



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 789/1 Prot.

Tiranë, më 20.05.2022

**V E N D I M**

**Nr. 89, Datë 20.05.2022**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 211, datë 17.11.2021, të bërë nga D.N kundër Bashkisë Vau Dejës, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “*bindjes politike*”<sup>1</sup>.

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 në formularin e ankesës, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Në vitin 2015 ka filluar punë në Bashkinë Vau Dejës, dhe nga data 26.04.2018 është emëruar në pozicionin, Përgjegjës i Seksionit të Zyrës së Integruar me një Ndalesë. Me Urdhërin nr. 216, datë 26.09.2019 është urdhëruar për dorëzimin e bazës materiale dhe me Vendimin nr. 286, datë 18.11.2019 i është zgjidhur kontrata e punës. Gjatë periudhës së marrëdhënieve të punës nuk ka pasur asnjë masë disiplinore, ka qenë me status të nëpunësit civil dhe nuk i është respektuar procedura për lirimin nga detyra. Me marrjen e detyrës, Kryetari i ri i Bashkisë e ka larguar nga puna për shkak të bindjes politike, pasi është anëtar i PD-së”.

Ankuesi informon se personi që e ka zëvendësuar nuk ka arsimin dhe eksperiencën e tij në punë dhe se largimin e tij nga puna, e ka bërë objekt të shqyrtimit gjyqësor.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin në punë<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Referuar Vërtetimit nr. 78, datë 15.11.2021, të lëshuar nga Partia Demokratike e Shqipërisë, Dega Vau Dejës, ankuesi është anëtar i subjektit politik: Partia Demokratike e Shqipërisë.

<sup>2</sup> Ankuesi gjatë seancës degjimore, ka deklaruar se kërkon vetëm diskriminim dhe jo kthim në punë.

## 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<sup>3</sup>, të ndryshuar, 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 apo 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 apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe personash, përbën diskriminim”.

Bazuar në nenin 32/1/a të ligjit 10221/2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me shkakun e pretenduar nga ankuesi.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

**Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32/2 dhe 33 të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:**

Pas analizimit paraprak të ankesës nr. 211, datë 17.11.2021, të D.N, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 1584/1, datë 22.11.2021, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga, Bashkia Vau Dejës, për ankesën e bërë, si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
  - Kopje të dosjes personale të D.N. (Emërimi, kontrata e punës, vlerësime performance, masa disiplinore, nëse ka, Librezë Pune, arsimimi, etj).
  - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur për largimin nga puna të ankuesit.

<sup>3</sup> Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, të ndryshuar.

- Kopje të Vendimit nr. 39, datë 19.04.2019 të Komisionit të Mbikëqyrjes së Shërbimit Civil.
- Parashtrimet dhe argumentimi, lidhur mbi aktin administrativ të shpalljes së pavlefshmërisë absolute të aktit të emërimit në detyrë të D.N. Cilat janë kushtet ligjore që përmbushte ky akt administrativ për t'u vlerësuar, si akt absolutisht i pavlefshëm?
- A ka punonjës të tjerë të Bashkisë për të cilët është konstatuar pavlefshmëri absolute e aktit të emërimit të tyre në detyrë (viti 2019)? Nëse po, kopje të procedurave të plota të ndjekura për secilin rast, si dhe kopje të dosjeve të tyre personale.
- Informacion nëse në vend të D.N është emëruar një punonjës/e tjetër. Nëse po, një kopje e dosjes personale si dhe kopje të procedurës së plotë të ndjekur për emërimin e tij/saj.
- Kopje të përshkrimit të punës dhe të kriterit të arsimit për pozicionin e Përgjegjës të Seksionit të Zyrës së Integruar me një Ndalesë, të periudhës 2018-2019.
- Informacion për datën kur ka filluar ushtrimin e detyrës Kryetari i Bashkisë, M.B.
- Informacion nëse kjo çështje po ndiqet gjyqësisht. Nëse po, kopje të vendimit të gjykatës dhe kundërshtimit në apel.

Me shkresën nr. 6718/1, datë 03.12.2021, Bashkia Vau Dejës, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“D.N, ka filluar marrëdhëniet e punës në Bashkinë Vau Dejës me datë 01.11.2015, në pozicionin si “Inspektor Zhvillimi”. Me vendimin e Kryetarit të Bashkisë nr. 49, datë 07.05.2016, është emëruar në pozicionin “Punonjës IT Web”, pranë Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse. Me vendimin e Kryetarit të Bashkisë nr. 77, datë 26.04.2018, është emëruar në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Zyrës së Integruar me një Ndalesë”, vend pune në shërbimin civil. Me vendimin e Kryetarit të Bashkisë nr. 286, datë 18.11.2019, është zgjidhur kontrata individuale e punës me D.N, në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Zyrës së Integruar me një Ndalesë”. Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil (KMSHC) ka kryer mbikëqyrjen e përgjithshme në Bashkinë Vau Dejës në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, i cili në fund të këtij procesi ka miratuar raportin përfundimtar të mbikëqyrjes me Vendimin nr. 39, datë 19.04.2019, në të cilin i ka kërkuar Kryetarit të Bashkisë dhe njësisë përgjegjëse organizative, në 57 raste, të konstatojë pavlefshmërinë absolute të akteve të emërimit në detyrë që konsiderohen si vende pune në shërbimin civil, si dhe të bëjë rregullimet e pasojave juridike, duke ndërprerë marrëdhëniet financiare me institucionin për punonjësit e emëruar pa procedura konkurimi në kundërshtim me procedurat e parashikuara në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, ndër të cilët edhe subjektin e ankimit, D.N. Në zbatim të këtij vendimi zyra e burimeve njerëzore, në 57 raste të cituara në vendimin e KMSHC-së, ka nxjerrë aktet e shpalljes së pavlefshmërisë absolute të akteve të emërimit në detyrë, për të cilët nuk janë zhvilluar procedura konkurimi siç është parashikuar në ligjin për shërbimin civil, ndër të cilët edhe për subjektin e ankimit D.N (Vendimi nr. 45, datë 05.08.2019). KMSHC gjatë procesit të verifikimit për zbatimin e Vendimit nr. 39, datë 19.04.2019, ka nxjerrë vendimin paralajmëruar për institucionin me nr. 95, datë 22.10.2019, i cili ka paralajmëruar Bashkinë Vau Dejës të bëjë rregullimin e situatës së*

ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në 47 raste të emërimeve në kundërshtim me ligjin, duke i kërkuar njësisë përgjegjëse hartimin e përshkrimeve të vendit të punës dhe shpalljen vakant të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil dhe për kryerjen e këtyre veprimeve, është lënë një afat 3 (tre) mujor institucionit për zbatimin e vendimit dhe rregullimin e situatës së ligjshmërisë në shërbimin civil. Në zbatim të Vendimit nr. 39, datë 19.04.2019 të KMSHC-së, dhe Vendimit nr. 45, datë 05.08.2019, të NJMBNJ, “Për shpalljen e pavleshmërisë absolute të aktit të emërimit në detyrë” nr. 76, datë 26.04.2018, Bashkia Vau Dejës me shkresën nr. 5361, datë 17.09.2019, ka njoftuar D.N, për zgjidhjen e kontratës individuale të punës në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Zyrës së Integruar me një Ndalesë”, duke vendosur një afat 2 (dy) mujor nga momenti i marrjes dijeni të këtij njoftimi. Me Vendimin e Kryetarit të Bashkisë nr. 286, datë 18.11.2019, është vendosur zgjidhja e kontratës individuale të punës me D.N. Pozicioni i “Përgjegjës të Sektorit të Zyrës së Integruar me një Ndalesë” është vend pune në shërbimin civil i nivelit të ulët drejtues. Bazuar në VKM nr. 142, datë 12.03.2014 “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, Klasa III/I, III/2, “kërkesa të posaçme”, për këtë pozicioni niveli arsimor duhet të jetë “Master Shkencor”, ndërkohë që subjekti ankues ka pasur arsimin “bachelor”, dhe nuk mund të emërohet në pozicionin “Përgjegjës Sektori”. Bazuar në Kreun III, pika 2/a, të VKM nr. 242, datë 18.03.2015 “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”, i ndryshuar, kushtet minimale që duhet të plotësojë kandidati për këtë procedurë është “të jetë nëpunës civil i konfirmuar”; ndërkohë që subjekti ankues nuk është nëpunës civil. D.N ka pasur dhe ka të drejtën e tij në çdo kohë për të aplikuar në një vend pune në nivelin ekzekutiv, por jo në nivele drejtuese pasi nuk është nëpunës civil. Me datë 11.11.2019, Bashkia Vau Dejës ka shpallur 1 (një) vend të lirë pune për aplikim në pozicionin e “Specialistit të Mirëmbajtjes të Infrastrukturës së Komunikimeve Elektronike”, vend i përshtatshëm për ankuesin, i cili nuk ka shprehur interes dhe nuk ka aplikuar, megjithëse ishte njoftuar për zgjidhjen e kontratës individuale të punës si “Përgjegjës Sektori”. Me datë 01.04.2020, Bashkia Vau Dejës ka shpallur 3 (tre) vende të lira pune për aplikim në pozicionin “Specialist në Sektorin e Zyrës së Integruar me një Ndalesë”, pozicioni i përshtatshëm për ankuesin i cili përsëri nuk ka shprehur interes. Theksojmë se nga 57 raste të cituara në vendimin e KMSHC-së, si emërimë në kundërshtim me ligjin, 20 prej tyre kanë aplikuar për një vend të lirë pune në shërbimin civil, për të cilët njësisia përgjegjëse, pasi ka bërë rregullimet e duhura ligjore, i ka shpallur ata fitues duke i emëruar në pozicionin e përzgjedhur prej tyre, një gjë të tillë mund ta bënte edhe D.N. Gjatë vitit 2019-2021, janë shpallur për konkurim nga njësisia përgjegjëse në nivelin ekzekutiv, 57 vende pune në shërbimin civil, dhe në asnjë rast subjekti ankues nuk ka shprehur interes”.

Në përgjigje të shkresës së Bashkisë Vau Dejës, ankuesi me email-in datë 31.12.2021 informoi se: “Përpara se institucioni të niste procedurën e shkarkimit nga detyra në mënyrë zyrtare, është zaptuar zyra e tij e punës, janë ndërruar bravat dhe janë tjetërsuar çelsat e zyrës nga një palë e tretë, jashtë institucionit dhe të nesërmen nuk është lejuar të futet në zyrë në mënyrë abuzive. Për këtë rast ka vënë në dijeni përgjegjës të burimeve njerëzore si dhe disponon dhe prova për vërtetësinë e këtyre fakteve”.

Subjekti ankues me e-mail-in datë 19.01.2022, ka vënë në dispozicion të Komisionerit, Vendimin nr. 463, datë 13.12.2021 të Gjykatës së Apelit Shkodër.

- Mbështetur në nenin 33/8, të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës nr. 211, datë 17.11.2021, Komisioneri me shkresën nr. 227, datë 01.02.2022 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 10.02.2022, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe pretendimet e palëve në proces, si dhe kërkoi kopje të dokumenteve si më poshtë:
  - Kopje të plotë të Vendimit nr. 39, datë 19.04.2019 dhe Vendimit nr. 95, datë 22.10.2019, të Komisionit të Mbikëqyrjes së Shërbimit Civil.
  - Kopje të Vendimit nr. 76, datë 26.04.2018 dhe nr. 77, datë 26.04.2018, të Bashkisë Vau Dejës.

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

Në seancë dëgjimore mori pjesë vetëm D.N. Subjekti i njoftuar për të marrë pjesë në seancën dëgjimore, Bashkia Vau Dejës nuk u paraqit në seancë, pavarësisht se kishte marrë njoftim nëpërmjet shërbimit postar<sup>4</sup>. Gjatë seancës dëgjimore, subjekti ankues i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në.

Gjatë seancës dëgjimore ankuesi deklaroi<sup>5</sup> se është larguar nga puna për shkak të bindjes politike, pasi ka aktivitet të pasur politik në qytet dhe sepse ka qenë për një periudhë kohe si i komanduar në pozicionin e zëvendës kryetarit të Bashkisë Vau Dejës. Gjithashtu, ankuesi kërkoi vetëm konstatimin e diskriminimit dhe jo kthimin në vendin e punës.

Në vijim të seancës dëgjimore, subjekti ankues me e-mail-in datë 12.02.2022, dërgoi kopje të Urdhërit nr. 141, datë 06.09.2017 të Bashkisë Vau Dejës, për emërimin e përkohshëm në detyrën e Nënkryetarit të Bashkisë Vau Dejës, nga data 06.09.2017 deri në datë 25.09.2017 dhe disa shkresa për vërtetimin e aktivitetit të tij politik.

Me shkresën nr. 338, datë 16.02.2022, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, kërkoi nga Bashkia Vau Dejës, dokumentacionin si më poshtë:

- Kopje të plotë të Vendimit nr. 39, datë 19.04.2019 dhe Vendimit nr. 95, datë 22.10.2019, të Komisionit të Mbikëqyrjes së Shërbimit Civil.
- Kopje të Vendimeve nr. 76 dhe 77, datë 26.04.2018, të Bashkisë Vau Dejës.
- Informacion dhe kopje të dosjes personale të punonjësit/es i/e cili/a ka zëvendësuar D.N pas largimit nga puna, nga data 18.11.2019 deri në datë 07.02.2020, kur është emëruar L.M.

---

<sup>4</sup> Referuar dokumentit: Lajmërim marrje poste, nr. RR252 653 975 AA.

<sup>5</sup> Referuar deklarimeve të bëra gjatë seancës dëgjimore, min 05.00 e në vijim.

- Kopje të Urdhërave nr. 140, 141 dhe 142, datë 06.09.2017 të Kryetarit të Bashkisë Vau Dejës.

Me shkresën nr. 780/1, datë 25.02.2022, Bashkia Vau Dejës dërgoi dokumentacionin e kërkuar.

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

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, neni 1 sipërcituar dhe neni 3/1, parashikojnë se: *“Diskriminim” është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo 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, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”.*

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: *“Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”.*

LMD në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin komisionerin në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke i dhënë informacionin që i nevojitet atij”.*

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i është ofruar mundësia që të japë shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga ankuesi.

#### **A. Lidhur me trajtimin e padrejtë e të pafavorshëm të ankuesit nga ana e Bashkisë Vau Dejës.**

*Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, rezulton se:*

Subjekti ankues D.N ka filluar marrëdhëniet e punës në Bashkinë Vau Dejës me datë 01.11.2015 në pozicionin si “Inspektor zhvillimi”. Me Vendimin nr. 49, datë 07.05.2016 është liruar nga detyra e inspektorit të zhvillimit dhe është emëruar në pozicionin “Specialist IT Web” në Sektorin e Shërbimeve Mbështetëse, po në këtë datë ndërmjet palëve është lidhur Kontrata

Individuele e Punës nr. 49/1, datë 07.05.2016. Me Vendimin nr. 77, datë 26.04.2018 është emëruar në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Zyrës së Integruar me një Ndalesë”. Me shkresën nr. 5361, datë 17.09.2019 të Bashkisë Vau Dejës, është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, brenda dy muajve nga data e marrjes dijeni të këtij njoftimi. Me Urdhërin nr. 216, datë 26.09.2019, Bashkia Vau Dejës ka kërkuar nga ankuesi dorëzimin e menjëhershëm të të gjithë userave adm, faqes zyrtare të Bashkisë Vau Dejës, ZIN dhe çdo domain në përdorim të Bashkisë. Me Vendimin nr. 286, datë 18.11.2019 të Bashkisë Vau Dejës, është vendosur “Zgjidhja e kontratës individuale të punës”, me punonjësin D.N.

Bazuar në dokumentacionin e sjellë nga palët, rezulton se: D.N duke mos rënë dakord me Vendimi nr. 286, datë 18.11.2019 “Për zgjidhjen e kontratës individuale të punës”, të Bashkisë Vau Dejës, i është drejtuar me kërkesëpadi, Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, në të cilën ka kërkuar: “- Konstatimin e paligjshëm të zgjidhjes së kontratës së punës nga i padituri me Vendimin nr. 286, datë 18.11.2019 “Për zgjidhjen e kontratës individuale të punës” dhe detyrimin e të paditurit të dëmshpërblejë paditësin dhe ta kthejë atë në vendin e punës, konkretisht: - Detyrimin e palës së paditur të dëmshpërblejë paditësin me një shpërblim për mosrespektim të procedurave të zgjidhjes së kontratës së punës të barabartë me pagën e dy muajve duke iu referuar pagës bruto në muajin e fundit. - Detyrimin e palës së paditur të dëmshpërblejë paditësin me një shpërblim me vlerën e pagës bruto të 12 muajve për zgjidhjen e kontratës së punës pa shkaqe të justifikuara sipas nenit 155/3 të Kodit të Punës. - Detyrimin e palës së paditur të paguajë 3 paga mujore sipas nenit 145/2 të Kodit të Punës”.

Gjykata e Rrethit Gjyqësor Shkodër me Vendimin nr. 276 (1144), datë 04.03.2020, ka vendosur:

- Pranimin pjesërisht të kërkesë padisë së paditësit D.N.
- Detyrimin e palës së paditur Bashkia Vau Dejës të dëmshpërblejë palën paditëse D.N me 12 paga mujore për zgjidhje të kontratës individuale të punës në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar.
- Detyrimin e palës së paditur Bashkia Vau Dejës të dëmshpërblejë palën paditëse D.N me 2 paga mujore për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së kontratës individuale të punës.
- Detyrimin e palës së paditur Bashkia Vau Dejës të dëmshpërblejë palën paditëse D.N me 3 pesëmbëdhjetë ditështa pagë si shpërblim për vjetërsinë në punë.

Në mes të tjerash Gjykata ka arsyetuar se: “... Paditësit në cilësinë e punëmarrësit nuk i është njoftuar ndonjë arsye konkrete se përse i zgjidhen marrëdhëniet e punës. Gjykata eidenton faktin se përshkrimi i palës së paditur në vendimin e datës 18.11.2019, se paditësit i zgjidhen marrëdhëniet e punës, me arsyetimin se emërimi i tij në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Zyrës së Integruar me një Ndalesë” është në kundërshtim me ligjin, pasi pala paditëse nuk zotëron diplomë të nivelit të dytë të studimeve “Master Shkencor” e detyrueshme për pozicionin e tij të punës, nuk përbën sipas vlerësimit të Gjykatës, arsyetim të ligjshëm të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës së paditësit, pa e njohur atë me arsytet konkrete që e kanë motivuar punëdhënësin për t’a bërë këtë gjë, qartazi përbën arbitraritet. Zgjidhja e marrëdhënieve të punës së paditësit, nuk rezulton të jetë kryer për ndonjë arsye të ligjshme.....”.

Kundër Vendimit nr. 276, datë 04.03.2020, Bashkia Vau Dejës ka bërë ankim në datë 20.05.2020.

Gjykata e Apelit Shkodër me Vendimin nr. 463, datë 13.12.2021, vendosi:

- Lënien në fuqi të Vendimin nr. 276 (1144), datë 04.03.2020 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër.

Në mes të tjerash Gjykata e Apelit ka arsyetuar se: “... *Kështu shkak i pretenduar prej palës së paditur (bashkia) për zgjidhjen e marrëdhënies së punës në rastin konkret, jo vetëm nuk qëndron, por as u argumentua se përse kjo palë duhet të lirohet nga detyra në mënyrë të menjëhershme vetëm për faktin e zbatimit të vendimit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, ndërkohë që nga pala e paditur nuk janë specifikuar arsyet konkrete të kryera në kundërshtim me ligjin. Për sa kohë që pala e paditur e ka punësuar këtë shtetas dhe ka vazhduar për disa vite këtë marrëdhënie pune, pra duke e konsideruar si të rregullt dhe arsimin e tij, ky shkak nuk mund të ngrihet pas disa viteve dhe për më tepër të konsiderohet si shkak i justifikuar për përfundimin e kësaj marrëdhënie pune...*”.

Referuar vendimit të Gjykatës të sipërcituar, Komisioneri vlerëson se çështja e marrëdhënies së punësimit mes subjektit ankues dhe Bashkisë Vau Dejës, i është nënshtruar debatit gjyqësor dhe Gjykata ka marrë një vendim të formës së prerë për këtë çështje. Në këtë rast, Komisioneri çmon të theksojë se Bashkia Vau Dejës nuk solli ndonjë provë tjetër që të justifikojë veprimet e saj në drejtim të ndërprerjes së kontratës së punës me ankuesin dhe në këto kushte Komisioneri vlerëson se duhet ti referohet vendimit të Gjykatës dhe gjykon se subjekti ankues është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Vau Dejës.

## **B. Shkak i mbrojtur.**

Ankuesi ka pretenduar se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm për shkak të “*bindjeve politike*” pasi ai është aktivist dhe anëtar i Partisë Demokratike, bindje këto të kundërta me titullarin e ri të institucionit të Bashkisë Vau i Dejës.

“Bindja politike”, “është njëri prej shkaqeve, për të cilët, Ligji nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar ofron mbrojtje. 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*”.

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.



Nëpërmjet Vërtetimit nr. 78, datë 15.11.2021, nr. 09, datë 11.02.2022, nr. 10, datë 11.02.2022 dhe nr. 11, datë 11.02.2022, të lëshuar nga Partia Demokratike e Shqipërisë, Dega Vau Dejës, ankuesi ka provuar bindjet e tij politike, si dhe angazhimin e tij politik në këtë subjekt, nga viti 2008 e në vijim. Në këto dokumente cilësohet se, ankuesi në këtë subjekt politik ka mbajtur pozicionet si më poshtë:

- Është anëtar i kryesisë së seksionit dhe anëtar i Kuvendit Kombëtar nga strukturat e Forumit Rinor.
- Në zgjedhjet qendrore të vitit 2017, ka qenë operator i Partisë Demokratike në KZAZ nr. 06 për transmetimin e të dhënave.
- Në zgjedhjet qendrore të vitit 2021 ka qenë vëzhgues pranë KZAZ nr. 06, koordinator për transmetimin e të dhënave për fushatën elektorale të Degës së PD-së, Vau Dejës.

Gjithashtu, referuar Urdhërit nr. 141, datë 06.09.2017 dhe Urdhërit nr. 142, datë 06.09.2017, të Bashkisë Vau Dejës, rezulton se ankuesi ka ushtruar detyrën e Nënkrjetarit të Bashkisë Vau Dejës, nga data 06.09.2017 deri në datë 30.09.2017.

Rezulton se, M. B është zgjedhur Kryetar i Bashkisë Vau i Dejës në Qershor 2019, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga forca politike, Partia Socialiste e Shqipërisë<sup>6</sup>.

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

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

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

### **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe disfavorizues 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 Vau Dejës, sa i takon ndërprerjes së marrëdhënieve të punës.

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

---

<sup>6</sup> <http://cec.org.al/wp-content/uploads/2019/06/M.B-VAU-DEJES-1.pdf>

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.<sup>7</sup>

Gjykata Kushtetuese<sup>8</sup>, ka mbajtur qëndrimin se: “E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.

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

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

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

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene këtë akt rregullator, i cili në pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar se: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se, parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t’i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në

<sup>7</sup> Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

<sup>8</sup> Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe atë material. Respektimi i hierarkisë së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor<sup>9</sup>.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t'u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ), e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të RSH-së, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njih dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta.

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

Ndërkohë 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<sup>10</sup>.

<sup>99</sup> Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011, nr. 23, datë 08.06.2011.

<sup>10</sup> "*Çdokush ka të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit me të tjerët, duke përfshirë të drejtën e themelimit me të tjerët të sindikatave dhe të pjesëmarrjes në të mbrojtjen e interesave të tij. 2. Ushtrimi i këtyre të drejtave nuk mund t'u*

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 përligje e arsyeshme dhe objektive”.

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejte parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si: “Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore<sup>11</sup>”, 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 Punës<sup>12</sup> “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

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

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s<sup>13</sup> që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILO-s mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

---

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 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”

<sup>11</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991.

<sup>12</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

<sup>13</sup> International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës).

Karta Sociale Europiane<sup>14</sup> 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 punësim<sup>15</sup>.

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

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

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*.

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

<sup>14</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>15</sup> Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

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 ndryshuar<sup>16</sup> ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër, në këtë rast Bashkisë Vau Dejës, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar prej tij.

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”.

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 Vau Dejës, 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.

---

<sup>16</sup>Kështu, 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”.

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.

Nëse Bashkia Vau Dejës, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëri nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>17</sup>

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion.

GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës. GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime *“të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht”*<sup>18</sup>.

Bazuar në analizën e mësipërme si dhe në vendimet e gjykatave të sipërcituara, rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, pasi largimi nga puna është bërë pa një shkak të ligjshëm. Njëkohësisht sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet politike të pretenduara nga ankuesi si anëtar dhe aktivist i Partisë Demokratike, Dega Vau Dejës. Por jo detyrimisht trajtimi i padrejtë ndaj të cilit është ekspozuar ankuesi mund të vijë si pasojë e bindjeve politike. Për të vërtetuar faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e Bashkisë Vau Dejës duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet bindjeve politike si anëtar i Partisë Demokratike, për të cilin ankuesi pretendon diskriminim, dhe trajtimin të padrejtë.

Referuar kontekstit social-kulturor shqiptar në qytetet me një popullsi relativisht të vogël në numër, siç është qyteti i Vau Dejës<sup>19</sup>, mendohet që banorët të kenë njohje me njëri-tjetrin, lidhje shoqërore, krushqie e farefisnore, si dhe të kenë dijeni edhe lidhur me bindjet politike të tyre. Për më tepër ushtrimi i funksioneve publike në administratën e qyteteve të vogla dhe marrëdhëniet e krijuara ndërmjet punonjësve në këto institucione mund të prezumojnë faktin që ata të kenë dijeni rreth aktivitetit politik të njëri tjetrit.

---

<sup>17</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

<sup>18</sup> GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

<sup>19</sup> Të dhënat e marra nga faqja zyrtare: <http://www.vaudejes.gov.al/rreth-nesh/> referojnë se Bashkia Vau i Dejës përbëhet nga 6 njësi administraive, në të cilat përfshihet dhe Vau i Dejës, me rreth 13.035 banorë.

*Disa fakte dhe prova që mbështesin dijeninë për bindjet politike të ankuesit janë si më poshtë:*

Përveç faktit se ankuesi është anëtar i Partisë Demokratike që prej vitit 2008, rezulton se ankuesi ka qenë aktiv në shfaqjen dhe manifestimin e përkatësisë së bindjeve të tij politike me këtë subjekt politik.

Komisioneri vlerëson se, referuar detyrave që ka pasur ankuesi gjatë zgjedhjeve të vitit 2017 e në vijim dhe ushtrimit të detyrës së Nënkrjetarit të Bashkisë, këto fakte e bëjnë atë të ekspozueshëm dhe identifikueshëm si pjesë e këtij subjekti edhe nga publiku apo persona të tjerë jashtë këtij subjekti politik.

Ankuesi ka pretenduar gjithashtu se trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm të cilit i është nënshtruar nga Bashkia Vau Dejës, ka për bazë bindjet e tij politike, pasi marrëdhëniet e tij të mëparshme të punës në këtë Bashki, kanë qenë në kohën kur Bashkia drejtohej nga një subjekt i zgjedhur nga radhët e Partisë Demokratike, ndërsa tani kjo Bashki drejtohet nga subjekt të zgjedhur nga Partia Socialiste. Bazuar në faktet dhe provat e administruara rezulton se ankuesi është punësuar pranë Bashkisë Vau Dejës në muajin nëntor 2015, periudhë kohore e cila korrespondon me drejtimin e Bashkisë Vau Dejës nga Z. H, përfaqësues i Partisë Demokratike. Siç është përmendur edhe më sipër në këtë vendim kjo Bashki në zgjedhjet vendore të vitit 2019, është fituar dhe drejtohet nga M. B, përfaqësues i Partisë Socialiste. Procedura për largimin nga puna ndaj ankuesit është iniciuar rreth 3 muaj pas marrjes së detyrës së kryetarit të Bashkisë M.B.

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

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga Bashkia Vau Dejës kundrejt ankuesit dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt.

Bashkia ka parashtruar si argumenta para Komisionerit se, arsyet për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, ishin për shkak se në pozicionin që mbante ankuesi duhet të kishte nivelin arsimor “Master Shkencor”, ndërkohë që D.N kishte nivelin e arsimit “Bachelor”.

Referuar dokumentacionit të dorëzuar, rezulton se Bashkia Vau Dejës me Vendimin nr. 70, datë 06.02.2020, ka emëruar me komandim në detyrë punonjësen L.M në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Zyrës së Integruar me një Ndalesë”. Referuar nivelit arsimor të L.M, rezulton se ajo zotëron Diplomë Bachelor në Financë-Kontabilitet dhe Master Profesional në Financë-Bankë, pra dhe punonjësi i komanduar nga Bashkia Vau Dejës në pozicionin që mbante ankuesi, nuk plotëson nivelin arsimor të kërkuar për pozicionin e përgjegjësit të sektorit<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Bazuar në VKM nr. 142, datë 12.03.2014 “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, Klasa III/I, III/2, “kërkesa të posaçme”, për pozicionin “Shefi i sektorit” niveli arsimor duhet të jetë “Master Shkencor”.



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.

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

Në rastin konkret argumentet dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesi janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar.

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

Në analizë të fakteve dhe provave të administruara gjatë procedurës hetimore, rezultoi se Bashkia Vau Dejës, nuk arriti të provonte përpara Komisionerit se:

- Veprimet e saj në drejtim të ndërprerjes së kontratës së punës me ankuesin ishin të drejta dhe të justifikuar.
- Kishte zëvendësuar ankuesin në pozicionin që mbante, me një punonjës që plotësonte kriterin e arsimit.
- Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesi, që janë bindjet e tij politike dhe trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Vau Dejës, të konstatuar nga Komisioneri në këtë vendim.

Bazuar në konstatimet dhe vlerësimet e sipërcituara, Komisioneri krijon bindjen se procedura e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës nuk motivohet nga një shkak ligjor për zgjidhjen e marrëdhënies së punës<sup>21</sup>. Njëkohësisht duke iu referuar faktit se ankuesi është anëtar i Partisë Demokratike, si dhe duke patur parasysh se Bashkia Vau Dejës, që është edhe subjekti që ka barrën e provës në këtë proces administrativ, në asnjë rast, nuk ka arritur të provojë se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore, midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm apo të justifikojë se ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, por ekziston një justifikim i arsyeshëm dhe objektiv, Komisioneri del në përfundimin se zgjidhja e kontratës së punës së D.N është kryer për motive politike.

---

<sup>21</sup> Referuar Vendimit nr. 463, datë 13.12.2021 të Gjykatës së Apelit Shkodër.

Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e sanksionuar në Kodin e Punës, dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri gjykon se Bashkia Vau Dejës, ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën e tij për punësim për shkak të bindjeve politike.

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

### **PËR KËTO ARSYE :**

Mbështetur në nenet 1, 3/1, neni 7/1, neni 12/1/c), nenin 32, pika 1/c), si dhe nenin 33, pika 10 të ligjit nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

### **V E N D O S I :**

1. Konstatimin e diskriminimit të ankuesit D.N, në të drejtën për punësim, për shkak të bindjes politike, nga ana e Bashkisë Vau Dejës.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**