



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. _____ Prot.

Tiranë, më ____/____/2022

V E N D I M

Nr.143, Datë 19/07/2022

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 nr. 7, datë 11.01.2022, e z. F.J., ku pretendohet diskriminim për shkak të “*bindjes politike*”³ nga ana e Bashkisë Vau i Dejës dhe Ujësjetllës Kanalizime Vau i Dejës sh.a.

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 informacionit të dhënë në ankesë, z. F.J. ka punuar pranë Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Vau i Dejës sh.a., në pozicionin e lexuesit të aparateve matëse, që prej datës 01.06.2019. Marrëdhëniet e punës janë rregulluar nëpërmjet kontratës individuale të punës nr. 79, datë 01.06.2019, të lidhur ndërmjet punëdhënësit F.J. dhe Administratorit të kësaj shoqërie.

Me shkresën nr. 403, datë 11.11.2019, e Administratorit të shoqërisë, ankuesi është njoftuar për takim për të diskutuar mbi vazhdimësinë e marrëdhënies së punës. Në vijim të takimit, nëpërmjet shkresës nr. 447, datë 20.11.2019, ankuesi është njoftuar për zgjidhjen e kontratës së punës. Referuar kësaj shkrese, rezulton se zgjidhja e kontratës së punës është kryer me motivacion “*moskryerje rigoroze e detyrave sipas nenet 4 dhe 16 të kontratës së punës*”.

Për sa më sipër, ankuesi pretendon se largimi nga puna ka lidhje të drejtpërdrejtë me bindjen e tij politike, pasi ai është anëtar i subjektit politik “Partia Demokratike”. Z. F.J. sqaron se pas ardhjes në detyrë të Kryetarit aktual të Bashkisë Vau i Dejës, z. M.B., i cili është përfaqësues i Partisë

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

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

³ Referuar kartës së anëtarësisë nr. H11012072U, datë 22.02.2019, të lëshuar nga Partia Demokratike.

Socialiste, ky i fundit ka filluar një fushatë spastrimi ndaj punonjësve, që janë anëtarë të Partisë Demokratike. Këto largime, sipas ankuesit, kanë ardhur pas zëvendësimit të Administratores së Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime sh.a., Vau i Dejës, me administratorin aktual, I. B. Z. F.J. sqaron se largimin e tij nga puna e ka kundërshtuar gjyqësisht dhe Gjykata e Rrethit Gjyqësor Shkodër është shprehur në favor të tij.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën e sipërcituar, në referencë të kompetencës së parashikuar në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, që i atribuon të drejtën të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sikurse parashikohet në këtë ligj.

Ligji nr.10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, por në mënyrë të shprehur neni 1, i ligjit parashikon mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të *“bindjes politike”* si dhe *“për çdo shkak tjetër”* duke përcaktuar 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 5, i ligjit nr.10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, parashikon ndalimin e diskriminimit për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji. Sipas këtij neni ndalohet gjithashtu mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, të një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje, që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

Neni 7, i LMD, të ndryshuar, parashikon shprehimisht: *“1. 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. 2. Eliminimi i të gjitha privilegjeve dhe i diskriminimit të padrejtë, garantohet për cilindo, në bazë të të drejtave vetjake, politike, ekonomike, shoqërore dhe kulturore të siguruara nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi. 3. Autoritetet publike kanë detyrimin për të promovuar barazinë dhe për të parandaluar diskriminimin gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre.”*

Në Kreun III, të ligjit të sipërcituar parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj në nenin 12, pika 1, gërmat a) dhe b) parashikon shprehimisht se: *“1. Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: a) shpalljen e vendeve të lira të punës; b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve, trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”*.

Hapat procedurialë të ndjekur nga strukturat përkatëse të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, paraqiten si më poshtë vijojnë:

1. Pas analizimit të ankesës nr. 7, datë 11.01.2022, e z. F.J., si dhe në vijim të plotësimit të dokumentacionit përkatës nga ana e tij, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33, pika 3 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar. Për këtë arsye, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.
2. Mbështetur në nenin 33, pika 7⁴, të ligjit nr. 10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi iu drejtua Bashkisë Vau i Dejës dhe Ujësjiellës Kanalizime Vau i Dejës sh.a., me shkresën nr. 75/2 Prot., datë 26.01.2022, ku kërkohej informacion mbi çështjen e parashtruar nga subjektet ankuese.

Institucionet e sipërpërmendura nuk i dërguan përgjigje shkresës nr. 75/2 Prot., datë 26.01.2022 së Komisionerit.

- Në këto kushte, KMD iu drejtua sërish Bashkisë Vau i Dejës dhe Ujësjiellës Kanalizime Vau i Dejës sh.a., me shkresën nr. 75/3, datë 26.01.2022, ku u bëhet kujtesë për kthim përgjigje dhe dërgim të informacionit të kërkuar.
- Në vijim të shkresës së sipërcituar, Ujësjiellës Kanalizime Vau i Dejës sh.a. dërgoi në adresë të KMD-së shkresën nr. 28/1, datë 10.03.2022, ku bën me dije se Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime Vau i Dejës sh.a. është shoqëri aksionere me aksione 100% në pronësi të Bashkisë Vau i Dejës, rregullimi i së cilës parashikohet me ligjin nr. 9901, datë 14.04.2008 *“Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”*, i ndryshuar, (më poshtë referuar *“Ligji për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”*, VKM nr. 63, datë 27.01.2016 *“Për riorganizimin e operatorëve që ofrojnë shërbimin e furnizimit me ujë të pijshëm, grumbullimin, largimin dhe trajtimin e ujërave të ndotura”* (më poshtë referuar *“VKM nr. 63.2016”*). Si çdo shoqëri tregtare, edhe Ujësjiellës

⁴ Neni 33, pika 7, i ligjit 10 221/2010, parashikon: *“Me marrjen e ankesës, komisioneri verifikon faktet. Për këtë qëllim, komisioneri mund t’u kërkojë ankuesit dhe personit kundër të cilit është drejtuar ankesa, të paraqesin parashtrime me shkrim brenda 30 ditëve nga dita që palët marrin njoftimin. Kur e çmon të nevojshme, komisioneri merr informacione dhe nga çdo person ose burim tjetër”*.

Kanalizime sh.a. Vau i Dejës kontraktonte punonjës sipas nevojave të saj, për kryerjen e shërbimeve për të cilat është e licencuar. Njëkohësisht, duke qenë shoqëri me qëllim të saj fitimin, Ujësjetllës Kanalizime sh.a., Vau i Dejës, riorganizonte punën dhe stafin në format që sjellim rritjen e performancës dhe treguesve të miratuar nga ministria e linjës. Ndodhur në kushtet e performancës tepër të dobët, veçanërisht në Sektorin e Ujësjetllësit Hajmel, ku të ardhurat nuk mbulojnë as koston e pagave dhe pas disa takimeve të njëpasnjëshme me stafin e sektorit, u pa e domosdoshme marrja e masave për gjetjen e problematikave dhe diskutimin me punonjësit që nuk po zbatonin detyrat e caktuara në kontratën e punës, sikurse është rasti i z. F.J..

Lidhur me rastin e ankuesit, shoqëria sqaron se z. F.J. ka punuar në pozicionin “lexues aparati matës”, që nga muaji janar i vitit 2018 e deri në muajin nëntor të vitit 2019, pra për një periudhë 1 vit e 11 muaj. Mes punëdhënësit dhe punëmarrësit ka ekzistuar kontrata e punës me afat të caktuar nr. 79 prot., datë 01.06.2019. Gjatë kohës së punës, në disa raste, është vënë re mungesa e bashkëpunimit të tij me eprorët, shkëlja e etikës etj. Këto fakte i janë bërë me dije punonjësit. Kjo ka shërbyer si indicie për fillimin e procedurave të ndërprerjes së kontratës së punës, para afatit të caktuar. Në zbatim të nenit 144/1 të Kodit të Punës ku parashikohet se: *“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”*, në datën 11.11.2019, Shoqëria Ujësjetllës Kanalizime Vau i Dejës sh.a. e ka njoftuar ankuesin me anë të shkresës nr. 403 prot., datë 11.11.2019. Nëpërmjet saj, z. F.J. është njoftuar për takim me Administratorin e shoqërisë, në datën 15.11.2019, ora 13:30, për të diskutuar mundësinë e zgjidhjes së kontratës dhe sqarimin e arsyeve që po ndikonin në marrjen e këtij vendimi, duke i dhënë mundësinë ankuesit të shprehet. Mbështetur në pikën 2, të nenit 144 të Kodit të Punës, është realizuar takimi në datën e sipërcituar, në zyrën e Administratorit të shoqërisë. Takimi është reflektuar dhe dokumentuar në procesverbalin nr. 429 prot., datë 15.11.2019, ku janë parashtruar arsyet e largimit nga puna, të cilat konsistojnë në ristrukturimin e ndërmarrjes, performancën e ulët në punë dhe mungesën e bashkëpunimit me titullarin.

Ankuesi nuk parashtroi asnjë arsyetim për të kundërshtuar shkaqet e ndërprerjes së kontratës së punës, kur u pyet nga Komisioni i përbërë nga Administratori i Shoqërisë, z. Ilir Baba, Drejtori Tregtar, z. P. N. dhe Drejtori Juridik, z. A. Z. Gjithashtu, ai refuzoi të nënshkruante edhe procesverbalin e takimit.

Mbështetur në parashikimet e nenit 143, pika 1 dhe 144, pika 3 të Kodit të Punës, punëdhënësi e njoftoi punëmarrësin F.J. nëpërmjet shkresës nr. 447, datë 20.11.2020, se marrëdhënia e punës mes tyre ndërpritet brenda 1 muaji nga data e njoftimit. Në vijim, në respektim të afateve të njoftimit, Administratori i Shoqërisë doli me vendimin nr. 446, datë 20.12.2019 *“Për lirim nga detyra”* për ankuesin F.J.. Më pas, z. F.J. është paraqitur pranë zyrës së protokollit të shoqërisë dhe ka tërhequr vendimin e lirit, si dhe kopjen e dosjes së tij personale që administrohej nga zyra e burimeve njerëzore.

Në mbështetje të nenit 143 të Kodit të Punës, në kushtet kur, ankuesi ka punuar pranë kësaj shoqërie për një periudhë prej 1 vit e 11 muaj, është njoftuar 1 muaj para për ndërprerjen e kontratës së punës. Lidhur me marrjen dijeni të ankuesit, Ujësjetllës Kanalizime Vau i Dejës sqaron se këtë e vërteton Komisioni, i

cili ka nënshkruar për vërtetësinë e marrjes dijeni nga ana e tij. Njëkohësisht, ekzistojnë regjistrimet e kamerave të sigurisë së institucionit në ambientet e zyrave që vërtetojnë praninë e punonjësit për njoftimin mbi fillimin e procedurave paraprake. Për sa është argumentuar më sipër, rezulton se procedurat ligjore janë zbatuar sipas ligjit.

Shoqëria Vau i Dejës sh.a., në strukturën e saj ka patur 4 lexues të aparateve matës, përkatësisht z. F.J., N. B., L. K. dhe K. T. Përveç ankuesit, të gjithë të tjerët vazhdojnë prej vitit 2017 e në vijim, të jenë në detyrë.

Lidhur me emërimet dhe largimet e punonjësve në UKVD, sqarohet se lëvizjet e punonjësve të përkohshëm janë të shumta, sipas nevojave të ndërmarrjes. Aktualisht, në strukturën drejtuese të shoqërisë, vazhdojnë të punojnë normalisht persona që janë anëtarë dhe për më tepër me funksione në parti politike (kryetar, sekretar seksionesh). Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime sh.a. Vau i Dejës thekson faktin se ankesa e z. F.J. është abuzim i pastër me të drejtën e ankimit.

- Bashkia Vau i Dejës nuk i ktheu përgjigje shkresës së Komisionerit.
- Në vijim të procedurave hetimore, KMD vendosi realizimin e seancës dëgjimore në datën 22.04.2022, ora 11:00. Palët u njoftuan nëpërmjet shkresës nr. 75/5 Prot., datë 30.03.2022, ku ndër të tjera, KMD kërkoi që subjektet kundër së cilave drejtohej ankesa, të depozitonin në seancë dëgjimore, informacionin e mëposhtëm:
 - Fakte dhe prova shkresore që vërtetojnë motivacionin e largimit nga puna;
 - Informacion nëse ndaj ankuesit janë marrë masa disiplinore, gjatë periudhës që ka punuar pranë Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime sh.a. Vau i Dejës.
 - Kopje të vlerësimeve të performancës në punë për ankuesin.
 - Numri i punonjësve të larguar nga Ujësjiellës Kanalizime sh.a., Vau i Dejës, nga muaji qershor 2019 e në vijim.
 - Numri i emërimeve të punonjësve të rinj pranë Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Vau i Dejës sh.a., nga muaji qershor 2019 e në vijim.
 - Informacion mbi punonjësin që ka zëvendësuar ankuesin.
- Në seancë dëgjimore nuk u paraqit as ankuesi dhe as subjektet kundër së cilave drejtohet ankesa.
- Në vijim të seancës dëgjimore, Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime sh.a. dërgoi në adresë të KMD-së shkresën nr. 660, datë 26.04.2022, ku sqaron se gjykimi dhe dalja në konkluzione përfundimtare, jo vetëm që duhet të jetë i bazuar në fakte dhe prova, por edhe në standard me vendime të tjera, ku është konstatuar mospranim, diskriminim, mosdiskriminim etj. Në shkresë theksohet fakti se opinion publik i beson institucionit të KMD-së, si një institucion që udhëhiqet nga Kushtetuta dhe ligji dhe pikërisht pavarësia dhe integriteti që një institucion i tillë duhet të ketë në mënyrë që palët të mos abuzojnë me të drejtën e ankesës pranë këtij institucioni. Në vijim, Ujësjiellës Kanalizime sh.a. Vau i Dejës ka përshtetur vendimmarrjen e

KMD-së, mbi disa raste ku është shprehur me vendimmarrje mbi çështje të ndryshme, për mospranim të tyre apo konstatimin e mosdiskriminimit të ankuesve.

Në vijim, Ujësjiellës Kanalizime sh.a. Vau i Dejës sqaron se është një shoqëri aksionere, në kuptimin e ligjit nr. 9901, datë 14.04.2008 *“Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”*, i ndryshuar, kapitali i së cilës është i ndarë në aksione të nëshkruara nga themeluesit që janë persona fizikë ose juridike, të cilët nuk përgjigjen personalisht për detyrimet e shoqërisë e që mbulojnë humbjet e saj vetëm me vlerën e pashlyer të aksioneve të nënshkruara.

Asambleja e Përgjithshme, dhe në varësi të dispozitave të statutit, Këshilli i Administrimit si organ i vetëm administrimi që ushtron njëkohësisht funksione administrimi e mbikqyrjeje të veprimtarisë së shoqërisë, Këshilli Mbikqyrës dhe një apo më shumë administrator, ku funksionet e administrimit e të mbikqyrjes shpërndahen ndërmjet këtyre dy organeve. Në këtë rast, sipas parashikimeve të statutit, administratorët mund të caktohen e të shkarkohen nga Asambleja e Përgjithshme apo nga Këshilli Mbikqyrës. Shoqëritë aksionere në raportin e ecurisë së veprimtarisë dhe pasqyrat financiare ditore duhet të përfshijnë një dokumnet shpjegues, ku trajtohen e shpjegohen parimet e rregullat e mirëadministrimit dhe të drejtimit të brendshëm të shoqërisë dhe praktikat që ndiqen prej saj, në zbatim të dispozitave të këtij ligji. Pra, kjo shoqëri e mirëfilltë në funksion e organizim, e cila ka një hierarki të mirëpërcaktuar dhe të besuar, nuk ka përse dhe nuk mund të akuzohet kurrë për arbitraritet apo vendimmarrje me motivacion politik, në një kohë kur ushtrimi kryesor i veprimtarisë së saj është ofrimi i shërbimit, i cili po mundohet t’i kthehet në një ndihmë banorëve të Bashkisë Vau i Dejës dhe jo një barrë. Në këtë kontekst, kjo shoqëri sqaron se në rastin konkret kemi të bëjmë me një marrëdhënie kontraktuale, për të cilat ka kompetencë gjykata. Për sa i përket diskriminimit politik, kjo shoqëri shpjegon se e kupton se ish-punonjës të saj i janë drejtuar KMD-së me karta anëtarësie të partive të ndryshme politike dhe duke qenë se KMD ka konstatuar për një rast diskriminim, kjo ka ngjallur gabimisht një opinion të gabuar në public, sidomos në Bashkinë e Vaut të Dejës, pasi banorët frymëzohen nga njëri tjetri të anëtarësohen në parti politike vetëm për këtë qëllim, duke abuzuar me të drejtën e ankesës, në një kohë kur punonjës të cilët janë larguar nga institucione të ndryshme mund të kenë abuzuar realisht me detyrën dhe e kanë vështirësuar mbarëvajtjen në punë. Kjo shoqëri thekson faktin se kurrsesi nuk intimidohet nga vendimmarrja e saj e të shantazhohet nga ish punonjës që kërcënojnë se do të ankohen tek KMD.

Ujësjiellës Kanalizime sh.a., Vau i Dejës, informon gjithashtu se që nga muaji qeshor 2019 e deri më sot ka vetëm 6 lirime nga detyra, nga 48 punonjës që patur në total. Një pjesë e këtyre punonjësve janë të angazhuar aktivë në fushata zgjedhore, madje në organe zgjedhore dhe strukturat e partive dhe mbajnë pozicione drejtuese në shoqëri.

Bashkëlidhur shkresës së sipërcituar, shoqëria Ujësjiellës Kanalizime sh.a. ka depozituar informacionin nr. 83 prot., datë 20.04.2022, lidhur me ankesën e z. F.J., informacion ky i vlefshëm për seancën dëgjimore. Sipas këtij informacioni rezulton se z. F.J. ka punuar pranë Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime sh.a., Vau i Dejës në pozicionin e “lexuesit të aparatit matës”, nga muaji janar 2018 e deri në muajin nëntor 2019 (1 vit e 11 muaj). Ndërmjet ankuesit dhe shoqërisë ka

ekzistuar kontrata e punës nr. 79 Prot., datë 01.06.2019, me afat të caktuar. Gjatë kohës së punës është vënë re se punonjësi ka patur mungesa të bashkëpunimit me eprorët e tij, shkelje të etikës etj., fakte që i janë bërë të ditura nga eprorët. Kjo ka shërbyer si indicie për fillimin e procedurave të ndërprerjes së kontratës së punës, para afatit të caktuar. Në këtë kontekst, kjo shoqëri ka respektuar afatin dhe procedurën e largimit nga puna, duke hedhur poshtë pretendimin e paditësve për largim të menjëhershëm e të pajustificuar nga puna, në respektim të plotë të neneve 141, 143 e 144 të Kodit të Punës të RSH. Në takimin e mbajtur me punëmarrësin rezultoi e provuar bërja me dije e shkaqeve të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës. Një fakt i tillë i humb të drejtën e paditësit për ankim për largim të menjëhershëm nga puna, pa shkaqe të arsyeshme. Kjo shoqëri shprehet se në asnjë nga procedurat e ndjekura nuk rezultoi të kemi veprim të nenit 146/3 të Kodit të Punës.

Për sa i përket procedurës së largimit nga puna të z. F.J., Shoqëria Ujësjetllës Kanalizime sh.a., Vau i Dejës, sqaron se në zbatim të nenit 143 pika 1 të Kodit të Punës, ku parashikohet se *“Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej 2 javësh, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në 6 muaj, prej një muaji, për kohëzgjatjen mbi 6 muaj deri në 2 vjet, prej dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi 2 vjet deri në 5 vjet dhe prej 3 muajsh për kohëzgjatjen për më shumë se 5 vjet”* z. F.J. është njoftuar 1 muaj para për ndërprerjen e kontratës së punës, pasi ka punuar pranë kësaj shoqërie për një periudhë 1 vit e 11 muaj.

Bashkia Vau i Dejës ka sqaruar gjithashtu se mbështetur në germën B) të kontratës me afat të caktuar dhe konkretisht referuar pikës 3, të saj parashikohen rastet e zgjidhjes së kontratave të tilla para përfundimit të afatit. Në këtë dispozitë të kontratës përcaktohet në këto raste do të zbatohet parashikimi i nenit 144 të Kodit të Punës.

Shoqëria Ujësjetllës Kanalizime sh.a., Vau i Dejës sqaron se në datën 15.11.2019, është realizuar takimi ndërmjet punëdhënësit dhe z. F.J., i cili është dokumentuar nëpërmjet procesverbalit nr. 429 prot., datë 15.11.2019, ku u parashtruan arsyet se për shkak të ristrukturimit të ndërmarrjes, performancës së ulët në punë, mungesës së bashkëpunimit me titullarin, do të zgjidhej kontrata e punës me të.

Në përfundim, shoqëria Ujësjetllës Kanalizime sh.a., Vau i Dejës, sqaron se kërkon rrëzimin e ankesës së z. F.J. si të pabazuar në prova, fakte apo ligj, pasi ankuesi jo vetëm që nuk është diskriminuar, por e gjithë procedura ligjore nga lidhja e kontratës e deri në zgjidhjen e saj është respektuar ligjërisht. Bindjet politike të z. F.J. nuk janë të njohura për këtë shoqëri, e cila sqaron se as nuk do të ketë dijeni mbi to, pasi liritë dhe të drejtat politike janë liri vetjake, zgjidhje të pavarura dhe nuk mund të ndërhyjnë me detyrën që ankuesi ka mbajtur. Z. F.J. ka punuar si punëtor për linjat hidraulike në shoqërinë UKVD sh.a. dhe ky funksion si nga përshkrimi i detyrave të kontratës së punës, ashtu edhe nga ushtrimi i tyre nuk e angazhon në jetën politike në asnjë moment, në mënyrë të drejtpërdrejtë apo tërthorazi, pasi pozicioni i tij i punës është apolitik. Zgjidhja e kontratës së tij të punës ka lidhje me performancën e tij, të ulët në punë, si dhe problematikën lidhur me komunikimin, gjë që e ka bërë të pamundur vazhdimin e kontratës së punës me shoqërinë.

Lidhur me kërkesën e KMD-së për të patur informacion mbi zëvendësimin e ankuesit, shoqëria njofton se struktura ku ka qenë i punësuar z. F.J. ka ndryshuar. Pozicioni i punës është shpallur vakant dhe pas procedurës së rekrutimit është përzgjedhur z. L.Z. për këtë vend pune.

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

Mbështetur në provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri vlerëson se:

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë të ankuesit.

Z. F.J. është emëruar në shoqërinë UKVD, nëpërmjet Vendimit nr. 310/1, datë 10.01.2018, të Administratorit të kësaj shoqërie. Marrëdhëniet e punës ndërmjet palëve janë rregulluar fillimisht nëpërmjet kontratës individuale të punës nr. 33 prot., datë 01.06.2018, me afat të caktuar, ku vlefshmëria e saj është përgjatë periudhës kohore 01.06.2018 deri në 01.06.2019 dhe pozicioni i punës së ankuesit është lexues aparatesh matëse.

Në vijim, ndërmjet palëve është lidhur kontrata individuale të punës nr. 79 prot., datë 01.06.2019, me afat të caktuar, nga datat 01.06.2019, deri në datën 01.06.2024. Në këtë kontratë përcaktohet se: *“Kontrata me afat të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar, pa zgjidhje paraprake. Nëse kohëzgjatja nuk përcaktohet me saktësi nga palët gjatë lidhjes së kontratës, ajo trajtohet si kontratë me periudhë të pacaktuar”*.

Nëpërmjet Vendimit nr. 501, datë 22.12.2019, të Administratorit të kësaj shoqërie, z. Ilir Babaj, ankuesi F.J. lirohet nga detyra e lexuesit të aparatit matës dhe marrëdhëniet financiare me shoqërinë i ndërpriten më datë 22.12.2019. Pas analizimit të këtij akti, KMD konstatoi se në të nuk shënohet asnjë motivacion për lirimin nga detyra të ankuesit. Në korrespondencën zyrtare me Ujësjiellës Kanalizime sh.a., Vau i Dejës, rezulton se motivacioni i zgjidhjes së kontratës së punës, afati i së cilës përfundonte në vitin 2024, është bërë për shkak të ristrukturimit të ndërmarrjes, performancës së ulët në punë dhe mungesës së bashkëpunimit me titullarin.

KMD ka kërkuar fakte dhe prova që vërtetojnë motivacionin e zgjidhjes së kontratës së punës nga ana e punëdhënësit, të tilla si masa disiplinore, vlerësimet e performancës në punë etj., por Ujësjiellës Kanalizime sh.a., Vau i Dejës nuk ka depozituar asnjë prove të tillë. Kjo shoqëri ka vënë në dukje faktin se ankuesit F.J. i janë bërë të ditur gjatë takimit të datës 15.11.2019. Në këtë kontekst, KMD iu referua procesverbalit të sipërcituar ku citohet: *“Punonjësit i komunikohet se performanca e tij në punë konstatohet e ulët dhe Administratori nuk është i kënaqur me punën e tij”*, ndërkohë që një fakt i tillë rezulton i pambështetur në momente konkrete apo në vlerësime të performancës në punë të ankuesit. Ndërkohë që, ristrukturimi i shoqërisë dhe mungesa e bashkëpunimit me titullarin janë motivacione, që nuk gjenden të pasqyruara në asnjë akt të kësaj shoqërie.

Procedura e ndjekur për lirim nga detyra të z. F.J. ka filluar me shkresën nr. 403 prot., datë 11.11.2019, ku ankuesi njoftohet për takim në datën 15.11.2019, me administratorin e shoqërisë, pasi janë konstatuar disa rrethana në mospërputhje me detyrat e parashikuara në nenin 4 të kontratës së punës, si dhe raste specifike të parashikuara në nenin 16 të po kësaj kontrate. Pas kryerjes së takimit të sipërcituar, procesverbali i së cilit, nuk është nënshkruar nga ankuesi F.J., me shkresën nr. 447 prot., datë 20.11.2019, e Administratorit të shoqërisë, me lëndë “Njoftim për zgjidhje të kontratës individuale së punës”, z. F.J. njoftohet se marrëdhënia e tij e punës do të përfundojë në datën 22.12.2019. Në vijim, administratori i kësaj shoqërie është shprehur me Vendimin nr. 501, datë 22.12.2019, nëpërmjet së cilit, ankuesi lirohet nga detyra.

Ankuesi e kundërshton arsyet e parashtruara nga shoqëria për largimin e tij nga puna dhe pretendon se zgjidhja e kontratës së punës ka ndodhur për shkak të bindjeve të tij, politike. 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.

Mbështetur në dokumentacionin e depozituar nga UK Vau i Dejës, rezulton se kontrata individuale e punës nr. 79 prot., datë 01.06.2019 është i vetmi akt rregullues i marrëdhënieve të punës ndërmjet ankuesit dhe shoqërisë. Sikurse është cituar më sipër, afati i kësaj kontrate përfundonte në datën 01.06.2024, ndërkohë që lirim nga detyra i ankuesit ka ndodhur në datën 22.12.2019.

Në nenin 149 të Kodit të Punës parashikohet shprehimisht:

*“1. Kontrata me afat të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar, pa zgjidhje paraprake.
2. Kur, mbas përfundimit të afatit të caktuar, kontrata zgjatet në heshtje tej këtij afati, ajo konsiderohet si kontratë me afat të pacaktuar.
3. Në rastin e zgjidhjes së kontratës me afat të caktuar, përpara përfundimit të afatit, zbatohet procedura e përcaktuar në nenin 144 të këtij Kodi.”*

Në rastin konkret, kontrata e punës së ankuesit është zgjidhur para afatit të caktuar, fakt që bën të zbatueshme procedurën e parashikuar nga neni 144 i Kodit të Punës.

Në nenin 144 të Kodit të punës parashikohet shprehimisht se:

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

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 punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. Në momentin që, punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit, ai duhet t'a bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga Kodi i Punës.

Njëkohësisht, edhe në nenin 14 të kontratës individuale të punës, rezulton se ajo mund të zgjidhet në disa raste:

1. *“Kontrata me kohëzgjatje të caktuar mund të zgjidhet në çdo kohë për shkaqe të justifikuara.*
2. *Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohej atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënies së punës.*
3. *Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si dhe kur punëmarrësi shkel detyrimet me faj të lehtë në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit;*
4. *Kur shkaqet e justifikuara të zgjidhjes së kontratës me efekt të menjëhershëm lidhen me mosrespektimin e kontratës nga njëra palë, ajo duhet të ndreqë plotësisht dëmin palës tjetër. Punëmarrësi i pushuar nga puna në mënyrë të menjëhershme e të justifikuar humbet të drejtën e shpërblimit për vjetërsi, por ruan të drejtën e punësimit për pushimet e pamarra;”*

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 zgjidhja e kësaj kontrate vjen në konstatim të mos zbatimit rigoroz të detyrave të parashikuara në nenin 4 të kontratës së punës⁵.

Më tej në vendimin e largimit nga puna, UK Vau i Dejës, nuk ka vënë asnjë motivacion për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me z. F.J..

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

Në parashtrimet e dërguara pranë KMD-së me shkresën nr. 28/1, datë 10.03.2022., të UK Vau i Dejës, është sqaruar se: *“Gjatë kohës së punës është vërejtur, në disa raste mungesa e bashkëpunimit të tij me eprorët, shkëlja e etikës e duke ja bërë me dije punonjësit. Kjo ka shërbyer si indicie për fillimin e procedurave të ndërprerjes së kontratës së punës para afatit të caktuar”.*

⁵ Referuar shkresës nr. 447, datë 20.11.2019, të Administratorit të shoqërisë UKVD;

Ndërkohë që, në shkresën nr. 660, datë 26.04.2022, e Ujësjetllës Kanalizime sh.a citohet se: *“Më datë 15.11.2019, ora 13:30 është realizuar takimi mes të dy palëve në zyrën e administratorit, takim i dokumentuar në procesverbalin nr. 429 prot., datë 15.11.2019, ku u parashtruan arsyet se për shkak të ristrukturimit të ndërmarrjes, performancës së ulët në punë, mungesës së bashkëpunimit me titullarin....”*

Sikurse është cituar edhe më sipër, në procesverbalin e takimit është shënuar si motivacion për zgjidhjen e kontratës së punës performancën e ulët në punë, por asnjë nga shkaqet e cituara në shkresat drejtuar KMD-së.

Evidentohet qartazi, se ndryshe nga motivacioni i deklaruar në procesverbalin e takimit, ai i *“performancës së dobët në punë”*, në parashtrimet e përcjella Komisionerit, deklarohet edhe shkaku i ristrukturimit të Institucionit, si dhe mungesa e bashkëpunimit me titullarin.

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 4⁶, të kontratës individuale të punës të ankuesit, detyrat e tij funksionale janë:

“Punonjësi ka këto detyra:

- *Lexon matësit, sahatet dhe panelet e kontrollit dhe mbikqyr ndryshimet në kushtet e veprimit.*
- *Përdor matësit dhe sahatet në mënyrë mekanike ose automatike.*
- *Ndez dhe fik pompën, motorrët dhe gjeneratorët për të përshtatur prurjet e ujit.*
- *Është personi përgjegjës për shpërndarjen e faturave mujore të shitjes tek abonenti sipas planit të shpërndarjes së bërë nga përgjegjësi i zonës.*
- *Bën leximin mujor të kontaktorëve të ujit, sipas formatit të dhënë nga inspektori i shitjes dhe faturimit.*
- *Leximi i kontaktorëve fillon me datën 25 të muajit dhe përfundon në atën 5 të muajit pasardhës. Raporti i firmosur nga lexuesi konfirmohet dhe nga Përgjegjësi i Zonës e më pas dërgohet pranë Drejtorit Teknik në Ndërmarrje.*
- *Mban veshur uniformën gjatë orarit të punës.*
- *Çdo detyrë shtesë që i jepet nga eprorët.*
- *Çdo detyrë sipas pikave të mësipërme të caktuara në kontratën e punës dhe sigurimin teknik të përpiluar nga Administratori i Shoqërisë.*

⁶ Neni 9: *“Detyrat e punës”*.

Në nenin 16⁷, të Kontratës Individuale të Punës, përcaktohen rastet kur punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën me punëmarrësin, si vijojnë:

“Punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën me punëmarrësit për këto arsye:

- *“Ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative.*
- *I punësuarit nuk është më i aftë të kryejë detyrrat e punës.*
- *Në rastet e rënda të sjelljes së keqe të të punësuarit.*
- *Për shkak të mospërbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës dhe për rastet e tjera të cilat janë përcaktuar në Kodin e Punës.*
- *Ka lindur e drejta për pension pleqërie ose thirret për të kryer shërbimin ushtarak;*
- *Nëse punëmarrësi nuk respekton kontratën individuale të punës për të cilën ka nënshkruar;*
- *Kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë.*
- *Kur punëmarrësi nuk fillon punë ose e braktis atë pa shkaqe të arsyeshme.*
- *Kur 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”.*

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

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

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

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

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

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

⁷ Neni 20 “Rastet e zgjidhjes së Kontratës”.

Komisioneri, në analizë të fakteve të sipërcituara ka konstatuar 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 lexues i aparateve matëse, 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, as nga administratori.
- Nuk paraqiti asnjë dokument apo provë tjetër ku të evidentohet mungesa e bashkëpunimit nga ana e ankuesit me titullarin e Institucionit, apo refuzimi i tij për të përmbushur ndonjë urdhër a udhëzim konkret.
- Për më tepër, megjithëse 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 realizohet 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 Kushtetuese⁸, 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.

- Ankesa e z. F.J. drejtohet edhe kundër Bashkisë Vau i Dejës. Ai pretendon diskriminim për shkak të bindjes politike edhe nga ky subjekt.

Gjatë procedurës hetimore të KMD-së, Bashkia Vau i Dejës nuk u ka kthyer përgjigje shkresave të KMD-së dhe nuk është paraqitur në seancë dëgjimore.

Në nenin 18, pika 7, gërma l), të VKM-së nr. 63, datë 27.01.2016 *“Për riorganizimin e operatorëve që ofrojnë shërbimin e furnizimit me ujë të pijshëm, grumbullimin, largimin dhe trajtimin e ujrave të ndotura”* parashikohet shprehimisht se: *“Administratori Ekzekutiv ka këto kompetenca:l) Drejton veprimtarinë e shoqërisë, zgjedh dhe mbikëqyr personelin e saj, përfshirë punësimin, administrimin, kualifikimin e personelit dhe masat disiplinore, në përputhje me ligjin, statutin e shoqërisë dhe rregullat e miratuara nga Këshilli i Administrimit.”*

Në këtë kontekst, Bashkia Vau i Dejës, pavarësisht se është aksionere në 100% të aksioneve të shoqërisë UKVD dhe administrator i kësaj shoqërie emërohet nga Kryetari i Bashkisë, Vau i Dejës, nuk ka tagër ligjore emërimin dhe shkarkimin e punonjësve të kësaj shoqërie, kompetencë e cila i atribuohet Administratorit të saj. Njëkohësisht, mbështetur në praktikën shkresore të përcjellë në cilësi prove nga palët, lidhur me lirimin nga detyra të ankuesit, Bashkia Vau i Dejës nuk rezulton e përfshirë në të.

⁸ *“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”*.

Për sa më sipër, KMD gjykon se edhe pse nuk ka përfshirje të drejtpërdrejtë në largimin e ankuesit F.J. nga detyra, ndikimi i Bashkisë Vau i Dejës dhe titullarit të saj kanë qenë të rëndësishëm në vendimmarrjen e Administratorit të UKVD⁹.

Në përfundim të shqyrtimit të akteve të administruara, Komisioneri vlerëson se Bashkia Vau Dejes nuk ka legjitimitet pasiv, pasi nuk është në cilësinë e punëdhënësit.

B. Shkaku i mbrojtur.

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

Në nenin 1 të tij përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Mbështetur në nenin 9/2 të Kodit të Punës, mbrojtja nga diskriminimi garantohet bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar se: “Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët”.

Në të drejtën ndërkombëtare, shpesh përdoret termi *mendimi politik dhe tjetër* (ang. *Political and other opinion*), dhe me këtë përfshihet dhe përkatësia politike. Përkatësia politike duhet të interpretohet në mënyrë që të mbulojë lidhshmërinë me ndonjë opsion të caktuar politik ose parti

⁹ Faktet lidhur me një moment të tillë analizohen në Rubrikat e mëposhtëme;

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

politike, 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”.*

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 dhe aktivist i Partisë Demokratike.

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, e ndryshuar, 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.

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

Referuar kartës së anëtarësisë nr. H11012072U, datë 22.02.2019, të lëshuar nga Partia Demokratike, ankuesi ka provuar bindjet e tij politike të djathta. Nëpërmjet vërtetimit nr. 84, datë 20.12.2021, të lëshuar nga Kryetari dhe Sekretari i Partisë Demokratike të Shqipërisë, Dega Vau i Dejës, vërtetohet se z. F.J. është anëtar i Partisë Demokratike të Shqipërisë, dega Vau i Dejës, i cili që nga viti 2008 e në vazhdim është Kryetar i Partisë Demokratike të Seksionit Hajmel, Qv. 0168. Në këtë vërtetim theksohet fakti se ankuesi është aktiv dhe organizator në çdo takim dhe eveniment, që organizon Dega e PD, Vau i Dejës.

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

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

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 shkakun që posedon, atë të “*bindjeve politike*”.

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.*

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

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

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

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

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

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,

¹⁴Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011, nr. 23, datë 08.06.2011.

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

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

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

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 lirive të të tjerëve. Ky nen nuk ndalon kufizime të ligjshme të ushtrimit të këtyre të drejtave nga pjesëtarë të forcave të armatosura, të policisë ose të administratës shtetërore”.

¹⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

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 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 këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrojnë këto kritere.

*Karta Sociale Europiane*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 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 shkaku të tillë si racë, ngjyrë, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër*”.

¹⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

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.

Ligji nr. 10 221/2010 “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 nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me 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, kufizim apo parapëlqim që bazohet në një nga shkaqet e mbrojtura ndër të tjera edhe në bindjet politike, që ka si qëllim apo pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion në të njëjtën mënyrë me të tjerët”.

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

Në bazë të ligjit nr. 10 221/2010 “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

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

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, të ndryshuar, 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.

²² Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

Kjo mund të bëhet:

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

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standartin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga ana e UK Vau i Dejës, kundrejt ankuesit dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, UK Vau i Dejës duhet të përmbushte njërin nga dy kushtet e përmendura më sipër.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e 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 *performancës së dobët në punë, mungesës së bashkëpunimit me titullarin, si dhe ristrukturimi i ndërmarrjes* ndërkohë që, në aktin e lirit nga detyra nuk rezulton i shënuar asnjë motivacion punëdhënësi. Ky i fundit nuk arriti t'i provojë e fakte të pretendimet e veta kundrejt ankuesit.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Bindjet politike përbëjnë një të dhënë sensitive të personit dhe shpesh herë punëdhënësi mbrohet me faktin se ai e ka të ndaluar që të mbledhë të dhëna për bindjet politike të punëmarrësve, e për rrjedhojë ai nuk ka si të ketë dijeni për bindjet politike të punëmarrësve të vet. Në lidhje me këtë moment, Komisioneri vlerëson se, provat rrethanore mund të hedhin poshtë pretendimin e punëdhënësit se nuk ka patur dijeni për bindjet politike të punonjësit dhe për këtë arsye të provohet se punëdhënësi ka patur dijeni. 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.

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

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, rezulton se ankuesi ka qenë aktiv në shfaqjen dhe manifestimin e përkatësisë së bindjeve të tij politike me këtë subjekt politik.

Komisioneri vlerëson se, referuar pozicionit të ankuesit si Kryetar i PD, Seksioni Hajmel, Qv.0168 (që nga viti 2008 e aktualisht), i cili është një pozicion drejtues në strukturat e subjektit politik PD, ky fakt e bën atë të ekspozueshëm dhe identifikueshëm si pjesë e këtij subjekti edhe nga publiku apo persona të tjerë jashtë këtij subjekti politik.

Ankuesi ka pretenduar gjithashtu se trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm të cilit i është nënshtruar nga UK Vau i Dejës, ka për bazë bindjet e tij politike, pasi marrëdhëniet e tij të mëparshme të punës në këtë Institucion, kanë qenë në kohën kur ai drejtohej nga një subjekt i zgjedhur nga radhët e Partisë Demokratike, ndërsa tani drejtohet nga subjekt të zgjedhur nga Partia Socialiste. Bazuar në faktet dhe provat e administruara rezulton se ankuesi është punësuar pranë UK Vau i Dejës në muajin mars 2018, periudhë kohore e cila korrespondon me drejtimin e UK Vau i Dejës nga ish-administratoresja, përfaqësuese e Partisë Demokratike.

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. 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 Administratorin e UK, e ka Kryetari i Asamblesë së Përgjithshme që në rastin e Shoqërive Aksionere Ujësjiellës 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 dhenat 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 Ilir Baba dhe largimi i administratores K. D).

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

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 shkaqe të arsyeshme, 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 punonjësin L. Z.

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.

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 politike²⁵.

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*

²⁵ Ankesat e depozituara pranë KMD-së, dhe nga 3 subjekte të tjera ankuese.: Z. L, Z. Ll, M. L, F. J.

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

*një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht*²⁶.

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 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 raste²⁷.

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*”, parashikuar²⁸ 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 mosdiskriminim thonë se “*udhëzimi për diskriminim*” çmohet të përbëjë “*diskriminim*”²⁹.

“*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

²⁶ 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).

²⁷ Vendimet: Nr. 203, datë 15.10.2021; Nr. 15, datë 13.01.2022 dhe Nr. 89, datë 13.05.2022

²⁸ “*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.

²⁹ 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.

Bashkisë së Varshavës bëri deklarata publike me natyrë homofobike ku thoshte se do të refuzonte lejimin e një marshimi për rritjen e ndërgjegjësimit për diskriminimin për shkak të orientimit seksual.³⁰ Kur vendimi ishte përpara organit administrativ përkatës, leja u refuzua për arsye të tjera, të tilla si nevoja për parandalimin e përplasjeve ndërmjet demonstruesve.

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*".³¹

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)³².

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, Seksioni Hajmel, 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

³⁰ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_SQL.pdf fq.27

³¹ [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-80464%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-80464%22]}) paragrafi 100

³² 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.

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 shkaqe të arsyeshme, por nga faktet dhe aktet e administruara Komisioneri konstaton se UK Vau i 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 të arsyeshme për zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Duke iu referuar faktit se ankuesi është anëtar, aktivist dhe pjesë e strukturave drejtuese të subjektit politik Partia Demokratike/Dega Vau i Dejës dhe faktit që 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 Dejës³³, 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 strukturave drejtuese të këtij subjekti që nga 2008 e aktualisht.

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 gjatë hetimit administrativ, duke vërtetuar që 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 UKVD, i vetmi shpjegim për zgjidhjen e kontratës së punës të ankuesit mbetet shkak i diskriminimit i pretenduar prej tij, pra bindjet politike.

³³ 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.

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

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

Komisioneri, gjykon se, veprimet e punëdhënësit haptazi kanë qenë të motivuara, pikërisht nga 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.

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, në formën e *“udhëzimit për diskriminim”*.

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

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

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

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

vend e të drejtës së shkelur duke e rikthyer ankuesin në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 1, nenin 3, 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 në formën e *“udhëzimit për diskriminim”* të ankuesit F.J., në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike, nga ana e Ujësjetllës Kanalizime Vau i Dejës.
2. Në referim të pikës 1, UK Vau i Dejës, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në pozicionin e mëparshëm të punës, ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, UK Vau i Dejës, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Fusha – Punësim
Shkak- bindja politike
Lloji i vendimit – diskriminim, në formën e udhëzimit për diskriminim