



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.99/1 Prot.

Tiranë, më 13/01/2022

V E N D I M

Nr. 15 , Datë 13. 01. 2022

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja 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. 149 Regj., datë 03.08.2021, të subjektit ankues P. P, kundër Bashkisë Vau i Dejës, me pretendimin për diskriminim 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, P. P, ka parashtruar para Komisionerit, se: “*Në vitin 2017 kam filluar punë pranë Bashkisë Vau i Dejës, marrëdhënie e cila ka zgjatur deri në vitin 2020, kur jam larguar nga puna. Me ardhjen në detyrë të Kryetarit të ri të këtij Institucioni, ndaj meje është ushtruar diskriminim, duke më larguar nga detyra vetëm për faktin se kam bindje të ndryshme politike nga ato të titullarit. Bindjet dhe angazhimi im politik në PD është i ditur dhe i njohur nga të gjithë*”.

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

² Në vijim do t’i referohemi si Komisioneri, ose me akronimin KMD.

³ Subjekti ankues provon anëtarësinë e tij në forcën politike të subjektit politik, Partia Demokratike (PD), me kartën e anëtarësisë lëshuar me datë 18.12.2018, si dhe Vërtetimin me nr. 51 prot., datë 02.08.2021 të PD, Dega Vau i Dejës, me të cilën dëshmohet aktiviteti dhe angazhimi politik i ankuesit.

Subjekti ankues është shprehur se është larguar nga puna pa asnjë motivacion dhe se gjatë marrëdhënies së tij të punës me Bashkinë ka qenë gjithmonë korrekt dhe i saktë në kryerjen e detyrave të tij funksionale, dhe se asnjëherë nuk ka marrë masa disiplinore nga punëdhënësi.

Ankuesi ka pretenduar se sjelljet diskriminuese kundrejt tij e kanë motivin tek bindjet e tij politike, pasi ka bindje të kundërta me ato të Kryetarit aktual të Bashkisë, ndërsa personalisht është aktivist dhe anëtar i Partisë Demokratike, fakt ky i njohur nga të gjithë.

Në përfundim, subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, të konstatojë diskriminim të tij për shkak të bindjeve politike, nga ana e Bashkisë Vau i Dejës, si dhe rikthimin në vendin e mëparshëm të punës.

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. 1166/1 prot., datë 05.08.2021, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime e dokumentacion⁴, Bashkisë Vau i Dejës, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.
- NËPËRMJET shkresës me nr. 4890/1 prot., datë 19.08.2021, Bashkia Vau i Dejës, ka njohur Komisionerin me qëndrimin e saj, përsa i takon pretendimeve të ankuesit, duke parashtruar si më poshtë vijon:

“Subjekti i ankimit, P. P, ka filluar marrëdhëniet e punës në Bashkinë Vau i Dejës me datë 01.02.2017 si “Vrojtues në Sektorin e Pyjeve dhe Kullotave”, marrëdhënie të cilat janë ndërprerë me datë 31.03.2020.

Bazuar në nenin 9, të Kontratës Individuale të Punës, nënshkruar nga palët me datë 01.02.2017, si dhe në procesverbalin e marrjes në dorëzim të zonës pyjore në ngarkim, datë 10.04.2017, punonjësi kishte për detyrë mbrojtjen e pyjeve dhe kullotave nga dëmtimet e ndryshme dhe nga çdo aktivitet i paligjshëm brenda Ekonomisë Pyjore Karmë-Gomsiqe, të cilën e kishte në ngarkim dhe ruajtje.

Bazuar në strukturën organizative të Bashkisë Vau i Dejës për vitin 2019-2020, ish-in parashikuar 10 (dhjetë) vende pune “vrojtues pyjesh”, kurse për vitin 2020-2021, janë parashikuar 12 (dymbëdhjetë) vende pune “vrojtues pyjesh”.

Për mosrespektimin e kontratës individuale të punës dhe për mosmarrjen e masave për ndalimin e aktivitetit të paligjshëm në zonat pyjore në ngarkim (siç janë fenomenet e mbjelljes dhe kultivimit të bimëve narkotike, prerja e lëndës drusore pa leje, etj), Bashkia Vau i Dejës ka vendosur të largojë nga detyra të gjithë vrojtuesit e pyjeve dhe kullotave në Bashki, ndër të cilët edhe z. P”.

Bashkia ka informuar Komisionerin se, në vend të punonjësve të larguar janë emëruar punonjës të tjerë, të cilët kanë marrë në dorëzim për ruajtje dhe administrim parcelat e zonave pyjore, dhe se z. P ka ankimuar largimin nga puna gjyqësisht dhe çështja është ende në proces.

⁴ Respektivisht:

- Kopje të dosjes personale të subjektit ankues.
- Kopje të kontratave individuale të ankuesit.
- Kopje të akteve të vlerësimit të performancës së ankuesit nga ana e punëdhënësit, nëse ka, si dhe të masave disiplinore të dhëna ndaj tij.
- Kopje të procedurës së ndjekur për largimin e ankuesit nga puna. (Kopje të akteve të marrjes dijeni nga ankuesi, nëse ka).
- Informacion nëse është emëruar punonjës tjetër në pozicionin që mbante ankuesi.
- Nëse po, kopje të procedurës së ndjekur për emërimin e tij, si dhe kopje të dosjes së tij personale.
- Informacion nëse ankuesi është ankuar për diskriminim tek punëdhënësi. Nëse po, kopje të procedurës së ndjekur nga ana juaj si dhe të masave të marra për rregullimin e situatës.
- Informacion nëse ankuesi është ankuar në gjykatë lidhur me largimin e tij nga puna apo për faktin e diskriminimit për bindjet e tij politike nga punëdhënësi.
- Nëse po, kopje të akteve, nëse dispononi.
- Çdo informacion tjetër që ju do e gjykoni të arsyeshëm se do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje.

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr.10 221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 1166/3 prot., datë 08.10.2021, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore.

Në seancën e caktuar për t'u zhvilluar me datë 02.11.2021 nuk u paraqit asnjëra nga palët në këtë proces.

3. Në këto kushte, për trajtimin me sa më objektivitet të çështjes, nëpërmjet shkresës me nr. 1166/4 prot., datë 03.11.2021, Komisioneri iu drejtua sërish Bashkisë Vau i Dejës, duke kërkuar specifikisht të plotësonte kërkesat e poshtëcituar, që konsistonin në:

- Kriteret e kërkuara për pozicionin e punës "vrojtues pyjesh", në Sektorin e Pyjeve dhe Kullotave, pranë Bashkisë Vau i Dejës, bazuar në Strukturën organizative të vitit 2019-2020.
- Kriteret e kërkuara për pozicionin e punës "vrojtues pyjesh", në Sektorin e Pyjeve dhe Kullotave, pranë Bashkisë Vau i Dejës, bazuar në Strukturën organizative të vitit 2020-2021.
- Sa punonjës në pozicionin e punës "vrojtues pyjesh", pranë këtij Sektori janë larguar nga puna gjatë vitit 2020? (Kopje të procedurës së ndjekur për secilin rast)
- Sa punonjës në këtë pozicion, janë larguar nga puna me të njëjtin motivacion si të ankuesit? (Raste të cituara nominalisht).
- Informacion nëse ka ndonjë punonjës, në këtë pozicion (vrojtues pyjesh), i cili me shkelje të njëjta (si ato të pretenduara për subjektin ankues), vijon të jetë në marrëdhënie pune me Bashkinë. Nëse po, emrin e punonjësit dhe argumentat tuaj lidhur me këtë fakt.

- Nëpërmjet shkresës me nr. 5793/2 prot., datë 11.11.2021, të Bashkisë Vau i Dejës, ka parashtruar si më poshtë:

"Në strukturën organizative të Bashkisë Vau i Dejës 2019-2020, nuk është vendosur ndonjë kriter i përgjithshëm apo i veçantë për vendet e punës "vrojtues pyjesh dhe kullotash", pasi këto vende pune nuk janë konsideruar si punë e natyrës teknike, por si punonjës të përkohshëm sezonal, ku puna e tyre është e fokusuar në periudhën e verës më tepër, të cilët kanë për detyrë sinjalizimin në rastet e rënies së zjarreve apo të kultivimit të bimëve narkotike në parcelat pyjore.

Gjatë vitit 2020-2021 janë larguar nga puna gjithsej 8 (tetë) punonjës "vrojtues pyjesh". Krahasuar me strukturën organizative të viti 2019, sot në strukturën e vitit 2021, nuk figuron asnjë punonjës "vrojtues pyjesh", të cilët kanë qenë në marrëdhënie pune në vitin 2019, pasi të gjithë janë larguar nga puna gjatë periudhës 2019-2021.

Nuk jemi në dijeni nëse ka çështje penale të hapur në ngarkim të P. P, ish-punonjës i Bashkisë Vau i Dejës, me të cilin janë ndërprerë marrëdhëniet e punës me datë 31.03.2020".

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 Bashkisë, 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 mes tij dhe punëdhënësit.

A.1 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Vau i Dejës.

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

Me Vendimin nr. 66, datë 15.03.2017 “Për emërim të përkohshëm në punë”, të Kryetarit të Bashkisë, P. P është emëruar në pozicionin “Vrojtues pyjesh” pranë Bashkisë Vau i Dejës.

Marrëdhëniet e punës mes Bashkisë/punëdhënësi dhe ankuesit/punëmarrësi, janë formalizuar nëpërmjet kontratës individuale të punës me nr. 66/1 prot., datë 01.02.2017, me afat të caktuar (njëmbëdhjetë muaj) nga data 01.02.2017-31.12.2017. Megjithatë, rezulton se ankuesi ka mbajtur të njëjtin pozicion pune, deri me datë 31.03.2020, kur është bërë dhe zgjidhja e kontratës nga ana e punëdhënësit.

Mbështetur në procesverbalin e mbajtur mes ankuesit dhe përgjegjësit të Sektorit Pyjor, pranë Bashkisë Vau i Dejës, L. Ll, rezulton se me datë 10.04.2017, ankuesi ka marrë në dorëzim zonën pyjore Karmë-Gomsiqe, me kufij: veri- liqeni i Vaut të Dejës, lindje-ekonomia pyjore Koman, jug-ekonomia pyjore Gomsiqe dhe perëndim-liqeni i Vaut të Dejës dhe me një sipërfaqe në total prej 3049.59 hektarë.

Nëpërmjet shkresës me nr. 7457 prot., datë 02.12.2019 “Njoftim”, Bashkia, ka njoftuar subjektin ankues për bisedime për të diskutuar lidhur me vazhdimësinë e marrëdhënies së punës.

Shkresa ka shënimin e marrjes së njoftimit nga subjekti ankues (*ka firmën e tij*), fakt i cili nuk është kundërshtuar prej tij. Por, nga ana tjetër, Bashkia nuk ka sjellë asnjë informacion apo dokument që të provonte faktin se si ka vijuar procedura kundrejt ankuesit lidhur me këtë njoftim, nëse është zhvilluar takimi me të dhe çfarë është biseduar mes palëve.

Nëpërmjet shkresës me nr. 7457/1 prot., datë 10.12.2019 “Njoftim për zgjidhjen e kontratës së punës”, Bashkia, ka njoftuar subjektin ankues se, brenda dy muajve, duke filluar afati nga data e marrjes dijeni të këtij njoftimi, Bashkia do të zgjidhë kontratën e punës me të.

Me Vendimin nr. 113, datë 01.04.2020 “Për zgjidhjen e kontratës dhe ndërprerjen e marrëdhënieve të punës”, të Kryetarit të Bashkisë, subjektit ankues i është zgjidhur kontrata individuale e punës dhe i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës me Bashkinë Vau i Dejës. (*duke i ndërprerë marrëdhëniet financiare, një ditë përpara daljes së këtij vendimi, me datë 31.03.2020*).

Ankuesi e kundërshton arsyen e largimit nga puna dhe pretendon se zgjidhja e kontratës së punës ka ndodhur për shkak të bindjeve politike të tij. Në këtë kontekst, sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, i shërben qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të largimit nga puna të deklaruar nga punëdhënësi, si dhe ligjshmërinë e këtij veprimi.

Bazuar në parashtrimet e dokumentacionit të sjellë nga Bashkia Vau i Dejës, nuk rezultojnë të jetë nënshkruar një kontratë tjetër individuale pune mes punëdhënësit/Bashkisë dhe punëmarrësit/ankuesit, përveç kontratës fillestare të datës 01.02.2017.

Neni 149⁵, i Kodit të Punës, në pikën 2, të tij, ka përcaktuar se:

“Kur, mbas përfundimit të afatit të caktuar, kontrata zgjatet në heshtje tej këtij afati, ajo konsiderohet si kontratë me afat të pacaktuar”.

Për rrjedhojë, në këto kushte, kemi të bëjmë me një kontratë me afat të pacaktuar, pasi punëdhënësi e punëmarrësi kanë vijuar marrëdhëniet e punës, tej afatit fillestar të përcaktuar, marrëdhënie e cila ka zgjatur në heshtje, tej afatit njëmbëdhjetë muaj, nga data 01.02.2017 deri me datë 31.03.2020.

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës, parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit ai duhet t'a bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga Kodi i Punës⁶.

Bashkia ka njoftuar ankuesin për zhvillimin e bisedimeve paraprake (*shkresa nr. 7457 prot., datë 02.12.2019*), por nuk arriti të provojë se ka realizuar ndonjë takim paraprak me ankuesin ku t'i ketë parashtruar këtij të fundit shkaqet për të cilat ka vendosur të ndërpresë marrëdhënien e punës si dhe për t'i dhënë mundësinë këtij të fundit që të dëgjohet dhe të mbrojtë interesat e tij.

Bashkia, në shkresën e njoftimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës nuk i ka komunikuar ankuesit se cilat janë shkaqet për ndërprerjen e saj.

⁵ “Kontrata me afat të caktuar”.

⁶ Neni 144, i K.P: “1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësi për t'u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. 4. Shfuqizuar. 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen. 6.”

Më tej në vendimin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, sërish Bashkia, nuk i ka bërë të ditur ankuesit arsyet që kanë shërbyer për largimin e tij nga puna, por thjesht i ka komunikuar zgjidhjen e kontratës individuale të punës.

Ndërsa, në parashtrimet e dërguara pranë Komisionerit, Bashkia, ka sqaruar se, largimi i ankuesit, sikurse i të gjithë punonjësve të tjerë në pozicionin e punës “vrojtes pyjesh” nga puna, është bërë për shkak të:

- Mosrespektimit të kontratës individuale të punës;
- Mosmarrjes së masave për ndalimin e aktivitetit të paligjshëm në zonat pyjore në ngarkim të Bashkisë Vau i Dejës, *(siç janë fenomenet e mbjelljes dhe kultivimit të bimëve narkotike, prerja e lëndës drusore pa leje, etj).*

Në kontekst të përdorimit si “krahasues” në këtë proces administrativ, të punonjësve të tjerë, në pozicionin “vrojtes pyjesh”, në raport me subjektin ankues, Komisioneri vlerëson se, nuk mund të përdoren si “elementë krahasues” për sa kohë nuk mund të bëhet vlerësimi se ata ndodhen në kushte të njëjta me ankuesin, dhe se njëherësh posedojnë “shkakun e mbrojtur” të ankuesit, “bindjet politike”. Komisioneri nuk disponon asnjë informacion apo prove lidhur me bindjet politike të tyre.

Për rrjedhojë, Komisioneri ka analizuar dhe vlerësuar trajtimin dhe veprimet që Bashkia ka ndërmarrë ndaj ankuesit, në procedurën e ndjekur për largimin e tij nga puna.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëmarrësit/ankuesit dhe punëdhënësit/Bashkisë, i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë këtë marrëdhënie.

Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar bazën ligjore në të cilën është mbështetur Bashkia, si dhe argumentet e sjella prej saj, lidhur me justifikimin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me subjektin ankues.

Sipas nenit 9⁷, të kontratës individuale të punës të ankuesit, detyrat e tij funksionale janë:

“a) Mbrojtja e pyjeve dhe kullotave nga dëmtimet, zëniet e paligjshme të fondit pyjor, identifikimi i personave përgjegjës dhe raportimi tek institucionet përgjegjëse;

b) Marrja e masave për parandalimin e rënies së zjarreve në pyje dhe në rast të shfaqjes së tyre njoftimi tek eprorët dhe organizimi i punës për shuarjen e zjarreve;

c) Marrja e masave për parandalimin e kultivimit të lëndëve narkotike, njoftimi i institucioneve përgjegjëse;

d) Raportimi tek eprorët dy herë në muaj për të gjitha problematikat dhe në çdo moment për raste të veçanta;

e) Ruajtja e ekuilibrit biologjik në fondin pyjor vendor;

f) Mbatja e të dhënave të sëmundjeve, dëmtuesve dhe zjarreve në pyjet e kullotat e Bashkisë;

⁷ Neni 9: “Detyrimet e përgjithshme të punëmarrësit”.

- g) Zbatimi i planit mujor të punës, miratuar në Drejtori;
- h) Drejtimi dhe mbikëqyrja e punës për përmirësimin e zonave të gërryera dhe luftimi i gërryerjeve, rrëshqitjeve e ortekëve brenda territorit të Bashkisë;
- i) Sigurimi i mbështetjes teknike nëpërmjet këshillimit të pronarëve privatë dhe komunitetit;
- j) Kontrolli dhe marrja në dorëzim e punimeve të kryera në pyje e kullota, pavarësisht nga burimi i financimit”.

Në nenin 10⁸, të Kontratës Individuale të punës, përcaktohen rastet e largimit të punëmarrësit nga puna, duke legjitimuar largimin nga puna, sipas dispozitave të Kodit të Punës, për rastet kur:

“1. Provohet fajësia për ndonjë vepër penale në ngarkim të tij dhe dënohet me vendim të formës së prerë të Gjykatës, për më tepër se dy muaj.

2. Nuk del në punë për një kohë më të gjatë se 3 (tre) muaj.

3. Për shkeljet e kësaj kontrate, si dhe për shkaqet apo arsyet e poshtëshënuara, pasi është këshilluar, paralajmëruara apo gjobitur:

a) Kur dëmton veglat e punës që ka në përdorim;

b) Për mosrespektim të detyrimeve si punëmarrës, sipas nenit 9, të kësaj kontrate;

c) Për shfaqje të pahijshme të cilat bëhen shqetësim pune tek punëmarrësit e tjerë;

d) Kur kapet duke vjedhur materialet dhe veglat e punës, pavarësisht nga vlera e tyre;

e) Kur mungon në punë mbi 3 (tre) ditë në mënyrë të pajustificuar”.

Në pikat 1 dhe 2 të nenit 153 të Kodit të Punës parashikohet shprehimisht:

“1. Punëdhënësi e punëmarrësi, në cdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara.

2. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës.

3. Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.”

Për sa më sipër, Komisioneri, gjykon se në interpretim të dispozitës në fjalë, dy janë kushtet kryesore dhe kumulative, që duhen plotësuar në mënyrë që zgjidhja e menjëherëshme e kontratës së punës të jetë e rregullt proceduralisht dhe e justifikuar:

Kushti i parë është *kushti subjektiv* që lidhet me qendrimin subjektiv, shkeljen e raportit të mirëbesimit ndaj punëdhënësit, por që në çdo rast duhet që rrethana të jetë abuzive;

dhe kushti i dytë, *kushti objektiv*, ku punëmarrësi duhet të ketë kryer një shkelje me faj të rëndë ose të lehtë, në mënyrë të përsëritur dhe gjithmonë pas një lajmërimi përkatës, si dhe të ketë një lidhje

⁸ Neni 10 “Largimi nga puna”.

shkakësore ndërmjet shkeljes së kryer dhe zgjidhjes së menjëherëshme të kontratës dhe shkelja të ketë cënuar raportin e mirëbesimit midis palëve.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se argumentat e parashtruara nga ana e Bashkisë janë të pabazuara dhe nuk qëndrojnë, për arsye se:

Së pari, nga ana e Bashkisë, ankuesit nuk i është bërë i ditur asnjë shkak apo motivacion mbi të cilin bazohej zgjidhja e marrëdhënieve të punës.

Së dyti, Bashkia nuk arriti të provojë para Komisionerit se, *(përveç faktit që formalisht ia kishte komunikuar ankuesit se do të zhvillohej një takim paraprak me të, lidhur me zhvillimin e bisedimeve mbi arsyen dhe mundësinë për zgjidhjen e kontratës së punës)*, kishte zhvilluar një takim paraprak me ankuesin, në të cilin ta kishte njohur me arsyen dhe motivin mbi të cilin bazohej zgjidhja e marrëdhënieve të punës me të, apo që t'i kishte krijuar mundësinë këtij të fundit të dëgjohej dhe të mbronte interesat e tij të ligjshëm.

Në rast se do të kishte ndjekur një procedurë e rregullt ligjore, Bashkia, 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 lidhur me masën më ekstreme, atë të zgjidhjes së kontratës së punës.

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 Kushtetuese⁹, 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”*.

Së treti, Komisioneri vlerëson se, referuar përcaktimeve të pikës 3/b, të nenit 10, të Kontratës Individuale të punës, është parashikuar që punëmarrësi, për mosrespektim të detyrimeve të tij, sipas nenit 9, të kësaj kontrate, mund të largohet nga puna, nga punëdhënësi, për shkeljet e kësaj kontrate, vetëm pasi paraprakisht, është këshilluar, paralajmëruara apo gjobitur.

Lidhur me sa më sipër, punëdhënësi nuk ka dokumentuar apo provuar të ketë ndjekur asnjë nga hapat paraprakë të përcaktuar, siç janë këshillimi apo paralajmërimi i punëdhënësit para largimit përfundimtar *(përsa i takon mospërmbushjes së detyrave funksionale të tij)*.

⁹ “Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë”, e ndryshuar, në nenin 132, të saj, ka përcaktuar se: *“Vendimet e Gjykatës Kushtetuese janë përfundimtare dhe të detyrueshme për zbatim”*.

Së katërtri, Komisioneri vlerëson se, shkaqet e shtuara në shpjegimet e sjella para KMD-së nga ana e Bashkisë, nuk janë cituar në asnjë nga shkresat në procedurën e ndjekur prej saj, për largimin e ankuesit nga puna. Ato janë shtuar si argumenta shtesë gjatë prapësimeve para Komisionerit, për rrjedhojë nuk mund të kenë shërbyer si shkak për largimin e tij nga puna. Për më tepër, Komisioneri vëren se, edhe për argumentat e përdorura nga Bashkia lidhur me pretendimin e saj për mospërbushje të detyrimeve të kontratës individuale nga ana e ankuesit, ajo nuk arriti të provojë apo dokumentajë me prova apo dokumentacion, se cilat detyra nuk kishte përmbushur konkretisht, cilat ishin masat e ndërmarra prej saj në kuadër të këtij konstatimi, apo që ndaj ankuesit të ishte ndërmarrë ndonjë masë disiplinore lidhur me këto pretendime.

Komisioneri vëren gjithashtu, se, nëse pretendimet e Bashkisë kundrejt ankuesit, lidhur me mosmarrjen e masave prej tij për ndalimin e aktivitetit të paligjshëm në zonat pyjore në ngarkim, duke cituar fenomenin e kultivimit të bimëve narkotike apo prerje të lëndës drusore pa leje; do të ishin të drejta dhe të faktuara, atëherë vetë Bashkia, do të duhej që të kishte ndërmarrë veprime konkrete, kryesisht, lidhur me raportimin e këtij fakti në organet kompetente përgjegjëse, pasi lejimi i kultivimit të bimëve narkotike apo prerje të lëndës drusore pa leje, përbëjnë elementë të veprës penale dhe do të duhej të hetoheshin nga organet përkatëse.

Bashkia jo vetëm që nuk ka vepruar lidhur me sa më lart, por nuk ka dokumentuar as të ketë ndjekur ndonjë procedurë administrative lidhur me dhënien e ndonjë mase kundrejt ankuesit për moszbatim të detyrave të tij funksionale.

Në analizë të gjithë sa më sipër, rezulton se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin është bërë pa një shkak ligjor të justifikuar. Në referencë të parashikimeve ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë, është më se e qartë se ligji ngarkon punëdhënësin me barrën e provës për të vërtetuar se zgjidhja e kontratës së punës është bërë konform procedurës së rregullt ligjore, për shkaqe të justifikuara objektivisht prej saj.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, mosdeklarimi i asnjë arsyeje për ndërprerjen e kontratës së punës me ankuesin në aktet e komunikuar atij në procedurën e ndjekur nga ana e Bashkisë për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, dhe arsyet e deklaruara nga punëdhënësi për largimin nga puna, si argumenta shtesë (*të papasqyruara në asnjë nga aktet shkresore të procedurës së ndjekur për largimin e tij nga puna*) gjatë prapësimeve të sjella pranë KMD-së, rezultuan të paprovuara. Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, se masa e marrë për largimin e tij nga puna është bërë në shkelje të plotë të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Vau i Dejës.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹⁰, 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.

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.

Këtë qëndrim mban dhe Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, e cila, në vendimin nr. 31/2021, në pikën 67, të tij, shprehet se: “...nacioni bindje politike përfshin jo vetëm shprehjen e pikëpamjeve

¹⁰“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 çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

politike dhe pjesëmarrjen në debatin politik apo inkuadrimin, organizimin kolektivisht ose pjesëmarrjen në organizata apo parti politike, por edhe të drejtën për të pasur ide ose pikëpamje që nuk bëjnë pjesë në ndonjë platformë apo program të partive politike, si dhe të drejtën për të mos iu bashkuar strukturave të organizatave ose partive politike. Në këtë kuptim, trajtimi i njëjtë nga pjesa e dispozitës ligjore të kundërshtuar i subjekteve që ndodhen në situata faktike të ndryshme për shkak të bindjeve politike, përbën diskriminim të padrejtë, për të cilin, ashtu siç u arsyetua më lart në këtë vendim, nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive”.

B/1 Bindjet politike

Ankuesi ka pretenduar diskriminim edhe për shkak të “*bindjeve politike*” duke shpjeguar se largimi i tij nga puna ka ndodhur për shkak se është anëtar i Partisë Demokratike dhe aktivist i njohur i saj.

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 për shkak të “*bindjeve politike*” pasi ai është aktivist dhe anëtar i Partisë Demokratike, bindje këto të kundërta me titullarin e ri të institucionit të Bashkisë Vau i Dejës.

Bindja politike¹¹, 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, shkakut 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 Partia Demokratike dhe vërtetimit nr. 51 prot., datë 02.08.2021, të PD, Dega Vau i Dejës, ankuesi ka provuar bindjet e tij politike, si dhe angazhimin e tij politik në këtë subjekt, nga viti 1992 e në vijim. Në këto dokumente cilësohet se, ankuesi në këtë subjekt politik ka mbajtur pozicionet si më poshtë:

¹¹ Shih linkun në faqen zyrtare të KMD-së: <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

- Nga viti 1992-2013 ka qenë anëtar i Kryesisë së PD, Seksioni Dejë.
- Nga 2013 e në vazhdim Kryetar i PD, Seksioni Dejë.

Në vërtetimin e PD, Dega Vau i Dejës, theksohet gjithashtu fakti se, P. P rrjedh nga një familje e persekutuar nga sistemi komunist, dhe se i ati (M. P) ka qenë i burgosur politik nga viti 1977-1986, në burgun e Spaçit/Mirditë.

Po ashtu, ankuesi ka depozituar në cilësi prove, foto¹² të ndryshme nëpërmjet të cilave ka provuar pjesëmarrjen e tij në aktivitetet e organizuara nga PD, Dega Vau i Dejës, në krah të kryetarit të mëparshëm të Bashkisë Vau i Dejës, Z. H, i cili që prej vitit 1996 është anëtar i kryesisë së PD, dega Shkodër dhe prej vitit 2014 anëtar i Këshillit Kombëtar të PD¹³.

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 përshtatshëm për të vërtetuar fakte apo për të konfirmuar deklaratat, 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, M. B është zgjedhur Kryetar i Bashkisë Vau i Dejës në Qershor 2019, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga forca politike, Partia Socialiste e Shqipërisë¹⁴.

Gjithashtu, bazuar në jetëshkrimin e publikuar në faqen zyrtare të Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, lidhur me aktivitetin politik të M. B, rezulton që ai ka mbajtur pozicionin e koordinatorit elektoral të PS, në Bashkinë Vau i Dejës, aktiviteti politik i të cilit është i njohur.

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”*.

¹² Fotot administrohen në dosjen e ankuesit

¹³ <http://pushtetivendor.reporter.al/zef-hila-cv/>

¹⁴ <http://cec.org.al/wp-content/uploads/2019/06/MARK-BABANI-VAU-DEJES-1.pdf>

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, nga ana e subjektit ankues, atë të “*bindjeve politike*”, të kundërta me Kryetarin e Bashkisë së Vau i Dejës, titullar i institucionit dhe punëdhënës i tij.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë 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*”.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.¹⁵

Gjykata Kushtetuese¹⁶, 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”.

¹⁵ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹⁶ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

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 së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor¹⁷.

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 Protokollit 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;

¹⁷¹⁷ 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.

- 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 politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës (KEDNJ)¹⁸.

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 Kulturore¹⁹”, 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 Punës²⁰ “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

¹⁸ “Çdokush ka të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit me të tjerët, duke përfshirë të drejtën e themelimit me të tjerë të sindikatave dhe të pjesëmarrjes në to për mbrojtjen e interesave të tij. 2. Ushtrimi i këtyre të drejtave nuk mund t’u nënshtrohet kufizimeve të tjera përveç atyre që parashikohen me ligj dhe që janë të nevojshme në një shoqëri demokratike, në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, për mbrojtjen e rendit dhe parandalimin e krimit, për ruajtjen e shëndetit ose të moralit, ose për mbrojtjen e të drejtave dhe të lirisë të të tjerëve. Ky nen nuk ndalon kufizime të ligjshme të ushtrimit të këtyre të drejtave nga pjesëtarë të forcave të armatosura, të policisë ose të administratës shtetërore”.

¹⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

²⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

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-s²¹ 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 këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

*Karta Sociale Europiane*²² 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 punësim²³.

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, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine 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 jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme²⁴.

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

²¹ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

²² Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

²³ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

²⁴ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

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

Bazuar në 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”*.

Ndërsa pika 5, shkronja 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 punësimin, 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. KEDS²⁵ 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 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 Bashkia Vau i Dejës, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.²⁶

²⁵ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

²⁶ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law2018_en.pdf, fq.232.

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 Bashkisë kundrejt ankuesit dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Bashkia Vau i Dejës 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 Bashkisë Vau i Dejës, përsa i takon procedurës së ndjekur për largimin e tij nga puna, si dhe shkaqeve bazuar mbi të cilat i është zgjidhur marrëdhënia e punës.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi e provuar se ankuesi është anëtar i Partisë Demokratike, dhe aktivist i saj, 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 përsa i takon zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me të.

Bashkia ka parashtruar si argumenta para Komisionerit se, arsyet për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, ishin për shkak të mosrespektimit të kontratës individuale të punës. *(Mosmarrjes së masave për ndalimin e aktivitetit të paligjshëm në zonat pyjore në ngarkim të Bashkisë Vau i Dejës, siç janë fenomenet e mbjelljes dhe kultivimit të bimëve narkotike, prerja e lëndës drusore pa leje, etj).* Ndërkohë që, Bashkia, nuk arriti t'i provojë e faktej pretendimet e veta kundrejt ankuesit.

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 janë si më poshtë:

Përveç faktit se ankuesi është anëtar i Partisë Demokratike që prej vitit 1996, 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.

Komisioneri vlerëson se, referuar pozicionit të ankuesit si Kryetar i PD, Seksioni Dejë, *(që nga viti 2013 e aktualisht)*, i cili është një pozicion drejtues në strukturat e subjektit politik PD, ky fakt e bën atë të ekspozueshëm dhe identifikueshëm si pjesë e këtij subjekti edhe nga publiku apo persona të tjerë jashtë këtij subjekti politik.

Ankuesi ka pretenduar gjithashtu se trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm të cilit i është nënshtruar nga Bashkia Vau i Dejës, ka për bazë bindjet e tij politike, pasi marrëdhëniet e tij të mëparshme të punës në këtë Bashki, kanë qenë në kohën kur Bashkia drejtohej nga një subjekt i zgjedhur nga radhët e Partisë Demokratike, ndërsa tani kjo Bashki drejtohet nga subjekt të zgjedhur nga Partia Socialiste. Bazuar në faktet dhe provat e administruara rezulton se ankuesi është punësuar pranë Bashkisë Vau i Dejës në muajin mars 2017, periudhë kohore e cila korrespondon me drejtimin e Bashkisë Vau i Dejës nga Z. H, përfaqësues i Partisë Demokratike. Siç është përmendur edhe më sipër në këtë vendim kjo Bashki në zgjedhjet vendore të vitit 2019, është fituar dhe drejtohet nga M. B, përfaqësues i Partisë Socialiste. Procedura për largimin nga puna ndaj ankuesit është iniciuar rreth 4 muaj pas marrjes së detyrës së kryetarit të Bashkisë M. B.

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 ngushtësisht²⁷.*

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, pasi largimi nga puna është bërë pa një shkak të ligjshëm. Njëkohësisht sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet politike të pretenduara nga ankuesi si anëtar dhe aktivist i Partisë

²⁷ 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).

Demokratike, Seksioni Dejë, Dega Vau i Dejës. 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 Bashkisë Vau i Dejës duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet bindjeve politike si anëtar i Partisë Demokratike, për të cilin ankuesi pretendon diskriminim, dhe trajtimit të padrejtë.

Ndërprerja e marrëdhënieve të punës me ankuesin jo vetëm që nuk rezultoi që këtë ndodhur për ndonjë shkak ligjor, por nga faktet dhe aktet e administruara Komisioneri konstaton se Bashkia Vau i Dejës, deklaroi motivacione dhe shkaqe të ndryshme që kanë shërbyer për përfundimin e marrëdhënies së punës.

Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri krijon bindjen se procedura e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës, nuk motivohet nga shkaqe ligjore për zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Duke iu referuar faktit se ankuesi është anëtar, aktivist dhe pjesë e strukturave drejtuese të subjektit politik Partia Demokratike/Dega Vau i Dejës dhe faktit që Bashkia Vau i Dejës, nuk arriti të provojë se largimi nga puna 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 në qytetet me një popullsi relativisht të vogël në numër, siç është qyteti i Vau i Dejës²⁸, mendohet që banorët të kenë njohje me njëri-tjetrin, lidhje shoqërore, krushqie e farefisnore, si dhe të kenë dijeni edhe lidhur me bindjet politike të tyre. Për më tepër ushtrimi i funksioneve publike në administratën e qyteteve të vogla 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 (PD), nga viti 1996 e në vijim, si dhe faktin që është pjesë e strukturave drejtuese të këtij subjekti që nga 2013 e aktualisht.

Komisioneri ka konstatuar se veprimet e punëdhënësit/Bashkisë në dëm të subjektit ankues kanë ardhur pas ndërrimit të titullarit të Bashkisë, pas zgjedhjeve vendore 2019, rreth vetëm 4 muaj pasi ka marrë drejtimin e Bashkisë Vau i Dejës.

Në mungesë të një justifikimit ligjor dhe objektiv lidhur me veprimet e Bashkisë, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për skualifikimin mbetet shkak i diskriminimit i pretenduar nga ankuesi, pra bindjet politike.

²⁸ Të dhënat e marra nga faqja zyrtare., <http://www.vaudejes.gov.al/rreth-nesh/> referojnë se Bashkia Vau i Dejës përbëhet nga 6 njësi administruarive, në të cilat përfshihet dhe Vau i Dejës, me rreth 13 035 banorë.

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 Bashkisë në lidhje me përfundimin e marrëdhënieve të punës, shkak i mbrojtur, pra bindjet politike të ankuesit mbeten i vetmi shpjegim i arsyeshëm për largimin e tij nga puna.

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 Bashkia Vau i Dejës, ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën e tij për punësim, pasi largimi i tij nga detyra, nuk ka ndodhur bazuar në një shkak të ligjshëm, nuk ka ndodhur për arsye të justifikuara dhe objektive, si dhe nuk ka ndjekur një qëllim të ligjshëm, por është bërë për shkak të bindjeve politike.

Për rrjedhojë Bashkia Vau i Dejës ka shkelur dispozitat e ligjit "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, shkronja c, 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*".

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e largimit të ankuesit nga detyra, 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.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 1, nenin 3/1, nenin 3, pika 2, nenin 7, nenin 12, pika 1, shkronja c), nenin 13, pika 1, shkronja a), nenin 32, shkronja 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 P. P, në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike, nga ana e Bashkisë Vau i Dejës.
2. Në referim të pikës 1, Bashkia Vau i Dejës, 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, Bashkia Vau i Dejës, 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 dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Fusha: Punësim

Shkaku: Bindja politike

Lloji i vendimit: Diskriminim