



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 173 prot.

Tiranë, më 24. 01. 2022

V E N D I M

Nr. 26, 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. 150, datë 30.08.2021, të A. L., ku pretendohet diskriminim për shkak të “*bindjeve politike*”¹, nga ana e Bashkisë Lezhë.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna, subjekti ankues në mes të tjerash informon se, bazuar në vendimin e Bashkisë Lezhë, datë 31.03.2016, është emëruar në detyrën e Drejtorit të Arsimit, Rinisë, Kulturës dhe Sporteve, të cilën e ka ushtruar deri më datë 03.12.2019. Me tej, me vendimin nr. 625, datë 03.12.2019 “Për transferim në detyrë”, ankuesi është emëruar Përgjegjës i Sektorit të Arsimit dhe Rinisë, në Drejtorinë e Arsimit dhe Rinisë, pranë Bashkisë Lezhë, detyrë të cilën e ka ushtruar deri në datë 16.07.2021. Mbështetur në urdhrin e Kryetarit të Bashkisë Lezhë, me nr. 285, datë 12.07.2021, ankuesit i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkak të emërimit të tij në kundërshtim me ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”.

Ankuesi sqaron se, marrëdhënia e punës ndërmjet tij dhe Bashkisë Lezhë, është rregulluar mbështetur në dispozitat ligjore të ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar. Në këtë kuadër, me shkresën nr. 5020 prot., datë 24.03.2021, Bashkia Lezhë, ka njoftuar ankuesin lidhur me zhvillimin e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, për shkak të vendimit nr. 93, datë 15.10.2019 të Komisionit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil “Mbi përfundimin e verifikimit të kryer në institucionin e qeverisjes vendore Bashkia Lezhë në lidhje me evidentimin e rasteve të emërimeve në kundërshtim me ligjin, në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, në përputhje me parimet e ligjit ‘Për nëpunësin civil’, të filluar me urdhrin nr. 65, datë 12.09.2019, të Komisionerit”.

¹ Referuar kartës së anëtarësisë datë 03.03.2015 dhe vërtetimit nr. 76, datë 29.07.2021, lëshuar nga Dega e Partisë Demokratike Lezhë, A. L. është anëtar i subjektit politik “Partia Demokratike”, që nga viti 2015.

Pas procedurave të zhvilluara në vijim, ndërmjet ankuesit dhe Bashkisë Lezhë janë zgjidhur marrëdhëniet financiare të punës më datë 16.07.2021.

Në vijim, ankuesi sqaron se është larguar nga puna në bazë të një raporti i cili nuk ka të bëjë me punëmarrësit, por me punëdhënësit dhe për mënyrën e rekrutimit në punë. Pavarësisht se, sipas këtij raporti ankuesi ishte emëruar në kundërshtim me ligjin, ai pretendon se i njëjti kryetar që e ka larguar nga puna, e ka transferuar në një detyrë tjetër në kundërshtim me ligjin, sipas Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil. Pra, ai thekson, se i njëjti kryetar ishte në dijeni të vendimit të Komisionerit të Mbikëqyrjes së Shërbimit Civil, sipas të cilit, duhet të konstatohej menjëherë pavlefshmëria absolute e akteve të emërimeve dhe të rregulloheshin pasojat, duke nderprerë marrëdhëniet financiare me institucionin për punonjësit e emëruar në kundërshtim me procedurën e përcaktuar në ligjin “*Për nëpunësin civil*”.

Sipas tij, ndërprerja e marrëdhënieve të punës nga ana e punëdhënësit, ka ardhur për shkak të bindjeve të kundërta politike me të dhe jo për shkak të zbatimit të vendimit të sipërcituar të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, pasi Bashkia edhe pse është vënë në dijeni të këtij vendimi, ka emëruar punonjës të tjerë në shkelje të ligjit 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”.

Në përfundim subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin në vendin e 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 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 shkresës nr. 1161/2 prot., datë 10.08.2021, Komisioneri i është drejtuar Bashkisë Lezhë duke kërkuar informacion sa i përket pretendimeve të ngritura nga subjekti ankues.

Në përgjigje të shkresës² së sipërcituar, Bashkia Lezhë me shkresën nr. 14795/1 prot., datë 24.08.2021, vuri në dispozicion të Komisionerit informacionin e kërkuar, duke sqaruar ndër të tjera se: “...A. L. ka nisur punë pranë Bashkisë Lezhë me vendimin e Kryetarit të Bashkisë Nr. 43, datë 31.03.2016 “Për komandimin e A. L. në detyrën Drejtor i Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve”, detyrë të cilën e ka ushtruar deri më datë 03.12.2019. Pozicioni i mësipërm është funksion pjesë e shërbimit civil, dhe në këtë pozicion A. L. është emëruar vetëm me akt të titullarit të institucionit, pa u kryer procedurat e konkurimit të parashikuara nga ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala për zbatim të tij.

Komisioneri për Mbikëqyrjen në Shërbimin Civil gjatë inspektimit të ushtruar në Bashkinë Lezhë në vitin 2019, ka konstatuar se pozicionet e shërbimit civil në bashki ishin plotësuar në kundërshtim me ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil” dhe me Vendimin nr. 93, datë 15.10.2019 “Mbi përfundimin e verifikimit të kryer në institucionin e qeverisjes vendore Bashkia Lezhë në lidhje me evidentimin e rasteve të emërimeve në kundërshtim me ligjin në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, si dhe zbatimin e standarteve ligjore në strukturimin e shërbimit civil, në përputhje me parimet e ligjit për nëpunësit civil, të filluar me urdhërin nr. 65, datë 12.09.2019, të Komisionerit”, ka konstatuar 143 punonjës të emëruar në kundërshtim me ligjin, pa procedura konkurimi vetëm me akt të Kryetarit të Bashkisë. Ndër punonjësit e emëruar në kundërshtim me ligjin në bazë të vendimit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ishte dhe A. L. (Nr.rendor 99, faqja 10 e vendimit nr. 93 të Komisionerit).

Më pas me Urdhërin e Kryetarit të Bashkisë me nr. 625, datë 03.02.2019 “Për transferim në detyrë”, A. L. ka kaluar në pozicionin Përgjegjës i Sektorit të Arsimit dhe Rinisë, Drejtoria e Arsimit dhe Rinisë, pranë Bashkisë Lezhë deri në përfundim të procedurave të konkurimit për Shërbimin Civil, pozicion të cilin e ka pranuar me vullnetin e tij.

Duke pasur parasysh numrin e lartë të punonjësve të emëruar në kundërshtim me ligjin nr. 152/2013 ‘Për nëpunësin civil’, rekomandimet e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe vazhdimësinë e punës së njësisë së vetëqeverisjes vendore Bashkia Lezhë, synimin për të rregulluar ligjshmërinë në administrimin e shërbimit civil në Bashkinë Lezhë, është vepruar në zbatimin e vendimit të Komisionerit me faza me punonjësit e emëruar në kundërshtim me ligjin.

Sipas rekomandimeve të Komisionerit, janë nisur procedurat e zgjidhjes së marrëdhënies së punës me grupe, duke ndërprerë marrëdhëniet e punës me një pjesë të punonjësve dhe paralelisht

² Protokolluar pranë KMD-së me nr. 1161/3 prot., datë 27.08.2021

duke shpallur vendet e lira për konkurim në shërbimin civil. Në fillim është nisur me nëpunësit e kategorisë ekzekutive dhe me pas me punonjës të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese.

Bashkia Lezhë në tetor të vitit 2019, ka ulur numrin e përgjithshëm të punonjësve të saj dhe për këtë, është bërë procedurë ristrukturimi dhe shumë punonjës që ishin emëruar në kundërshtim me ligjin janë larguar për shkak të shkurtimit të vendit të punës. Nga 143 punonjës të emëruar në kundërshtim me ligjin, sipas vendimit të Komisionerit, vetëm për 9 prej tyre akoma nuk janë nisur procedurat e zgjidhjes së marrëdhënies së punës, dhe për këta punonjës do të nisen procedurat e zgjidhjes së marrëdhënies së punës në vazhdim.

Disa punonjës të tjerë janë larguar për arsye që s'kanë të bëjnë më punëdhënësin si: me dorëheqje, shkelje disipline, dalje në pension pleqërie dhe disa të tjerë janë transferuar në pozicione që nuk janë pjesë e shërbimit civil.

Theksojmë se nga 65 punonjës të cilët si shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës kanë pasur vetëm emërimin e tyre në kundërshtim me ligjin, 41 prej tyre kanë dalë fitues në konkurset e bëra nga Bashkia Lezhë, sipas ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij, dhe janë emëruar në pozicionet që kanë zgjedhur në përputhje me ligjin.

Në lidhje me pretendimin e A. L. që zgjidhja e marrëdhënieve të punës ka ardhur si rezultat i bindjeve të tij politike, sqarojmë se dosjet personale të punonjësve janë të plotësuara dhe përmbajnë dokumentat dhe informacionet e kërkuara me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 117, datë 05.03.2014 ‘Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të rregjistrit qëndror të personelit’. Në dosjet e punonjësve të Bashkisë mbahen të dhënat e parashikuara nga VKM-ja e sipërcituar dhe nuk mbahen të dhëna për përkatësinë fetare, politike, etnike apo të dhëna të tjera që nuk përfshihen në informacionin dhe dokumentacionin e kërkuar nga ligji. Ne nuk kemi dijeni dhe nuk mbajmë të dhëna për përkatësinë politike të punonjësve tanë, pasi një gjë e tillë është në kundërshtim me ligjin. Përkatësia politike e ankuesit nuk ka qenë shkak për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës pasi nga ana e Bashkisë Lezhë përkatësia e tij politike nuk ka qenë e ditur dhe nuk duhej të kishte qenë e ditur pasi nuk është një informacion që mbledhet nga burimet e Bashkisë.

Bashkia Lezhë në zgjidhjen e marrëdhënies së punës me A. L. është bazuar vetëm në legjisllacionin në fuqi dhe nuk jemi në rastin e largimit nga puna për shkaqe diskriminuese, çdo pozicion pune pjesë e Shërbimit Civil në zbatim të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, bëhet me konkurim dhe shpallja hidhet te faqja zyrtare e Bashkisë Lezhë, te rubrika “Njoftime”, te Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe te stenda e Bashkisë, dhe A. L. mund të konkurojë në shpalljet që do kryhen në përputhje me ligjin. Theksojmë se që nga viti 2019 deri tani janë bërë më shumë se 25 shpallje për konkurim në pozicione të ndryshme (kategori ekzekutive, ulët drejtuese, mesme drejtuese), dhe A. L., pavarsisht se ishte në dijeni për emërimin e tij në kundërshtim me ligjin, nuk ka aplikuar për asnjë nga këto konkurse.

Sa i përket pyetjes suaj nëse ka patur punonjës të tjerë të Bashkisë Lezhë, që janë larguar si pasojë e zbatimit të vendimit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, siç kemi sqaruar më sipër ka pasur punonjës të tjerë që janë larguar për këtë shkak dhe procedura e ndjekur është e njëjta për të gjithë punonjësit në zbatim të ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës së

Republikes së Shqipërisë” i ndryshuar, procedura e ndjekur është ajo e parashikuar nga nenet 141,143 dhe 144 të Kodit të Punës.

- Janë njoftuar me shkresë lidhur me zhvillimin e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënies së punës dhe janë ftuar për tu sqaruar për arsyet e fillimit të procedurës dhe për tu dëgjuar për pretendimet e tyre;
- Janë pritur në takim dhe janë sqaruar dhe dëgjuar për pretendimet e tyre dhe për takimet janë mbajtur procesverbale;
- Janë njoftuar me shkrim për zgjidhjen e marrëdhënies së punës në përfundim të afatit të njoftimit;
- Në përfundim të afatit të njoftimit janë ndërprerë marrëdhëniet financiare me punonjësit.

Sa i përket pyetjes suaj nëse pas datës 15.10.2019 ka patur punonjës që janë emëruar me kontratë pune, mbështetur në dispozitat e ligjit nr.7961 datë 12.07.1995 “Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë” i ndryshuar, ndërkohë që pozicioni i punës kërkon emërimin referuar ligjit 152/2013 ‘Për nëpunësin civil’, ju informojmë se ka pasur emërim të punonjësve me komandim deri në përfundim të procedurës së konkurimit në shërbimin civil. Punësimi i tyre ka ndodhur si nevojë e institucionit për mbarëvajtjen e punës, duke pasur parasysh dhe problematikat që ka pasur Bashkia Lezhë, me tërmetin, pandeminë dhe faktin që shumë pozicione të nivelit drejtues ishin vakante.

Bashkia Lezhë ka vullnetin dhe po punon çdo ditë për rregullimin e ligjshmërisë së administrimit të shërbimit civil, por puna e nisur dhe që është drejt përfundimit ka pasur pengesa objektive si: kapaciteti i punonjësve të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, situatës së krijuar nga tërmeti dhe situatës së krijuar nga pandemia COVID-19. Në mënyrë që të mos kishte pasoja në funksionimin e Drejtorisë, Drejtoria e Burimeve Njerëzore ka planifikuar që njsja e procedurave të konkurrimit për Shërbimin Civil të bëhej fazë-fazë për grupe të caktuara pozicionesh pune dhe kategorie.

Bashkia Lezhë për rastin në shqyrtim nga ana juaj, ka respektuar vetëm ligjin dhe në asnjë moment të vetëm nuk ka vepruar në mënyrë diskriminuese ndaj tij dhe shkaku i lirimit nga detyra ka qenë i ligjshëm dhe i drejtë. Gjithashtu theksojmë se disa ish punonjës kanë ngritur padi gjyqesore ndaj bashkisë për rastet kur janë larguar për shkak të emërimit në kundërshtim me ligjin dhe gjykata në të gjitha rastet e ka njohur si shkak të ligjshëm për ndërprerjen e marrëdhënies së punës në zbatim të vendimit të komisionerit.”

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. 1161/4 prot., datë 14.10.2021 “Njoftim për seancë dëgjimore”, Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 03.11.2021. Gjithashtu, ditën e realizimit të seancës dëgjimore, Komisioneri kërkoi nga Bashkia Lezhë, parashtrime³ me shkrim mbi pretendimet e subjektit ankues.

³- Informacion dhe kopje të dokumentacionit, lidhur me punonjësit e larguar nga puna si rezultat i Vendimit Nr. 93, datë 15.10.2019, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

Seanca u zhvillua në datën e caktuar, me praninë e palëve: përfaqësueses⁴ së Bashkisë Lezhë dhe të ankuesit A. L..

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.

Ankuesi gjatë seancës theksoi se pretendimi i tij i diskriminimit lidhet ndër të tjera edhe me faktin se procedura për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, kishte nisur gjatë fushatës zgjedhore për Zgjedhjet për Kuvendin e Shqipërisë të datës 25.04.2021. Gjithashtu, sqaroi se Bashkia Lezhë i kishte patur të gjitha mundësitë për të rregulluar ligjshmërinë e pozicioneve të punës me status nëpunësi nga viti 2019 e në vijim, por nuk e kishte bërë një gjë të tillë. Sipas tij, me emërimin e Kryetarit të ri të Bashkisë Lezhë, pësoi ndryshime edhe struktura organizative e saj, duke bërë që ndër të tjera Drejtoria e Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve, të ristrukturohej dhe të ndahej në 3 drejtori të tjera. Pas ndarjes së tyre, ankuesi thekson se është kushtëzuar të transferohet në detyrën e Përgjegjës të Sektorit të Arsimit dhe Rinisë, në Drejtorinë e Arsimit dhe Rinisë. Këtë pozicion ankuesi e kishte pranuar në kushtet e riorganizimit të institucionit dhe deri në përfundim të procedurave të konkurimit në shërbimin civil.

Një tjetër pretendim i paraqitur nga ana e ankuesit gjatë seancës dëgjimore, lidhet me emërimin e 3 (tre) drejtuesve të drejtorive që u formuan pas ndryshimit të strukturës së bashkisë dhe ndarjes së Drejtorisë së Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve. Sipas tij, u formuan: Drejtoria e Arsimit dhe Rinisë, Drejtoria e Turizmit dhe Kulturës dhe Drejtoria e Sporteve. Në të tre këto drejtori, ankuesi sqaroi se janë emëruar punonjës me kontratë pune në të njëjtën periudhë që ai është transferuar në pozicionin e Përgjegjës të Sektorit të Arsimit dhe Rinisë. Gjithashtu, ai citoi se të tre punonjësit e emëruar në këto pozicione pune edhe pse në shkelje të legjislacionit për nëpunësin civil, ishin anëtarë si dhe përfaqësues të strukturave të subjektit politik, Partia Socialiste e Shqipërisë. Ky fakt për ankuesin tregon qartë se transferimi dhe largimi i tij nga puna, ka ardhur për shkak të bindjeve të kundërta politike me kryetarin dhe jo për ndonjë arsye tjetër të ligjshme.

-
- A ka patur persona të larguar si pasojë e zbatimit të Vendimit Nr. 93, datë 15.10.2019, të Komisionerit për Mbikqyrjen e Shërbimit Civil, të cilët kanë konkuruar dhe janë shpallur fitues për vendet vakante të Bashkisë Lezhë? Nëse po, kërkohet informacion dhe kopje të akteve të emërimit.
 - Informacion lidhur me arsyet për të cilat nuk është shpallur ende vendi vakant për pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Arsimit, Rinisë dhe Sporteve.
 - Informacion dhe kopje të dokumentacionit, sa i përket pozicioneve aktualisht vakante si pasojë e zbatimit të Vendimit Nr. 93, datë 15.10.2019, të Komisionerit për Mbikqyrjen e Shërbimit Civil.
 - Informacion sa i përket punonjësve që vijojnë të ushtrojnë detyrën, pavarësisht se për ta është shprehur Komisioneri për Mbikqyrjen e Shërbimit Civil me Vendimin Nr. 93, datë 15.10.2019.

⁴ S. N., me detyrë Specialiste e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse të Bashkisë Lezhë, përfaqësuar me autorizim.

Nga ana e përfaqësueses së Bashkisë Lezhë, nuk u dhanë arsye lidhur me transferimin e ankuesit në pozicionin e përgjegjës, por u theksua se largimi i tij nga detyra është bërë për shkak të vendimmarrjes së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe jo për shkak të bindjeve politike të ankuesit. Gjithashtu, u sqarua se pozicioni i Përgjegjës të Sektorit të Arsimit dhe Rinisë dhe drejtorive të reja të formuara nuk ishin shpallur ende vakante.

Në përfundim të seancës, nga ana e përfaqësuesve të KMD-së, u kërkua nga Bashkia Lezhë të vihen në dispozicion të shqyrtimit të ankesës:

- informacion dhe kopje të akteve, lidhur me arsyet që kanë çuar në mos shpalljen e vendeve vakante Përgjegjës të Sektorit të Arsimit dhe Rinisë dhe të Drejtorisë së Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve, pas ristrukturimit;
- aktet e emërimit të punonjësve me kontratë deri në përfundim të procedurave të konkurimit për vendet vakante, të Drejtorisë së Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve, pas ristrukturimit, për pozicionet: Përgjegjës Sektori dhe Drejtor Drejtorie.

3. Në përgjigje të kërkesave të parashkruara nga ana e përfaqësuesve të KMD-së gjatë seancës dëgjimore, Bashkia Lezhë me shkresën nr. 20207 prot., datë 23.11.2021, informoi Komisionerin ndër të tjera se:

“...Drejtoria e Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve me ndryshimin e strukturës, miratimin struktura nr. 471, datë 09.10.2019 “Për disa ndryshime në vendimin nr. 106, datë 09.04.2019 “Për miratimin e strukturës, organikës, emërtimet e pozicioneve, klasat për çdo pozicion pune për Administratën e Bashkisë, të Njësive Administrative, të Institucioneve vartëse dhe të punonjësve të njësive dhe të punonjësve të shërbimeve për vitin 2019”, është ndarë në tre Drejtori, përkatësisht Drejtoria e Arsimit dhe Rinisë, Drejtoria e Turizmit dhe Kulturës, Drejtoria e Sporteve. Në bazë dhe të kësaj strukture, Drejtoria e Arsimit dhe Rinisë u nda në një sektor, Drejtoria e Turizmit dhe Kulturës u nda në dy sektorë dhe Drejtoria e Sporteve në një Sektor. Emërimet në kategorinë e mesme drejtuese të këtyre Drejtorive, u emëruan me Urdhër të Kryetarit të Bashkisë deri në përfundim të procedurave të konkunnimit, kjo për shkak të nevojës së institucionit për këto pozicione pune në mënyrë që të vazhdojë puna e institucionit dhe të ofrohet shërbimet për qytetarët. Në Drejtorinë e Arsimit dhe Rinisë, Drejtor ishte E. F., në Drejtorinë e Turizmit dhe Kulturës, Drejtor ishte R. Xh. dhe në Drejtorinë e Sporteve, Drejtor ishte M. Sh.. Në kategorinë e ulët drejtuese Përgjegjës në Drejtorinë e Arsimit dhe Rinisë ishte A. L., deri atëherë Drejtor në Drejtorinë e Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve. A. L. e ka pranuar këtë pozicion me anë të deklaratës së datës 03.12.2019.

Në Drejtorinë e Turizmit dhe Kulturës, Përgjegjës vazhdoi të ishte Gj. F., ndërsa në Drejtorinë e Sporteve nuk kishte Përgjegjës. Në lidhje me pozicionet e mësipërme është zhvilluar procedura e konkurrimit për pozicionin Përgjegjës në Sektorin e Kulturës në Drejtorinë e Turizmit dhe Kulturës. Në kohën që është bërë shpallja për këtë pozicion, ky pozicion pune ka qenë vakant. Situata e pandemisë Covid-19, mungesa e personelit në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse kanë ngadalësuar proceset e konkurimeve, për pozicionet pjesë e Shërbimit Civil.”

Nga ana e Bashkisë Lezhë nuk u vunë në dispozicion të Komisionerit në cilësinë e provës aktet e emërimit të punonjësve me kontratë deri në përfundim të procedurave të konkurimit për vendet vakante, të drejtuesve të: Drejtorisë së Arsimit dhe Rinisë; Drejtorisë së Turizmit dhe Kulturës dhe Drejtorisë së Sporteve dhe Përgjegjësve të Sektorëve të këtyre drejtorive.

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.

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 e marrëdhënieve të punës;
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse 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 Vendimit nr. 43, datë 31.03.2016 “Për komandimin e A. L. në detyrën: Drejtor i Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve, pranë Bashkisë Lezhë”, rezulton se ka lidhur marrëdhëniet financiare të punësimit me Bashkinë Lezhë, në pozicionin e punës Drejtor i Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve.

Në zgjedhjet vendore të datës 30.06.2019, Kryetar i Bashkisë Lezhë u zgjodh shtetasi P. N. Pak kohë pas emërimit në krye të Bashkisë Lezhë, mbështetur në nenit 64/j të Ligjit nr. 139/2015 “Për Vetëqeverisjen Vendore” i ndryshuar, ku parashikohet një ndër kompetencat e kryetarit të bashkisë është: “Miraton strukturën, organikën e kategoritë/klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil dhe rregulloret bazë të administratës së bashkisë dhe të njësive e institucioneve buxhetore në varësi të bashkisë, në përputhje me legjislacionin në fuqi”, me Vendimin nr. 471, datë 09.10.2019 “Për disa ndryshime në Vendimin nr. 106, datë 09.04.2019 ‘Për miratimin e strukturës, organikës, emërimet e pozicioneve, klasat për çdo pozicion pune për administratën e bashkisë, të njësive administrative, të institucioneve vartëse dhe të punonjësve të njësive të shërbimeve për vitin 2019’”, u miratuan ndryshimet e reja në strukturën dhe organikën e bashkisë, duke ndarë Drejtorinë e Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve, ku ishte i emëruar ankuesi, në 3 (tre) drejtori si më poshtë:

- Drejtoria e Arsimit dhe Rinisë
- Drejtoria e Turizmit dhe Kulturës
- Drejtoria e Sporteve.

Pas emërimit të Kryetarit të Bashkisë Lezhë, pranë këtij institucioni u zhvillua një proces verifikimi, lidhur me ligjshmërinë e emërimeve të punonjësve, nga institucioni i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil. Gjatë inspektimit të ushtruar në Bashkinë Lezhë, Komisioneri për Mbikëqyrjen në Shërbimin Civil, kishte konstatuar se pozicionet e shërbimit civil në bashki ishin plotësuar në kundërshtim me ligjin nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*. Në këtë kuptim, me Vendimin nr. 93, datë 15.10.2019 *“Mbi përfundimin e verifikimit të kryer në institucionin e qeverisjes vendore Bashkia Lezhë në lidhje me evidentimin e rasteve të emërimeve në kundërshtim me ligjin në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, si dhe zbatimin e standarteve ligjore në strukturimin e shërbimit civil, në përputhje me parimet e ligjit për nëpunësit civil, të filluar me urdhërin nr. 65, datë 12.09.2019, të Komisionerit”*, kishte konstatuar 143 punonjës të emëruar në kundërshtim me ligjin, pa procedura konkurimi vetëm me akt të Kryetarit të Bashkisë. Ndër punonjësit e emëruar në kundërshtim me ligjin, në bazë të vendimit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ishte dhe A. L.⁵ (Nr. rendor 99, faqja 10 e vendimit nr. 93 të Komisionerit).

Pas ndryshimit të strukturës dhe organikës, Kryetari i Bashkisë Lezhë me Urdhrin nr. 625, datë 03.12.2019, transferoi ankuesin nga pozicioni i Drejtorit të Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve, në atë të Përgjegjësit të Sektorit të Arsimit dhe Rinisë, Drejtoria e Arsimit dhe Rinisë, deri në përfundim të procedurave të konkurimit për Shërbimin Civil. Referuar deklaratës me datë 03.12.2019, të nëshkruar nga ankuesi, citohet se: *“Unë, A. L., me detyrë Drejtor i Drejtorisë së Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve, jam thirrur nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe më është ofruar mundësia që për arsye të riorganizimit të institucionit të transferohem në një detyrë tjetër, konkretisht në detyrën e Përgjegjësit të Sektorit të Arsimit dhe Rinisë, Drejtoria e Arsimit dhe Rinisë, pranë Bashkisë Lezhë deri në përfundim të procedurave të konkurimit për Shërbimin Civil. Me vullnet të plotë me anë të kësaj deklaratë shpreh dakortësinë time që të transferohem në pozicionin e sipërmendur”*. Pra, në referim të saj, ankuesi është ftuar nga Bashkia Lezhë, për t’u transferuar në pozicionin e Përgjegjësit të Sektorit të Arsimit dhe Rinisë, deri në përfundim të procedurave të konkurimit, për të cilin ka rënë dakord.

Nga momenti i emërimit në pozicionin e sipërcituar, ankuesi ka vijuar normalisht punën dhe është vlerësuar nga ana e punëdhënësit gjatë vlerësimeve periodike të punës për vitin 2019 dhe 2020, me *“Shumë mirë”*.

Me shkresën nr. 5632 prot., datë 31.03.2021, ankuesi është njoftuar nga ana e Bashkisë Lezhë lidhur me fillimin e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Ndër të tjera në këtë shkresë, ankuesi është bërë me dije se më datë 02.04.2021, duhet të paraqitet pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, ku do të zhvilloheshin bisedimet lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me punëdhënësin.

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

⁵ Nr. rendor 99, faqja 10 e vendimit nr. 93 të Komisionerit për Mbikëqyrjen në Shërbimin Civil

midis ankuesit në cilësinë e punëmarrësit dhe Bashkisë Lezhë 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 operacionale 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 operacionale 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 mbrojtë 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.

Në respektim të procedurave ligjore të sipërcituara, më datë 02.04.2021, sipas Procesverbalit të mbajtur me nr. 5632/1 prot., është zhvilluar takimi midis ankuesit dhe përfaqësuesve të punëdhënësit, për të diskutuar lidhur me vijimin e marrëdhënieve të punës. Gjatë takimit, ankuesi është njohur me arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës që vinin si rezultat i emërimit të tij në kundërshtim me procedurën e parashikuar nga ligji nr.152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar dhe në zbatim të Vendimit nr. 93, datë 15.10.2019 të Komisionerit të Mbikëqyrjes së Shërbimit Civil. Gjithashtu, referuar procesverbalit të takimit, ankuesi është bërë me dije nga punëdhënësi se: *“Sipas planit të pranimit në shërbimin civil të miratuar nga Kryetari i Bashkisë për vitin 2021 do të bëhet shpallja e konkursit për pozicionet e lira të punës dhe ju mund të paraqisni aplikim për çdo pozicion pune që mund të shpallet nga Bashkia Lezhë në përputhje me kriteret ligjore të përcaktuara në shpallje.”.*

Gjatë diskutimeve të mbajtura, ankuesi ka kundërshtuar zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, duke sqaruar ndër të tjera se: *“Njoftimin për këtë takim për arsyet që thashë më lart nuk e prisja në këtë moment, duke shtuar këtu edhe arsyen e njoftimit që më është bërë në momentin që ka pak ditë që ka filluar zyrtarisht fushata zgjedhore, si dhe nuk është përgjegjësi e imja mënyra e rekrutimit në punë pasi kjo është detyrë e Adminstratës së Bashkisë. Unë nuk e kam lidhur punën time me partitë politike as me fushatën zgjedhore dhe nëse kjo procedurë ka lidhje me këtë fushatë unë mendoj se, nuk është kjo mënyra e saktë për të më larguar nga puna...”*

Në përgjigje të ankuesit, përfaqësuesit e bashkisë i kanë sqaruar se: *“...Sa i përket pjesës së fushatës elektorale që sapo ka filluar, të sqaroj se: Gjatë fushatës zgjedhore, ndalohe marrja në punë, pushimi nga puna, lirimi, lëvizja dhe transferimi në detyrë në institucionet apo entet publike më përjashtim të rasteve të përlligjura. Pra, ndalohen largimet për ndryshime strukturore, transferimet, por jo për zbatim të ligjit.”*

Në vijim, me shkresën nr. 5632/2 prot., datë 09.04.2021, ankuesi është vënë në dijeni nga Bashkia Lezhë, për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për shkak të emërimit në kundërshtim me ligjin nr. 152/2013 *“Për Nëpunësin Civil”*, të ndryshuar dhe pas kalimit të afateve ligjore të parashikuara në nenin 143, pika 1⁶ të Kodit të Punës.

Në përfundim të afateve të njoftimit, me Urdhërin nr. 285, datë 12.07.2021 të Kryetarit të Bashkisë Lezhë, ankuesit i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare me bashkinë.

Në analizë të strukturës së miratuar nga Bashkia Lezhë me Vendimin nr. 471, datë 09.10.2019, rezulton se nga ndarja e Drejtorisë së Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve, ku ishte emëruar ankuesi, ishin formuar 3 (tre) drejtori:

1. Drejtorja e Arsimit dhe Rinisë
2. Drejtorja e Turizmit dhe Kulturës
3. Drejtorja e Sporteve.

Gjithashtu, me formimin e tyre u miratuan edhe Sektorët përkatës për secilën drejtori, si më poshtë:

- Drejtorja e Arsimit dhe Rinisë, kishte nën varësi 1 (një) pozicion Përgjegjës Sektori (Sektori i Arsimit dhe Rinisë) dhe 2 (dy) Specialistë;
- Drejtorja e Turizmit dhe Kulturës, kishte nën varësi 2 (dy) pozicione Përgjegjës Sektori (Sektori i Promovimit të Marketingut dhe Sektori i Kulturës) dhe 5 (pesë) Specialist;
- Drejtorja e Sporteve, kishte nën varësi 1 (një) pozicion Përgjegjës Sektori dhe 3 (tre) Specialist;

⁶ Neni 143, pika 1 e Kodit të Punës parashikon se: *“Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej dy javësh, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në gjashtë muaj, prej një muaji, për kohëzgjatjen mbi gjashtë muaj deri në dy vjet, prej dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet, dhe prej tre muajsh, për kohëzgjatjen për më shumë se pesë vjet.”*

Përsa më sipër dhe në analizë të strukturës së sipërcituar, konstatohet se pozicionet e reja të formuara nga ndryshimi i saj, ishin pozicione që marrëdhëniet e tyre të punës rregulloheshin mbështetur në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Pavarësisht këtij fakti dhe referuar parashtrimeve të bëra në seancën dëgjimore të datës 03.11.2021, ankuesi pretendoi se në momentin e transferimit të tij në detyrën e Përgjegjës të Sektorit të Arsimit dhe Rinisë, në pozicionet e drejtorëve dhe përgjegjësve të sektorëve të sapoformuar, ishin emëruar punonjës nga jashtë strukturës së Bashkisë Lezhë dhe pa konkuruar mbështetur në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Pra, emërimi i tij dhe i punonjësve të tjerë ishte bërë sërish referuar parashikimeve të Kodit të Punës.

Nga informacioni i dhënë nga Bashkia Lezhë me shkresën nr. 20207 prot., datë 23.11.2021, konstatohet se:

- në pozicionin e Drejtorit të Drejtorisë së Arsimit dhe Rinisë, ishte emëruar shtetasi E. F.;
- në pozicionin e Drejtorit të Drejtorisë së Turizmit dhe Kulturës, ishte emëruar shtetasi R. Xh.;
- në pozicionin e Drejtorit të Drejtorisë së Sporteve ishte emëruar shtetësja M. Sh.

Në vlerësim të pretendimeve të sipërcituara, Komisioneri konstaton se në momentin e transferimit të ankuesit në pozicionin e Përgjegjës të Sektorit të Arsimit dhe Rinisë, janë emëruar:

- me Urdhër nr. 626, datë 03.12.2019, të Kryetarit të Bashkisë Lezhë, z. E. F., emërohet në detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Arsimit dhe Rinisë, deri në përfundim të konkurimit për Shërbimin Civil;
- me Urdhër nr. 628, datë 03.12.2019, të Kryetarit të Bashkisë Lezhë, z. R. Xh., i cili mbante detyrën e Specialistit të Rinisë në Drejtorinë e Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve, transferohet në detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Turizmit dhe të Kulturës, deri në përfundim të konkurimit për Shërbimin Civil;
- me Urdhër nr. 634, datë 04.12.2019, të Kryetarit të Bashkisë Lezhë, znj. M. Sh., emërohet në detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Sporteve, deri në përfundim të konkurimit për Shërbimin Civil;

Pra rezulton që, pavarësisht faktit se ankuesi mbante pozicionin e Drejtorit të Drejtorisë së Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve, përpara ndryshimeve të strukturës së Bashkisë Lezhë, nuk iu dha mundësia për t’u emëruar në një nga drejtoritë e reja të sapoformuara, por u emëruan punonjës të rinj nga jashtë strukturës së institucionit (dy punonjës nga jashtë strukturës dhe një i transferuar brenda strukturës), sërish në shkelje të nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Mbështetur në parashtrimet e bëra në Procesverbalin e datës 02.04.2021, sipas Procesverbalit të mbajtur me nr. 5632/1 prot., lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, si dhe nga parashtrimet e bëra nga ana e përfaqësueses së Bashkisë Lezhë gjatë seancës dëgjimore, referohet se: “Sipas planit të pranimit në shërbimin civil të miratuar nga Kryetari i Bashkisë për vitin 2021 do të bëhet shpallja e konkursit për pozicionet e lira të punës dhe ju mund të paraqisni aplikim për

çdo pozicion pune që mund të shpallet nga Bashkia Lezhë në përputhje me kriteret ligjore të përcaktuara në shpallje.”.

Në këtë kuptim, vendet vakante, si dhe pozicionet e drejtorive të reja të sapo formuara, duhet të ishin shpallur, deri në përfundim të vitit 2021. Ndërkohë, nga verifikimi i bërë nga ana e Komisionerit në faqen e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive, rezulton që nga ana e Bashkisë Lezhë, për periudhën janar-dhjetor 2021, nuk është bërë asnjë publikim sa i përket këtyre pozicioneve. Në këtë kuadër, u verifikua pozicioni i Përgjegjës të Sektorit të Arsimit dhe Rinisë, të cilin mbante ankuesi përpara largimit nga puna, dhe rezultoi se deri më datë 14.01.2022, nuk figuronte i publikuar në faqen e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive, si vend vakant. Gjithashtu, deri në momentin e realizimit të seancës dëgjimore nga dëshmia e dhënë nga përfaqësuesja e bashkisë, rezultoi të ishte vakant.

Në analizë të informacionit të sipërcituar, Komisioneri konstatoi se, pavarësisht se Bashkia Lezhë ka respektuar procedurën e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me subjektin ankues, largimin e tij mund ta kishte kryer në momentin e shpalljes së procedurave të konkurimit për vendin vakant. Nuk u argumentua apo provua në asnjë moment, se largimi i ankuesit nga detyra kishte ardhur për shkaqe që nuk lejonin vijimin e marrëdhënieve të punës me të.

Nga informacioni i administruar, rezulton se drejtuesit e drejtorive të sapoformuara të Bashkisë Lezhë, vijojnë të ushtrojnë funksionin e tyre dhe për këto pozicione nuk janë shpallur procedurat e konkurimit, duke qenë se pozicioni i punës që mbajnë kërkon emërimin mbështetur në ligjin nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Mbështetur në dokumentacionin e administruar, rezulton që procedura e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesin, ka nisur me shkresën nr. 5632 prot., datë 31.03.2021, ndërsa Zgjedhjet për Kuvendin e Shqipërisë janë zhvilluar më datë 25.04.2021.

Ligji nr. 10019, datë 29.12.2008 “*Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë*”, i ndryshuar, në pikën 1 të nenit 77, përcakton se: “*1. Fushata zgjedhore fillon 30 ditë para datës së zgjedhjeve dhe përfundon 24 orë para datës së zgjedhjeve...*”.

Neni 91, pika 3 e Kodit Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë, parashikon se: “*Gjatë fushatës zgjedhore ndalohet marrja në punë, pushimi nga puna, lirimi, lëvizja dhe transferimi në detyrë në institucionet apo entet publike, me përjashtim të rasteve të përligjura. Konsiderohen raste të përligjura rastet kur lëvizja apo lirimi nga puna vjen si rrjedhojë e shkeljeve, sipas legjislacionit përkatës, ose marrja në punë bëhet brenda strukturës dhe organikës në fuqi përpara fushatës zgjedhore nga institucioni apo enti publik në përmbushje të misionit të tij. Bëjnë përjashtim rastet e emergjencave për shkak të ngjarjeve të paparashikuara që diktojnë marrjen në punë.*”

Në frymën e Nenit 91, pika 3 të Kodit Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë, Komisioni Rregullator, pranë Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, me Vendimin nr. 9, datë 24.12.2020 “*Për rregullat e raportimit të veprimtarive me karakter publik të çdo institucioni publik, e me kapital*

shtetëror, agjencive, enteve shtetërore, kategoritë e veprimtarive të ndaluara, si dhe monitorimin e veprimtarisë, sjelljes dhe përdorimit të burimeve njerëzore, financiare dhe logjistike të administratës shtetërore para zgjedhjeve”, ka miratuar rregullat për mospërdorimin e burimeve njerëzore për qëllime partiake gjatë fushatës zgjedhore. Në këtë kuadër, në pikën 1.3, shkronja d) e nenit 3 të vendimit të sipërcituar, parashikohet se: “Veprimtari të ndaluara, janë ato veprimtari që përfshijnë:...gjatë fushatës zgjedhore, marrja në punë, pushimi nga puna, lirimi, lëvizja dhe transferimi në detyrë në institucionet apo entet publike, shtesat në organikën e çdo institucioni publik e shtetëror apo emërimet provizore, me përjashtim të rasteve të përligjura. Konsiderohen raste të përligjura rastet kur lëvizja apo lirimi nga puna vjen si rrjedhojë e shkeljeve, sipas legjislacionit përkatës, ose marrja në punë bëhet brenda strukturës dhe organikës në fuqi përpara fushatës zgjedhore nga institucioni apo enti publik në përmbushje të misionit të tij. Bëjnë përjashtim rastet e emergjencave për shkak të ngjarjeve të paparashikuara që diktojnë marrjen në punë.”

Përsa më sipër, konstatohet se procedura e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me subjektin ankues, kishte nisur pikërisht sapo kishte filluar edhe fushata zgjedhore për Zgjedhjet për Kuvendin e Shqipërisë të vitit 2021. Në interpretim të parashikimeve të Kodit Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë, *pushimi nga puna i punonjësve në institucionet publike, bëhet vetëm në raste të përligjura, të cilat vijnë si rrjedhojë e shkeljeve, sipas legjislacionit përkatës.* Nga ana e Bashkisë Lezhë nuk u parashtruan argumenta që të paraqisnin domosdoshmërinë e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesin, si rrjedhojë e shkeljeve të kryera prej tij apo arsye të tjera që justifikojnë këtë veprim. Në rasin konkret, konstatohet se procedura e largimit nga puna të ankuesit gjatë kohës që kishte nisur fushata zgjedhore, është kryer në shkelje të parashikimeve të sipërcituara të Kodit Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë dhe Vendimin nr. 9, datë 24.12.2020 të Komisionit Rregullator, Komisioni Qendror të Zgjedhjeve.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyet e deklaruara nga punëdhënësi për largimin nga puna, si rezultat i paligjshmërisë së emërimit të tij në pozicionin e punës si Drejtor i Drejtorisë së Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve, rezultuan të paprovuara. Në këto kushte, provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, në raport me drejtuesit e drejtorive të formuara pas miratimit të strukturës së re të Bashkisë Lezhë (me Vendimin nr. 471, datë 09.10.2019), pasi edhe pse ata ishin emëruar në të njëjtën kohë me ankuesin, me afat deri në përfundim të procedurave të konkurimit, vetëm për të u mor masë për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës përpara shpalljes së procesit të konkurimit. Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Lezhë.

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 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 politike dhe pjesëmarrjen në debatin politik apo inkuadrimin, organizimin kolektivisht ose

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.”

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 për këtë ka bërë me dije edhe punëdhënësin gjatë takimit të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

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

Bindja politike⁸, 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.

Nëpërmjet kartës së anëtarësimin në subjektin politik Partia Demokratike dhe Vërtetimit Nr. 76, datë 29.07.2021, të lëshuar nga Partia Demokratike e Shqipërisë, Dega Lezhë, rezulton se ankuesi ka provuar bindjet e tij politike.

Rezulton gjithashtu se, shtetasi P. N. është zgjedhur Kryetar i Bashkisë Lezhë në Qershor 2019, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga forca politike, Partia Socialiste⁹. Gjithashtu, bazuar në publikimet e faqes zyrtare të Bashkisë¹⁰, lidhur me aktivitetin politik të P. N. citohet se: “...Prej

⁸ Shih linkun në faqen zyrtare të KMD-së: <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

⁹ Referuar Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve www.cec.gov.al

¹⁰ <https://lezha.gov.al/kryetari-i-bashkise/>

qershorit të vitit 2013, z. N. është zgjedhur deputet në Kuvendin e Shqipërisë. Në gusht të vitit 2019 është zgjedhur Kryetar i Bashkisë Lezhë....”.

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 Lezhë, titullar i institucionit dhe punëdhënës i tij.

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 Lezhë, sa i takon ndërprerjes së marrëdhënieve të punës.

Nga ana e Bashkisë Lezhë nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin që largimi i ankuesit nga puna, kishte ardhur për arsye objektive 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.¹¹

Gjykata Kushtetuese¹², 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.

¹¹ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹² 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 thjeshtë një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cënuar këtë të drejtë”.

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis 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 anëtarësisë së 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)¹³.

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 Kulturore¹⁴”, 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 Punës¹⁵ “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 Europiane¹⁶ 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 punësim¹⁷.

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat janë të ndërthurura ngushtë. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme.

¹³ “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 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”

¹⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁶ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹⁷ Shih: Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë, prg 30.

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 ndryshuar¹⁸ ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër, në këtë rast Bashkisë Lezhë, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar prej tij.

¹⁸Kështu, 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 pretenduara¹⁹”.

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 Lezhë, 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.

Nëse Bashkia Lezhë, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.²⁰

¹⁹ 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.

²⁰ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

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. Sa më sipër, rezultoi e provuar se ankuesi është anëtar i Partisë Demokratike. Gjithashtu, referuar publikimeve në rrjetin social Facebook²¹ të kandidatit për deputet të Partisë Demokratike të Qarkut të Lezhës, shtetasit M. M., gjatë fushatës zgjedhore për Kuvendin e Shqipërisë të vitit 2021, evidentohet se ankuesi ka marrë pjesë në një prej takimeve publike të zhvilluara nga ky kandidat, me mësuesit e këtij qarku. Në këtë kuptim, ankuesi ka provuar bindjet e tij politike të kundërta me ato punëdhënësit, çka kanë sjellë si pasojë trajtimin e tij të padrejtë dhe të pafavorshëm duke përfunduar marrëdhënien e tij të punës me Bashkinë Lezhë.

Rezulton se, në zgjedhjet vendore të zhvilluara në qershor të vitit 2019, është zgjedhur Kryetar Bashkie shtetasi P. N., i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga forca politike, Partia Socialiste²²e Shqipërisë.

Për faktet që janë të njohura publikisht, bazuar në nenin 80/3 të Kodit të Procedurave Administrative, ku sanksionohet se : *"Për faktet të cilat janë të njohura publikisht, si dhe për ato fakte të cilat janë të ditura për organin administrativ për shkak të funksioneve të tij, nuk nevojitet verifikim "*, nuk lind nevoja për verifikim.

Pra, nga sa më sipër cituar, shtetasi P. N., ka patur një aktivitet të njohur politik, fillimisht si deputet²³ i Kuvendit të Shqipërisë nga viti 2013 e në vijim, e më pas si pjesë e strukturave të Partisë Socialiste të Shqipërisë, është zgjedhur si Kryetar i Bashkisë Lezhë.

Gjithashtu, evidentohet nga provat e administruara nga ana e Komisionerit se:

- E. F., i cili është emëruar në detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Arsimit dhe Rinisë, në momentin e transferimit të ankuesit në pozicionin e Përgjegjës të Sektorit të Arsimit dhe Rinisë, rezulton të ketë një aktivitet të njohur politik si Kryetar²⁴ i Forumit Rinor Eurosocialist të Shqipërisë për Qarkun Lezhë, si dhe pjesëmarrës në fushatën zgjedhore²⁵ të këtij subjekti politik gjatë Zgjedhjeve Vendore të vitit 2019;
- R. Xh., i cili është emëruar në detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Turizmit dhe të Kulturës, rezulton të ketë një aktivitet të njohur politik si delegat i kongresit zgjedhor²⁶ të Partisë Socialiste në janar të vitit 2020;

²¹ https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=108170508003220&id=101468128673458

²² <http://cec.org.al/wp-content/uploads/2019/07/Rez.-Perfund.-Kryetar-Bashkie.pdf>

²³ http://www.cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-per%20kuvend/2013/zgjedhje_2013_web/deputet_2015.pdf

²⁴ <https://www.starplus-tv.com/>

<https://www.facebook.com/watch/?xxxxxxxxxxxxxx>

²⁵ <https://www.facebook.com/xxxxxxxxxxxxxx>

<https://www.facebook.com/xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx7667/>

²⁶ <https://www.balkanweb.com/lista-zbardhen-emrat-e-711-delegateve-te-kongresit-zgjedhor-te-ps-se-10-hoqen-dore-per-shkak-te-dekriminalizimit/>

- M. Sh²⁷., e cila është emëruar në detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Sporteve, rezulton të ketë një aktivitet të njohur politik si Këshilltare në Këshillin Bashkiak Lezhë në Zgjedhjet Vendore të vitit 2015, përfaqësuese e Partisë Socialiste.

Pra, nga sa referohet më sipër, Bashkia Lezhë në mënyrë të qartë, ka bërë ndërprerjen e procedurave të subjektit ankues, i cili kishte bindje të kundërta politike me Kryetarin e Bashkisë dhe ka vijuar marrëdhëniet e punësimit me punonjësit e emëruar në pozicionet e sipërcituara, të cilët kishin një aktivitet të njohur politik, si anëtarë 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 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.

Referuar kontekstit social-kulturor shqiptar në qytetet me një popullsi të vogël në numër, siç është Bashkia Lezhë²⁸, 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 2016, deri në datën 12.07.2021, ankuesi ka qenë punonjës i Bashkisë Lezhë pa asnjë shkëputje. Është publikisht i njohur fakti që Bashkia Lezhë është një bashki e cila ka qenë e drejtuar më parë nga kryetarë bashkie i cili ka qenë përfaqësues i Partisë Demokratike²⁹ 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 krijon 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, prezumimit se punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet e tij politike, dhe faktit që Bashkia Lezhë 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 Lezhë kanë qenë të motivuara politikisht.

Pra në përfundim, Komisioneri konstaton se:

²⁷ http://cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/Legjisllacioni_2015/VENDIME_2015/VENDIM_358/Vendim%20358_PS_II_sta.pdf

²⁸ <https://portavendore.al/bashkia-lezhe/pasaporta-e-bashkise-lezhe/> Sipas të dhënave të Censurit 2011, Bashkia Lezhë ka një popullsi prej 65,633 banorë.

²⁹ http://cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-vendore/2015/rez_hetml/151123_-_buletin.htm

- Transferimi i ankuesit nga pozicioni i Drejtorit të Drejtorisë së Arsimit, Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve në pozicionin e Përgjegjës të Sektorit të Arsimit dhe Rinisë, ka nisur pak kohë pas emërimit të kryetarit të Bashkisë Lezhë;
- Më pas, pa arsye të justifikuar, është larguar nga detyra pa shkaqe objektivist të justifikuar, duke u trajtuar në mënyrë të pafavorshme në raport me drejtuesit e drejtorive të reja të sapoformuara;
- Është bërë largimi i ankuesit nga detyra me justifikimin e emërimit në paligjshmëri të tij, ndërkohë që anëtarë të Partisë Socialiste të Shqipërisë, kanë vijuar marrëdhëniet e punës normalisht edhe pse kanë qenë në të njëjtat kushte me të;
- Procedurat e largimit të ankuesit nga puna kanë ardhur gjatë fushatës zgjedhore të vitit 2021, në shkelje të Kodit Zgjedhor;
- 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 puna, nuk ka ardhur për arsye të justifikuar. Përsa më sipër, nga informacioni i vënë në dispozicion nga ankesat e paraqitura pranë Komisionerit, vërehet se nga Bashkia Lezhë, ka patur edhe punonjës³⁰ 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 Lezhë 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 Lezhë për shkak të bindjes politike. Për rrjedhojë Bashkia Lezhë 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 A. L., është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, nga ana e Bashkisë Lezhë, 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”.*

³⁰ Ankesat e depozituara pranë KMD-së: Nr. 2, datë 08.01.2021 dhe Nr. 21, datë 22.02.2021, të E. Rr. kundër Bashkisë Lezhë;

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 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 A. L., në të drejtën për punësim, për shkak të bindjes politike, nga ana e Bashkisë Lezhë.
2. Në referim të pikës 1, Bashkia Lezhë, 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 Lezhë, 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: Bindjet politike)

(Fusha: Punësim)