



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 77/4 prot.

Tiranë, më 07. 07. 2022

V E N D I M

Nr. 139, datë 07. 07. 2022

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 9 Regj., datë 11.01.2022, të subjektit ankues Z. Ll., kundër Ujësjetllës Kanalizime sh.a., Vau i Dejës, me pretendimin për diskriminim për shkak të *“bindjeve politike”*³.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, Z. Ll., shprehet se ka qenë në marrëdhënie pune me Ujësjetllës Kanalizime sh.a. (UK) Vau i Dejës, dhe ka mbajtur pozicionin e punëtorit Teknik STP, pranë UK Vau i Dejës, deri me datë 22.12.2019, kur është liruar nga detyra. Ankuesi ka pretenduar se, lirimi nga detyra është ka ndodhur pa asnjë shkak të ligjshëm dhe se nuk ka ardhur për ndonjë shkelje apo mospërmbyshje të detyrës nga ana e tij. Ai shprehet se: *“Me ardhjen në detyrë të Administratorit të ri të këtij Institucioni, ndaj meje është ushtruar diskriminim, duke më larguar nga detyra vetëm për faktin se kam bindje të ndryshme politike nga ato të titullarit. Bindjet dhe angazhimi im politik në PD është i ditur dhe i njohur nga të gjithë”*.

Subjekti ankues është shprehur se largimi i tij nga puna ka ndodhur vetëm pas largimit të Administratores së mëparshme dhe zëvendësimit të saj me Administratorin aktual, I. B., i cili, sipas ankuesit është përfaqësues politik i PS në Vau i Dejës, dhe ka bindje të kundërta politike me të, pasi ai është aktivist dhe anëtar i Partisë Demokratike, fakt ky i njohur nga të gjithë.

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

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

³ Subjekti ankues provon anëtarësinë e tij në forcën politike të subjektit politik, Partia Demokratike (PD), me vërtetimin e lëshuar nga PD, Dega Vau i Dejës, me të cilën dëshmohej aktiviteti dhe angazhimi politik i ankuesit.

Në përfundim, subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, të konstatojë diskriminim të tij për shkak të bindjeve politike, nga ana e UK Vau i Dejës.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”*.

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: *“Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim”*.

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

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

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

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

1. Nëpërmjet shkresave nr. 77/1 prot., datë 19.01.2022, Komisioneri i është drejtuar Bashkisë Vau i Dejës, UK Vau i Dejës duke kërkuar informacion sa i përket pretendimeve të ngritura nga subjektet ankues.

Në përgjigje të shkresës së sipërcituar, institucionet ndaj të cilëve është paraqitur ankesa nuk vunë në dispozicion të KMD-së asnjë informacion.

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr.10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 77/2 prot., datë 31.03.2022, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore.

Seanca dëgjimore u zhvillua me datë 15.04.2022, (duke qenë se, nga ana e UK Vau i Dejës për shkak të pamundësisë për të marrë pjesë në seancën e datës 11.04.2022, u vendos me dakordësinë e palëve realizimi i saj më datë 15.04.2022), vetëm me praninë e subjektit ankues. Nga ana e UK Vau i Dejës nuk u paraqit asnjë përfaqësues.⁴

Ankuesi në seancë u qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në dhe vijoi të kërkojë konstatimin e faktit të diskriminimit për shkak të bindjeve politike nga ana e UK Vau i Dejës, që do të shtjellohen në vijim, gjatë arsyetimit të vendimit. Njëherësh ai theksoi faktin se është larguar për rreth 2 vite para se të mbushte moshën e pensionit.

Referuar pretendimeve të ngritura gjatë seancës dëgjimore nga ana e subjektit ankues, Komisioneri në vijim do të analizojë pretendimin e diskriminimit edhe sa i përket shkakut të moshës.

3. Me shkresën⁵ me nr. 80 prot., datë 14.04.2022, UK Vau i Dejës ka dërguar parashtrimet e tij lidhur me pretendimet e subjektit ankues, si dhe ka bashkëlidhur kopje të dokumentacionit të kërkuar.

UK Vau i Dejës ka informuar Komisionerin, ndër të tjera, se:

“...Z. Ll., ka punuar pranë Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Vau Dejës sha, në pozicionin e ‘technik i stacionit të pompave’, që nga muaji Janar i vitit 2018 e deri në Nëntor të vitit 2019 (1 vit e 11 muaj me Shoqërinë Ujësjetllës Kanalizime Vau Dejës sha).

Mes ankuesit dhe shoqërisë UKVD sh.a., ka ekzistuar një kontratë pune me afat të caktuar, konkretisht kontrata Nr. 67 prot., datë 01.06.2019.

Me shkresën me nr. 418 prot., datë 11.11.2019 Shoqëria ka njoftuar ankuesin që me datë 18.11.2019, të paraqitej në takim me Administratorin e saj, për të diskutuar mundësinë e zgjidhjes së kontratës së punës, si dhe sqarimin e arsyeve që ndikojnë në marrjen e këtij vendimi, duke i dhënë mundësinë të shprehet.

Me datë 18.11.2019, është realizuar takimi mes palëve, gjatë të cilit u parashtruan arsyet se, ku u parashtruan arsyet se për shkak të ristrukturimit të ndërmarrjes, performances së ulët në punë, mungesës së bashkëpunimit me titullarin. Në takimin e realizuar ankuesi nuk paraqiti asnjë motivacion për të kundërshtuar arsyet e ndërprerjes së kontratës së punës, dhe gjithashtu refuzoi të firmoste procesverbalin e takimit. Me shkresën me nr. 455 prot., datë 22.11.2019 ankuesi është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe me Vendimin nr. 494, datë 22.01.2020, të Administratorit të Shoqërisë, ankuesi është liruar nga detyra... ”.

Shoqëria ka prapësuar se ankuesi nuk është liruar nga detyra për shkak të bindjeve politike, pasi ata nuk janë në dijeni të tyre dhe se liritë e të drejtat politike janë liri vetjake të individit. UK Vau i

⁴ UK Vau i Dejës ka lajmëruar pamundësinë për të marrë pjesë në seancë nëpërmjet e-mailit.

⁵ Protokolluar pranë KMD-së me nr. 662 prot., datë 26.04.2022.

Dejës ka bashkëlidhur dokumentacionin e personit që ka zëvendësuar ankuesin, i cili do të analizohet më poshtë në vendim.

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

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

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

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

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

Pranë Komisionerit nuk është depozituar dokumentacion mbi bazën e të cilit të faktohej momenti i lindjes së marrëdhënieve kontraktuale mes UK Vau i Dejës, si punëdhënës dhe ankuesit si punëmarrës. Mbi bazën e deklarimeve evidentohet se ankuesi ka punuar pranë UK Vau i Dejës në pozicionin “*Teknik i Stacionit të Pompimit të Ujit*” nga viti 1991 deri në momentin e largimit nga detyra.

Së fundmi, marrëdhëniet e punës mes UK Vau i Dejës/punëdhënësi dhe ankuesit/punëmarrësi, janë formalizuar nëpërmjet kontratës individuale të punës me nr. 67 prot., datë 01.06.2019, me afat të caktuar, nga data 01.06.2019-01.02.2022, në pozicionin “*Teknik i Stacionit të Pompimit të Ujit*”. Rezulton se ankuesi ka mbajtur të njëjtin pozicion pune, deri me datë 22.12.2019, kur është bërë dhe zgjidhja e kontratës nga ana e punëdhënësit.

Nëpërmjet shkresës me nr. 418 prot., datë 11.11.2019 “*Njoftim për mundësinë e nisjes së procedurës të zgjidhjes së Kontratës Individuale të Punës*”, UK Vau i Dejës, ka njoftuar subjektin ankues për bisedime për të diskutuar lidhur me vazhdimësinë e marrëdhënies së punës. Shkresa ka shënimin “*refuzoi marrjen dijeni*”, referuar marrjes dijeni të ankuesit.

Në procesverbalin e takimit të mbajtur në Zyrën e Administratorit të Shoqërisë, (shkresa me nr. 436 prot.,) me datë 18.11.2019, rezulton të jetë cituar shprehimisht se: “*Punonjësit i komunikohet se performanca e tij në punë konstatohet e ulët dhe Administratori nuk është i kënaqur me punën e tij. Për këtë arsye ai ka të drejtë të zgjidhë kontratën e punës*”. Në procesverbal citohet se ankuesi nuk është dakord me motivet e komunikuar dhe se ka refuzuar ta firmosë atë.

Nëpërmjet shkresës me nr. 455 prot., datë 22.11.2019 “*Njoftim për zgjidhjen e kontratës së punës*”, punëdhënësi, ka njoftuar subjektin ankues se, ka vendosur që marrëdhënia e punës me të do të

përfundojë me datë 22.12.2019, duke u shprehur se: “Zgjidhja e kësaj kontrate vjen në konstatim të moszbatimit rigoroz të detyrave të parashikuara në nenin 4, të Kontratës së Punës, si dhe në rastet specifike të nenit 16, të po kësaj Kontrate”.

Me Vendimin nr. 494, datë 22.12.2019 “Për lirimin nga detyra”, të Administratorit të UK Vau i Dejës, subjektit ankues është liruar nga detyra “Teknik STP”.

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

Bazuar në dokumentacionin e depozituar nga UK Vau i Dejës, nuk rezulton të jetë nënshkruar një kontratë tjetër individuale pune mes punëdhënësit dhe punëmarrësit/ankuesit, përveç kontratës me nr.67 prot., datë 01.06.2019, e cila ka patur efekt juridik deri më datë 01.02.2022. Ndërkohë rezulton që marrëdhëniet e punës i janë ndërprerë me datë 22.12.2019.

Për rrjedhojë, në këto kushte, kemi të bëjmë me një kontratë me afat të caktuar, dhe në këtë kontekst, bazuar në sa më sipër, rezulton se punëdhënësi ka zgjidhur kontratën e punës para afatit të parashikuar në kontratën individuale të punës.

Referuar të dhënave specifike të ankuesit, i cili është i datëlindjes 01.02.1957, konstatohet se marrëdhëniet e punës i janë ndërprerë me datë 22.12.2019, ndërkohë që ai mbushte moshën e pensionit me datë 01.02.2022 (*datë në të cilën përfundonte afati i caktuar në kontratën individuale të punës*), dhe po në këtë datë ishte parashikuar t’i përfundonte dhe marrëdhënia e rregullt e punës me UK Vau i Dejës, fakt ky të cilin punëdhënësi i mëparshëm mesa duket e ka patur në konsideratë.

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 punëmarrësit ai duhet t’a bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga Kodi i Punës⁶.

⁶ Neni 144, i K.P: “1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat 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

UK Vau i Dejës, në shkresën e njoftimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës i ka komunikuar ankuesit se shkaqet për ndërprerjen e marrëdhënies së punës kanë të bëjnë me aftësinë e ankuesit, duke deklaruar se gjatë ushtrimit të detyrës nga ana e ankuesit është konstatuar performancë e dobët në përmbushjen e detyrave funksionale.

Më tej në vendimin e largimit nga puna, UK Vau i Dejës, deklaroi se ndërprerja e marrëdhënieve të punës me ankuesin është bërë me të njëjtin motivacion.

Bazuar në aktet e administruara UK Vau i Dejës nuk paraqiti asnjë dokument apo akt shkresor nëpërmjet të cilit të provonte performancën e dobët të ankuesit, për të legjitimuar në këtë mënyrë faktin se shkaku i ndërprerjes së marrëdhënies së punës me ankuesin kishte të bënte me aftësitë e tij.

Në parashtrimet e dërguara pranë Komisionerit me shkresën nr. 80 prot., datë 14.04.2020 UK Vau i Dejës ka shtuar, ndër të tjera, se: *“...për shkak të problematikave në punë, të bëra me dijeni dhe për shkak të performancës së ulët, si dhe problematikën lidhur me komunikimin, është bërë i pamundur vazhdimi i kontratës së punësimit me Z. Ll., pasi detyrimet e tij sipas kontratës nuk janë respektuar...”*

Evidentohet qartazi, se ndryshe nga motivacioni i deklaruar në vendimin e largimit nga puna, ai i “performancës së dobët në punë”, në parashtrimet e përcjella Komisionerit, deklarohet edhe shkaku i ristrukturimit të Institucionit dhe ai i komunikimit.

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

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

Sipas nenit 4⁷, të kontratës individuale të punës të ankuesit, detyrat e tij funksionale janë:

“Punonjësi ka këto detyra:

- Duhet të ketë parasysh para fillimit të punës, kontrollin e tokëzimit dhe nulizimin mbrojtës në pajisjet e komandimit (Panelet elektrike dhe elektromotorr).*
- Duhet të ketë kujdes që të mos kalohet në afërsi të pajisjeve që ndodhen nën tension.*
- Duhet të mos lejoje hyrjen e asnjë personi të paautorizuar në ambientet e STP-së, dhe të bëjë kyçjen e dyerve.*

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.”

⁷ Neni 9: “Detyrat e punës”.

- Mban përgjegjësi direkte për çdo material që ndodhet në këto ambiente, dhe nuk duhet të lejojë daljen nga STP të asnjë materiali pa dokumentacion.
- Kabinat elektrike duhet të jenë të rrethuara me rrjeta gambion me dyer të mbyllura, ku të vendoset tabela e Sigurimit Teknik paralajmëruese për rrezikun që vjen nga goditjet elektrike.
- Të kontrollohen lidhjet e tokëzimit dhe nulifikimit që janë të vendosura në shasi të elektromotorit dhe në shasi të paneleve të komandimit mos të kenë keputje.
- Në vendin ku është montuar paneli elektrik, ku bëhet kyqja dhe shkyqja e paisjeve të komandimit elektrik, të vendoset tapet gome ose tapet dërrase.
- Të ruhen tabelat e sigurimit Teknik që janë vendosur pranë paneleve elektrike të komandimit të pompës dhe kabinave të transformatorit.
- Të ruhen kabllot elektrik që furnizojnë Stacionet e pompimit dhe panelet e komandimit nëse janë të dëmtuara ose dëmtohen gjatë punës, të ndërpritet puna në stacion dhe të lajmërohet menjëherë Drejtoria e Ndërmarrjes.
- Para fillimit të punës kontrollohen kapakët mbrojtës të ventilatorëve të elektromotorëve si dhe hapësira në mes të dy xhuntave të mbulohet me kapak llamarine.
- Vendi i punës të jetë i pastër dhe i sistemuar dhe pa lagështirë. Sipërfaqja e jashtme përreth STP të mos ketë bimësi të egër. Në mënyrë të vazhdueshme të gjitha muret të shërbetisen me gëlqere.
- Në STP ku furnizimi i abonenteve me ujë bëhet direkt, elektro-pompisti të bëjë klorinin e ujit sipas rregullave dhe dozave të përcaktuara qartë. Kjo procedurë pasqyrohet në Librin e Shërbimit.
- Në proces-verbalet e dorëzimit të turneve të elektropompave të shënohet se u dorëzua sipas rregullave të Sigurimit Teknik dhe orët e punës gjatë atij turni.
- Në proces-verbalet e dorëzimit të turneve të elektropompave të shënohet se u dorëzua turni me numrin përkatës të matësit të energjisë elektrike (ku të pasqyrohen orët e punës të secilës pompë).
- Mban veshur uniformën gjatë orarit të punës.
- Çdo detyrë sipas pikave të mësipërme të caktuara në Kontratën e Punës dhe Sigurimin Teknik të përpiluar nga Administratori i Shoqërisë.”.

Në nenin 16⁸, të Kontratës Individuale të Punës, përcaktohen rastet kur punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën me punëmarrësin, duke legjitimuar largimin nga puna, për rastet kur:

- “Ndërprerja e tillë konsiderohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative;
- I punësuarit nuk është më i aftë të kryejë detyrat e punës;
- Në rastet e rënda të sjelljes së keqe të të punësuarit;
- Për shkak të mospërmbyshjes së pakënaqshme të detyrave të punës, dhe për rastet e tjera të cilat janë përcaktuar në Kodin e Punës;
- Punëmarrësit i ka lindur e drejta për pension pleqërie ose thirret për të kryer shërbimin ushtarak;
- Nëse nuk respekton Kontratën Individuale të Punës të cilën e ka nënshkruar;

⁸ Neni 20 “Rastet e zgjidhjes së Kontratës”.

- Kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë;
- Kur punëmarrësi nuk fillon punë ose e braktis atë pa shkaqe të arsyeshme;
- Kur punëmarrësi nuk zbaton rregulloren e brendshme funksionale të subjektit punëdhënës dhe shkel në mënyrë të përsëritur disiplinën e punës;
- Kur provohet se punëmarrësi shpërdoron pasurinë e ndërmarrjes ku punon;
- Provohet fajësia për ndonjë vepër penale në ngarkim të tij dhe dënohet me vendim të formës së prerë të Gjykatës”.

Neni 17, i Kontratës ka parashikuar si shkelje disiplinore rastet poshtëcituara:

- “- Moskryerjen e përsëritur të kohës dhe orarit të punës;
- Moskryerjen e detyrave apo mosrespektimin e përsëritur të afateve të caktuara për kryerjen e detyrave të caktuara;
- Sjelljen e parregullt gjatë punës me eprorët, kolegët, vartësit dhe publikun;
- Dëmtimin e pronës së Shoqërisë, përdorimin e saj jashtë përcaktimit zyrtar, krijimin pa shkaqe të arsyeshme për dëmtimin ose keqpërdorimin e pronës së Shoqërisë;
- Shkelja e rregullave të etikës gjatë punës;
- Moszbatimi i dispozitave ligjore në përmbushjen e detyrave fiskale”.

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

- “1. Punëdhënësi e punëmarrësi, në cdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara.
2. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës.
3. Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.”

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

- Kushti i parë është kushti subjektiv që lidhet me qëndrimin subjektiv, shkeljen e raportit të mirëbesimit ndaj punëdhënësit, por që në çdo rast duhet që rrethana të jetë abuzive;
- dhe kushti i dytë, kushti objektiv, ku punëmarrësi duhet të ketë kryer një shkelje me faj të rëndë ose të lehtë, në mënyrë të përsëritur dhe gjithmonë pas një lajmërimi përkatës, si dhe të ketë një lidhje shkakësore ndërmjet shkeljes së kryer dhe zgjidhjes së menjëherëshme të kontratës dhe shkelja të ketë cënuar raportin e mirëbesimit midis palëve.

Komisioneri, në analizë të sa më sipër, konstaton se, argumentat e parashtruara nga UK Vau i Dejës janë të pabazuara dhe nuk qëndrojnë, për arsye se, punëdhënësi:

- Nuk paraqiti asnjë dokumentacion për të provuar se cilat detyra funksionale të ankuesit si “Teknik STP”, nuk ishin përmbushur konkretisht.
- Nuk paraqiti asnjë dokument ku të evidentohet performanca e tij në punë apo ndonjë vlerësim pune, as nga eprori direkt i tij, Përgjegjësi i Sektorit, as nga punëdhënësi.
- Komisioneri thekson faktin se punëdhënësi nuk argumentoi lidhur me faktin se përse ankuesi rreth dy vite para se të mbushte moshën e pensionit u largua nga detyra, para përfundimit të afatit ligjor të kontratës individuale të punës. Nga krahasimi i dosjeve të tij dhe punonjësit që e ka zëvendësuar atë, E. V., rezultoi se ky i fundit është i datëlindjes 24.02.1983.
- Për më tepër, megjithëse shkarazi, në parashtrimet para KMD-së, UK Vau i Dejës citon se largimi i ankuesit nga puna është bërë edhe në kuadër të ristrukturimit të Shoqërisë, UK Vau i Dejës, nuk depozitoi asnjë akt shkresor për të provuar se: ristrukturimi i Shoqërisë do të ishte strukturor apo do të prekte edhe organikën e Shoqërisë duke shkurtuar numrin e punonjësve dhe për më tepër sa do të ishte numri i punonjësve që do të largoheshin nga puna; cilat do të ishin kriteret mbi bazët e të cilave do të realizohej ristrukturimi dhe përzgjedhja e punonjësve të cilët do të vazhdonin punën dhe atyre që do të largoheshin nga puna; cila ishte procedura, afatet dhe strukturat/personat e ngarkuar me procesin e ristrukturimit; dhe si ishte vlerësuar përmbushja e kriterëve, kualifikimi dhe performanca në punë e paditësit në raport me personat e tjerë.
- Gjatë shqyrtimit të ankesës UK Vau i Dejës nuk paraqiti asnjë dokumentacion për të provuar se nevoja për rivlerësimin e marrëdhënies së punës me ankuesin kishte si shkak ristrukturimin e Shoqërisë.
- UK Vau i Dejës nuk paraqiti asnjë provë në mbështetje të pretendimeve të tij se shkak për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin ishte ristrukturimi.
- Komisioneri vlerëson se, shkak i shtuar në shpjegimet e sjella para KMD-së nga ana e punëdhënësit, ai i ristrukturimit të Shoqërisë, nuk është cituar në asnjë nga shkresat në procedurën e ndjekur prej saj, për largimin e ankuesit nga puna. Ato janë shtuar si argumenta shtesë gjatë prapësimeve para Komisionerit, për rrjedhojë nuk mund të kenë shërbyer si shkak për largimin e tij nga puna.
- Lidhur me këtë motivacion të cituar nga punëdhënësi, i cili sipas tij ka shërbyer për të larguar ankuesin nga puna, Komisioneri vëren se, UK Vau i Dejës, duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t'i ishin krijuar mundësitë për t'u dëgjuar, parashtruar argumentat e tij e mbrojtur efektivisht lidhur me masën më ekstreme, atë të zgjidhjes së kontratës së punës.

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

Gjykata Kushtetuese⁹, në Vendimin nr. 69, datë 16.10.2000, ka mbajtur qëndrimin se: *“Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t’u dëgjuar, për t’i bërë të njohur njëra tjetrës mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”*.

Në analizë të gjithë sa më sipër, rezulton se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin është bërë pa një shkak ligjor të justifikuar. Në referencë të parashikimeve ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë, është më se e qartë se ligji ngarkon punëdhënësin me barrën e provës për të vërtetuar shkaqet e deklaruara të zgjidhjes së kontratës së punës. Gjatë shqyrtimit të ankesës, UK Vau i Dejës nuk arriti të provojë motivacionin e zgjidhjes së kontratës së punës, qoftë për sa i përket performancës së dobët apo mosrealizimit të detyrave funksionale.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyet e deklaruara nga punëdhënësi për largimin nga puna, rezultuan të paprovuara. Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të paligjshme, dhe se masa e marrë për largimin e tij nga puna është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive, si dhe në shkelje të plotë të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

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

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹⁰, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ky ligj, ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Në nenin 1 të tij përcaktohet se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin,*

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

¹⁰ “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

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

B/1 Bindjet politike

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

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

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ligji ka bërë në nenin 3, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi, të ndryshuar, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme dhe të padrejta që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit.

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

Bindja politike¹¹, shpesh është arsye për trajtim diskriminues dhe përfshin qoftë mbajtjen apo mos mbajtjen e saj, si edhe shprehjen e pikëpamjeve ose anëtarësinë në organizata politike, parti politike.

Nëpërmjet vërtetimit menr. 81 prot., datë 20.12.2021, të PD/Dega Vau i Dejës, ankuesi ka provuar bindjet e tij politike, si dhe angazhimin e tij politik në këtë subjekt politik. Në këtë dokument cilësohet se, ankuesi është anëtar në këtë subjekt politik dhe mban pozicionin e Kryetarit të PD, Seksioni Hajmel, nga viti 2008 e në vazhdim. Për këtë arsye është i njohur botërisht roli i tij aktiv dhe si organizator në çdo takim e eveniment që organizon PD/Dega Vau i Dejës.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, nga ana e subjektit ankues, atë të “*bindjeve politike*”.

B/1 Moshë

“*Moshë*” përbën shkak, për të cilin ligji nr. 10221, datë 4.2.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ofron mbrojtje.

Bazuar në dokumentacionin që disponon nga hetimi, Komisioneri vlerëson se ankuesi mbart shkakun e pretenduar.

Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri, rezulton e provuar se:

- Ankuesi është e datëlindjes 01.02.1957, dhe në momentin e largimit nga puna, ishte afërsisht 63 vjeç dhe për rreth 2 vite mbushte moshën e daljes në pension.
- Punonjësi E. V që e ka zëvendësuar atë, është i datëlindjes 24.02.1983. (*Në momentin e punësimit ai ishte 37 vjeç*).

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

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

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit, bazuar pikërisht në shkaqet që posedon: *lidhur me shkakun e “bindjeve politike” dhe “moshës”*.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive për trajtimin ndryshe të evidentuar. 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.¹²

Gjykata Kushtetuese¹³, 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 përfituar 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

¹² Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹³ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cënuar këtë të drejtë”.

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

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

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se, parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t’i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe atë material. Respektimi i hierarkisë së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor¹⁴.

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

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

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

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

¹⁴ 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.

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

Duke iu referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, konkretisht, çështjes Redfearn kundër Mbretërisë së Bashkuar, i cili ishte ankuar se shkarkimi i tij nga detyra ishte i motivuar për shkak të bindjeve të tij politike, GJEDNJ-ja është shprehur se: “...në mungesë të masave mbrojtëse, një sistem ligjor që lejon shkarkimin e punonjësit për shkak të anëtarësimit të punonjësit në një parti politike bart në vetvehte rrezikun potencial për abuzim të mundshëm”. GJEDNJ theksoi gjithashtu se e drejta e ankuesit për të kundërshtuar largimin e tij nga puna është e vlefshme, pavarësisht bindjeve të tij politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës (KEDNJ)¹⁵.

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 Kulturore¹⁶”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës¹⁷ “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

¹⁵ “Çdokush ka të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit me të tjerët, duke përfshirë të drejtën e themelimit me të tjerë të sindikatave dhe të pjesëmarrjes në to për mbrojtjen e interesave të tij. 2. Ushtrimi i këtyre të drejtave nuk mund t’u nënshtrohet kufizimeve të tjera përveç atyre që parashikohen me ligj dhe që janë të nevojshme në një shoqëri demokratike, në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, për mbrojtjen e rendit dhe parandalimin e krimit, për ruajtjen e shëndetit ose të moralit, ose për mbrojtjen e të drejtave dhe të lirisë të të tjerëve. Ky nen nuk ndalon kufizime të ligjshme të ushtrimit të këtyre të drejtave nga pjesëtarë të forcave të armatosura, të policisë ose të administratës shtetërore”.

¹⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

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-s¹⁸ që prej adoptimit në vitin 1998 të *“Deklaratës së ILO-s mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”*. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos ketë ratifikuar Konventat Themelore që parashatrojnë këto kritere.

*Karta Sociale Evropiane*¹⁹ 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 punësim²⁰.

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

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

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme²¹.

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

¹⁸ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

¹⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

²⁰ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

²¹ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një *situatë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji*.

Bazuar në nenin 9/1, të Kodit të Punës, që përbën legjislacionin mbi bazën e të cilit rregullohet marrëdhënia e punës në rastin e ankuesit, ndalohet çdo formë diskriminimi në ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion, sipas parashikimeve të bëra në Kod dhe ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

Bazuar në nenin 9/2 të Kodit të Punës diskriminimi përkufizohet si: *“Çdo dallim, përjashtim, kufzim apo parapëlqim që bazohet në një nga shkaqet e mbrojtura ndër të tjera edhe në bindjet politike dhe moshën, që ka si qëllim apo pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion në të njëjtën mënyrë me të tjerët”*.

Ndërsa pika 5, shkronja c) e Kodit parashikon se: *“Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:..c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”*

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

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

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t'i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe

jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS²² gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Bazuar në nenin 82/2 të Kodit të Procedurave Administrative dhe nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Bazuar në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: *“10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”*.

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

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar se: *“Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”*.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues.

Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkaqeve të mbrojtura dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun/shkaqet e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse UK Vau i Dejës, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese, nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.²³

²² Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

²³ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law2018_en.pdf, fq.232.

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standardin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, 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, nga ana e UK Vau i Dejës, përse i takon procedurës së ndjekur për largimin e tij nga puna, si dhe shkaqeve bazuar mbi të cilat i është zgjidhur marrëdhënia e punës.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi e provuar se ankuesi është anëtar i Partisë Demokratike, dhe aktivist i saj, duke provuar në këtë mënyrë bindjet e tij politike dhe ekspozimin e tyre publikisht. Ankuesi ka parashtruar se, fakti që bindjet e tij politike janë të kundërta me ato titullarit të subjektit punëdhënës, ka sjellë si pasojë trajtimin e tij të padrejtë dhe të pafavorshëm përse i takon zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me të.

UK Vau i Dejës, ka parashtruar si argumenta para Komisionerit se, arsyet për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, ishin për shkak të *për shkak të problematikave në punë, të bëra me dijeni dhe për shkak të performancës së ulët, si dhe problematikën lidhur me komunikimin*; ndërkohë që, punëdhënësi, nuk arriti t'i provojë e faktojë pretendimet e veta kundrejt ankuesit.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Bindjet politike përbëjnë një të dhënë sensitive të personit dhe shpesh herë punëdhënësi mbrohet me faktin se ai e ka të ndaluar që të mbledhë të dhëna për bindjet politike të punëmarrësve, e për rrjedhojë ai nuk ka si të ketë dijeni për bindjet politike të punëmarrësve të vet. Në lidhje me këtë moment, Komisioneri vlerëson se, provat 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. Organi publik çmon, sipas bindjes së tij, se cilat fakte do të konsiderohen të provuara, bazuar në vlerësimin e hollësishëm të çdo prove veçmas dhe të gjitha provave së bashku, si dhe në rezultatin tërësor të hetimit.

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 e pjesë e strukturave drejtuese të saj, fakt ky i provuar nga Karta e Anëtarësimit dhe vërtetimi nr. 83, datë 20.12.2021, rezulton se ankuesi ka qenë aktiv në shfaqjen dhe manifestimin e përkatësisë së bindjeve të tij politike me këtë subjekt politik.

UK Vau i Dejës, në cilësinë e punëdhënësit të ankuesit është një shoqëri aksionere e cila funksionon në bazë të ligjit nr. 9901 datë 14.4.2008 *“Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”*, i ndryshuar, me aksioner të vetëm Bashkinë Vau i Dejës. 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 Shqipërisë²⁴. Pas konstituimit të Këshillit Bashkiak, ai ka bërë betimin si Kryetar i Bashkisë Vau i Dejës më datë 09.08.2019²⁵. Gjithashtu, bazuar në jetëshkrimin e publikuar në faqen zyrtare të Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, lidhur me aktivitetin politik të M. B., rezulton që ai ka mbajtur pozicionin e koordinatorit elektoral të PS, në Bashkinë Vau i Dejës, aktiviteti politik i të cilit është i njohur.

Kompetencën për të emëruar dhe liruar Administratorin e UK, e ka Kryetari i Asamblesë së Përgjithshme që në rastin e Shoqërive Aksionere Ujësjetllës Kanalizime është Kryetari i Bashkisë. Asambleja e Përgjithshme përfaqësohet nga Kryetari i Bashkisë përkatëse, i cili merr vendime brenda kompetencave të parashikuara nga ligji për vetqeverisjen vendore (*Ligji nr. 139/2015 “Për Vetëqeverisjen Vendore”*).

Bazuar në të dhënat e pasqyruara në ekstraktin historik të shoqërisë UK Vau i Dejës sh.a., pak kohë pas emërimit të tij në detyrë në shoqërinë UK Vau i Dejës, kanë ndodhur disa ndryshime në organet e saj drejtuese dhe ndër të tjera, në pozicionin e Administratorit të UK Vau i Dejës, me datë 10.10.2019, është emëruar I. B. (*Në bazë të Vendimit të Asamblesë nr. 51 dhe nr. 50 datë 10.10.2019, është miratuar emërimi i administratorit I. B. dhe largimi i administratorës K. D.*)

Administratori i ri, një muaj pas emërimit në detyrë ka filluar procedurën e për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin.

Komisioneri ka konstatuar se veprimet e punëdhënësit/Shoqërisë në dëm të subjektit ankues kanë ardhur menjëherë pas zgjedhjes dhe emërimit të Administratorit të Shoqërisë.

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

Nga dokumentacioni i sjellë nga UK Vau i Dejës, rezulton se në vendi i punës së ankuesit nuk është shkurtuar dhe pas largimit të tij nga puna ky vend pune është plotësuar me punonjës E. V.

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”*.

Komisioneri vlerëson se provat e mësipërme, janë të mjaftueshme në mbështetje të faktit se punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet politike të ankuesit, dhe gjithashtu edhe të punonjësit që ka zëvendësuar atë.

²⁴ <http://cec.org.al/wp-content/uploads/2019/06/MARK-BABANI-VAU-DEJES-1.pdf>

²⁵ <http://archive.ata.gov.al/2019/08/09/mark-babani-ben-betimin-per-mandatin-e-kryebashkiakut-te-vaut-te-dejes/>

Bazuar në dokumentacionin e administruar nga Komisioneri në kuadër të ushtrimit të funksioneve dhe kompetencave të tij për shqyrtimin e ankesave për diskriminim, rezulton se UK Vau i Dejës ka ndërprerë marrëdhëniet e punës edhe me punonjës të tjerë, të cilët kanë paraqitur ankesë pranë Komisionerit, duke pretenduar largimin nga puna për shkak të bindjeve politike²⁶.

Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri krijon bindjen se procedura e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës, nuk motivohet nga shkaqe ligjore për zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Duke iu referuar faktit se ankuesi është pjesë e subjektit politik PD/ Dega Vau i Dejës dhe faktit që UK Vau i Dejës nuk arriti të provojë se largimi nga puna ka ndodhur për një shkak të ligjshëm dhe janë respektuar kërkesat ligjore, krijohet dyshimi i arsyeshëm se veprimet e punëdhënësit kanë qenë të motivuara politikisht.

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

Parimi i ndarjes së barrës së provës është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - “*praesumptio iuris tantum*”.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është 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*²⁷.

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë përsa i takon procedurës së ndjekur për largimin e tij nga puna, si dhe shkaqeve bazuar mbi të cilat i është zgjidhur marrëdhënia e punës. Në këtë

²⁶ Ankesat e depozituara pranë KMD-së, dhe nga 3 subjekte të tjera ankuese.: Z. L, M. Ll, M. L, F. J.

²⁷ GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr.27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

kuptim, trajtimi i pabarabartë ka nisur menjëherë një muaj pas emërimit në detyrë të Administratorit të UK Vau i Dejës dhe 4 muaj pas emërimit të Kryetarit të Bashkisë Vau i Dejës.

Bazuar në dokumentacionin e administruar nga Komisioneri në kuadër të ushtrimit të funksioneve dhe kompetencave të tij për shqyrtimin e ankesave për diskriminim, rezulton se Kryetari i Bashkisë Vau i Dejës pak kohë pas emërimit të tij, ka ndërprerë marrëdhëniet e punës edhe me punonjës të tjerë, të cilët kanë paraqitur ankesë pranë Komisionerit, duke pretenduar largimin nga puna për shkak të bindjeve politike. Në përfundim të shqyrtimit të tyre, Komisioneri ka konstatuar diskriminimin e subjekteve ankues në tre raste²⁸.

Pra, evidentohet se Kryetari i Bashkisë Vau i Dejës, menjëherë pas emërimit të tij, ka nisur procedurat për largimin e disa punonjësve të cilët kishin bindje të kundërta politike me të. Në këtë kuptim, Administratori i UK Vau i Dejës, i sapoemëruar nga Kryetari i Asamblesë së Përgjithshme që në rastin e Shoqërive Aksionere Ujësjiellës Kanalizime është Kryetari i Bashkisë, ka vijuar të mbajë të njëjtin qëndrim ndaj punonjësve të UK Vau i Dejës, duke larguar nga detyra ata punonjës të cilët kishin bindje të kundërta me Kryetarin e Bashkisë.

Përsa më sipër, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, duke parë në vijim veprimet e ndërmarra nga Administratori i UK Vau i Dejës, krijon dyshimin e arsyeshëm që kemi të bëjmë me diskriminim në formën e *“udhëzimit për të diskriminuar”*, parashikuar²⁹ në nenin 3, pika 15 e ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar ku citohet se: *“Udhëzim për të diskriminuar” është një udhëzim ose kërkesë, bazuar në marrëdhënie hierarkike, për të diskriminuar një ose më shumë persona, në bazë të shkaqeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji.”*

Krahas kësaj, të gjitha direktivat për mosdiskriminimin thonë se *“udhëzimi për diskriminim”* çmohet të përbëjë *“diskriminim”*³⁰.

“Udhëzim për të diskriminuar” si formë diskriminimi është trajtuar edhe nga GJEDNJ. Në çështjen Bączkowski dhe të tjerët kundër Polonisë (Bączkowski and others v. Poland), kryetari i Bashkisë së Varshavës bëri deklaratë publike me natyrë homofobike ku thoshte se do të refuzonte lejin e një marshimi për rritjen e ndërgjegjësimit për diskriminimin për shkak të orientimit seksual.³¹ Kur vendimi ishte përpara organit administrativ përkatës, leja u refuzua për arsye të tjera, të tilla si nevoja për parandalimin e përplasjeve ndërmjet demonstruesve.

²⁸ Vendimet: Nr. 203, datë 15.10.2021; Nr. 15, datë 13.01.2022 dhe Nr. 89, datë 13.05.2022

²⁹ *“Udhëzim për të diskriminuar”* është një udhëzim ose kërkesë, bazuar në marrëdhënie hierarkike, për të diskriminuar një ose më shumë persona, në bazë të shkaqeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji.

³⁰ Neni 2(4), Direktiva për Barazinë në Punësim; Neni 4(1), Direktiva e trajtimit të Barabartë Gjinor në lidhje me aksesin dhe ofrimin e Mallrave dhe Shërbimeve; Neni 2(2)(b), Direktiva për Barazinë Gjinore (e rishikuar); Neni 2(4), Direktiva për Barazinë Raciale.

³¹ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_iaw_SQL.pdf fq.27

Në këtë rast, GJEDNJ konsideron se në vlerësimin e çështjes nuk mund të mos pranojë mendimet e forta personale të shprehura publikisht nga kryetari i bashkisë për çështje që lidhen drejtpërdrejtë me vendimet në lidhje me ushtrimin e lirisë së tubimit. Ajo vëren se vendimet në fjalë u morën nga autoritetet komunale që vepronin në emër të kryetarit pasi ai i bëri të njohur opinionet e tij në lidhje me ushtrimin e lirisë së tubimit dhe "*propagandës për homoseksualitetin*"³².

Sipas GJEDNJ, mund të supozohet në mënyrë të arsyeshme që mendimet e kryetarit të bashkisë së Varshavës mund të kenë ndikuar në procesin e vendimmarrjes dhe si pasojë të shkelnin në mënyrë diskriminuese të drejtën e aplikantëve për lirinë e mbledhjes dhe kjo përbënte një shkelje të nenit 14 të KEDNJ-së në lidhje me nenin 11, për shkak të orientimit seksual.

Në këtë kuptim, sipas vlerësimit të GJEDNJ "*udhëzimi për diskriminim*", nuk kufizohet thjeshtë me udhëzimet që janë detyruese në natyrë, por zgjerohet duke përfshirë situata ku ekziston një preferencë e shprehur në mënyrë direkte apo indirekte ose një inkurajim për të trajtuar individët në mënyrë më pak të favorshme.

Raste të tjera ku gjykatat kanë vlerësuar si diskriminim në formën e "*udhëzimit për të diskriminuar*" gjejmë si në praktikën e GJEDNJ, ashtu edhe te gjykatave vendase (kombëtare)³³.

Në analogji dhe në analizë të fakteve dhe provave Komisioneri vëren se veprimet e Administratorit të UK Vau i Dejës, kundrejt ankuesit, kanë ardhur menjëherë pas emërimit të tij në detyrë dhe pas nisjes së procedurave të Kryetarit të Bashkisë Vau i Dejës, për largimin e punonjësve të cilët kishin bindje të kundërta politike me të.

Bazuar sa më sipër, Komisioneri gjykon se largimi i punonjësve të Bashkisë Vau i Dejës, të cilët kishin të ekspozuara bindjet e kundërta politike me Kryetarin e Bashkisë Vau i Dejës, ka ndikuar në veprimet e ndërmarra nga ana e Administratorit të UK Vau i Dejës.

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

Ndërprerja e marrëdhënieve të punës me ankuesin jo vetëm që nuk rezultoi që këtë ndodhur për ndonjë shkak ligjor, por nga faktet dhe aktet e administruara Komisioneri konstaton se UK Vau i

³² [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-80464%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-80464%22]}) paragrafi 100

³³ Marrë nga *Handbook on European Non-Discrimination Law*, faqe. 34. I referohet vendimit të Gjykatës Rajonale të Sofies Nr. 164 për çështjen civile Nr. 2860/2006, 21.06. 2006.

Dejës, deklaroi motivacione të pambështetura në prova e fakte, si dhe deklaroi shkaqe të tjera, të ndryshme që kanë shërbyer për përfundimin e marrëdhënies së punës.

Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri krijon bindjen se procedura e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës, nuk motivohet nga shkaqe ligjore për zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Duke iu referuar faktit se ankuesi është anëtar e aktivist i subjektit politik Partia Demokratike/Dega Vau i Dejës dhe faktit që UK Vau i Dejës, nuk arriti të provojë se largimi nga puna ka ndodhur për një shkak të ligjshëm dhe janë respektuar kërkesat ligjore, krijohet bindja se veprimet e punëdhënësit kanë qenë të motivuara politikisht.

Referuar kontekstit social-kulturor shqiptar në qytetet me një popullsi relativisht të vogël në numër, siç është qyteti i Vau i Dejës³⁴, mendohet që banorët të kenë njohje me njëri-tjetrin, lidhje shoqërore, krushqie e farefisnore, si dhe të kenë dijeni edhe lidhur me bindjet politike të tyre. Për më tepër ushtrimi i funksioneve publike në administratën e qyteteve të vogla dhe marrëdhëniet e krijuara ndërmjet punonjësve në këto institucione mund të prezumojnë faktin që ata të kenë dijeni rreth aktivitetit politik të njëri tjetrit.

Subjekti ankues ka provuar e dokumentuar bindjet dhe angazhimin e tij politik në këtë subjekt (PD), si dhe faktin që është pjesë e këtij subjekti.

Komisioneri ka konstatuar se veprimet e punëdhënësit, UK Vau i Dejës, në dëm të subjektit ankues kanë ardhur pas ndërrimit të titullarit të Shoqërisë, pas zgjedhjeve vendore 2019, vetëm 1 (një) muaj pasi ka marrë drejtimin e UK Vau i Dejës.

Në rastin konkret argumentat dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesi janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se trajtimi i ankuesit në këtë mënyrë, pra largimi nga puna është kryer për motive politike. Në këto kushte punëdhënësi 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 mungesë të një justifikimi të tillë lidhur me veprimet e Ujësjellësit, i vetmi shpjegim për zgjidhjen e kontratës së punës të ankuesit mbetet shkak i diskriminimit i pretenduar prej tij, pra bindjet politike.

Në këtë mënyrë plotësohet elementi i nevojshëm për të përcaktuar nëse diskriminimi ka ndodhur, pra lidhja shkakësore, pasi në mungesë të një justifikimi për ligjshmërinë e veprimeve nga ana e punëdhënësit në lidhje me përfundimin e marrëdhënies së punës, shkak i mbrojtur, pra bindjet politike të ankuesit mbeten i vetmi shpjegim i arsyeshëm për largimin e tij nga puna.

³⁴ Të dhënat e marra nga faqja zyrtare: <http://www.vaudejes.gov.al/rreth-nesh/> referojnë se Bashkia Vau i Dejës përbëhet nga 6 njësi administrative, në të cilat përfshihet dhe Vau i Dejës, me rreth 13 035 banorë.

Mbrojtjen e parimit të mosdiskriminimit në marrëdhëniet e punës e gjejmë të parashikuar edhe në *Direktivën e Këshillit 2000/78/KE* të 27 nëntorit 2000 për “*Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës*”, ku në interpretim të zgjeruar të saj, ndër të tjera përfshihet edhe mbrojtja nga diskriminimi për shkak të “moshës”.

Në analogji të arsytimit të sa mësipër, Komisioneri vlerëson se nga ana e punëdhënësit, duhet të ishte marrë në konsideratë fakti që ankuesi kishte vetëm 1 vit për të plotësuar moshën e daljes në pension dhe njëherësh konstaton se UK Vau i Dejës, përveç afatit të parashikuar në Kontratën Individuale të Punës e dispozitat e Kodit të Punës, që garantojnë mbrojtjen e punëmarrësit për shkak të moshës, ka shkelur nenin 12 të LMD, duke diskriminuar subjektin ankues, pikërisht për këtë shkak.

Komisioneri, gjykon se, veprimet e punëdhënësit haptazi kanë qenë të motivuara, pikërisht nga *mosha e bindjet politike* të ankuesit, dhe se atij i është cënuar një e drejtë themelore kushtetuese, siç është e drejta e ushtrimit të profesionit.

Puna është një veprimtari jetike e individëve të aftë për punë. Ajo është burimi i të ardhurave që ata sigurojnë mjetet e jetesës. Gjithashtu, marrëdhënia e punës (*punësimi*) është, përveç të tjerash, një marrëdhënie sociale dhe shoqërore.

Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësve, si dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë, mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të tij.

Akte dhe Konventa të ndryshme ndërkombëtare që mbrojnë të drejtat e njeriut nuk përmbajnë referencë të posaçme tek mosha dhe tek të drejtat e të moshuarve. Kështu, Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut, (1948) së bashku me Paktin Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike, (1966) dhe dy Protokollet e tij Opsionale, si dhe Paktin Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, (1966) nuk i referohen në mënyrë eksplicite moshës dhe të drejtave të shtresës së të moshuarve. Në Komentin e Përgjithshëm nr. 6 të Komisionit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore një fakt i tillë shpjegohet se: “*Në vend që të shihet si një përjashtim i qëllimshëm, ky lëshim ndoshta shpjegohet më së miri me faktin se, kur këto u miratuan instrumente, problemi i plakjes demografike nuk ishte aq evident apo aq i ngutshëm sa është tani.*”³⁵ Megjithatë, në Komentin e Përgjithshëm nr. 6 të këtij Komisioni është pranuar se: “*duke pasur parasysh faktin se dispozitat e Paktit zbatohen plotësisht për të gjithë anëtarët e shoqërisë, është e qartë se personat e moshuar kanë të drejtë të gëzojnë të gjithë gamën e të drejtave të njohura në Pakt*”.

³⁵ CESCR General Comment Nr. 6, para. 11.

Pavarësisht sa më sipër, në Konventa të tjera, mbrojtja nga diskriminimi për shkak të moshës, në interpretim të zgjeruar të tyre, zakonisht përfshihet nën opsionin “çdo status tjetër” që dispozitat e tyre parashikojnë.

Pavarësisht sa më sipër, me kalimin e viteve, çështja e mbrojtjes së të drejtave të moshuarve ka qenë në fokus të politikave të ndryshme ndërkombetare. Në këtë kontekst, janë hartuar dokumente dhe plane veprimi të cilat edhe pse nuk kanë fuqi detyruese për shtetet anëtare, sërisht janë një hap i rëndësishëm për mbrojtjen e të drejtave të të moshuarve.

“Plani Ndërkombëtar të Veprimit të Vienës për Moshimin (1982)”, është një akt i rëndësishëm për mbrojtjen e të drejtave të të moshuarve dhe angazhimin e shteteve anëtare për të marrë përsipër detyrimet respektive për sa i përket zbatimit të tyre. Ky dokument, i miratuar nga Asambleja e Përgjithshme e OKB-së në Rezolutën e saj nr. 37/51, përmban 62 rekomandime që synojnë forcimin e kapaciteteve të shteteve për t’u marrë me efektivitet me popullsinë e moshuar, në fusha të tilla si shëndeti dhe i ushqyeri, mbrojtja e konsumatorëve të moshuar, strehimi dhe mjedisi familjar, mirëqenia sociale, sigurimi i të ardhurave, si dhe punësimi e arsimimi.

Parimet e Kombeve të Bashkuara për të Moshuarit (1991) janë miratuar me Rezolutën nr. 46/91 e datës 16 dhjetor 1991, të Asamblesë së Përgjithshme të Kombeve të Bashkuara. Në pikat 17 dhe 18 të këtij akti parashikohet shprehimisht: *“17. Personat e moshuar duhet të jenë në gjendje të jetojnë me dinjitet dhe siguri dhe të jenë të lire shfrytëzimi dhe abuzimi fizik ose mendor. 18. Personat e moshuar duhet të trajtohen në mënyrë të drejtë pavarësisht nga mosha, gjinia, raca apo etnia prejardhje, aftësi të kufizuara ose status tjetër, dhe të vlerësohen pavarësisht nga kontributi ekonomik”.*

Me Vendimin nr. 864, datë 24.12.2019, të Këshillit të Ministrave, *“Për miratimin e dokumentit politik kombëtar për moshimin, 2020–2024, dhe të planit të veprimit për zbatimin e tij”*, është miratuar Plani Kombëtar mbi Moshimin 2020-2024, i cili ndër të tjera ka parashikuar se:

“Të moshuarit shqiptarë jetojnë e kontribuojnë me dinjitet, të përfshirë dhe jo të diskriminuar, duke realizuar potencialin e tyre në një shoqëri që i mbështet të ruajnë aftësitë funksionale e shëndetësore dhe u mundëson akses pa barriera nëpërmjet shërbimeve cilësore shëndetësore dhe sociale”.

Shteti nëpërmjet këtij dokumenti, shprehet se objektivat kryesore të tij, sa i përket çështjeve që kanë të bëjnë me pavarësinë, pjesëmarrjen, kujdesin, vetë-përmbytjen dhe dinjitetin e këtij target grupi të “të moshuarve” janë:

“Të sigurojmë mjedise motivuese në punë për personat para daljes së tyre në pension dhe të nxisim të mësuarit gjatë gjithë jetës.

Ndërprerja e menjëhershme e marrëdhënieve të punës krijon një potencial krize ekonomike, shoqërore dhe shëndetësore për të moshuarin. Të moshuarit janë një mes grupeve më të rrezikuar në tregun e punës, sidomos në rastet kur ka një akumulim faktorësh të tillë si arsimim i ulët, aftësi të kufizuara, adaptim i pamjaftueshëm në kushtet e reja. Koncepti i të mësuarit gjatë

gjithë jetës shpesh kombinon arsimimin me aktivitetin e punës dhe ndihmon në fleksibilitetin e individit të moshuar ndaj tregut të punës apo në adaptimin ndaj ndryshimeve teknologjike. Të mësuarit gjatë gjithë jetës krijojnë kushtet për kualifikim e vetëplotësim shoqëror, sipas interesave individuale, jashtë sistemit tradicional shkollor.

Është e nevojshme që tranzicioni nga puna në pension të bëhet më fleksibël dhe individët të vijojnë të punojnë në varësi të nevojave dhe mundësive personale, ndërkohë që ekzistojnë mundësitë për arsimim gjatë gjithë jetës, duke ruajtur në këtë mënyrë e aftësitë për punë për një kohë të gjatë”.

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 Kushtetutë, 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 krijojnë, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se UK Vau i Dejës, ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën e tij për punësim, pasi largimi i tij nga detyra, nuk ka ndodhur bazuar në një shkak të ligjshëm, nuk ka ndodhur për arsye të justifikuara dhe objektive, si dhe nuk ka ndjekur një qëllim të ligjshëm, por është bërë për shkak të bindjeve politike dhe moshës së tij.

Komisioneri, në përfundim të analizimit të të gjithë elementëve të çështjes, vlerëson se jemi në kushtet e nenit 3, pika 3 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, në të cilin parashikohet se:

“Diskriminim ndërsektorial” është ajo formë diskriminimi në të cilën disa shkaqe veprojnë dhe bashkëveprojnë me njëra-tjetrën në të njëjtën kohë, në mënyrë të tillë që ato të jenë të pandashme dhe të prodhojnë forma të veçanta të diskriminimit”.

Në këtë kuptim, jemi në kushtet kur trajtimi i padrejtë, i pafavorshëm e i pabarabartë, lidhet në të njëjtën kohë me të dy shkaqet sipërcituar, të cilët, duke bashkëvepruar më njëri-tjetër në mënyrë të pandashme dhe në të njëjtën kohë, prodhojnë diskriminimin në formën e udhëzimit për diskriminim dhe atë ndërsektorial.

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

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

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

Neni 37, pika 1, e LMD-së përcakton se: *“Vendimi i gjykatës cakton dëmshpërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit”.*

Sipas nenit 38, të LMD-së, përcaktohet se: *“Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme”.*

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, nisur nga fakti se ankuesi në momentet e vendimmarrjes së KMD-së, ka mbushur moshën e daljes në pension, që me datë 01.02.2022, dhe aktualisht rikthimi në punë ka humbur aktualitetin e tij, i rekomandon ankuesit që bazuar në nenin 37 e 38, të LMD-së mund t'i drejtohet Gjykatës për dëmshpërblim.

PËR KËTO ARSYE :

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

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, Z. Ll., në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike dhe të moshës, *në formën e udhëzimit për diskriminim*, si dhe *në formën e diskriminimit ndërsektorial*, nga ana e Ujësjiellës Kanalizime Vau i Dejës.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Bindja politike dhe mosha)
(Fusha: Punësim)
(Diskriminim në formën e udhëzimit dhe ndërsektorial)