplinore “Vërejtje me shkrim” për ankuesin, për shkak të moszbatimit të detyrave të caktuara nga eprori lidhur me mbarëvajtjen e punës. Ky fakt provohet nga shkresa nr. 695, datë 28.05.2021 e Drejtorit të Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme, i cili është edhe eprori direkt i ankuesit, bazuar në të cilën rezulton se z. M nuk ka pasur një komunikim të vazhdueshëm me eprorët mbi organizimin e punës dhe ndjekjen e problematikave. Ka qenë mungesa e një angazhimi maksimal në punë, e cila ka sjellë si pasojë mungesën e mbarëvajtjes korrekte të procesit akademik e administrative, në zbatim të masave të marrë në kuadër të pandemisë COVID-19”.

Në vijim të argumenteve të Administratorit të UAMD-së (Administratori), sqarohet se, masa disiplinore “Vërejtje me shkrim” dhënë ndaj ankuesit, është një masë e lehtë disiplinore, e cila është e parashikuar në nenin 113, pika 2/a) të Rregullores së UAMD-së dhe jepet nga autoritetet drejtuese të tij. Kjo masë është parashikuar të jepet për shkelje të lehta të normave rregulluese të veprimtarisë së Institucionit, etikës ose të kontratës së punës dhe regjistrohet në dosjen e personelit. Administratori, ka mbajtur qëndrimin se masa disiplinore është dhënë konform të gjithë akteve ligjore e nënligjore në të cilat parashikohet dhe si e tillë nuk është bazuar në asnjë shkak diskriminues dhe aq më tepër për shkak të bindjeve të tij politike, të cilat ankuesi ka deklaruar se i ka shprehur jashtë orarit zyrtar të punës.

Administratori ka parashtruar faktin se, nëse ankuesi ka pretendime se masa disiplinore e ndërmarrë ndaj tij është e padrejtë, duhet t’i drejtohet Gjykatës, pasi kontrata e punës është bazuar në dispozitat e Kodit të Punës.

⁴ Ka bashkëlidhur shkresë një pjesë të dokumentacionit të kërkuar.

Administratori ka bashkëlidhur parashtrimeve të tij edhe shkresën me nr. 825 prot., datë 18.06.2021 në mbështetje të pretendimit se ndaj z. M ka pasur ankesë nga një punonjëse e UAMD-së.

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, me datë 26.08.2021, zhvilloi një seancë dëgjimore⁵.

Në seancë u paraqit vetëm subjekti ankues, i cili u qëndroi në thelb të njëjtave pretendime të bëra të njohura në ankesën e tij.

Në vijim të seancës, nëpërmjet e-mailit të datës 02.09.2021, ankuesi depozitoi në cilësi prove, disa materiale fotografike dhe dokumentacion, i cili provon faktin e angazhimit politik të V. Xh dhe G. Ç, në kuadër të zgjedhjeve parlamentare të 25 prillit 2021, të cilat do të shtjellohet më poshtë, në Vendim.

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

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

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë të UAMD-së, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien e punës mes tij dhe punëdhënësit.

Në kontekst të legjitimitetit të ankuesit kundrejt subjektit ndaj të cilit ka pretenduar diskriminimin, Komisioneri vëren se, bazuar në kompetencat e sanksionuara nga Rregullorja e UAMD-së⁶, Administratori i UAMD-së gëzon legjitimitet pasiv në këtë proces, pasi ka tagrin për emërimin, dhënien e masave disiplinore deri dhe largimin përfundimtar nga detyra, për personelin administrativ të UAMD-së (pjesë e të cilit është edhe subjekti ankues).

A.1 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Administratorit të UAMD-së, përsa i takon dhënies së masës disiplinore “Vërejtje me shkrim”.

Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:

⁵ Njoftuar palëve paraprakisht nëpërmjet shkresës me nr. 590/5 prot., datë 14.06.2021, të Komisionerit.

⁶ Nenet 113 dhe 114 të Rregullores së UAMD-së.

Marrëdhënia e punës mes ankuesit dhe Administratorit të UAMD-së, ka vijuar me disa kontrata të tjera të njëpas njëshme, me afat të caktuar. Kështu:

Sipas Kontratës Individuale të Punës me nr. 928/25 prot., datë 03.10.2016 të nënshkruar mes subjektit ankues dhe punëdhënësit, Administratorit të UAMD-së, rezulton të jetë nënshkruar një kontratë e përkohshme, (nga data 14.09.2016-31.07.2017), si pjesë e personelit administrative në shërbim të Institucionit.

Sipas Kontratës Individuale të Punës me nr. 42 prot., datë 11.01.2016 të nënshkruar mes subjektit ankues dhe punëdhënësit, Administratorit të UAMD-së, rezulton se z. M ka nënshkruar kontratën me afat të caktuar, nga data 08.01.2016 deri më datë 31.07.2016, si pjesë e personelit administrative në shërbim të Institucionit.

Nëpërmjet Kontratës Individuale të Punës me nr. 728/35 prot., datë 01.08.2017 është përcaktuar kohëzgjatja e marrëdhënies së punës mes ankuesit dhe Administratorit të UAMD-së, për periudhën 01.08.2017-31.07.2018, me të drejtë përsëritjeje në varësi të performancës dhe të vlerësimit periodik të autoritetit drejtues përgjegjës.

Nëpërmjet Kontratës Individuale të Punës me nr. 64/5 prot., datë 14.01.2020 është përcaktuar kohëzgjatja e marrëdhënies së punës mes ankuesit dhe Administratorit të UAMD-së, duke cilësuar se *“Kjo kontratë fillon në datën 06.01.2020 dhe është me afat të pacaktuar... I punësuari G. M pranon të punojë në personelin administrative të UAMD-së, si Specialist pranë Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse, Drejtoria e Shërbimeve të Brendshme...”*

Me Urdhrin nr. 19, datë 13.01.2020 “Emërim punonjësish me kohë të plotë⁷”, ankuesi është emëruar Specialist pranë Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse, Drejtoria e Shërbimeve të Brendshme të UAMD-së.

Me shkresën me nr. 695 prot., datë 28.05.2021 “Memo”, me lëndë: “Informacion mbi mbarëvajtjen e punëve në Godinën nr. 2, të Kampusit Universitar”, të Drejtorit të Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme të UAMD-së, Administratori i Universitetit, është informuar se: *“...Për mbarëvajtjen e punës në Godinën nr. 2, janë ngarkuar specialistët e Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse, G. M dhe J. M. Specialisti J. M është në kontakt të vazhdueshëm dhe korrekt me eprorët mbi organizimin dhe ndarjen e punëve si dhe ndjekjen e problematikave të ndryshme, ndërsa specialisti G. M, nuk ka patur një komunikim të vazhdueshëm me eprorët mbi organizimin e punëve dhe ndjekjen e problematikave...”*.

Në po të njëjtën ditë, me Urdhrin nr. 198, datë 28.05.2021 “Për dhënie mase disiplinore⁸”, ndaj ankuesit është dhënë masa disiplinore “Vërejtje me shkrim”, për shkak të moszbatimit të detyrave të caktuara nga eprori lidhur me mbarëvajtjen e punës.

⁷ Shkresa me nr. 60 prot., datë 13.01.2020 e UAMD-së.

⁸ Shkresa me nr. 695/1 prot., datë 28.05.2021 e Administratorit/UAMD-së.

Neni 37, i Kodit të Punës “ Masa disiplinore”, ka specifikuar 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”.

Përsa i takon procedurës së ndjekur nga punëdhënësi për dhënien e kësaj mase disiplinore, Komisioneri vëren se:

- Punëdhënësi, Administratori i UAMD-së, nuk arriti të provojë e dokumentojë para Komisionerit, që kishte ndjekur apo zhvilluar një procedurë hetimore të rregullt ligjore, lidhur me shqyrtimin e masës disiplinore të marrë kundrejt ankuesit, që ai të ishte njoftuar, thirrur apo dëgjuar lidhur me informacionin e përcjellë në “Memon” e Drejtorit të Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme të UAMD-së.
- Referuar Strukturës dhe Organikës së UAMD-së, Specialisti pranë Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse, ka epror direkt Përgjegjësin e Sektorit dhe vetë Sektori është pjesë përbërëse e Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme të UAMD-së.
- Nuk është argumentuar, dhe as dokumentuar shkresërisht që eprori direkt i ankuesit të ketë pasur vërejtje apo të ketë konstatuar se ai nuk ka përmbushur detyrat funksionale, që të kishte pasur performancë të dobët apo probleme të sjelljes e komunikimit jokorrekt në punë.
- Nuk është depozituar asnjë vlerësim pune apo performancë e ankuesit nga eprori direkt apo nga Institucioni, për gjithë periudhën e punësimit të tij pranë UAMD-së.

Dhënia e masave disiplinore është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t’i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës, si dhe për faktin se masat disiplinore më të lehta parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore.

Njëherësh janë shkelur edhe pikat 5,6,7, të nenit 114, të Rregullores së UAMD-së⁹, ku parashikohet se:

“ 5. Masa disiplinore jepet pasi bëhen verifikimet e nevojshme për shkeljen dhe dëgjohen paraprakisht pretendimet e punonjesit, përveç rastit kur punonjësi ka kryer shkelje të rëndë të normave ligjore dhe nënligjore.

6. Masat disiplinore jepen sipas një procedure që garanton të drejtën për t’u informuar, për t’u dëgjuar, për t’u mbrojtur dhe për t’u ankuar. Vendimi për marrjen e masës disiplinore kalon në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, e cila ia komunikon atë punëmarrësit.

7. Për çdo shkelje jepet vetëm një masë disiplinore. Ato, si rregull, jepen sipas një hierarkie, nga më e lehta deri tek largimi nga detyra”.

⁹ Rregullore e UAMD-së, miratuar me Vendimin nr. 154, datë 26.11.2018, të Senatit Akademik.

Në rast se do të kishte ndjekur një procedurë të tillë, Administratori i UAMD-së, duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t'i ishin krijuar mundësitë për t'u mbrojtur efektivisht për kundërshtimin e masës së dhënë ndaj tij.

Shkelja e këtij parimi përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor, garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, qëndrim ky i konsoliduar tashmë në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ.

Gjykata Kushtetuese, në Vendimin nr. 69, datë 16.10.2000, ka mbajtur qëndrimin se: *“Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t'u dëgjuar, për t'i bërë të njohur njëra tjetrës mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”*.

Neni 97, në shkronjat d) dhe e) të Rregullores së UAMD, ka përcaktuar se:

“d) Administratori emëron dhe shkarkon personelin administrativ të UAMD, në përputhje me kriteret, organikën e miratuar dhe legjislacionin në fuqi.

e) “Kontrollon zbatimin e rregullave të etikës nga administrata dhe merr masat e duhura administrative ndaj shkeljeve të konstatuara”.

Neni 113, i kësaj Rregulloreje, ka përcaktuar se:

“Autoritetet drejtues të universitetit “Aleksandër Moisiu”, Durrës marrin masa disiplinore në rastin e moszbatimit të statutit dhe rregullores së UAMD, të mosplotësimit të detyrave të parashikuara në kontratën e punës, të thyerjeve të disiplinës në punë si dhe në raste shkeljesh të rregullave të etikës, të parashikuara në rregulloret përkatëse”.

Lidhur me argumentat e parashtruara, Komisioneri ka vlerësuar se ato janë të pabazuara dhe nuk qëndrojnë, për arsye se, Administratori i UAMD-së:

- Nuk paraqiti asnjë dokument për të provuar se cilat detyra funksionale të ankuesit nuk ishin përmbushur konkretisht, dhe për më tepër në mënyrë të vazhdueshme, datën dhe kohën se kur këto detyra nuk janë përmbushur;
- Nuk depozitoi asnjë dokument për të provuar se nuk kishte komunikim të vazhdueshëm korrekt me eprorët;
- Nuk depozitoi asnjë dokument për të provuar se ankuesi kishte konsumuar shkelje të etikës apo disiplinës në punë;
- Nuk depozitoi asnjë shkresë ku të provohej fakti se ankuesi ishte vënë në dijeni dhe ishte njohur me propozimin për dhënien e masës disiplinore ndaj tij, apo që ajo të ishte formalizuar, përvec “Memos” së Drejtorit V. Xh, i cili nuk ishte eprori i tij direkt.

- Nuk provoi që ankuesi kishte patur mundësinë për t'u shprehur dhe mbrojtur efektivisht lidhur me këtë pretendim të Drejtorit, pretendim i cili i ishte bërë me dije atij, vetëm pas komunikimit të masës disiplinore “Vërejtje me shkrim”.

Lidhur me dhënien e kësaj mase disiplinore, Komisioneri gjykon se nga ana e Administratorit të UAMD-së është shkelur e drejta e ankuesit për të patur një proces të rregullt, të drejtë dhe ligjor, për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur ndaj masës së dhënë, duke bërë që ky proces të jetë krejtësisht njëanshëm dhe i padrejtë.

A.2 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Administratorit të UAMD-së, përsa i takon Urdhrit nr. 208, datë 08.06.2021 për “Ndryshim në emërim punonjësish me kohë të plotë”.

Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:

Administratori i UAMD-së, në vjim të masës disiplinore “Vërejtje me shkrim” kundrejt ankuesit, pothuajse një javë pas dhënies së saj, ka nxjerrë Urdhrin nr. 208, datë 08.06.2021 për “Ndryshim në emërim punonjësish me kohë të plotë”.

Nëpërmjet këtij Urdhri, (i cili në pjesën hyrëse të tij, citon ndër të tjera se, është bazuar në Urdhrin nr. 198, datë 28.05.2021 të Administratorit), ankuesi, ka kaluar nga detyra e Specialistit të Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse, pranë Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme, në Punonjës shërbimi (Mirëmbajtës) në Sektorin e Shërbimeve Mbështetëse të Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme të UAMD, me kontratë të pacaktuar.

Së pari, përsa i takon procedurës së ndjekur nga punëdhënësi për nxjerrjen e këtij Urdhri, si dhe ligjshmërisë së tij, Komisioneri vëren se:

Qëndrimi i Administratorit të UAMD-së¹⁰, përsa i takon Urdhrit nr. 208, datë 08.06.2021 për “Ndryshim në emërim punonjësish me kohë të plotë”, lidhur me kalimin e ankuesit nga pozicioni i Specialistit në atë të Mirëmbajtësit/Punonjës shërbimi, është, se kjo është parë si ulje në detyrë për z. M, duke cituar shprehimisht se: “Subjekti ankues për masën disiplinore “Vërejtje me shkrim” nuk ka reaguar pozitivisht për rregullimin e situatës, dhe për këtë arsye është rikthyer në pozicionin fillestar si mirëmbajtës, ku ka qenë në vitin 2014-2015. Pretendimet e punëmarrësit për këtë masë disiplinore, si dhe uljen në detyrë, do të marrin zgjidhje sipas dispozitave ligjore të Kodit të Punës dhe akteve ligjore të posacme...”.

Në këtë kontekst, Komisioneri vëren se, ankuesit, rreth 10 ditë pasi ka marrë masën e parë disiplinore “Vërejtje me shkrim”; me Urdhrin nr. 208, datë 08.06.2021, të Administratorit, i është dhënë një masë e dytë disiplinore, për uljen e tij në detyrë: nga pozicioni i Specialistit në atë të Mirëmbajtësit/Punonjës shërbimi.

¹⁰ Referuar shkresës me nr. 813/1 prot., datë 01.07.2021, të UAMD-së.

Kjo masë disiplinore e dytë, në thelb u referohej problematikave të trajtuara në masën e parë disiplinore të Urdhrit nr. 198, datë 28.05.2021 “Vërejtje me shkrim”¹¹,”

Bazuar në parimin “*non bis in idem*”, parim i mosndëshkueshmërisë më shumë se një herë për të njëjtat fakte, Komisioneri vlerëson se punëdhënësi nuk mund t’u referohej sërish të njëjtave fakte të cilat kanë shërbyer për dhënien e masës së parë disiplinore, për të dhënë dhe një masë të dytë.

Nuk është depozituar (megjithëse është kërkuar kopje e gjithë procedurës së ndjekur për ecurinë e dhënies së masës disiplinore ndaj ankuesit) asnjë akt shkresor ku të rezultojë se nga ana e Administratorit të jetë ndjekur një procedurë e ligjshme ndaj ankuesit. I njëjti konkluzion vlen në të dy rastet e dhënies së dy masave disiplinore ndaj tij.

Komisioneri gjykon se nga ana e Administratorit të UAMD-së, sërish është shkelur e drejta e ankuesit për të patur një proces të rregullt, të drejtë dhe ligjor, për t’u dëgjuar dhe për t’u mbrojtur edhe ndaj masës së dytë disiplinore të dhënë në disfavor të tij, duke bërë që ky proces të jetë krejtësisht njëanshëm dhe i padrejtë nga ana e Administratorit.

Së dyti, përsa i takon raportit kontraktor që imponohet nëpërmjet Urdhrit nr. 208, datë 08.06.2021 për “Ndryshim në emerim punonjësish me kohë të plotë”, mes ankuesit/punëmarrës dhe punëdhënësit/ Administratorit të UAMD-së, Komisioneri vëren se:

Momenti i kalimit të ankuesit nga “Specialist” i Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse, pranë Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme, në “Punonjës shërbimi (Mirëmbajtës)”, në Sektorin e Shërbimeve Mbështetëse të Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme të UAMD, me kontratë të pacaktuar; është në fakt ndërprerje e kontratës të punës, pasi kanë ndryshuar elementët thelbësorë të saj.

Në kontekst të sa mësipër, Komisioneri gjykon se, Administratori i UAMD-së, ka argumentuar këtë kalim të ankuesit në një detyrë tjetër, si ulje në detyrë të tij, si pasojë e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim” dhënë ndaj tij, kalim i cili ka sjellë si pasojë edhe ndryshimin e kushteve të kontratës të punës në dëm të tij, në mënyrë të njëanëshme, çka në fakt është dhe zgjidhje e saj.

Njëherësh me ndryshimin e pozicionit dhe vendit të punës, është prekur në mënyrë të drejtpërdrejtë edhe një element thelbësor i kontratës, siç është paga.

Nga ana tjetër, Administratori, në kalimin e ankuesit nga “Specialist” në “Punonjës shërbimi/Mirëmbajtës”, nuk ka marrë në konsideratë as formimin profesional të ankuesit, arsimimin e tij, duke cënuar kështu përveç elementit pagë edhe dinjitetin, integritetin e formimin e tij profesional.

¹¹ Nënndarja A.1 e Vendimit.

Komisioneri vlerëson se, megjithëse ankuesi e ka kundërshtuar kalimin e tij në pozicionin e “Mirëmbajtësit” dhe ia ka bërë të ditur shkresërisht punëdhënësit këtë fakt, nga Administratori nuk është marrë asnjë masë për bisedime me ankuesin apo zgjidhjen e kësaj problematike.

Me anën e Urdhrit nr. 208, datë 08.06.2021 për “Ndryshim në emerim punonjësish me kohë të plotë”, është krijuar një marrëdhënie e re pune mes të dy palëve, e cila do të duhej të rregullohej përmes një kontrate të re pune, sipas prashikimeve të nenit 21, të Kodit të punës: *“Kontrata e punës mund të lidhet dhe të ndryshohet me gojë se me shkrim. Ajo mund të ndryshohet vetëm me marrëveshje midis palëve. Çdo ndryshim i kontratës së shkruar në dëm të punëmarrësit, duhet të përfundohet me shkrim”*.

Neni 110, pika 1, e Kodit të Punës, përcakton se: *“Punëdhënësi i paguan punëmarrësit pagën sipas dispozitave të kontratës kolektive ose kontratës individuale...”*.

Pra, sikurse shihet, çdo ndryshim i kushteve thelbësore të kontratës pa miratimin e punëmarrësit do të konsiderohet zgjidhje e kontratës në mënyrë të njëanshme.

Në këtë kontekst, kalimi i ankuesit në një detyrë që për më tepër paguhej më pak se paga që kishte në detyrën e mëparshme, përveç cënimit të elementëve të tjerë, sipërcituar; përbën ndryshim të kontratës së punës në dëm të tij si punëmarrës, dhe nuk është i vlefshëm për sa kohë ai nuk ka rënë dakord me të. Përkundrazi, rezulton e provuar dhe dokumentuar se ankuesi e ka kundërshtuar atë shkresërisht dhe gjyqësisht.

Punëmarrësit/ankuesit duhet t’i ishin krijuar mundësitë për t’u mbrojtur efektivisht për kundërshtimin e masës së dhënë ndaj tij, nga ana e punëdhënësit/Administratorit të UAMD-së. Në këtë kontekst, shkelja e parimit të kontradiktoritetit përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor.

Po ashtu, punëdhënësi, është në shkelje të pikave 5,6,7, të nenit 114, të Rregullores së Universitetit. (faqe 7 e Vendimit)

Së treti, lidhur me qëndrimin e Administratorit të UAMD-së¹², përsa i takon faktit se ndaj ankuesit ka pasur një ankesë nga një punonjës tjetër i UAMD-së, Komisioneri vlerëson se:

- Argumenti i përdorur nga Administratori, nuk rezulton të ketë shërbyer si motivacion në Urdhrin nr. 208, datë 08.06.2021, për uljen në detyrë të ankuesit dhe kalimin e tij nga pozicioni “Specialist” në “Mirëmbajtës”, por është shtuar si i tillë vetëm në parashtrimet e sjella pranë KMD-së.
- Ankesa e në fjalë, e punonjës L. Gj kundrejt ankuesit, është protokolluar pranë UAMD-së nëpërmjet shkresës me nr. 825 prot., datë 18.06.2021 (Shkresa mban datën 17.06.2021),

¹² Referuar shkresës me nr. 813/1 prot., datë 01.07.2021, të UAMD-së.

ndërsa Urdhri nr. 208 për “Ndryshim në emerim punonjësish me kohë të plotë”, për ankuesin është firmosur me datë 08.06.2021.

Lidhur me këtë fakt, Komisioneri gjykon se, kjo ankesë nuk kishte si të shërbente si element për ndëshkimin e ankuesit me një masë disiplinore të dhënë 10 ditë përpara se UAMD të njihej me përmbajtjen e saj.

- Për rrjedhojë, Komisioneri nuk merr në konsideratë as përmbajtjen, dhe as procedurën e ndjekur për ecurinë e saj kundrejt ankuesit nga ana e Administratorit të UAMD-së.
- Në Rregulloren e UAMD-së, janë parashikuar dhe përcaktuar qartë se cilat janë llojet e masave disiplinore. Në këtë kontekst, neni 113¹³ i kësaj Rregulloreje, nuk ka parashikuar në asnjë pikë të tij një masë të tillë siç është *ulja në detyrë*, e argumentuar dhe e dhënë nga Administratori ndaj ankuesit.

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 padrejtë dhe të pafavorshëm.

Në përfundim, bazuar në analizimin e fakteve, provave dhe bazës ligjore sipërcituar, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm krahasuar me përcaktimet ligjore dhe standardin e vendosur në to, përse i takon dy masave disiplinore të dhëna ndaj tij nga Administratori i UAMD-së: Urdhrit nr. 198, datë 28.05.2021 “Vërejtje me shkrim” dhe Urdhrit nr. 208, datë 08.06.2021 për “Ndryshim në emerim punonjësish me kohë të plotë”.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹⁴, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “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.

¹³Llojet e masave disiplinore që marrin autoritet drejtuese të universitetit në rastet e shkeljes së dispozitës së mësipërme janë:

- a) Vërejtje me shkrim;
- b) Vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra;
- c) Pezullim nga detyra, deri në marrjen e vendimit të formës së prerë, për çështje administrative apo penale;
- d) Zgjidhje e kontratës së punës dhe largimi nga detyra.

¹⁴“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.”

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”.

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. 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.

B/1 Bindjet politike

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ky shkak i pretenduar nga ankuesi konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se e mbart atë.

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ligji ka bërë në nenin 3, të ligjit “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 dhe të padrejta që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit.

Ankuesi ka pretenduar se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Administratorit të UAMD-së, për shkak të “*bindjeve politike*” pasi ai është aktivist dhe anëtar i subjektit politik Lëvizja Socialiste për Integrim (LSI), dhe se ka bindje të kundërta me punëdhënësin e tij, Administratorin e UAMD-së.

Bindja politike¹⁵, shpesh është arsye për trajtim diskriminues dhe përfshin qoftë mbajtjen apo mos mbajtjen e saj, si edhe shprehjen e pikëpamjeve ose anëtarësinë në organizata politike, parti politike.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, shkak i bindjeve politike, i pretenduar nga ankuesi, konsiderohet si shkak i mbrojtur dhe diferencat në trajtim bazuar në këtë shkak janë të ndaluara dhe të mbrojtura nga ligji.

Nëpërmjet kartës së anëtarësimit në subjektin politik LSI, ankuesi ka provuar bindjet e tij politike, si dhe angazhimin e tij politik në këtë subjekt.

Po ashtu, ankuesi ka depozituar në cilësi prove, foto¹⁶ e video të ndryshme nëpërmjet të cilave ka provuar: pjesëmarrjen e tij në aktivitetet politike të organizuara nga LSI Durrës, gjatë fushatës elektorale për zgjedhjet e përgjithshme të 25 prillit 2021, në krah të kandidatëve për deputetë të LSI, si dhe aktivizimin e shprehur politik në mbështetje të PS, në këtë fushatë, të Administratorit të UAMD, G. Ç dhe Drejtorit V. Xh.

Ankuesi, gjithashtu, ka depozituar procesverbalë¹⁷ të pjesëmarrjes në disa aktivitete politike në mbështetje të PS, të Drejtorit të Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme të UAMD-së, V. Xh, i cili kishte hartuar “Memon” bazuar mbi të cilën ishte justifikuar masa disiplinore “Vërejtje me shkrim” e Administratorit, kundrejt ankuesit.

Lidhur me konsiderimin e fotografive të depozituara nga ankuesi si prova të tërthorta, Komisioneri vëren se, për kuptimin e përgjithshëm të mjeteve të provave i referohet parashikimeve të nenit 80, të Kodit të Procedurave Administrative, të ndryshuar, i cili kuptohet si jo kufizues lidhur me mjetet e provës për palët. Në këtë kuptim, pala mund të paraqesë para organit publik, çfarëdo lloj prove për të provuar se ka të drejtë gjatë vlerësimit të rrethanave të çështjes, përfshirë edhe fotot.

Provat mund të jenë të drejtëpërdrejta dhe të tërthorta. Në rastin e parë, provat çojnë drejt fakteve vendimtare, dhe në rastin e dytë, çojnë në fakte të cilat mund të shërbejnë si baza për arritjen e një përfundimi lidhur me një fakt vendimtar. Në këtë logjikë, rasti i dytë lidhet me pretendime që nuk faktohen vetëm me dokumenta me shkrim, por kanë të bëjnë me çdo material që është i

¹⁵ Shih linkun në faqen zyrtare të KMD-së: <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

¹⁶ Një pjesë e tyre marrë nga rrjeti social Facebook.

¹⁷ Procesverbal i Grupit të Numërimit të KZAZ nr. 24, Gr. Nr. 1, QV nr. 14522, të Qarkut Durrës, me datë 26 dhe 27.04.2021.

përshtatshëm për të vërtetuar fakte apo për të konfirmuar deklarata, të tilla siç mund të jenë dhe fotografitë.

Organi publik çmon, sipas bindjes së tij, se cilat fakte do të konsiderohen të provuara, bazuar në vlerësimin e hollësishëm të çdo prove veçmas dhe të gjitha provave së bashku, si dhe në rezultatin tërësor të hetimit.

Rezulton se, G. Ç me funksion Administrator i UAMD-së dhe punëdhënës i subjektit ankues, i ka pasur të ekspozuara publikisht bindjet e tij dhe aktivizimin si pjesë e strukturave të PS Durrës, *(pasi referuar publikimeve të ndryshme në faqen e KQZ apo mediave të ndryshme*¹⁸, *rezulton që ai ka qenë pjesë e listës së këshilltarëve të Bashkisë Durrës për PS (2015,2016) që para emërimit të tij si Administrator pranë këtij universiteti, në vitin 2017. Po ashtu edhe në aktivitetet politike të organizuara në mbështetje të kandidatëve të PS gjatë fushatës elektorale të zgjedhjeve parlamentare të 25 prillit 2021.*

Kodi i Procedurës Administrative, 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, nga ana e subjektit ankues, atë të *“bindjeve politike”*, të kundërta me Administratorin e UAMD-së, njëherësh dhe punëdhënës i tij, me arsyetimin se, gjen të mbështetur pretendimin e ankuesit se, pavarësisht anëtarësimit të tij të hershëm në LSI (2016), Administratori ka ardhur në dijeni të bindjeve të tij, vetëm gjatë fushatës elektorale të zgjedhjeve parlamentare të 25 prillit 2021, kur ai ka dalë haptazi dhe publikisht, në mbështetje të kandidatëve për deputetë të LSI.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm me shkakun e mbrojtur.

Kushtetuta është akti më i lartë juridik, ligji më i lartë (lex superior), në pajtueshmëri me të cilin duhet të jenë të gjitha aktet e tjera juridike.

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”.*

¹⁸ <http://www.panorama.com.al/listat-zyrtare-kush-jane-keshilltares-e-ps-ne-10-bashki-per-21-qershorin/>

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.¹⁹

Gjykata Kushtetuese²⁰, ka mbajtur qëndrimin se: *“E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

Kjo e drejtë e individit për të përfutur me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi.

E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.

Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cënuar këtë të drejtë”.

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis shtetit dhe individit, e cila rregullohet nga Kodi i Punës.

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene këtë akt rregullator, i cili në pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar 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”.*

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se, parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t’i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe atë material. Respektimi i hierarkisë

¹⁹ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

²⁰ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor²¹.

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 Evropiane 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.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, *“E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare”*. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë shoqëruese shkaqesh.

Ndërkohë Protokolli 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar:

- “a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë;*
- b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm;*
- c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;*
- d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.*

Duke iu referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, konkretisht, 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 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

²¹²¹ Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011, nr. 23, datë 08.06.2011.

politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës (KEDNJ)²².

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

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore”²³, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës²⁴ *“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.

Në kuptim të kësaj Konvente termi “diskriminim” përfshin: a) çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet në racën, ngjyrën, seksin, fenë, opinionin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit, b) çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose profesionit, që mund të specifikohet nga një anëtar i interesuar, pasi të ketë konsultuar organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe të punonjësve, si dhe organizma të tjerë të përshtatshëm.

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s²⁵ që prej adoptimit në vitin 1998 të *“Deklaratës së ILO-s 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 ketë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

²² “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 lirive 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”.

²³ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

²⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²⁵ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

*Karta Sociale Europiane*²⁶ 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 punësim²⁷.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura: “Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besim fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjinë shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindje ose statusi tjetër”.

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat 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 arsyeshme²⁸.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, 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.

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 apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji*.

Bazuar në 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.

²⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

²⁷ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

²⁸ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

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.*

Ndërsa pika 5, germa c) e Kodit 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”*

Në bazë të ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në nenin 6, të tij, 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”.*

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. KEDS²⁹ 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. Bazuar në nenin 82/2 të Kodit të Procedurave Administrative dhe nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Bazuar në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet 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”.*

Bazuar në nenin 82, pika 2 të Kodit të Procedurave Administrative përcaktohet 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*

²⁹ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar se: *“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.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, 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 padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse Administratori i UAMD-së, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëren nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.³⁰

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standartin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

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

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e Administratorit të UAMD-së, përse i takon dy masave disiplinore të dhëna ndaj tij nga Administratori: Urdhrit nr. 198, datë 28.05.2021 “Vërejtje me shkrim” dhe Urdhrit nr. 208, datë 08.06.2021 për “Ndryshim në emerim punonjësish me kohë të plotë”.

³⁰ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law2018_en.pdf, fq.232.

Njëkohësisht sa më sipër, rezultoi e provuar se ankuesi është anëtar i LSI, dhe aktivist i saj në zgjedhjet e përgjithshme të 25 prillit 2021, duke provuar në këtë mënyrë bindjet e tij politike dhe ekspozimin e tyre publikisht. Ankuesi ka parashtruar se, fakti që bindjet e tij politike janë të kundërta me ato titullarit të subjektit punëdhënës, ka sjellë si pasojë trajtimin e tij të padrejtë dhe të pafavorshëm përse i takon marrëdhënieve të punës me të (masave disiplinore të ndërmarra ndaj tij).

Administratori ka parashtruar si argumenta para Komisionerit se, arsyet për dhënien e dy masave disiplinore ndaj ankuesit ishin, për shkak se ai, nuk ka pasur një komunikim të vazhdueshëm me eprorët mbi organizimin e punës dhe ndjekjen e problematikave. Ka pasur mungesë angazhimi maksimal në punë, e cila ka sjellë si pasojë mungesën e mbarëvajtjes korrekte të procesit akademik e administrative, në zbatim të masave të marrë në kuadër të pandemisë COVID-19, etj.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Bindjet politike përbëjnë një të dhënë sensitive të personit dhe shpesh herë punëdhënësi mbrohet me faktin se ai e ka të ndaluar që të 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, provat rrethanore mund të hedhin poshtë pretendimin e punëdhënësit se nuk ka patur dijeni për bindjet politike të punonjësit dhe për këtë arsye të provohet se punëdhënësi ka patur dijeni.

Disa fakte dhe prova që mbështesin dijeninë për bindjet politike të ankuesit, nga ana e punëdhënësit, janë si më poshtë:

Përveç faktit se ankuesi është anëtar i LSI, fakt ky i provuar nga Karta e Anëtarësimit, rezulton se ankuesi ka qenë aktiv në shfaqjen dhe manifestimin e përkatësisë së bindjeve të tij politike me këtë subjekt politik. Ankuesi provoi se ai ka qenë aktivist dhe pjesmarrës në shumë aktivitete publike gjatë fushatës së zhvilluar në kuadër të zgjedhjeve parlamentare të 25 prillit 2021, si mbështetës i LSI, pretendime këto që mbështeten nga pamjet fotografike/filmike. Aktivizimi dhe pjesmarrja e ankuesit në organizimet e zhvilluara nga forca politike e mbështetur prej tij, rezultojnë të jenë bërë publike edhe nëpërmjet rrjetin social *Facebook*.

Komisioneri vlerëson se, shpërndarja e informacioneve dhe publiciteti që përcillet nëpërmjet rrjeteve sociale, përfshirë këtu *Facebook*, mund të konsiderohet si një provë që ankuesi ka manifestuar publikisht bindjet e tij dhe përkrahjen për forcën politike që mbështet, ku është njëkohësisht i anëtarësuar.

Ankuesi ka pretenduar gjithashtu se trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm, të cilit i është nënshtruar nga Administratori i UAMD-së, ka për bazë bindjet e tij politike, pasi Administratori, i cili ka dhe tagrin e punëdhënësit të tij, ka bindje të kundërta politike me të, bindje politike, të cilat, të dy palët (*si ankuesi, ashtu dhe Administratori*) i kanë demonstruar haptazi dhe publikisht në kuadër të fushatës elektorale të ndërmarrë në prag të zgjedhjeve parlamentare të 25 prillit 2021.

Komisioneri vlerëson se provat e mësipërme, janë të mjaftueshme në mbështetje të faktit se punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet politike të ankuesit.

Të provosh një çështje diskriminimi është e vështirë, pasi autorët e diskriminimit nuk deklarojnë se ata trajtojnë dikë në mënyrë më pak të favorshme se të tjerët, lidhur me një shkak të caktuar.

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 aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkak i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë 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”³¹.*

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, pasi masat disiplinore të marra kundërt tij, nuk janë motivuar nga një shkak i ligjshëm, apo të jenë të arsyetuara dhe të justifikuara e të kenë ndjekur një qëllim të ligjshëm. Njëkohësisht sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet politike të pretenduara nga ankuesi si anëtar dhe aktivist i LSI Durrës.

Por jo detyrimisht trajtimi i padrejtë ndaj të cilit është ekspozuar ankuesi mund të vijë si pasojë e bindjeve politike. Për të vërtetuar faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e Administratorit të UAMD-së, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet bindjeve politike si anëtar i LSI, për të cilin ankuesi pretendon diskriminim, dhe trajtimit të padrejtë.

Marrja e dy masave disiplinore kundërt ankuesit, jo vetëm që nuk rezultoi që këtë ndodhur për ndonjë shkak ligjor e të përligjur, por nga faktet dhe aktet e administruara, Komisioneri konstaton se Administratori, deklaroi motivacione dhe shkaqe të ndryshme që kanë shërbyer për dhënien e tyre.

³¹ 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).

Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri krijon bindjen se procedura e ndjekur për secilën nga dy masat disiplinore të marra ndaj ankuesit nga Administratori i UAMD-së, nuk motivohet nga shkaqe ligjore për justifikimin e tyre. Duke iu referuar faktit se ankuesi është anëtar dhe aktivist i subjektit politik LSI dhe faktit që Administratori, nuk arriti të provojë se dhënia e dy masave disiplinore ndaj ankuesit, ka ndodhur për një shkak të ligjshëm dhe janë respektuar kërkesat ligjore, krijohet dyshimi i arsyeshëm se veprimet e punëdhënësit kanë qenë të motivuara politikisht.

Referuar kontekstit social-kulturor shqiptar, mendohet se ushtrimi i funksioneve publike në institucione si administrata e universiteteve, (përfshirë administratën e UADM-së), dhe marrëdhëniet e krijuara ndërmjet punonjësve në këto institucione mund të prezumojnë faktin që ata të kenë dijeni rreth aktivitetit politik të njëri tjetrit.

Subjekti ankues ka provuar e dokumentuar bindjet dhe angazhimin e tij politik në këtë subjekt (LSI) nga viti 2016 e në vijim, si dhe ekspozimin e tyre publikisht dhe haptazi, gjatë fushatës elektorale të zgjedhjeve parlamentare të 25 prillit 2021.

Në mungesë të një justifikimit ligjor dhe objektiv lidhur me veprimet e Administratorit të UAMD-së, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e tij, mbetet shkak i diskriminimit i pretenduar nga ankuesi, pra bindjet politike.

Komisioneri ka konstatuar se veprimet e punëdhënësit/Administratorit të UAMD-së, në dëm të subjektit ankues kanë ardhur pas ekspozimit të tij publikisht në aktivitetet gjatë fushatës politike në mbështetje të kandidatëve të LSI për qarkun e Durrësit, në zgjedhjet e përgjithshme të 25 prillit 2021. Masat disiplinore të marra kundrejt tij datojnë me: 28.05.2021 dhe 08.06.2021, menjëherë pas këtyre zgjedhjeve.

Në këtë mënyrë plotësohet edhe elementi tjetër i nevojshëm për të përcaktuar nëse diskriminimi ka ndodhur, pra lidhja shkakësore, pasi në mungesë të një justifikimi për ligjshmërinë e veprimeve nga ana e Administratorit, në lidhje me procedurën e ndjekur për dhënien e dy masave disiplinore ndaj ankuesit, si dhe vetë përmbajtjen e këtyre dy masave; shkak i mbrojtur, pra bindjet politike të ankuesit mbeten i vetmi shpjegim i arsyeshëm për veprimet e padrejta të Administratorit të UAMD-së.

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 sanksionuar në Kodin e Punës, dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative 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 konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se, Administratori ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën e tij për punësim, pasi të dy masat disiplinore të ndërmarra kundrejt tij, nuk

kanë ndodhur bazuar në një shkak të ligjshëm, nuk kanë ndodhur për arsye të justifikuara dhe objektive, si dhe nuk kanë ndjekur një qëllim të ligjshëm, por trajtimi i tij i padrejtë dhe i pafavorshëm është bërë për shkak të bindjeve politike.

Për rrjedhojë Administratori, ka shkelur dispozitat e ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, gërma c³², të tij.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”.

Në nenin 33, pika 12, të LMD-së, përcaktohet se: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”.

Në nenin 38 të LMD-së, në përkufizimin që jepet për dëmshpërblimin që jepet nga gjykata, në rastet e konstatimit të diskriminimit, parashikohet shprehimisht 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 ligjor, në rastet kur konstatohet se ndërprerja apo ndryshimi i kushteve të punës, gjatë 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 mëparshme të punësimit, të ndryshuar për shkak të diskriminimit. Komisioneri ka konstatuar se sjellja diskriminuese ndaj ankuesit konsiston pikërisht në marrjen e dy masave disiplinore kundrejt tij.

Si rrjedhim, edhe masa rregulluese duhet të jetë në funksion të rregullimit të situatës së diskriminimit.

Komisioneri gjykon se mbrojtja nga diskriminimi e garantuar nga LMD, nuk do të ishte efektive nëse punëdhënësi nuk detyrohet të rivendosë marrëdhënien e punësimit, siç ishte para ndodhjes së diskriminimit.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur dhe efektive për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e dy masave disiplinore të ndërmarra kundrejt ankuesit nga Administratori i UAMD-së, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur,

³² “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”.

duke rikthyer z. M në pozicionin e mëparshëm të punës, si “*Specialist*” i Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse, pranë Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 1, nenin 3/1, nenin 3, pika 2, nenin 7, nenin 12, pika 1, germa c), nenin 13, pika 1, germa a), nenin 32, germa a), si dhe nenin 33, pikat 7/1, 10, 11 dhe 12, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të ankuesit G. M, në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike, nga ana e punëdhënësit, Administratorit të Universitetit “Aleksandër Moisiu”, Durrës (UAMD).
2. Në referim të pikës 1, Administratori i UAMD-së, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues 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, Administratori i UAMD-së, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Fusha: Punësim
Shkaku: Bindjet politike
Lloji i Vendimit: Diskriminim