



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 170 prot.

Tiranë, më 24. 01. 2022

V E N D I M

Nr. 23, datë 24. 01. 2022

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi shqyrtoi ankesën nr. 144, datë 30.07.2021, të J. K., ku pretendohet diskriminim për shkak të “*bindjeve politike*”¹, nga ana e Bashkisë Mat.

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, J. K. në datën 15.03.2017, është emëruar në pozicionin e punës “Specialist i Zyrës me Një Ndalesë”, pranë Njësisë Administrative Rukaj, Bashkia Mat. Gjatë ushtrimit të detyrës së tij, pretendon se ka marrë një sërë trajnimesh dhe është vlerësuar maksimalisht.

Pas zgjedhjeve vendore të zhvilluara më datë 30.06.2019, në pozicionin e Kryetarit të Bashkisë Mat është emëruar A. M., propozuar nga subjekti politik Partia Socialiste. Sapo A. M., ka nisur ushtrimin e detyrës, ankuesi pretendon se ndaj tij ka filluar përndjekja për shkak të bindjeve të kundërta politike me Kryetarin e Bashkisë Mat, si dhe duke qenë se nuk ka marrë pjesë në votime.

Në këtë kuadër, ankuesi pretendon se fillimisht me urdhër të Kryetarit të Bashkisë Mat, është transferuar në Njësinë Administrative Macukull, në një zonë malore, e cila ndodhej rreth 66 kilometra, nga pozicioni i mëparshëm i punës, si dhe nga vendbanimi i tij. Megjithatë, pavarësisht largësisë dhe vështirësive të transportit, ka vijuar të ushtrojë detyrën në Njësinë Administrative Macukull. Dy muaj pas transferimit në këtë detyrë, ankuesi thekson se është njoftuar nga ana e Bashkisë Mat, me shkresën nr. 382 prot., datë 25.01.2021 “Për fillimin e procedurave për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës”, me arsyetimin e mungesave në pozicionin e punës dhe vërejtjeve të marra ndaj tij, për të cilat ai pretendon se nuk ka patur dijeni në asnjë moment. Pas një

¹ Referuar Kartës së Antarësimit Nr. H20618088H, datë 15.05.2014, lëshuar nga subjekti politik Partia Demokratike e Shqipërisë

periudhe 10 ditore, është vënë në dijeni të një njoftimi të dytë, dërguar me shkresën nr. 613 prot., datë 05.02.2021, me lëndë “Njoftim për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës”.

Përsa më sipër, ankuesi pretendon se zgjidhja e marrëdhënieve të punës, është një veprim i cili lidhet me bindjet e kundërta politike me Kryetarin e Bashkisë Mat. Në këtë kuptim, kërkon nga Komisioneri, të konstatojë situatën diskriminuese për shkak të bindjeve politike dhe rikthimin e tij në pozicionin e mëparshëm të punës².

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar (në vijim LMD), 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 ose 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 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 shkresave: nr. 1133/2 prot., datë 10.08.2021 dhe nr. 1133/5 prot., datë 29.09.2021, Komisioneri i është drejtuar Bashkisë Mat duke kërkuar informacion sa i përket pretendimeve të ngritura nga subjekti ankues.

² Shtuar në objekt të ankesës me anë të e-mail-it datë 10.01.2022

Në përgjigje të shkresave³ të sipërcituara, Bashkia Mat me shkresën nr. 3615/1 prot., datë 09.09.2021, vuri në dispozicion të Komisionerit informacionin e kërkuar, duke sqaruar ndër të tjera se: *“...Në lidhje me pretendimin, për sjellje diskriminuese të Bashkisë Mat ndaj ankuesit për shkak të bindjeve të tij politike, duam t’ju bëjmë me dije se është një pretendim i pabazuar në fakte konkrete, por i ngritur thjeshtë për të gjetur një arsye për të paraqitur një ankim edhe pranë jush, për arsyet që i di vetë ankuesi.*

Ndërkohë, në lidhje me sa ankuesi pretendon dhe deklaron se është anëtar i Partisë Demokratike, është një pretendim që tashmë është bërë “trend” i rasteve të tilla, ku të gjithë po na dalin anëtarë të Partisë Demokratike, ndërkohë që e vërteta është krejt ndryshe. Pretendimi është ngritur thjeshtë për vetvlerësim politik nga ana e tij. Kjo edhe për faktin e thjeshtë, se në funksionin politik që ai pretendon se ushtron apo të ngjashëm me të, ka me dhjetra të tillë, madje që vijojnë që të jenë edhe pjesë e administratës aktuale dhe madje që mund të jenë njohur për bindjet e tyre politike, që po sipas ankuesit janë të kundërta me ato të Kryetarit të Bashkisë Mat.

Gjithsesi, për ta bërë më të qartë faktin se pretendimi i ankuesit për diskriminim për shkak të bindjeve politike nuk është i vërtetë dhe nuk mund të merret në konsideratë si fakt provues posedimi i një dokumenti anëtarësie partie apo vërtetim i çfarëdolloji i lëshuar nga subjektet politike, për këtë, ashtu sikundër e trajtuam edhe më sipër, po ju bëjmë me dije se në stafin aktual të Bashkisë vijojnë të punojnë në pozicionet e mëparshëm apo të ngjashme pjesa më e madhe e stafit të mëparshëm të Bashkisë Mat, para ndryshimit të Kryetarit të saj, pas zgjedhjeve të 30 qershorit 2019. Konkretisht, janë të gjithë punonjësit e stafit të Drejtorisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, pjesa më e madhe e stafit të Sektorit të Tatimeve dhe Taksave Vendore, ish-përgjegjësi i Taksës së Pronës, sikundër edhe homologët e ankuesit, në Njësitë Administrative (të cilët janë emëruar nga drejtuesit e Bashkisë para ardhjes në drejtim të kryetarit aktual të bashkisë), si dhe të gjithë punonjësit e stafit të Sektorit të Financës, të gjithë punonjësit e stafit të Sektorit të Infrastrukturës, të gjithë punonjësit e stafit të Sektorit të Ndihmës Ekonomike dhe Përkujdesjes së Shtresave në Nevojë, të gjithë punonjësit e Qendrës së Kulturës, Artit dhe Muzikës duke përfshirë këtu edhe punonjësit e Bibliotekës së Qytetit, dhe kështu me radhë edhe në sektorët e tjerë. Një pjesë, jo e vogël e tyre, janë pjesë e forcës politike, të cilës, sikundër pretendohet i përket edhe J. K., që kanë patur dhe kanë edhe funksione politike, por vijojnë të punojnë në pozicionet e mëparshme apo të ngjashme të punës në Bashkinë Mat, por për arsye ligjore dhe etike nuk mund ti përmend me emra konkret në këtë shkresë, por që janë lehtësisht të verifikueshme.

Natyrshëm, që edhe largime ka patur, por që janë fokusuar në respektimin e kritereve ligjore rast pas rasti, duke ju përshtatur strukturës së re të Bashkisë dhe përmbushjes sa më mirë të misionit të saj. Madje, janë larguar nga puna për arsye të ndryshme edhe punonjës që janë punësuar pas marrjes së detyrës nga Kryetari i Bashkisë Mat pas zgjedhjeve të 30 qershorit 2019, rast konkret është largimi i Administratorit të Njësisë Administrative Rukaj, për mospërmbushje të detyrave funksionale, e sikundër mund të kuptohet lehtësisht, ky është një pozicion i qartë politik dhe personi në fjalë E.L1. ka qenë emëruar nga Kryetari aktual i Bashkisë në Nëntor të 2019. Mendojmë se është e qartë se në aspektin e përmbushjes së detyrave nuk është bërë diferencim për askënd, dhe kush nuk ka qenë në nivelin e kërkuar të përkushtimit në punë, nuk mund të vijonte dhe

³ Protokolluar pranë KMD-së me nr. 1133/4 prot., datë 13.09.2021

të vijojë të jetë pjesë e stafit të Bashkisë Mat, duke u bërë pengesë serioze për përmbushjen e objektivave dhe misionit të Bashkisë Mat.

Duke përfunduar analizën për këtë pjesë të çështjes që trajtuam, provohet qartësisht se nuk ka asnjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe të pretenduar “bindja politike” dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë të ankuesit, përderisa të gjithë koleget dhe kolegët e tij, të emëruar në punë nga ish-Kryetari i Bashkisë Mat, vijojnë të jenë në marrëdhënie pune në të njëjtat pozicione, pavarësisht bindjes së tyre politike, gjë e cila është në një farë mënyre e prezumueshme në komunitete të vogla si ky i Bashkisë Mat.

Duke u ndalur tek pretendimi tjetër i ankuesit se, diskriminimi politik i saj ka filluar për shkak se ai nuk mori pjesë në votimet e 30 qershorit 2019 dhe madje ankuesi konfuzohet kur shprehet në ankim se “...atëherë filloi edhe përndjekja ime...”. Duke u ndalur në këtë pikë, së pari dallohet qartë se termi i përdorur është tërësisht pa kuptim. Ai nuk e ka të qartë kuptimin e fjalës “përndjekje” krahasuar me “diskriminim”. Nuk po ndalemi në leksikologji për këtë çështje, por thjeshtë po vëmë në dukje, paqartësinë e ankuesit në ankimin e tij, si dhe referimin jo të saktë të shkakut të pretenduar që ka sjellë sipas tij diskriminimin politik në dëm të tij. Duke u ndalur në këtë pretendim të tij, ai nuk paraqet asnjë provë bindëse se ai nuk ka marrë pjesë në votimet e 30.06.2019, apo se kjo mospjesëmarrje e pretenduar në zgjedhje përbën shkak për fillimin e diskriminimit ndaj tij. Ndërkohë që, në votime nuk kanë marrë pjesë edhe pjesa tjetër e stafit të Bashkisë Mat, që aktualisht vijojnë të jenë në marrëdhënie pune në Bashki që drejtohet nga Kryetari i ri i saj, dhe përse duhej larguar vetëm ankuesi dhe ky largim vetëm pas 2 vjetësh, dhe jo shumë më shpejtë nëse ai do të kishte patur kaq rëndësi si person nga pikëpamja politike.

Së pari, Kryetari i ri i Bashkisë e ka marrë detyrën në 5 gusht 2019 dhe nuk ka patur mundësi që edhe praktikisht diskriminimi apo “përndjekja” të fillonte që pas 30 qershorit 2019 (me shumë se 1 muaj më vonë). Së dyti, transferimi i ankuesit në pozicionin e fundit të punës është bërë shumë më vonë në kohë. Kujtojmë këtu, se janë transferuar edhe shumë punonjës të tjerë në pozicione të tjera pune. Kjo është lehtësisht e provueshme, pasi një pjesë vijojnë të punojnë në këto pozicione edhe sot e kësaj dite.

Ligjërish, titullarit i njihet e drejta që të bëjë ndryshime dhe të miratojë strukturën organizative të Bashkisë, si dhe në bashkëpunim me drejtuesit e tjerë përgjegjës të bëjë shpërndarjen e punonjësve në pozicionet e punës, në formën dhe mënyrën që e gjykojnë si më racionalen për përmbushjen e misionit dhe të objektivave nga ana e institucionit. Kjo e parashikuar në nenin 64/j “Kompetencat dhe detyrat e kryetarit të bashkisë” të Ligjit nr.139/2015 ‘Për Vetëqeverisjen Vendore’ i ndryshuar, parashikohet ‘Miraton strukturën, organikën e kategoritë/klasat e pagave për çdo pozicion ... dhe të njërive e institucioneve buxhetore në varësi të bashkisë, në përputhje me legjislacionin në fuqi’.

Punonjësi në fjalë (ankuesi) është transferuar në të njëjtin pozicion pune në Njësinë Administrative Macukull, për nevoja pune, pasi aty kishte vakancë prej kohësh në atë pozicion pune, nga ana tjetër kjo njësi administrative kishte edhe staf më të vogël punonjësish në krahasim me njësitë e tjera, të cilat e kishin më të lehtë që të mbulonin me pjesën tjetër të stafit pozicionin e punonjësit të ZNN, po ashtu në Njësinë Administrative Macukull kërkohej një punonjës që e njihje mjaftueshëm procedurën e punës së ZNN, kjo edhe nga kërkesat e banorëve të njësisë.

Nga ana tjetër ju sqarojmë se ankuesi është transferuar në një njësi administrative fqinje, shumë afër vendbanimit dhe vendit të mëparshëm të punës dhe jo 66 km largësi sikundër pretendon ai. Kjo edhe për faktin e thjeshtë se 66 km nuk është gjithë gjerësia e Bashkisë Mat e jo më distanca nga vendbanimi i ankuesit për në vendin e ri të punës.

Në vijim të ankimit të tij, ankuesi shprehet se transferimi i tij ka qenë i paligjshëm, atëherë përse ai vazhdoi të punojë dhe të zbatojë një akt administrativ të paligjshëm, kur e ka për detyrë të moszbatojë urdhëra të paligjshëm, dhe për më tepër të vijojë sipas pretendimit të tij të punojë në kushtet e paligjshmërisë dhe nuk ju drejtua gjykatës kompetente për të zgjidhur këtë mosmarrëveshje të lindur për shkak të aktit të transferimit?!

Procedura për largim nga puna ka vijuar për shkak se në mënyrë të përsëritur janë konstatuar largime pa arsye nga vendi i punës. Për më tepër, ankuesi ka qenë subjekt i një mase disiplinore edhe më parë për mospërbushje të detyrave funksionale. Për këtë masë disiplinore ka patur të gjithë kohën e mjaftueshme për t'u ankuar në rrugë gjyqësore, por kjo nuk ka ndodhur. Kjo nënkupton se edhe nëse nuk ishte dakord me masën disiplinore, nuk ka patur argumente për të kundërshtuar atë.

Në lidhje me kërkesën tuaj, për informacion për raste të tjera të masave disiplinore për respektim të orarit të punës, ju informojmë se kemi disa raste, ku dhe janë marrë masa disiplinore të ndryshme të përshkallëzuara deri në largime nga puna. Kjo nënkupton se është ndjekur një mënyrë e njëjtë trajtimi për të gjithë punonjësit që kanë shkelur rregullat e etikës në punë, përfshirë këtu edhe mos respektimin e orarit të punës. Masat disiplinore të marra fillojnë nga "Vërejtje" deri në "Largim nga puna". Për të qenë më konkret po ju bëjmë me dije të dhënat e punonjësve të ndëshkuar disiplinarisht, p.sh. me masën largim nga puna për mosrespektim të orarit të punës janë ish-punonjësit: E.K., A.S., E. M., A.K., A.B., A.R., A.H., M.K., etj., si dhe me masa paralajmëruese janë ndëshkuar disa të tjerë, ku ndër të cilët po përmendim Xh. P., A. M., etj., ku një pjesë e këtyre punonjësve janë punësuar pas zgjedhjeve të 30.06.2019. Pra, dukshëm trajtimi ka qenë dhe është i njëjtë për të gjithë punonjësit që nuk respektojnë disiplinën formale në punë dhe në këtë kontekst nuk ka patur arsye që të përjashtohet ankuesi për asnjë lloj motivi.

Në kërkesën e tij, ankuesi, në përmbyllje të ankimit, kërkon që t'i kthehet dinjiteti, pasi qenka diskriminuar disa herë dhe madje provokuar. Duke u nisur nga pretendimi i fundit, lind pyetja: "Ku qëndron provokimi që i qenka bërë atij?!", përse nuk e specifikon ai këtë gjë, por vetëm ndalet në kuadër të fjalëve. Ndërsa në lidhje me pretendimin tjetër, se qenka diskriminuar disa herë, edhe në këtë rast, vetëm aludon, por nuk provon asgjë, nuk paraqet asnjë rast të tillë dhe jo më "disa". Përsa më sipër, a nuk i lind e drejta punëdhënësit që të pretendojë edhe ai të njëjtën gjë në dëm të tij nga punëmarrësi, dhe aq me tepër cënim të imazhit dhe integritetit, që vijnë edhe si rezultat i mospërbushjes së detyrave funksionale nga punëmarrësi, si dhe nga ankimet e mbushura me pretendime të pavërteta të ankuesit apo ankuesve?!

Institucionet publike, përfshirë këtu edhe Bashkinë Mat, nuk mund të pranojnë që të jenë në mënyrë të njëanshme të atakuara nga subjekte të ndryshme, përfshirë këtu edhe ish punëmarrës, të cilët së pari duhet të kërkojnë tek vetja fajësinë për largim nga puna, gjë e cila ka ndodhur për arsye dhe shkaqe që vareshin prej tyre, dhe nëse Bashkia Mat ka reaguar, kjo ka ardhur për faktin e thjeshtë, se ajo ka kërkesën e duhur të llogarisë ndaj vetes dhe stafit të saj, të cilët duhet ti

shërbejnë me korrektësi komunitetit të zonës dhe jo të hamendësojnë për çdo gjë se po u larguan nga puna, kjo ndodh vetëm për shkak të bindjeve politike të njërit apo tjetrit.

Nga sa trajtuam, por edhe duke marrë shkas nga pretendimet e ankuesit, do të donim që ankuesi i cili pretendon aq shumë diskriminimin politik, a mos vallë ka filluar punë për shkak të bindjeve politike?! Gjë e cila nuk na bëhet me dije nga ankuesi. Përse ai i jep kaq rëndësi anës politike, kur nuk provohet të këtë patur ndonjë pozicion politik të spikatur, që do të bënte ankuesin të dallueshem nga të tjerët?! Ai paraqet vetëm një dokument anëtarësie, të cilën e kanë edhe shumë punonjës të tjerë, të cilët janë aktualisht pjesë e stafit të Bashkisë Mat. Ku qëndron diskriminimi politik këtu, kur punonjës të tjerë të Bashkisë Mat, të cilët janë anëtarë të partisë që i përket ankuesi, vijojnë të jenë normalisht pjesë e stafit të kësaj Bashkie, por me një dallim, ata përmbushin detyrat funksionale nonmalisht dhe për këtë arsye nuk ka arsye të largohen nga puna, e jo më të trajtohen ndryshe nga të tjerët për shkak të bindjeve të tyre politike.

Çështja po ndiqet gjyqësisht në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Mat dhe është regjistruar në datën 14.07.2021.

Vërtetohet se, në asnjë moment të çështjes në fjalë nuk jemi para faktit të diskriminimit për shkak të bindjeve politike, gjithashtu provohet qartësisht se nuk ka asnjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe të pretenduar “bindja politike” dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë në dëm të ankuesit. Për këtë arsye, në tërësinë e provave dhe fakteve të parashtruara me sipër, shprehim bindjen tonë se ankimi i tij është i pabazuar në prova dhe fakte, dhe si i tillë nuk duhet pranuar nga ana Juaj.”

Gjithashtu, me shkresën⁴ Nr. 3615/3 prot., datë 26.10.2021, Bashkia Mat, informoi ndër të tjera se: “Në lidhje me problematikën e vlerësimeve të punës për punonjësit e Njesisë Administrative Rukaj, ju bëjmë me dije se asnjëri prej administratorëve nuk e ka kryer detyrën siç duhet. Kjo nënkupton që ata nuk kanë bërë vlerësimet e punës për vartësit e tyre në Njësinë Administrative Rukaj, këtu përfshihet administratori i mëparshëm R.H. i larguar në 19.11.2019, po ashtu edhe administratori pasues E. LL. nuk e ka përmbushur detyrën, dhe për këto arsye dhe jo vetëm, që lidhen me mos përmbushjen e detyrave funksionale është larguar nga detyra, pavarësisht se ka qenë ernëruar në detyrën e Administratorit të Njesisë Administrative Rukaj, po nga ana ime si Kryetar i Bashkisë Mat.

Përsa i përket ankesave për J. K., mund t’ju bëjmë me dije se ka patur, por për shkak të lidhjeve që ekzistojnë ndërmjet banorëve në zona të tilla me pak banorë, ankimet janë bërë verbale në drejtim të drejtuesve të bashkisë, kjo për të shmangur konflikte midis banorëve dhe punonjësit në fjalë.

Punonjës të rekrutuar pas zgjedhjeve vendore të vitit 2019 dhe që janë larguar sërish, ka disa prej tyre. Kështu, së pari mund të përmendim E. LL., i cili ka qenë emëruar Administrator i Njesisë Administrative Rukaj në datën 20.11.2019 dhe është larguar puna për performancë të dobët, pra mos përmbushje të detyrave funksionale në datën 22.01.2021. Gjithashtu, janë larguar edhe punonjës të tjerë të cilët janë emëruar pas zgjedhjeve të qershorit 2019, konkretisht ish-punonjësit A. B., i emëruar në pozicionin Punëtor Mirëmbajtës pranë Sektorit të Mirëmbajtjes së Rrugëve

⁴ Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 1436/1 prot., date 28.10.2021

Rurale në datën 07.10.2019 dhe është larguar nga detyra në datën 03.08.2020 me masë disiplinore. Viojmë me emra të tjerë si M. K. emëruar në datën 01.07.2020 dhe larguar me masë disiplinore në datën 15.06.2021, V. A. emëruar në datën 19.03.2020 dhe larguar me masë disiplinore (performancë të dobët në punë) në datën 21.09.2020, M. D. i emëruar në datën 10.08.2020 dhe larguar me masë disiplinore në datën 30.07.2021, etj. Ka edhe punonjës të tjerë, por mendojmë se informacioni i mësipërm është i mjaftueshëm për të konfirmuar se kërkesa e llogarisë për një mbarëvajtje sa më të mirë të punës shoqëruar kjo edhe me masa disiplinore deri në largim nga puna, është një mënyrë pune që nuk është shoqëruar me diferencime ndaj punëmarrësve, duke përfshirë këtu si ata që pretendojnë se janë mbështetës të PD-së, po ashtu edhe për ata që mendojnë që janë mbështetës të PS-së, faktet e mësipërme dhe jo vetëm e provojnë më së miri këtë fakt.

...vërtetohet se, në asnjë moment të çështjes në fjalë nuk jemi para faktit të diskriminimit për shkak të bindjeve politike, gjithashtu provohet qartësisht se nuk ka asnjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe të pretenduar "bindja politike" dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë në dëm të ankuesit. Për këtë arsye, në tërësinë e provave dhe fakteve të parashtruara më sipër, shprehim bindjen tonë se ankimi i tij është i pabazuar në prova dhe fakte, dhe si i tillë nuk duhet pranuar nga ana Juaj."

2. Në këto kushte, për administrimin e plotë të informacionit të kërkuar, për një gjykim sa më të drejtë dhe objektiv të çështjes, si dhe në zbatim të parimit të barazisë për një proces të rregullt ligjor, Komisioneri vlerësoi të nevojshme realizimin e seancës dëgjimore mes palëve. Në këtë kuptim me anë të shkresës Nr. 1436 prot., datë 13.10.2021 "Njoftim për seancë dëgjimore", Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 28.10.2021. Gjithashtu, ditën e realizimit të seancës dëgjimore, Komisioneri kërkoi nga Bashkia Mat, parashtrime⁵ me shkrim mbi pretendimet e subjektit ankues.

Seanca u zhvillua në datën e caktuar, me praninë e palëve: përfaqësuesit⁶ së Bashkisë Mat dhe të ankuesit J. K..

⁵ Informacion dhe kopje të dokumentacionit, nëse në fund të vitit 2019, janë bërë vlerësime pune për të gjithë punonjësit e Njesisë Administrative Rukaj. Nëse janë realizuar vlerësime pune, a ka patur ndonjë punonjës të larguar/transferuar si rezultat i këtyre vlerësimeve? Nëse po, kërkohen kopje të akteve.

- A është paraqitur ndonjë ankesë pranë Njesisë Administrative Rukaj, kundrejtë J. K., nga persona që kanë kërkuar të marrin shërbime, për mosrealizim të detyrave të tij apo me objekt tjetër? Nëse po, kërkohen kopje të akteve.
- Kërkohen të vihen në dispozicion të KMD-së, listë-prezencat dhe listë-pagesat e Njesisë Administrative Rukaj për periudhën Shtator-Tetor-Nëntor-Dhjetor 2019.
- Kërkohen të vihen në dispozicion të KMD-së, listë-prezencat dhe listë-pagesat e Njesisë Administrative Macukull për periudhën Shtator-Tetor-Nëntor-Dhjetor 2020 dhe Janar 2021.
- Informacion sa i përket punonjësve të rekrutuar pas zgjedhjeve vendore të vitit 2019, të cilët janë larguar sërish nga puna.

⁶ G. P., me detyrë Drejtor i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse të Bashkisë Mat, përfaqësuar me autorizim Nr. 4692, datë 26.10.2021.

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

Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në.

Nga ana e përfaqësuesit të Bashkisë Mat, fillimisht u theksua fakti se në fund të vitit 2019, nga ana e eprorit të ankuesit, pra nga nga e Administratorit të Njesisë Administrative Rukaj është bërë një vlerësim pune, në të cilin ankuesi është vlerësuar me dobët. Për këtë arsye ndaj tij ka nisur procedura për dhënien e masës disiplinore. Nga ana e ankuesit, u sqarua se, në dijeninë e tij në Njësinë Administrative Rukaj, nuk janë bërë ndonjëherë vlerësime pune për punonjësit dhe as për të. Lidhur me masën disiplinore dhe vlerësimin e punës, ankuesi sqaroi se është vënë në dijeni vetëm në momentin që ka paraqitur ankim në gjykatë, pas zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me të.

Më pas ankuesi theksoi se ka marrë dijeni lidhur me masën disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna”, por nuk ka ndërmarrë asnjë hap për ta kundërshtuar tek eprorët këtë masë. Në vijim ankuesi sqaroi se u transferua nga Kryetari i Bashkisë Mat, nga Njësia Administrative Rukaj në Njesisë Administrative Macukull, në të njëjtin pozicion pune. Pavarësisht vështirësive dhe largësisë nga vendbanimi i tij, ankuesi theksoi se ishte i detyruar të pranonte emërimin në këtë njësi, për shkak se të ardhurat nga paga ishte i vetmi burim financiar për familjen e tij dhe nuk mund të rrezikonte të mbetej i papunë.

Pas emërimit, ankuesi sqaroi se kishte vijuar marrëdhëniet e punës rregullisht në Njësinë Administrative Macukull dhe kishte krijuar gjithashtu një marrëdhënie të mirë me Administratorin e kësaj njësie administrative. Gjatë muajit dhjetor 2020, ankuesi parashtrroi se ka qenë me leje të zakonshme dhe për të mos lënë qytetarët pa shërbim, ka dalë në punë 1 (një) ditë në javë. Pas rikthimit nga leja, në muajin janar 2021, ankuesi është vënë në dijeni të faktit se Administratori i Njesisë kishte propozuar masë disiplinore për shkelje të disiplinës në punë, me arsyetimin se është larguar nga vendi i punës në 3 (tre) raste gjatë muajit nëntor 2020 dhe janar 2021. Sipas ankuesit, për këto konstatime ai nuk është vënë në dijeni në asnjë moment nga ana e punëdhënësit, pasi është njohur vetëm pas largimit nga puna. Gjithashtu, fakti që ai është paguar rregullisht dhe nuk i është hequr asnjë ditë pune, sipas ankuesit hedh poshtë pretendimet e punëdhënësit për largim nga orari zyrtar i punës.

Në përfundim, ankuesi pretendoi se bindjet e tij politike dhe fakti që ai vjen nga shtresa e ish të përndjekurve politik, ka bërë që të ndërmerren veprimet e pretenduara në ankesë për largimin nga puna.

Në vijim, përfaqësuesi i Bashkisë Mat, hodhi poshtë pretendimet e subjektit ankues, sa i përket mos marrjes dijeni lidhur me masat disiplinore të sipërcituara, pasi theksoi se nga lajmërim marrjet

e Postës Shqiptare, rezulton që ai ka qenë në dijeni të tyre. Sa i përket, largimeve nga vendi i punës, u theksua se Bashkia Mat i ndalon ditën e punës punonjësve vetëm në momentin që nuk paraqiten në punë dhe jo në rastet që ata largohen gjatë orarit zyrtar pa lajmëruar eprorët, siç ka ndodhur në rastin e ankuesit.

Në përfundim të seancës, nga ana e përfaqësuesve të KMD-së, u kërkua nga Bashkia Mat të vihen në dispozicion të shqyrtimit të ankesës, informacion dhe kopje të akteve, lidhur me shkeljet konkrete që janë kryer nga ana e subjektit ankues për të cilat ndaj tij janë marrë masa disiplinore. Ndërsa nga ana e subjektit ankues, u kërkua që të depozitohen prova dhe fakte lidhur me pretendimin e tij sa i përket statusit si ish i përndjekur politik, si dhe pjesëmarrjes në aktivitete politike të Partisë Demokratike.

3. Me anë të postës, J. K. më datë 12.11.2021, vuri në dispozicion të KMD-së një vërtetim të lëshuar nga ana e Partisë Demokratike, Dega Mat, në të cilin evidentohet se ai mban detyrën e Kryetarit të Seksionit të këtij subjekti politik, nga viti 2017 e në vijim.

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

Nga palët në proces është vënë në dispozicion të shqyrtimit të çështjes, informacion se ankuesi i është drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Mat, me objekt: *“Konstatimin e pavlefshmërisë së urdhërit nr. 52, datë 05.02.2021, për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me paditësin J. K.. Detyrimin e të paditurit Bashkia Mat, ta dëmshpërblejë paditësin J. K. me 12 paga si rezultat i zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme e të pajustificuar. Detyrimin e palës së paditur, të dëmshpërblejë paditësin me pagën e 2 (dy) muajve për mosrespektim të afatit të njoftimit gjatë zgjidhjes së kontratës së punës. Detyrimin e të paditurit ta dëmshpërblejë paditësin me 2 muaj pagë për mosrespektim të procedurave të largimit nga puna. Pagimin e shpërblimit për vjetërsi në punë për periudhën 2017-2021 për 4 (pesëmbëdhjetëditësha) neni 145 i Kodit të Punës.”*

Në përfundim të gjykimit, të çështjes së J. K., Gjykata e Rrethit Gjyqësor Mat me vendimin nr. 242, datë 15.11.2021, vendosi ndër të tjera:

“Pranimin pjesërisht të kërkesëpadisë të paditësit J. K.

Detyrimin e të paditurit Bashkia Mat, ti paguajë paditësit J. K. 12 (dymbëdhjetë) paga mujore si rezultat i zgjidhjes së menjëheshme të pajustificuar të kontratës së punës, (neni 155/3 të K. Punës).

Këij dëmshpërblimi ti shtohen:

Shpërblim për vjetërsi me pagimin e 4 - pesëmbëdhjetë ditëshave për vjetërsi në punë (neni 145 i K. Punës).

Rrëzimin e kërkesëpadisë së paditësit J. K. për kërkimet e tjera.”

Në referencë të nenit 36 të Kodit të Procedurës Civile ku përcaktohet se: *“Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata...”*, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, do të vijojë shqyrtimin e çështjes sa i përket pretendimit të diskriminimit, lidhur me arsyet e përdorura nga ana e Bashkisë Mat gjatë procedurës së transferimit të tij nga pozicioni i punës Specialist i Zyrës me Një Ndalesë, i Njësië Administrative Rukaj, në të njëjtin pozicion në Njësinë Administrative Macukull, si dhe arsyet e zgjidhjes përfundimtare të marrëdhënieve të punës.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës Nr. 144, datë 03.07.2021, Komisioneri jep vlerësimin dhe gjykimin e tij, vetëm për ato çështje, të cilat bëjnë pjesë në kompetencat, që këtij institucioni, i atribuohen nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar. Në vlerësim të pretendimeve të ankuesit, Komisioneri ka çmuar të shqyrtojë dhe analizojë ankesën, lidhur me arsyet e përdorura nga ana e Bashkisë Mat gjatë procedurës së transferimit të tij nga pozicioni i punës Specialist i Zyrës me Një Ndalesë, i Njësië Administrative Rukaj, në të njëjtin pozicion në Njësinë Administrative Macukull, si dhe arsyet e zgjidhjes përfundimtare të marrëdhënieve të punës.

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

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

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji nr.10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: *“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.”*, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në bindjet politike, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, *duke përfshirë këtu pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.*

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

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

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

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

Secila nga palët në një marrëdhënie punësimi ka të drejtën që të zgjidhë kontratën e punës në mënyrë të njëanshme. Kodi i Punës parashikon rregullat, procedurat dhe afatet që duhet të respektohen nga palët të cilat kanë hyrë në një marrëdhënie juridike punësimi dhe kanë lidhur midis tyre kontratën individuale të punës. Kodi i Punës parashikon dy mënyra të zgjidhjes së kontratës së punës, zgjidhjen normale dhe zgjidhjen e menjëhershme. Në të dyja rastet palët kanë detyrimin që të respektojnë procedurën dhe afatet e përcaktuara.

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

Ankuesi, referuar Librezës së Punës dhe Vendimit nr. 91, datë 13.03.2017, rezulton se ka lidhur marrëdhëniet financiare të punësimit me Bashkinë Mat në datën 15.03.2017, në pozicionin e punës “Specialist i Zyrës me Një Ndalesë”, pranë Njësisë Administrative Rukaj.

Me shkresën datë 18.12.2019, me lëndë: *“Dërgim informacioni për performancë në punë”*, rezulton se Administratori i Njësisë Administrative Rukaj, i është drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë Mat, në objekt të së cilës evidentohet një vlerësim pune i ankuesit. Në mbyllje të shkresës, citohet se: *“Në bazë të vlerësimit të bërë për punonjësin në fjalë propozoj masë disiplinore me largim nga puna”*.

Referuar shkresës së sipërcituar, Bashkia Mat, me shkresën nr. 4846 prot., datë 26.12.2019, i është drejtuar ankuesit duke e njoftuar se ndaj tij ka filluar procedimi disiplinor, me motivacionin: *“a) Për shkelje disiplinore të kodit të etikës; b) Ju keni të drejtë të paraqisni me shkrim sqarimet tuaja*

brenda 3 ditësh nga marrja dijani; c) Ju keni të drejtë të dëgjoheni në këtë procedim, të paraqisni dëshmitarë dhe prova; d) Shqyrtimi i shkeljes së pretenduar do të bëhet në datën 30.12.2019, ora 10:30... ”.

Nga provat e vëna në dispozicion nga ana e Bashkisë Mat, rezulton që shkresa e sipërcituar t’i jetë dërguar me anë të postës në Njësinë Administrative Rukaj, por nuk konstatohet që ankuesi të ketë marrë dijani për të, pasi zarfi i Postës Shqiptare me Bar Kod: RR 825 867 164 AA, është kthyer me arsyetimit e shënuar mbi të: *“Larguar”*. Në këtë kuptim, nuk konstatohet që ankuesi të ketë marrë dijani për shkresën me nr. 4846 prot., datë 26.12.2019, të Bashkisë Mat, mbi njoftimin për fillimin e procedimit disiplinor.

Përsa më sipër, rezulton i provuar fakti se subjekti ankues nuk ka marrë dijani për vlerësimin e punës apo për njoftimin për fillimin e procedimit disiplinor ndaj tij.

Në vijim të procedimit disiplinor, me Vendimin nr. 55, datë 23.01.2020, ndaj ankuesit është marrë masa disiplinore *“Vërejtje me paralajmërim”*, me motivacionin: *“Mungesë efëcence në përmbushjen e detyrave funksionale”*. Lidhur me këtë, ankuesi ka marrë dijani referuar zarfit të Postës Shqiptare me Bar Kod: RR 894 468 825 AA, Lajmërim Marrjen e të cilit e ka firmosur. Gjithashtu, sa i përket marrjes dijani mbi këtë masë disiplinore, është një fakt i pranuar nga ankuesi gjatë seancës dëgjimore të datës 28.10.2021, realizuar pranë KMD-së.

Pak kohë pas marrjes së masës disiplinore, me Urdhër nr. 326, datë 20.05.2020, të Kryetarit të Bashkisë Mat, ankuesi është emëruar në pozicionin *“Specialist i Zyrës me Një Ndalesë”* pranë Njësisë Administrative Macukull. Nga informacioni i administruar, rezulton që ankuesi nuk është vënë në dijani paraprakisht, si dhe nuk është pyetur sa i përket emërimit në Njësinë Administrative Macukull.

Në interpretim të veprimeve të sipërcituara për emërimin e J. K. në Njësinë Administrative Macukull, konstatohet se ai është trajtuar si një punonjës i cili po emërohet rishtas nga Bashkia Mat, pasi në rastin më të mirë ai duhet të transferohej nga njëra njësi administrative në tjetrën dhe jo të bëhej emërimi i tij. Nga informacioni dhe provat e administruara nuk u konstatua të ishin bërë vlerësime pune nga ana e Administratorit të Njësisë Administrative Rukaj për ankuesin apo edhe për punonjës të tjerë më parë gjatë viteve të shkuara. Në këtë kuptim, evidentohet fakti se në rastin konkret ishte bërë vlerësim pune vetëm për ankuesin dhe asnjë punonjës tjetër të njësisë administrative.

Përsa më sipër, referuar informacionit, provave të administruara dhe mbështetur në Vendimin nr. 242, datë 15.11.2021, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Mat, konstatohet se, Bashkia Mat ka ndëshkuar me dy masa disiplinore J. K., duke i dhënë fillimisht masën disiplinore *“Vërejtje me paralajmërim”*, si dhe duke e emëruar në pozicionin *“Specialist i Zyrës me Një Ndalesë”* pranë Njësisë Administrative Macukull.

Pas emërimit në Njësinë Administrative Macukull, evidentohet se Administratori i kësaj njësie, ka mbajtur procesverbalin me nr. 279 prot., datë 18.11.2020, në të cilin citohet se: *“I mbajtur sot më*

datë 18.11.2020, ora 13:40, për J. K. (Punonjës i Zyrës me Një Ndalesë). Gjatë kontrollit nga Administratori E. B., është konstatuar mungesa e punonjësit të lartëpërmendur. Është konstatuar se punonjësi ka thyer Kodin e Etikës në punë, konkretisht moszbatimin e orarit zyrtar të punës. Për shkak të mosprezencës së tij komunikimi i shkeljes do të bëhet nesër.”

Në datën 26.11.2020, është mbajtur sërish procesverbal nga ana e Administratorit të Njesisë Macukull, me nr. 300 prot., në të cilin citohet mosprezenca e ankuesit gjatë kontrollit në orën 14:40.

Lidhur me konstatimet e sipërcituara, rezulton që Administratori i Njesisë Macukull, me shkresën nr. 301 prot., datë 27.11.2020, i është drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë Mat, me anë të së cilës ka propozuar ndër të tjera se: *“...duke u bazuar në shkeljet në mënyrë të vazhdueshme të punonjësit J. K., propozoj që të merret masë disiplinore ndaj tij...”*.

Në datën 05.01.2021, është mbajtur një tjetër procesverbal me nr. 2 prot., në të cilin citohet mosprezenca e ankuesit gjatë kontrollit në orën 14:50, nga ana e Administratorit të Njesisë Macukull, në prani të Përgjegjëses së Ndhmës Ekonomike të kësaj njësie.

Me shkresën nr. 3 prot., datë 06.01.2021, Administratori i Njesisë Macukull, i është drejtuar sërish Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë Mat, me anë të së cilës ka propozuar marrjen e masës disiplinore ndaj ankuesit për shkak të shkeljeve të vazhdueshme të tij.

Në rastin konkret, nga administrimi i listë pagesave të J. K., për muajt nëntor 2020 dhe janar 2021, rezulton se është paguar me 22 ditë pune, çka tregon se procesverbalet e mbajtura nga ana e Administratorit të Njesisë Administrative Macukull, në datat 18.11.2020, 26.11.2020 dhe 05.01.2021, nuk janë reflektuar në pagesën e ankuesit. Pra, në parim në rastin që një punonjës konstatohet se nuk është prezent në punë, nuk paguhet. Në këtë kuptim, përdorimi i procesverbaleve të sipërcituara, për propozimin dhe dhënien e masës disiplinore, është i pambështetur në prova dhe fakte.

Në rastin konkret nuk rezulton i provuar fakti që ankuesi të jetë vënë në dijeni nga ana e Administratorit të Njesisë Administrative Macukull, sa i përket mungesave në punë, me qëllim që shkelja e tij të mos përsëritej në të ardhmen.

Referuar propozimeve të bëra nga ana e Administratorit të Njesisë Macukull, Kryetari i Bashkisë Mat me Urdhrin nr. 16, datë 13.01.2021, ka urdhëruar fillimin e ecurisë disiplinore për ankuesin, me motivacionin: *“...për shkak të mungesave të përsëritura në punë”*. Në vijim, me shkresën nr. 231 prot., datë 14.01.2021, Bashkia Mat, i është drejtuar ankuesit duke e njoftuar për fillimin e ecurisë disiplinore, me motivacionin: *“a) Për shkelje të disiplinës në punë, që lidhen me moszbatimin në mënyrë të përsëritur të orarit zyrtar të punës; b) Ju keni të drejtë të paraqisni me shkrim sqarimet tuaja brenda dy ditësh nga marrja dijeni; c) Ju keni të drejtë të dëgjoheni në këtë procedim, të paraqisni dëshmitarë dhe prova; d) Shqyrtimi i shkeljes së pretenduar do të bëhet në datën 21.01.2021, ora 10:00 në mjediset e Bashkisë Mat (zyra e Sektorit të Burimeve Njerëzore)”*.

Nga provat e vëna në dispozicion nga palët, rezulton që subjekti ankues ka marrë dijëni vetëm për shkresës nr. 231 prot., datë 14.01.2021, të Bashkisë Mat, referuar zarfit të Postës Shqiptare me Bar Kod: RR 615 210 483 AA, Lajmërim Marrjen e të cilit e ka firmosur. Sa i përket, procesverbaleve të mbajtura nga ana e Administratorit të Njësisë Macukull apo propozimeve për masë disiplinore, nuk provohet nga palët që ankuesi ka marrë dijëni mbi to.

Në vijim, referuar shkresës nr. 379 prot., datë 25.01.2021, me lëndë *“Raport përfundimtar për ecurinë disiplinore të punonjësit J. K.”*, konstatohet se Sekretari i Përgjithshëm i është drejtuar Kryetarit të Bashkisë Mat, duke i sqaruar arsyet që kanë çuar në fillimin e ecurisë disiplinore ndaj subjektit ankues. Gjithashtu, në këtë raport, citohet ndër të tjera se: *“Në datën 22.01.2021 është paraqitur për bashkëbisedim pranë Drejtorisë së menaxhimit të Burimeve Njerëzore, ku i është bërë me dije sërish arsyeja e fillimit të procedimit disiplinor, duke i prezantuar të gjithë dokumentacionin përkatës. Nga ana e tij nuk pranohet se ka munguar në punë, por eprori direkt i tij, administratori i Njësisë Administrative Macukull, deklaroi se mungesat në punë janë të përsëritura nga ky punonjës dhe për këtë është dërguar informacioni edhe më parë. Pretendimet e punonjësit të mësipërm nuk provohen nga ana e tij. Gjithashtu, është verifikuar fakti se punonjësi ka disa vite që e ushtron këtë detyrë dhe i njeh detyrat funksionale, si dhe më parë është ndëshkuar me masë disiplinore ‘Vërejtje me paralajmërim’, për mos përmbushje të detyrave funksionale. Si përfundim, pas shqyrtimit në tërësi të rrethanave të faktit dhe arsyesimit në tërësi të tyre, propozoj që punonjësit në fjalë t’i jepet masa disiplinore ‘Largim nga puna’.*

Me shkresën nr. 382 prot., datë 25.01.2021, Bashkia Mat i është drejtuar ankuesit, duke e ftuar të paraqitej për bisedime paraprake për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, brenda 3 ditëve nga marrja dijëni e njoftimit. Referuar Lajmërim Marrjes së zarfit të Postës Shqiptare me Bar Kod: RR 610 854 209 AA, të cilin e ka firmosur, ankuesi rezulton që ka marrë dijëni. Pavarësisht këtij fakti dhe referuar procesverbalit datë 01.02.2021, të mbajtur nga ana e përfaqësuesve të Drejtorisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse të Bashkisë Mat, rezulton që ankuesi nuk është paraqitur në takimin për vijimin e marrëdhënieve të punës.

Në vijim, me shkresat nr. 613 prot., datë 05.02.2021 dhe nr. 614 prot., datë 05.02.2021 (Urdhër nr. 52, datë 05.02.2021), nga ana e Bashkisë Mat është vendosur ndërprerja e marrëdhënieve të punës me ankuesin dhe marrëdhëniet financiare të punës me të ndërpriteshin me datë 16.04.2021.

Marrëdhëniet e punës së ankuesit janë rregulluar nga dispozitat e Kodit të Punës dhe nga kohëzgjatja jemi përpara një kontrate me kohëzgjatje me afat të pacaktuar. Marrëdhëniet e punës midis ankuesit në cilësinë e punëmarrësit dhe Bashkisë Mat në cilësinë e punëdhënësit kanë qenë të rregulluara me një kontratë pune me shkrim, si dhe në aktet e emërimit. 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 punësmarrësit ai duhet t’a bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga neni 144, të Kodit të Punës, ku

parashikohet se: “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. Kjo procedurë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna, por arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës do t’i jepen punëmarrësit, sipas afateve të përcaktuara në pikën 5, të nenit 148, të këtij Kodi”.

Procedura e parashikuar për zgjidhjen e kontratës së punës, sipas nenit 144, të Kodit të Punës, ka qëllim që të mbrojë punëmarrësin. Takimi midis punëdhënësit dhe punëmarrësit i jep mundësinë këtij të fundit që të shprehet, të japë mendimin e tij dhe të mbrohet. Periudha prej 72 orësh e njoftimit përpara takimit i jep mundësi punëmarrësit për të përgatitur argumentat e tij. Kjo procedurë nuk duhet të jetë kurrsesi fiktive, por duhet ti parashtrihen punëmarrësit shkaqet konkrete pse kërkohet të largohet nga puna dhe t’i jepet mundësia që pasi të jetë njohur, të shprehet në lidhje me to, të mbrohet dhe të dëgjohet. Referuar informacionit, provave të administruara dhe mbështetur në Vendimin nr. 242, datë 15.11.2021, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Mat, konstatohet se nga ana e Bashkisë Mat ka respektuar procedurën e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

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”.

Nga faktet dhe provat e administruara, arsyeja e pretenduar për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin, nuk rezulton e provuar, vetëm me paraqitjen e procesverbaleve të mbajtura nga ana e Administratorit të Njesisë Administrative Macukull, për sa kohë që nuk rezulton që të jetë realizuar ndonjë verifikim në lidhje me bazueshmërinë dhe vërtetësinë e tyre. Duke patur barrën e provës për të provuar arsyen e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, Bashkia Mat në cilësinë e punëdhënësit nuk arriti të provojë shkeljet e pretenduara nga ana e ankuesit, për të legjitimuar në këtë mënyrë faktin se shkak i ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me të ka të bëjë me shkelje të disiplinës në punë, që lidhen me moszbatimin në mënyrë të përsëritur të orarit zyrtar të punës.

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 parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore. Në rast se do të kishte ndjekur një procedurë të tillë, 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 për kundërshtimin e masës së dhënë ndaj tij. Nga provat e administruara, nuk rezulton që ankuesit t'i jetë dhënë mundësia nga ana e Bashkisë Mat, për t'u mbrojtur efektivisht për kundërshtimin e masës së dhënë ndaj tij, lidhur me masën disiplinore të propozuar nga ana e Administratorit të Njesisë Administrative Rukaj. 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.

Ligji nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, në nenin 203, pika 1, parashikon se: *“1. Afati i parashkrimit për të drejtat e punëmarrësit kundrejt punëdhënësit, dhe të punëdhënësit kundrejt punëmarrësit është 3 vjet. Ky afat fillon nga data e lindjes të së drejtës. Kur e drejta bazohet në shkeljen e një dispozite të Kodit Penal, afati i parashkrimit për veprën penale është i zbatueshëm edhe për veprën civile. Afati i parashkrimit për masën disiplinore është një vit, nga momenti i marrjes së masës disiplinore, njoftuar me shkrim punëmarrësit.”*

Pavarësisht faktit që nga ana e Bashkisë Mat është respektuar procedura e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, nga ana e tyre është marrë në vlerësim një masë disiplinore, që sipas parashikimeve të nenit 203 të Kodit të Punës, është parashkruar dhe nuk mund të merrej në konsideratë, ajo është vlerësuar si masë rënduese në zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Lidhur me argumentat e parashtruara, Komisioneri ka vlerësuar se ato janë të pabazuara dhe nuk qëndrojnë, për arsye se, Bashkia:

- Nuk ka paraqitur në asnjë moment ndonjë provë apo fakt me anë të të cilit të vërtetojë se për punonjësit e Njesisë Administrative Rukaj të jetë bërë ndonjëherë vlerësim pune, si dhe evidentohet fakti se në rastin konkret ishte bërë vlerësim vetëm për ankuesin dhe asnjë punonjës tjetër të njesisë administrative.
- Shkresa e pretenduar si vlerësim pune, konstatohet që në përmbajtje të saj të jetë edhe një propozim për masë disiplinore ndaj ankuesit nga ana e Administratorit të Njesisë Administrative Rukaj. Bashkia Mat, ka paraqitur në cilësinë e provës një dokument me arsyetimin e një vlerësimi pune për ankuesin, ndërkohë që rezulton se ankuesi nuk është vënë në dijeni të tij nga ana e punëdhënësit, pavarësisht kësaj kjo shkresë është përdorur për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim” për ankuesin;
- Gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, nga ana e Bashkisë Mat, nuk u vu në dispozicion të Komisionerit, edhe pse u kërkua gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore, asnjë akt me anë të të

cilit të provonte faktin që ankuesi për periudhën që ka ushtruar pozicionin e punës në Njësinë Administrative Rukaj, ka patur një performancë të dobët në punë apo ndaj tij të ishin marrë masa disiplinore të mëparshme për këtë arsye. Bazuar në aktet e administruara, Bashkia Mat, nuk paraqiti asnjë dokument apo akt shkresor nëpërmjet të cilit të evidentoheshin rezultatet e ankuesit në punë, madje referuar shkresës nr. 379 prot., datë 25.01.2021, me lëndë “Raport përfundimtar për ecurinë disiplinore të punonjësit J. K.”, të Sekretarit të Përgjithshëm ankuesi i njej detyrat funksionale. Në këto kushte, ajo nuk mundi të provonte performancën e dobët të ankuesit, për të legjitimuar në këtë mënyrë faktin e propozimit dhe dhënies së masës disiplinore;

- Nga ana e Bashkisë Mat, në përgjigjet e vëna në dispozicion të Komisionerit, citohet se emërimi i ankuesit në të njëjtin pozicion pune në Njësinë Administrative Macukull, konsiderohet si transferim, ndërkohë që nuk citohet e njëjta gjë në shkresën e emërimit. Në këtë kuptim, konsiderohet se, Bashkia Mat veç masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim”, ka ndëshkuar me masë disiplinore J. K., duke e emëruar në pozicionin “Specialist i Zyrës me Një Ndalesë” pranë Njësisë Administrative Macukull.
- Referuar përgjigjeve të Bashkisë Mat, sa i përket arsyes së transferimit të ankuesit në Njësinë Administrative Macukull, citohet se: “...kërkohej një punonjës që e njëjta mjaftueshëm procedurën e punës të ZNN, kjo edhe nga kërkesat e banorëve”. Në këtë kuptim, Bashkia Mat, është kontradiktore në argumentat e paraqitura pranë KMD-së, pasi emërimi i ankuesit në Njësinë Administrative Macukull, ishte bërë për faktin se e njëjta punën dhe jo si një punonjës që ndaj tij ishte marrë masë disiplinore për mosefiçencë në punë. Gjithashtu, pretendimet e Bashkisë Mat për ankesa të banorëve nuk rezultuan në asnjë moment të provuara.
- Nuk rezultoi që ankuesi të ketë kryer shkelje me faj të rëndë apo të ketë thyer në mënyrë të përsëritur disiplinën në punë, megjithë paralajmërimet e punëdhënësit;
- Mbështetur në provat e administruara rezultoi që në asnjë rast ankuesit nuk i është hequr asnjë ditë pune nga listëpagesat për shkak se nuk është gjetur në detyrë nga punëdhënësi;
- Nuk rezultoi që të jetë kryer ndonjë hetim administrativ sa i përket masave disiplinore të propozuara nga Administratorët e Njësisë Administrative Rukaj dhe Macukull, nëse ato janë të mbështetura në prova apo jo;
- Nga ana e Bashkisë Mat, nuk është menduar që masat disiplinore të jepen duke u përshkallëzuar, nga një masë më e lehtë në një masë më të rëndë, por për ankuesin është propozuar dhe marrë menjëherë masa disiplinore më e rëndë, ajo e largimit nga puna.

Në analizë të gjithë sa më sipër, rezultoi 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 shkaqet e deklaruara të zgjidhjes së kontratës së punës.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyet e deklaruara nga punëdhënësi për largimin nga puna, rezultuan të paprovuara. Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme. Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Mat.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2⁷, 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 shkaku, 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.

⁷“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 forme sjelljeje qe nxit diskriminim.”

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 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 përlligje e arsyeshme dhe objektive”.*

Ankuesi ka pretenduar diskriminim edhe për shkak të *“bindjes politike”* duke shpjeguar se zgjidhja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të bindjeve politike, duke ju referuar faktit që është anëtar në Partinë Demokratike dhe Kryetar i Seksionit të këtij subjekti politik Nr. 4/9 (i fshatit Prellë) nga viti 2017 e në vijim.

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 *“bindjes politike”* pasi ai është anëtar i Partisë Demokratike, bindje kjo e kundërt me titullarin e ri të institucionit të Bashkisë Mat.

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 Partia Demokratike dhe Vërtetimit Nr. 71, datë 08.10.2021, rezulton se ankuesi ka provuar bindjet e tij politike.

Rezulton gjithashtu se, A. M. është zgjedhur Kryetar i Bashkisë Mat në Qershor 2019, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga forca politike, Partia Socialiste⁸. Gjithashtu, bazuar në publikimet e faqes zyrtare të Bashkisë⁹, lidhur me aktivitetin politik të A. M. citohet se: *“...Prej Majit të vitit 2015 deri në Nëntor 2016 ka qenë Kryetar i Partisë Socialiste në Bashkinë Mat, ndërsa nga Nëntori 2016 e në vazhdim është Koordinator elektoral për Bashkitë Mat dhe Klos...”*.

⁸ Referuar Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve www.cec.gov.al

⁹ https://bashkiamat.gov.al/?page_id=564

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 *“bindjes politike”*, të kundërt me Kryetarin e Bashkisë Mat, titullar i institucionit dhe punëdhënës i tijj.

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

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Mat, sa i takon ndërprerjes së marrëdhënieve të punës.

Nga ana e Bashkisë Mat nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin që largimi i ankuesit nga puna, kishte ardhur për arsye objektivist të justifikuar.

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

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

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.¹⁰

Gjykata Kushtetuese¹¹, 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 përfutuar 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.

¹⁰ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹¹ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

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 cenuar këtë të drejtë”.

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis një institucioni publik dhe individit, e cila rregullohet nga ligji nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

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

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, duke parashikuar dhe çdo status tjetër, si shkak të mbrojtur.

Ndërkohë Protokollin 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 politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës (KEDNJ)¹².

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 Kulturore¹³”, 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.

Konventa nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës¹⁴ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion.

Karta Sociale Europiane¹⁵ 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 punësim¹⁶.

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

¹² “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”

¹³ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁵ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹⁶ Shih: Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës, prg 30.

mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen 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 nga ligjet në fuqi.

Në bazë të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD-së përcaktohet se: *“Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”*.

Gjithashtu, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur ti 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.

Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale (KEDS) gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar¹⁷ ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër, në këtë rast Bashkisë Mat, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar prej tij.

¹⁷Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”*.

Në të njëjtën frymë është dhe ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, i cili, në nenin 33, pikën 7/1 të tij, ka përcaktuar 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”.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ-ja 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 me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara¹⁸”.

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 Bashkia Mat, e cila duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues.

Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

¹⁸ GjedNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GjedNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GjedNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

Nëse Bashkia Mat, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuuese nuk është në gjendje të provojë njëherë nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.¹⁹

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është pikërisht bazuar në standartin e mësipërm të të provuarit, që do të shqyrtojë dhe do të konkludojë në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme. Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi e provuar se ankuesi është anëtar i Partisë Demokratike dhe Kryetar i saj në Seksionin 4/9, fshati Prellë, Njësia Administrative Rukaj, duke provuar në këtë mënyrë bindjet e tij politike. Ankuesi ka parashtruar se, fakti që bindjet e tij politike janë të kundërta me ato punëdhënësit, ka sjellë si pasojë trajtimin e tij të padrejtë dhe të pafavorshëm duke përfunduar marrëdhënien e tij të punës me Bashkinë Mat.

Rezulton se, në zgjedhjet vendore të zhvilluara në qershor të vitit 2019, është zgjedhur Kryetar Bashkie A. M., i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga forca politike, Partia Socialiste²⁰ e Shqipërisë.

Pra, nga sa më sipër cituar, A. M., ka patur një aktivitet të njohur politik, si pjesë e strukturave të Partisë Socialiste të Shqipërisë.

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 rrethore mund të hedhin poshtë pretendimin e punëdhënësit se nuk ka patur dijeni për bindjet politike të punonjësit dhe për këtë arsye të provohet se punëdhënësi ka patur dijeni.

Në parashtrimet e Bashkisë Mat në shkresën nr. 3615/1 prot., datë 09.09.2021, citohet ndër të tjera se: *“...po ju bëjmë me dije se në stafin aktual të Bashkisë vijojnë të punojnë në pozicionet e mëparshëm apo të ngjashme pjesa më e madhe e stafit të mëparshëm të Bashkisë Mat, para ndryshimit të Kryetarit të saj, pas zgjedhjeve të 30 qershorit 2019. Një pjesë, jo e vogël e tyre, janë pjesë e forcës politike, të cilës, sikundër pretendohet i përket edhe J. K., që kanë patur dhe kanë edhe funksione politike, por vijojnë të punojnë në pozicionet e mëparshme apo të ngjashme të punës në Bashkinë Mat, por për arsye ligjore dhe etike nuk mund ti përmend me emra konkret në këtë shkresë, por që janë lehtësisht të verifikueshme...*

Duke përfunduar analizën për këtë pjesë të çështjes që trajtuam, provohet qartësisht se nuk ka asnjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe të pretenduar “bindja politike” dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë të ankuesit, përderisa të gjithë koleget dhe kolegët e tij, të emëruar në punë nga ish-Kryetari i Bashkisë Mat, vijojnë të jenë në marrëdhënie pune në të njëjtat

¹⁹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

²⁰ <http://cec.org.al/wp-content/uploads/2019/07/Rez.-Perfund.-Kryetar-Bashkie.pdf>

pozicione, pavarësisht bindjes së tyre politike, gjë e cila është në një farë mënyre e prezumueshme në komunitete të vogla si ky i Bashkisë Mat... ”.

Në analizë përse më sipër, Bashkia Mat, pranon faktin që ka patur dhe ka dijeni, sa i përket bindjeve politike të punonjësve të saj. Në këtë kuptim, pretendimi i saj, se nuk ka patur dijeni mbi bindjet politike të ankuesit nuk qëndron, madje nga parashtrimet e sipërcituara vërtetohet e kundërta.

Referuar kontekstit social-kulturor shqiptar dhe parashtrimeve të sipërcituara, evidentohet se në qytetet me një popullsi të vogël në numër, siç është Bashkia Mat²¹, mendohet që banorët të kenë njohje me njëri tjetrin, si dhe të kenë dhe dijeni lidhur me bindjet politike të tyre. Për më tepër ushtrimi i funksioneve publike në administratën e qyteteve 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. Në rastin konkret, duke filluar prej vitit 2017, deri në datën 16.04.2021, ankuesi ka qenë punonjës e Bashkisë Mat pa asnjë shkelje. Është publikisht i njohur fakti që Bashkia Mat është një bashki e cila ka qenë e drejtuar më parë nga kryetarë bashkie të cilët kanë qenë përfaqësues të Partisë Demokratike²² dhe se në zgjedhjet vendore të vitit 2019, drejtimi i kësaj bashkie është marrë nga përfaqësues të Partisë Socialiste, si për sa i përket Kryetarit të Bashkisë ashtu edhe përfaqësuesve në Këshillin Bashkiak.

Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri krijoi bindjen se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të disfavorshme në procedurën e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës. Duke iu referuar faktit se, ankuesi është anëtar i subjektit politik Partia Demokratike dhe Kryetar i Seksionit të këtij subjekti në Njësinë Administrative Rukaj, prezumimit se punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet e tij politike, dhe faktit që Bashkia Mat nuk arriti të provojë se nuk ka patur një trajtim të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe se zgjidhja e kontratës ka patur një shkak të ligjshëm, krijohet dyshimi se veprimet e Bashkisë Mat kanë qenë të motivuara politikisht.

Pra në përfundim, Komisioneri konstaton se:

- Pavarësisht se nuk ishin bërë më parë vlerësime pune në Njësinë Administrative Rukaj, në rastin konkret ishte bërë vetëm për ankuesin, duke e vlerësuar me “Dobët”, me synimin e marrjes së masës disiplinore ndaj tij;
- Edhe pse Bashkia Mat, referonte se ankuesi e nje punën dhe detyrat funksionale, e emëruan në një njësi tjetër administrative dhe i dhanë më pas masë disiplinore me motivacionin: “*Mungesë efiçence në përmbushjen e detyrave funksionale*”;
- Masat disiplinore të propozuara nga Administratori i Njësisë Administrative Rukaj, kanë nisur pak kohë pas emërimit të kryetarit të Bashkisë Mat;

²¹ <https://portavendore.al/bashkia-mat/pasaporta-e-bashkise-mat/> Sipas të dhënave të Censurit 2011, Bashkia Mat ka një popullsi prej 27,260 banorë.

²² http://cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-vendore/2015/rez_hetml/151123_-_buletin.htm

- Më pas, pa arsye të justifikuara, ndaj tij janë dhënë masa disiplinore dhe transferimi në një njësi administrative, larg vendbanimit. Pra, përsa më sipër arsyetuar, u konstatua se ndaj ankuesit janë marrë dy masa njëkohësisht, dhënia e masës disiplinore dhe transferimi në një njësi administrative, larg vendbanimit;
- Pa marrë parasysh asnjë fakt, ndaj ankuesit është propozuar dhe marrë menjëherë masa disiplinore e largimit nga puna, pa marrë parasysh nëse ka qenë apo jo rast i përsëritur. Për të përmbushur këtë detyrim, punëdhënësi ka konsideruar si rast të përsëritur një masë e cila ishte parashkruar;
- Nga aktet e administruara evidentohet se qëllimi i punëdhënësit ka qenë të largojë ankuesin nga puna, duke gjetur arsye të paargumentuara dhe të pambështetura në prova;

Komisioneri konstaton se largimi i ankuesit nga pozicioni i punës si Specialist i Zyrës me Një Ndalesë në Njësinë Administrative Macukull, nuk ka ardhur për arsye të justifikuara. Përsa më sipër, nga informacioni i vënë në dispozicion nga ankesat e paraqitura pranë Komisionerit, vërehet se nga Bashkia Mat, ka patur edhe punonjës²³ të tjerë të larguar nga puna të cilët kanë pretenduar largimin nga puna për shkak të bindjeve politike.

Komisioneri vlerëson se nga ana e Bashkisë Mat nuk u arrit të provohej:

1. Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesi dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë nga ana e punëdhënësit, të konstatuar edhe nga Komisioneri në këtë vendim.
2. Që për veprimet dhe mosveprimet e këtyre subjekteve kundrejt ankuesit ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime dhe mosveprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

Sa më sipër Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Mat për shkak të bindjes politike. Për rrjedhojë Bashkia Mat ka shkelur dispozitat e Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, gërma “c”.

Në përfundim për sa më sipër, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstaton se J. K., është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, nga ana e Bashkisë Mat, trajtim i cili ka ardhur si pasojë direkte e bindjes politike 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”.

²³ Ankesat e depozituara pranë KMD-së: Nr. 132, datë 16.11.2020, H. K. kundër Bashkisë Mat; Nr. 55, datë 17.06.2020, H. D. kundër Bashkisë Mat; Nr. 10, datë 07.02.2020, A. Ç. kundër Bashkisë Mat dhe Nr. 91, datë 11.08.2020, B. L. kundër Bashkisë Mat.

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 liritimit 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 nenet 32 dhe 33, 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 J. K., në të drejtën për punësim, për shkak të bindjes politike, nga ana e Bashkisë Mat.
2. Në referim të pikës 1, Bashkia Mat, 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 Mat, 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

(Shkaku: Bindja politike)

(Fusha: Punësim)