



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. _____ Prot.

Tiranë, më _____.2022

V E N D I M

Nr. 147, Datë 21.07.2022

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*¹, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 13, datë 20.01.2022, e znj. B.K., ku pretendohet diskriminim për shkak të *“shtatëzanisë”*, *“mëmësisë”*², *bindjes politike*³, nga ana Bashkisë Berat.

Pas shqyrtimit përfundimtar të ankesës së mësipërme, Komisioneri⁴,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas informacionit të dhënë në ankesë, ankuesja B.K. ka filluar punë në pozicionin e specialistes në Sektorin e Pronave dhe Strehimit pranë Bashkisë Berat, nëpërmjet Urdhërit nr. 186, datë 25.02.2016, të Kryetarit të Bashkisë Berat. Në vijim, nëpërmjet Urdhërit nr. 9, datë 04.01.2017, të Kryetarit të Bashkisë Berat, ankuesja është emëruar në pozicionin e punës specialist jurist në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Juridike.

Në vijim të disa ndryshimeve strukturore që Bashkia Berat ka pësuar ndër vite, ankuesja është konfirmuar në pozicione të ndryshme pune. Kështu, mbështetur në strukturën e Bashkisë Berat, të miratuar nëpërmjet Vendimit nr. 925, datë 26.11.2018, të Kryetarit të Bashkisë, *“Për miratimin e strukturës së Bashkisë Berat për vitin 2019”*, znj. B.K. është emëruar në pozicionin e

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

² Shkaku i mëmësisë u shtua në pretendimet e ankueses gjatë seancës dëgjimore;

³ Referuar kartës së anëtarësisë nr. 000983, datë 06.01.2020, të lëshuar nga subjekti politik “Lëvizja Socialiste për Integritim”;

⁴ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

specialistes së Burimeve Njerëzore⁵, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Juridike. Ankuesja sqaron faktin se duke iu referuar strukturës së vitit 2019, për Bashkinë Berat, pavarësisht se në urdhërin e emërimit, pozicioni i saj i punës është specialist jurist në Sektorin e Planifikimit, Rekrutimit dhe Procedurave të Burimeve Njerëzore pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, emërtimi “specialist jurist” është lapsus i bërë në aktin e emërimit, pasi mbështetur në strukturën e sipërcituar nuk ka patur pozicion të tillë pune, por 2 (dy) pozicione pune me emërtesën “specialist të burimeve njerëzore”.

Znj. B.K. sqaron se nëpërmjet Vendimit nr. 120, datë 21.02.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat, “Për miratimin e strukturës dhe organigramës së Bashkisë dhe të njëjësive shpenzuese në varësi të Bashkisë Berat” është miratuar struktura organike për vitin 2020. Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, Marrëdhënieve me Publikun dhe Juridike është ristrukturuar, duke ndryshuar emërtesë si Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse. Ristrukturimi nuk ka prekur numrin e specialistëve të Burimeve Njerëzore, po ka suprimuar pozicionin e Përgjegjës të Sektorit të Planifikimit, Rekrutimit dhe Procedurave në Shërbimin Civil.

Në ndryshimet ristrukturore të kryera në vitin 2021, në Bashkinë Berat, nëpërmjet Vendimit nr. 827, datë 15.12.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat, “Për miratimin e strukturës dhe organigramës së Bashkisë Berat, për vitin 2021”, sërish institucioni i Bashkisë Berat ka pësuar ndryshime strukturore. Ankuesja pretendon se ndryshimi i vetëm që Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse ka pësuar në kuadër të këtij ristrukturimi, është shtimi i një pozicioni pune “Operator i menaxhimit të kërkesë-ankesave të qytetarëve dhe shërbimeve e-Albania”.

Ankuesja informon se nga data 01.08.2019 deri në datën 20.01.2020 ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë për shkak të disa problemeve me shtatëzaninë. Nga data 20.01.2020 deri në datën 18.01.2021, ka qenë me raport barrë lindjeje. Në përfundim të lejes së barrë lindjes, ankuesja ka depozituar shkresën nr. 6034 prot., datë 24.12.2020, pranë punëdhënësit ku e bën me dije se do të rikthehet në punë në datën 18.01.2021, pas përfundimit të lejes së barrë lindjes. Ndërkohë që, me shkresën nr. 859 prot., datë 10.02.2021, drejtuar punëdhënësit, znj. B.K. kërkon gjithashtu të kryejë lejen vjetore të pakryer për vitin 2020.

Znj. B.K. pretendon se në datën 18.01.2021, është rikthyer në punë dhe në të njëjtën ditë, Sekretarja e Përgjithshme pranë Bashkisë Berat e ka njoftuar për takim në zyrën e saj, ku i ka komunikuar verbalisht se do të lirohej nga detyra, pasi pozicioni i saj i punës është suprimuar në kuadër të ristrukturimit të institucionit. Ankuesja pretendon se ky komunikim është kryer ende para se Komisioni i Ristrukturimit të kishte shqyrtuar mundësinë e sistemimit të saj në një pozicion tjetër vakant, si dhe në kushtet kur Drejtoria e Burimeve Njerëzore nuk kishte dhënë ende një vendimmarrje për rastin e saj.

⁵ Emërimi në detyrë është kryer nëpërmjet Urdhërit nr. 125, datë 07.02.2019, të Kryetarit të Bashkisë Berat;

Në datën 21.01.2021, ankuesja ka marrë në dorëzim shkresën nr. 272 prot., datë 18.01.2021, të Kryetarit të Bashkisë Berat, me lëndë *“Njoftim për fillimin e procedurës së transferimit ose të përfundimit të marrëdhënieve të punës në shërbimin civil”*. Njëkohësisht, me shkresën nr. 272/3, datë 26.02.2021, e Kryetarit të Bashkisë Berat, znj. B.K. sqaron se është njoftuar lidhur me Vendimin nr. 272/2, datë 20.01.2021, të Komisionit të Ristrukturimit, nga ku ajo bëhet me dije lidhur me përfundimin e marrëdhënies së saj në shërbimin civil, në bazë të ristrukturimit të institucionit.

Në vijim, znj. B.K. sqaron se i është dërguar shkresa nr.272/4 prot., datë 18.02.2021, e Kryetarit të Bashkisë Berat, me lëndë *“Për lirim nga detyra”*, si dhe shkresa nr. 272/5, datë 18.02.2021, e Kryetarit të Bashkisë Berat, me lëndë *“Për ndërprerje të marrëdhënieve financiare të nëpunësit civil”*.

Për sa më sipër, edhe pse pozicioni i saj është konsideruar i suprimuar nga Komisioni i Ristrukturimit, znj. B.K. thekson faktin se nëpërmjet Urdhërit nr. 193, datë 30.03.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat, *“Për transferim të marrëdhënieve të punës nëpunësit civil për shkak të ristrukturimit”* në këtë pozicion është transferuar një punonjës tjetër i këtij institucioni. Në këto kushte, ajo pretendon se pozicioni i saj i punës nuk është suprimuar, por është zënë nga një punonjës tjetër, ndërkohë që ajo ka qenë me lejen e barrë lindjes. Ajo thekson faktin se nëpërmjet Urdhërit nr. 20, datë 12.01.2021 të Kryetarit të Bashkisë Berat, *“Për fillimin e marrëdhënieve financiare të punës së nëpunësit në shërbimin civil”* në pozicionin e punës “specialist i burimeve njerëzore” është emëruar një punonjës tjetër. Ky emërim është kryer 5 (pesë) ditë para se ankuesja të kthehej në vendin e saj të mëparshëm të punës, nga leja e barrë lindjes.

Ankuesja shprehet se Komisioni i Ristrukturimit pranë Bashkisë Berat ka patur si detyrë të sistemojë punonjësit, pozicioni i punës së të cilëve është suprimuar si pasojë e ristrukturimit të strukturës së këtij institucioni. Pavarësisht se rasti i saj nuk përputhet me sa më sipër, ankuesja thekson faktin se Bashkia Berat ka patur si detyrim ta sistemojë në një tjetër pozicion pune vakant. Ajo sqaron se pranë këtij institucioni ka 4 (katër) pozicione të lira pune në kategorinë ekzekutive, përkatësisht në Sektorin e Auditit të Brendshëm, Drejtorinë e Integritetit Europian dhe Planifikimit Strategjik, si dhe Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe të Ardhurat. Nga ana e Komisionit të Ristrukturimit nuk është marrë në konsideratë fakti i sistemimit të saj në një nga këto pozicione.

Znj. B.K. pretendon se ka kryer ankim administrativ pranë Bashkisë Berat, nëpërmjet shkresës nr. 1101 prot., datë 19.02.2021. Bashkia Berat i ka kthyer përgjigje ankimit të saj duke e bërë me dije se pozicioni i saj i punës i është nënshtruar ristrukturimit.

Përveç sa më sipër, ankuesja pretendon gjithashtu se në vijim i është dërguar gjithashtu edhe Urdhëri nr. 115, datë 23.02.2021 *“Për dhënie mase disiplinore nëpunësit civil”*, nëpërmjet së cilit, ndaj saj është dhënë masa disiplinore *“vërejtje”* me motivacion *“shkelje të rregullave të etikës në komunikim me kolegët”*. Ankuesja sqaron se masa disiplinore është dhënë vetëm ndaj saj dhe një kolegeje tjetër dhe jo ndaj të gjithë punonjësve të përfshirë në mosmarrëveshje dhe

debatin e ndodhur, që u bë shkak për masë disiplinore. Znj. B.K. pretendon se një masë e tillë ndaj saj është ndërmarrë, më qëllim që të pengohet konkurrimi i saj, për 2 vjet, në shërbimin civil.

Ankuesja e informon KMD-në se marrëdhëniet e punës i ka bërë objekt gjykimi pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Vlorë, e cila është shprehur pro saj, duke vendosur shpalljen e pavlefshmërisë së vendimit të lirimit nga detyra dhe rikthimin e saj në pozicionin e mëparshëm të punës etj.

Për sa më sipër, znj. B.K. pretendon se shkak për largimin e saj nga puna ka qenë bindja e saj politike, pasi është anëtare e subjektit politik Lëvizja Socialiste për Integrim dhe shtatëzania e saj, pasi pozicioni i saj i punës është zënë gjatë periudhës kohore, që ajo ka qenë me leje lindje.

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”*⁶, 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, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, por në mënyrë të shprehur neni 1, i ligjit parashikon mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të shtatëzanisë, bindjes politike 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, shtatëzinë, 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, i 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*

⁶ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

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. Ndalohe 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 vijnë:

- A.** Pas analizimit të ankesës nr. 13, datë 20.01.2022, së znj. B.K., si dhe në vijim të plotësimit të dokumentacionit përkatës nga ana e Shoqatës “Drejtësi Sociale”, 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.
- B.** Mbështetur në nenin 33, pika 7⁷, të ligjit nr. 10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi iu drejtua Bashkisë Berat, me shkresën nr. 137/2 prot., datë 31.01.2022, ku kërkohej informacion mbi çështjen e parashtruar nga subjektet ankuese.
 - 1. Informacion i përgjithshëm mbi pretendimet e ankueses;
 - 2. Kopje të akteve të emërimit në detyrë të ankueses;
 - 3. Kopje e librezës së punës së ankueses;
 - 4. Kopje të raporteve për paaftësi të përkohshme në punë dhe atyre të barrëlindjes përgjatë viteve 2019-2021;
 - 5. Informacion nëse ndaj ankueses janë marrë masa disiplinore, gjatë periudhës që ka punuar pranë Bashkisë Berat. Nëse po, të dërgohen kopje të praktikave për dhënie mase disiplinore, si dhe të jepet informacion nëse ankuesja i ka kundërshtuar gjyqësisht masat e dhëna ndaj saj;

⁷ 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”.*

6. Kopje të vlerësimeve të performancës në punë për ankuesen, nga momenti i emërimit në detyrë;
 7. Kopje e korrespondencës zyrtare të Bashkisë Berat me ankuesen;
 8. Strukturat organike për vitet 2019-2021;
 9. Kopje e praktikës për ndryshimin e strukturës së Bashkisë Berat, nëpërmjet Vendimit nr. 827, datë 15.12.2020 *“Për miratimin e strukturës dhe organigramës së Bashkisë Berat, për vitin 2021”*;
 10. Informacion mbi faktin nëse pozicioni i punës së ankueses është suprimuar nëpërmjet strukturës së vitit 2021;
 11. Akti administrativ, nëpërmjet së cilit është ngritur Komisioni i Ristrukturimit pranë Bashkisë Berat, si dhe aktet administrative të hartuara nga Komision në kuadër të ristrukturimit të sipërcituar;
 12. Numri i përgjithshëm i punonjësve të larguar nga Bashkia Berat, nëpërmjet ristrukturimit të kryer në bazë të Vendimit nr. 827, datë 15.12.2020 *“Për miratimin e strukturës dhe organigramës së Bashkisë Berat, për vitin 2021”*;
 13. Numri i punonjësve të larguar nëpërmjet ristrukturimit, të kryer në bazë të Vendimit nr. 827, datë 15.12.2020 *“Për miratimin e strukturës dhe organigramës së Bashkisë Berat, për vitin 2021”*, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe sektorin, ku punonte ankuesja;
 14. Informacion mbi punonjësin që pretendohet se ka zëvendësuar ankuesen në pozicionin e saj të punës. Të dërgohet kopje e aktit të emërimit në detyrë;
 15. Numri i pozicioneve të reja të punës të krijuara nëpërmjet Vendimit nr. 827, datë 15.12.2020 *“Për miratimin e strukturës dhe organigramës së Bashkisë Berat, për vitin 2021”*;
 16. Informacion mbi numrin e pozicioneve vakante ekzistuese pranë Bashkisë Berat, në momentin e ristrukturimit të sipërcituar;
 17. Numri i punonjësve të sistemuar në pozicionet vakante ekzistuese dhe të reja të Bashkisë Berat;
 18. Informacion nëse nga Komisioni i Ristrukturimit është marrë në konsideratë mundësia e sistemimit të ankueses në një pozicion tjetër pune;
 19. Kopje e vendimit gjyqësor të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Vlorë, mbi ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me znj. B.K.. Informacion nëse vendimi i sipërcituar është kundërshtuar pranë Gjykatës Administrative të Apelit;
- Bashkia Berat dërgoi përgjigje Komisionerit nëpërmjet shkresës nr. 603/1, datë 10.02.2022, me anë të cilës e bën me dije se ankuesja ka filluar marrëdhëniet e punës pranë këtij institucioni në datë 25.02.2016, në pozicionin e punës “specialiste e pronave dhe strehimit”, në Drejtorinë e Menaxhimit të Pronave dhe Strehimit, nëpërmjet Urdhërit nr. 186, datë 25.02.2016, të Kryetarit të Bashkisë Berat. Me Urdhërin nr. 125, datë 07.02.2019, të Kryetarit të Bashkisë Berat, ankuesja ka kaluar në pozicionin “specialist jurist” në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Marrëdhënieve me Publikun dhe Juridike (kategoria III-b).

Ashtu sikundër thekson ankuesja në ankesën e saj pranë KMD-së, ajo ka qënë duke u trajtuar me raporte mjekësore, që prej datës 01.08.2019, deri në fillimin e lejes së lindjes. Pas kërkesës së saj për fillimin e lejes së lindjes, me Urdhërin nr. 44, datë 20.01.2020, e Kryetarit të Bashkisë, ankuesja ka filluar lejen e lindjes.

Me Vendimin nr. 120, datë 21.02.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat është miratuar struktura dhe organigrama e Bashkisë Berat dhe e njësive shpenzuese në vatësi të saj për vitin 2020. Në këtë strukturë vërehet qartësisht se pozicioni i punës, siç pretendon ankuesja, “specialist jurist” në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Marrëdhënieve me Publikun nuk ekziston. Miratimi i strukturës organizative të institucionit është kompetencë e Kryetarit të Bashkisë. Kjo kompetencë i atribuohet këtij titullari, në zbatim të nenit 64, germa j), të ligjit nr. 139 “Për qeverisjen vendore”, i ndryshuar, ku citohet: “j) miraton strukturën, organikën e kategoritë/klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil dhe rregulloret bazë të administratës së bashkisë dhe të njësive e institucioneve buxhetore në varësi të bashkisë, në përputhje me legjislacionin në fuqi.”

Ankuesja pretendon se është një lapsus, emërimi i saj si “specialiste juriste” në strukturën e vitit 2019, por theksojmë se ky është urdhër i ligjshëm, i nxjerrë brenda kuadrit ligjor. Në nenin 108, e Kodit e Procedurës Administrative parashikohen të gjitha rastet e pavlefshmërisë së aktit administrativ dhe në nenin 109 të tij, përcaktohen rastet e paligjshmërisë së aktit administrativ. Akti është i ligjshëm, i nxjerrë nga organi kompetent gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij dhe nuk vjen në kundërshtim me ligjin, ka elementet e kërkuar të formës dhe përmbajtjes së aktit administrativ. Bashkia Berat thekson faktin se ankuesja nuk e ka kundërshtuar këtë urdhër dhe fuqia ligjore e tij ka mbetur në fuqi deri në momentin e hyrjes në fuqi të strukturave të reja të institucionit.

Në momentin e ristrukturimit të Bashkisë Berat, me Vendimin nr. 120, datë 21.02.2020, e Kryetarit të Bashkisë Berat është miratuar struktura dhe organigrama e këtij institucioni dhe e njësive shpenzuese në varësi të saj për vitin 2020, ankuesja ka qënë me leje lindje, duke përfutur të gjitha benefitet që i njihen nga kuadri ligjor. Pretendimi i ankueses se është diskriminuar për shkak të shtatëzanisë është i pambështetur në prova dhe në ligj, pasi ankuesja ka qënë duke përfutur lejen e lindjes.

Në momentin e rikthimit të ankueses në punë pas lejes së lindjes, Bashkia Berat ka qënë përgjatë procedurave të ristrukturimit, sipas Vendimit nr. 827, datë 15.12.2021, të Kryetarit të Bashkisë Berat, me të cilin është miratuar struktura dhe organigrama e këtij institucioni dhe e njësive shpenzuese në varësi të saj për vitin 2021. Duke qënë se në këtë strukturë, emërtesa që mbante ankuesja “specialiste juriste” nuk ekzistonte në asnjë drejtori tjetër të bashkisë, apo pozicione ekuivalente me kategorinë që mbante ajo, rasti i saj u shqyrtua nga Komisioni i Ristrukturimit, me qëllim sistemimin e saj.

Ristrukturimi i institucionit ka prekur ndër të tjera edhe Drejtorinë e Burimeve Njerëzore. Për shkak të këtij ristrukturimi në këtë drejtori, pozicionit të punës së ankueses “specialist jurist” për burimet njerëzore është suprimuar. Për këtë arsye, me shkresën nr. 272 prot., datë 18.01.2021, ankuesja është njoftuar për fillimin e procedurës së transferimit ose e përfundimit të marrëdhënieve të punës në shërbimin civil, pasi është kthyer nga leja.

Në mbështetje të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”* të ndryshuar dhe VKM-së së sipërcituar u ngrit Komisioni i Ristrukturimit, i cili do të shqyrtonte mundësinë e sistemimit të ankueses dhe punonjësve të tjerë që preken nga ristrukturimi, në vendet e lira ekzistuese.

Komisioni i Ristrukturimit është mbledhur në zbatim të ligjit dhe në përputhje të plotë me detyrimet ligjore. Komisioni si fillim bëri krahasimin e strukturës së re me atë ekzistuese, duke evidentuar pozicionin që suprimohet dhe nëse në strukturën e vitit 2021 ekziston apo krijohet një pozicion në shërbimin civil, që aktualisht është i lirë, ku mund të sistemohej ankuesja. Vendet e lira i janë vënë në dispozicion Komisionit me shkresën nr. 248/1 prot., datë 18.01.2021. Komisioni shqyrtoi, verifikoi dhe vërtetoi se pozicioni i *“specialistit jurist për burimet njerëzore”* në Drejtorinë e Burimeve dhe Shërbimeve Mbështetëse në aparatit të Bashkisë Berat është shkurtuar/suprimuar. Ky Komision ka kryer shqyrtimin e dosjes personale të nëpunësit civil B.K., dokumentacionin mbi arsimin, vjetërsinë në punë, kualifikimin, si dhe arsimimin për pozicionet e lira ekzistuese. Komisioni konstatoi se në strukturën e aparatit të bashkisë nuk ka asnjë pozicion të lirë që përshtatet me kriteret që plotëson nëpunësi civil B.K. (arsimin, edukimin, apo edhe përshkrimin e punës të njëjtë me atë që ka nëpunësi civil) që të shihet mundësia e transferimit pas suprimimit të pozicionit të saj të punës. Komisioni i Ristrukturimit, pasi shqyrtoi me hollësi dokumentacionin e paraqitur nga Burimet Njerëzore, sipas procedurës ligjore hap pas hapi, gjykoj se nuk ka asnjë mundësi transferimi si të përhershëm, ashtu edhe të përkohshëm për nëpunësin civil B.K.. Komisioni me votim të hapur, vendosi përfundimin e marrëdhënies së saj të punës në shërbimin civil.

Komisioni i ristrukturimit, në zbatim të legjislacionit në fuqi, vendosi përfundimin e marrëdhënies së saj të punës në shërbimin civil si pasojë e suprimimit të pozicionit të saj të punës. Me shkresën nr. 272/3, datë 26.01.2021, ankuesja është njoftuar mbi vendimin e Komisionit të Ristrukturimit, me atë të së cilit është vendosur *“përfundimi i marrëdhënies së punës në shërbimin civil të nëpunësit civil për arsye ristrukturimi”*. Me anë të vendimit në fjalë, ankueses i është njohur e drejta e një dëmshpërblimi në përputhje me vjetërsinë në shërbimin civil, mbi 3 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil si dhe e drejta për të konkuruar si nëpunës civil për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë.

Bashkia Berat thekson faktin se ankuesja arsyeton në mënyrë të gabuar dhe pa u mbështetur në prova, kur pretendon se pozicioni i saj i punës nuk është shkurtuar dhe së në vendin e saj është transferuar një punonjës tjetër.

Pretendimet për zënien e vendit të punës janë të pabazuara pasi gjatë proceseve të mëparshme të ristrukturimit dhe këtij të fundit, ankuesja nuk ka qenë prezent, pasi ka qenë me leje lindje dhe për rrjedhojë procesi ka vazhduar sipas legjislacionit në fuqi për sistemimin e të tërë punonjësve në vendet e lira ekzistuese. Komisioni i Ristrukturimit pas shqyrtimit të dokumentacionit, strukturës, shqyrtimit të dosjes personale të ankueses (pas kthimit nga leja e lindjes), si dhe arsimimi, kualifikimet si dhe arsimin të kërkuar për pozicionet e lira ekzistuese, vërtetoi se në strukturën e aparatit të Bashkisë nuk ka asnjë pozicion të lirë që përshtatet me kriteret që plotëson nëpunësi civil B.K.. Pretendimi i ankueses për rikthimin në punë, nuk është i bazuar në ligj, pasi sikundër është cituar më sipër, nga ana e Bashkisë Berat janë respektuar të gjitha detyrimet ligjore në lidhje me procedurat e ristrukturimit të

institucionit dhe për vetë faktin se për sistemimin e ankueses nuk u krijua asnjë mundësi në përputhje me formimin e saj akademik.

Bashkia Berat e bën me dije KMD-në se ankuesja i ka përfituar të gjitha benefitet e përcaktuara në legjislacionin për shërbimin civil, duke filluar nga pagat që përfiton sipas afateve kohore të vjetërsisë në punë, në shërbimin civil dhe lejen vjetore të pakonsumuar.

Për sa i përket procedurës së ndjekur nga ana e Komisionit të Ristrukturimit, ai ka kryer hetim të plotë dhe të thellë administrativisht pasi ka bërë njoftim të palëve të interesuara për këtë proces administrativ (një muaj) sipas parashikimi të ligjit nr.152/2013. Ky komision ka marrë vendimin nr. 272/2, datë 20.01.2021, mbështetur në të gjithë praktikën e shpjeguar më sipër dhe gjithashtu edhe në bazë ligjore përkatëse, përfshirë këtu edhe udhëzimet e miratuara nga institucioni i Bashkisë Berat. Komisioni ka proceduar konform rregullave duke ndjekur një procedurë ligjore dhe duke dalë me një vendim të ligjshëm. Si rrjedhim, kërkesa e ankueses për parregullsi në veprimet e këtij Komisioni është e pabazë.

Sikundër ankuesja thekson, ajo ka qenë për një periudhë të gjatë kohore me raporte mjekësore dhe me lejen e barrë lindjes. Kjo tregon faktin se ajo është trajtuar sipas ligjit me të gjitha përfitimet që i takonin. Ajo është paguar sipas ligjit pa patur ndonjë pretendim nga ana e saj.

Lidhur me pretendimin e saj se është emëruar një punonjëse pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse vetëm 5 ditë para kthimit të ankueses nga leja e barrë lindjes, Bashkia Berat sqaron se Drejtoria e Burimeve Njerëzore ka funksionuar vetëm me një punonjës për një periudhë gati 3 muajore, për shkak të mungesave si pasojë e pandemisë Covid-19. Procedura e rekrutimit të një punonjëseje ka filluar rreth 3 muaj më parë, në mënyrë ligjore pasi emërimi i saj ishte një domosdoshmëri. Vendi i punës ku është emëruar punonjësja ka patur emërtesë jo të njëjtë me atë të ankueses, prandaj ky pretendim i saj është i pabazë. Për këtë arsye janë dërguar detyrat funksionale të specialistit të burimeve njerëzore dhe detyrat funksionale të pozicionit specialist jurist pranë së njëjtës drejtori. Detyrat e tyre funksionale janë të ndryshme.

Largimi i ankueses nga shërbimi civil ka ardhur si pasojë e një shkakut të ligjshëm të njohur nga legjislacioni siç është ristrukturimi. Kjo procedurë është ndjekur njëlloj për të gjithë punonjësit, të cilët janë prekur nga ristrukturimi pa u trajtuar në mënyrë të diferencuar. Bashkia Berat nuk ka patur dijeni për bindjet politike të punonjëses, pasi nuk ka asnjë dokument mbi bindjet e saj politike në dosjen e saj personale. Bindjet e saj politike, Bashkisë Berat i janë bërë të njohura nga ana e KMD-së.

Bashkia Berat thekson se fakti se nëpunësit civilë kanë bindje të ndryshme politike, po përdoret prej tyre në rastet kur institucioni po ristrukturohet për nevoja funksionale të ndryshimeve strukturore apo ndryshimeve të diktura nga ligji. Ndodhur në këto kushte, Bashkia Berat nuk mund të gëzojë më të drejtat e autonomisë, si organ i vetëqeverisjes vendore për arsye se lirimet nga detyra për këto arsye do të përdoren, apo cilësohen nga punonjësit si shkak për diskriminimin e tyre. Por, jo çdo veprim përbën diskriminim, aq më tepër të drejtat e titullarit të institucionit, siç është e drejta e “miratimit të strukturës organizative të institucionit”, si një diskriminim për palën që preket, apo ka interes me këtë të drejtë, të ushtruar në përputhje të plotë me ligjin.

Ankuesja nuk është trajtuar në asnjë rast në mënyrë të diskriminuar, për faktin se realisht nuk u krijua ndonjë pozicion pune i përshtatshëm me formimin e saj, ku ajo mund të sistemohej. Me ristrukturim, në të njëjtën kohë janë liruar nga shërbimi civil 5 (pesë) nëpunës civilë, duke përfshirë këtu edhe ankuesen. Këta nëpunës janë: z. G.Gj (specialist për monitorimin e investimeve), znj. M.K. (specialist turizmi), z. E.E. (specialist pronash) dhe znj. K.K. (specialiste turizmi).

Lidhur me pretendimin e ankueses se pranë Bashkisë Berat ndodhen 4 pozicione të lira pune që i përshtaten formimit të saj arsimor, sqarohet se në Sektorin e Auditimit të Brendshëm pozicioni i punës me emërtesë “specialist audit” kërkon formim akademik të specifikuar, të certifikuar, të profilat auditues, të cilin ankuesja nuk e disponon. Në Drejtorinë e Integritetit Europian dhe Planifikimit Strategjik, vendi vakant në momentin e ristrukturimit ka qenë i një kategorie më të lartë se ai që dispononte ankuesja (Drejtor Drejtorie). Pozicioni i punës me emërtesë “specialist i planifikimit strategjik, analizave ekonomike dhe riskut financiar” ka si kriter arsimor, arsimin e lartë për ekonomi-financë, në kategorinë III-b. Në Drejtorinë e Mëximit Financiar dhe të Ardhurave ekzistonte një pozicion pune, i cili gjithashtu nuk përshtatej me atë të ankuese, pasi ishte niveli bachelor, në fushën ekonomike. Pra, asnjë prej vendeve të lira në momentin e ristrukturimit, nuk përshtatej me formimin arsimor të ankueses.

Ndërkohë që, Bashkia Berat thekson faktin se në kushtet kur ankuesja ndodhet në listën e pritjes, sikurse të gjithë punonjësit e tjerë të prekur nga ristrukturimi, ajo do të ketë mundësinë e sistemimit në vendet vakante që do të krijohen dhe përputhen me formimin arsimor dhe kategorinë e tyre, në momentin e largimit nga shërbimi civil.

Lidhur me pretendimin tjetër të ankueses mbi masën disiplinore të dhënë ndaj saj, Bashkia Berat sqaron se me vendimin nr. 69, datë 10.06.2021, të Komisionerit mbi Mbikqyrjen e Shërbimit Civil “Mbi përfundimin e hetimit administrativ me objekt verifikimin e ligjshmërisë së procesit administrativ, përfunduar me dhënien e masës disiplinore “vërejtje” ndaj nëpunëses së Bashkisë Berat” ka vendosur përfundimin e hetimit administrativ të kryer për verifikimin e ligjshmërisë së procesit administrativ të zhvillimit të ecurisë disiplinore ndaj saj, pasi veprimet e kryera gjenden në përputhje me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil dhe është vendosur arkivimi i çështjes.

Lidhur me kërkesën e KMD-së për raportet mjekësore të ankueses, Bashkia Berat e bën me dije KMD-në, se ato janë depozituar pranë Drejtorisë së Sigurimeve Shoqërore Berat.

Bashkëlidhur shkresës, Bashkia Berat ka depozituar aktet e kërkuara nga KMD.

- Në vijim të procedurave hetimore, KMD vendosi realizimin e seancës dëgjimore në datën 19.04.2022. Bashkia Berat dërgoi e-mail në datën 19.04.2022, në adresë të KMD-së për shtyrje të seancës dëgjimore. Në kushtet kur, ankuesja ishte paraqitur në seancë, KMD vendosi që seanca të zhvillohet pa praninë e këtij subjekti. Bashkia Berat u njoftua me e-mail për sa më sipër, ku u theksua fakti që në vijim do t’i dërgohej audio e seancës.

Në këtë seancë dëgjimore u paraqit vetëm ankuesja Besiana B.K., e cila parashtroi edhe një herë pretendimet e saj për diskriminim për shkak të shtatëzanisë dhe bindjes politike nga ana e Bashkisë Berat.

Gjatë seancës, ankuesja sqaroi se shkelja e kryer nga ana e Bashkisë Berat ka ndodhur gjatë kohës që ajo ka qenë me leje lindje (shkak-mëmësia) dhe këtë ajo e konsideron si shkak tjetër diskriminimi, të cilin kërkon t’ia shtojë ankesës së saj. Ankuesja sqaron se ka filluar punë në vitin 2016 pranë këtij institucioni dhe në vijim ka qenë e emëruar në pozicione të ndryshme pune pranë Bashkisë Berat. Ajo vë në dukje faktin se në muajin gusht 2019, pas zgjedhjeve vendore, ka marrë detyrën Kryetari i ri, i Bashkisë Berat. Znj. B.K. sqaron se gjatë kësaj periudhe kohore, ajo ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë, pasi ka patur probleme me shtatëzaninë e saj. Ky raport ka vijuar deri në momentin e marrjes së raportit të barrë lindjes. Pothuajse 1 vit e 6 muaj, ajo ka qenë me raport paaftësie të përkohshme në punë (1 gusht 2019-janar 2021) dhe raport barrë lindjeje (janar – dhjetor 2020). Në momentin që duhet të kthehej në punë, ajo shprehet se i ka dërguar shkresë Bashkisë Berat (1 muaj përpara), ku e ka njoftuar se do të rikthehej në punë në datën 18 janar 2021. Ankuesja thekson faktin se ditën që është paraqitur në punë, është njoftuar për takim nga Sekretarja e Përgjithshme e Bashkisë Berat, ku i është komunikuar që pozicioni i saj i punës, si specialiste e burimeve njerëzore ishte suprimuar me strukturën e vitit 2020 {2 (dy) struktura të miratuara në vitin 2020}, gjatë kohës që ajo ka qenë me leje barrë lindje dhe në këto kushte do të vijonin procedurat sipas ligjit. Suprimimi i pozicionit të punës i referohet strukturës së parë të vitit 2020. Ankuesja sqaron se në aktin e emërimit të saj në detyrë është bërë një lapsus nga punonjësit e burimeve njerëzore, pasi është shënuar se është emëruar specialiste juriste e burimeve njerëzore, ndërkohë që pozicioni i saj i punës ka qenë specialiste e burimeve njerëzore. Komisioni i ristrukturimit është kapur pas një lapsusi të tillë duke argumentuar se pozicioni i punës specialist jurist i burimeve njerëzore është suprimuar. Të dy strukturat e miratuara në vitin 2020, nuk kanë patur në përbërje të tyre pozicionin specialist jurist të burimeve njerëzore. Në vijim, ankuesja sqaron se ka depozituar ankesë për lirim nga detyra si pasojë e ristrukturimit të institucionit. Ankuesja sqaroi se gjatë periudhës kohore që ajo ka qenë me leje lindjeje, pozicioni i përgjegjës të sektorit është suprimuar dhe ai është sistemuar në pozicionin e saj të punës. Po gjatë kësaj periudhe kohe pozicioni tjetër i specialistes së burimeve njerëzore është liruar, pasi ajo kaloi me lëvizje paralele në një pozicion tjetër pune, por edhe ky pozicion pune u zu nga një tjetër person. Njoftimi i parë drejtuar saj, në lidhje me suprimimin e vendit të punës mban datën e kthimit të saj në punë dhe ishte një njoftim verbal. Në vijim, është vijuar procedura me njoftimet zyrtare, duke filluar me shkresën e datës 21.01.2021, të Bashkisë Berat. Shkresat datojnë nga janari 2021 e në vijim deri në momentin e shkresës për lirim nga detyra. Sipas tyre, pozicioni i saj i punës është suprimuar. Komisioni i ristrukturimit, në këto shkresa, i referohet strukturës së vitit 2021. Në datën 19.02.2021, ankuesja ka depozituar ankim. Bashkia Berat i ka kthyer përgjigje nëpërmjet shkresës nr.01/1, datë 23.03.2021, me lëndë “*Kthim përgjigje*” ku ajo bëhet me dije se pozicioni i saj i punës është suprimuar me anë të strukturës së re, që ka prekur Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, si pasojë e së cilës është suprimuar pozicioni i punës “*specialist jurist*”. E pyetur nëse në vijim ka depozituar ndonjë ankesë me objekt diskriminim për shkak të shtatëzanisë apo amësisë pranë ish-punëdhënësit, ankuesja u përgjigj se nuk ka depozituar ankesë tjetër pranë Bashkisë Berat. Ankuesja u shpreh se gjatë ditëve kur duhet të kryhesh dorëzimi i

detyrës, asaj i është dhënë një masë disiplinore me motivacion “*thyerje etike me kolegët në punë*”, e cila sipas saj është dhënë me qëllim që ajo të mos kishte të drejtë të konkurronte për dy vitet e ardhshme në shërbimin civil, e përkatësisht në vendet vakante të Bashkisë Berat. Ajo sqaron se kjo ka qenë një situatë e stisur dhe mendon se një gjë e tillë ka ndodhur për shkak të bindjes politike të saj dhe aktivitetin e saj politik. Njëkohësisht, ajo sqaron se bashkëjetuesi i saj është aktivist dhe anëtar i subjektit politik Lëvizja Socialiste për Integrim, si dhe vëllai i saj është gjithashtu anëtar i këtij subjekti politik.

E pyetur nëse është bërë ankesë pranë Komisionit të Shërbimit Civil, ankuesja e pohon një fakt të tillë, si dhe vuri në dukje faktin se ka dijeni mbi vendimin e këtij Komisioni, i cili sipas saj e ka shqyrtuar çështjen vetëm si procedurë, duke i dhënë të drejtë Bashkisë Berat.

Ankueses iu kërkua të depozitonte kopje të raporteve për paaftësi të përkohshme në punë dhe të raporteve të barrë lindjes, të cilat nuk ishin dërguar në korrespondencën zyrtare të Bashkisë Berat. Njëkohësisht, ankuesja u pyet nga përfaqësuesit e KMD-së edhe në lidhje me vendimin gjyqësor mbi marrëdhëniet e punës, për të cilin ajo është shprehur se gjykata ka pranuar padinë dhe pretendimet e saj. Ankuesja u shpreh se ky vendim nuk është zbardhur ende nga Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Vlorë edhe pse ka kaluar 5 muaj nga data e shpalljes së tij.

- Në datën 09.05.2022, versioni audio i seancës dëgjimore iu dërgua për dijeni Bashkisë Berat, përkatësisht z.G.D., sikurse edhe ankueses B.K., nëpërmjet shërbimit We Transfer.
- Bashkia Berat nuk dërgoi prapësimet e saj pas dërgimit të audios.
- Në vijim të seancës dëgjimore, Komisioneri mbajti korrespondecë nëpërmjet e-mailit zyrtar me ankuesen, e cila dërgoi dokumentacion plotësues pranë KMD-së.

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

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

A/1. Lidhur me trajtimin e padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë të ankueses, si pasojë e largimit nga puna me motivacion rristrukturimin e institucionit dhe shkurtimeve të vendit të punës.

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

Ankuesja B.K. është punësuar pranë Bashkisë Berat në vitin 2016, në pozicionin e specialistes së regjistrimit dhe menaxhimit të pronave të njësisë vendore, në Drejtorinë e Menaxhimit të Pronave dhe Strehimit pranë Bashkisë Berat. Emërimi i saj si nëpunëse civile është kryer nëpërmjet Vendimit nr. 186, datë 25.02.2016, të Kryetarit të Bashkisë Berat. Nëpërmjet shkresës nr. 55/1, datë 08.01.2018, të Kryetarit të Bashkisë Berat, ankuesja ka marrë konfirmim për statusin e nëpunësit civil. Në vitin 2017, znj. B.K. është emëruar në pozicionin e punës specialist

jurist në Sektorin Juridik, të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, marrëdhëniet me Publikun dhe Juridike, nëpërmjet Urdhërit nr. 9, datë 04.01.2017, të Kryetarit të Bashkisë Berat.

Miratimi i strukturës organizative të Institucionit të Bashkisë është kompetencë e Kryetarit të Bashkisë, atribuar atij në zbatim të nenit 64, shkronja j), e ligjit nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, të ndryshuar, ku përcaktohet se: “Kryetari i Bashkisë ka këto kompetenca e detyra:Miraton strukturën, organikën e kategoritë /klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil dhe rregulloret bazë të administratës së bashkisë dhe të njësive e institucioneve buxhetore në varësi të bashkisë, në përputhje me legjislacionin në fuqi”. Në këtë kontekst, Kryetari i Bashkisë ka diskrecion për të vendosur në lidhje me strukturën e organigramën e Institucionit, me qëllim funksionimin e menaxhimit sa më të mirë të burimeve njerëzore e financiare të saj, në kuadër të riorganizimit e ristrukturimit të Bashkisë.

Nëpërmjet Vendimit nr. 925, datë 26.11.2018, të Kryetarit të Bashkisë, “Për miratimin e strukturës së Bashkisë Berat për vitin 2019” është miratuar struktura organike e Bashkisë Berat për vitin 2019. Nëpërmjet Urdhërit nr. 125, datë 07.02.2019, të Kryetarit të Bashkisë Berat, Znj. B.K. është emëruar në pozicionin “specialist jurist” në Sektorin e Planifikimit, Rekrutimit, Procedurave të Burimeve Njerëzore, pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, Marrëdhëniet me Publikun dhe Juridike.

Për sa më sipër, KMD iu referua organikës së Sektorit të Planifikimit, Rekrutimit, Procedurave të Burimeve Njerëzore, pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, Marrëdhëniet me Publikun dhe Juridike, sipas Vendimit nr. 925, datë 26.11.2018, të Kryetarit të Bashkisë, “Për miratimin e strukturës së Bashkisë Berat për vitin 2019”. Sipas kësaj strukture organike, ky sektor ka patur në përbërje të tij 7 (shtatë) punonjës, përkatësisht: 1 (një) përgjegjës sektori, 2 (dy) specialistë për burimet njerëzore, 2 (dy) specialist IT, 1 (një) specialist për informimin dhe konsultimin qytetar dhe 1 (një) specialist i marrëdhëniet me publikun. Referuar strukturës së sipërcituar rezulton se nuk ekziston zëri “specialist jurist” por vetëm “specialistë të burimeve njerëzore”.

Në tabelën e strukturës së Sektorit të Planifikimit, Rekrutimit, Procedurave të Burimeve Njerëzore, pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, Marrëdhëniet me Publikun dhe Juridike është shënuar gjithashtu edhe arsimi që duhet të kenë punonjësit sipas pozicionit të punës. Kështu për 2 (dy) specialistët e burimeve njerëzore është përcaktuar arsimi i lartë “juridik/shkenca shoqërore”. Në këtë kontekst, KMD gjykon se ankuesja ka qenë emëruar në pozicionin e specialistes së burimeve njerëzore, ku arsimi i saj është cilësuar si juriste.

Referuar akteve të depozituara në cilësi prove rezulton se znj. B.K. ka qenë shtatëzanë gjatë vitit 2019 dhe si rrjedhim i vështirësive të shtatëzanisë së saj ka qenë me raport paaftësie të përkohshme në punë nga data 02.08.2019 deri në datën 20.01.2020⁸. Ndërkohë që, referuar aktit Vërtetim nr. 661/1, datë 29.06.2022, të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të Bashkisë Berat

⁸ Referuar vërtetimit të datës 13.08.2021 të lëshuar nga Bashkia Berat;

rezulton se ajo ka qenë me raport barrë lindjeje për periudhën 20.01.2020 deri në datën 18.01.2021. Nëpërmjet Urdhërit nr. 44, datë 20.01.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat ankuesja ka filluar lejen e barrë lindjes. Mbështetur në sa më sipër, rezulton se ankuesja nuk ka qenë prezent në punë për një periudhë 16 mujore.

Përgjatë periudhës së mungesës së znj. B.K., si pasojë e lejes së barrë-lindjes, struktura e Bashkisë Berat ka ndryshuar 2 (dy) herë. Kështu, nëpërmjet Vendimit nr. 120, datë 21.02.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat, *“Për miratimin e strukturës dhe organigramës së Bashkisë dhe të njësisë shpenzuese në varësi të Bashkisë Berat për vitin 2020”* është miratuar struktura organike e këtij institucioni për vitin 2020. Referuar organigramës së kësaj strukture rezulton se *“Drejtoria e Burimeve Njerëzore, Marrëdhënieve me Publikun dhe Juridike”* ka ndryshuar emërtesë dhe sipas kësaj strukture emërtohet si *“Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse”*, ndërkohë që rezulton se *“Drejtoria Juridike”* tashmë është njësi e veçantë e këtij institucioni.

Sipas strukturës së sipërcituar rezulton se *“Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse”* nuk ka me sektorë të veçantë, sikurse në strukturën paraardhëse, por ka në përbërje të saj 1 (një) drejtor, 2 (dy) specialistë të burimeve njerëzore, 1 (një) specialist protokolli, 1 (një) specialist arkivi, 2 (dy) specialist IT, 3 (tre) operatorë të menaxhimit të kërkesave të qytetarëve dhe shërbimeve e-Albania, 3 (tre) sanitare, 1 (një) roje dhe 2 (dy) shoferë. Për sa më sipër, KMD konstatoi se numri i specialistëve të burimeve njerëzore është i pandryshuar.

Në vijim, nëpërmjet Vendimit nr. 827, datë 15.12.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat, *“Për miratimin e strukturës dhe organigramës së Bashkisë dhe të njësisë shpenzuese në varësi të Bashkisë Berat për vitin 2021”* është miratuar struktura e këtij institucioni për vitin 2021. Referuar organigramës së kësaj strukture rezulton se *“Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse”* i është shtuar një punonjës dhe nuk ka patur suprimime të pozicioneve të punës. Kështu, zëri *“operator i menaxhimit të kërkesave të qytetarëve dhe shërbimeve e-Albania”*, nëpërmjet kësaj strukture është rritur dhe ka 4 punonjës të tillë, nga 3 operatorë që ishin në strukturën paraardhëse të vitit 2020. Ndërkohë që, KMD konstatoi se numri i specialistëve të burimeve njerëzore ka mbetur i pandryshuar, pra edhe sipas kësaj strukture organike pranë burimeve njerëzore janë 2 (dy) specialistë.

Për zbatimin e strukturës së sipërcituar, nëpërmjet Vendimit nr. 248 prot., datë 15.01.2021 të Kryetarit të Bashkisë Berat, *“Për përbërjen dhe funksionimin e komisionit të ristrukturimit të Bashkisë Berat”* u ngrit Komisioni i Ristrukturimit, i cili përbëhej nga znj. A.T., me detyrë Sekretar i Përgjithshëm, z. G.D., me detyrë Drejtor i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse dhe z. P.S. me detyrë Drejtor i Drejtorisë Juridike. Sipas këtij vendimi, detyra e Komisionit të Ristrukturimit konsistonte në marrjen në shqyrtim çështjen e sistemimit të personelit të Bashkisë Berat, sipas strukturës së re organizative të miratuar me Vendimin nr. 827, datë 15.12.2020, të Kryetarit të këtij institucioni.

Në përfundim të lejes së barrë lindjes, nëpërmjet shkresës nr. 6034 prot., datë 24.12.2020, ankuesja B.K. ka njoftuar për rikthimin e saj në punë Bashkinë Berat.

Menjëherë me rikthimin e saj në punë, ankuesja merr dijëni, nëpërmjet shkresës nr. 272 prot., datë 18.01.2021 me lëndë *“Njoftim për fillimin e procedurës së transferimit ose e përfundimit të marrëdhënieve të punës në shërbimin civil”*, se pozicioni i saj i punës është ristrukturuar. Në këtë shkresë citohet se Komisioni i Ristrukturimit do të shqyrtonte mundësinë e sistemimit të saj në vendet e lira ekzistuese.

Referuar procesverbalit nr. 272/1, datë 20.01.2021, të mbajtur në mbledhjen e Komisionit të Ristrukturimit, citohet se: *“Komisioni do të shqyrtojë mundësinë për sistemimin e nëpunësit civil B.K., pozicioni i punës së të cilës me strukturën e vitit 2021 është suprimuar. Komisioni shqyrtoi dhe vërtetoi si më poshtë”*

1. *Pozicioni i specialistit jurist për burimet njerëzore në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse në aparatit të Bashkisë Berat është suprimuar.*
2. *Shqyrtimi i dosjes personale të nëpunësit civil dokumentacionit si arsimi, vjetërsia, kualifikimi si dhe arsimin e kërkuar për pozicionet e lira ekzistuese etj.*
3. *Ne strukturën e aparatit të bashkisë nuk ka asnjë pozicion të lirë që përshtatet me kriteret që plotëson nëpunësi civil B.K. (arsimin, edukimin apo edhe përkrahimin e punës të njëjtë me atë që ka nëpunësi civil)...*”

Në vijim të mbledhjes së sipërcituar, Komisioni i Ristrukturimit ka dalë me Vendimin nr. 272/1, datë 20.01.2021, *“Për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për arsye ristrukturimit”* ku citohet: *“Përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për nëpunësin civil B.K., specialist jurist për burimet njerëzore në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, pasi bazuar në vendimin nr. 827, datë 15.12.2020 “Për miratimin e Strukturës, Organigramës së Administratës së Bashkisë dhe Njësisë Shpenzuese në varësi të Bashkisë Berat” për vitin 2021, i është ristrukturuar pozicioni i punës dhe nuk ka pozicion të lirë në shërbimin civil, në të cilin ky nëpunës civil, plotëson kushtet dhe kriteret për t’u transferuar.”*

Ankuesja u njoftua mbi vendimmarrjen e Komisionit të Ristrukturimit nëpërmjet shkresës nr. 272/3, datë 26.01.2021, të Kryetarit të Bashkisë Berat, ndërkohë që shkresa e sipërcituar u pasua nga shkresa nr. 272/4, datë 18.02.2021 me lëndë *“Për lirim nëpunësi nga shërbimi civil”* ku është vendosur lirimi nga shërbimi civil i ankueses B.K. me motivacionin *“ristrukturim i strukturës së administratës dhe shkurtim i vendit të punës*. Shkresa në fjalë u vijua nga Urdhëri nr. 104, datë 18.02.2021, i Kryetarit të Bashkisë Berat, nëpërmjet së cilës urdhërohet ndërprerja e marrëdhënies së punës në shërbimin civil për z. B.K. me motivacionin e sipërcituar.

Në vijim, ankuesja B.K. ka depozituar pranë Bashkisë Berat ankimin administrativ nr. 1101, datë 19.02.2021, ku kundërshton vendimmarrjen e sipërcituar. Bashkia Berat i ka kthyer përgjigje ankueses nëpërmjet shkresës nr. 1101/1 prot., datë 23.03.2021, ku i bën të ditur se ankimi i saj nuk pranohet për shkak se asnjë nga pretendimet e saj nuk qendrojnë dhe nga ana e Bashkisë Berat janë ndjekur të gjitha procedurat ligjore për largimin nga puna.

Pas analizimit të situatës së sipërcituar, KMD gjykon se struktura organike e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse të Bashkisë Berat, miratuar me Vendimin nr.

827, datë 15.12.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat, “Për miratimin e strukturës dhe organigramës së Bashkisë dhe të njësive shpenzuese në varësi të Bashkisë Berat për vitin 2021” nuk ka pësuar suprimime të pozicioneve të punës në tërësi dhe në veçanti për specialistët e burimeve njerëzore, numri i së cilëve është 2 (dy) të tillë, sikurse ka qenë edhe në dy strukturat paraardhëse. Komisioneri çmon se pozicioni i punës së ankueses në asnjë rast nuk është suprimuar dhe ajo duhet të konfirmohet në ish-pozicionin e saj të punës si specialiste e burimeve njerëzore pas rikthimit nga leja e barrë lindjes.

Komisioneri ka konstatuar se nëpërmjet Urdhërit nr. 20, datë 12.01.2021 “Për fillimin e marrëdhënieve financiare të punës së nëpunësit në shërbimin civil”, të Kryetarit të Bashkisë Berat, znj. R.H. është emëruar si nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin specialist i burimeve njerëzore në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, ndërkohë që vetëm disa ditë më pas znj. Besiana B.K., e cila u kthye në punë nga leja e barrë lindjes, iu komunikua largimi nga puna për shkak të suprimimit të pozicionit të punës. Pozicioni i punës për emërimin e znj. R.H është liru pas ndërprerjes së marrëdhënieve të punës⁹ me znj. M.Ll dhe transferimit të saj në një pozicion tjetër pune në muajin tetor 2020. Znj. R.H ka punuar më parë në pozicionin e punës së specialistit të burimeve njerëzore.

KMD ka konstatuar gjithashtu se, ndërkohë që ankuesja ka qenë me leje barrë lindjeje dhe pozicioni tjetër i punës së specialistit të burimeve njerëzore ka qenë i zënë nga znj. M.Ll., nëpërmjet Urdhërit nr. 193, datë 30.03.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat është kryer transferimi i përhershëm i znj. Sh.P. në pozicionin specialist për burimet njerëzore në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, fakt që dëshmon se pozicioni i ankueses është plotësuar që gjatë periudhës që ajo ka qenë me leje barrë lindjeje¹⁰.

Referuar nenit 8, të ligjit nr.8829, datë 05.11.2001 “Për ratifikimin e “Konventës nr.183 “Mbrotjtja e Amësisë, 2000”, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës”, parashikohet se:

*“1.Është e paligjshme për punëdhënësin të pushojë nga puna gruan gjatë kohës së shtatzënisë ose mungesës në punë për shkak të lejes së parashikuar në nenet 4 ose 5, **ose gjatë një periudhe të caktuar pas kthimit të saj në punë,** që duhet përcaktuar nga ligjet ose rregullat e vendit, përveç shkaqeve që nuk lidhen me shtatzëninë ose lindjen e fëmijës dhe pasojat e saj ose ushqimin e fëmijës. Barra e provës se arsyet e pushimit nga puna nuk lidhen me shtatzëninë ose lindjen e fëmijës dhe pasojat e saj ose ushqimin e fëmijës bie mbi punëdhënësin.*

2.Pas përfundimit të lejes së barrë lindjes, grua duhet të sigurohet që, me rimarrjen e punës, do të gjejë të njëjtin vend pune ose një vend pune ekuivalent me atë të njëjtë”.

Në referencë të parashikimeve të sipërcituara, Komisioneri konstaton se ankuesja është rikthyer në punë pas kryerjes së lejes së barrë lindjes në pozicionin e mëparshëm të punës, ku menjëherë i

⁹ Znj. M.Ll. është emëruar me lëvizje paralele në një pozicion tjetër në shërbimin civil, nëpërmjet Urdhërit nr. 731, datë 23.10.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat.

¹⁰ N.M., bija e ankueses B.K. ka lindur në datën 22.02.2020;

është njoftuar zgjidhja e marrëdhënieve të punës që në ditën e parë të paraqitjes në punë. Njëkohësisht, mbështetur në shkresat e dërguara në cilësi prove nga palët rezulton se Bashkia Berat e ka plotësuar pozicionin e punës së znj. B.K., që gjatë periudhës që ajo ka qenë me leje lindjeje, fakt që përbën rrethanë rënduese për këtë institucion.

Për sa më sipër, KMD gjykon se ankuesja është ekspozuar ndaj një qendrimit të padrejtë dhe disfavorizues nga ana e Bashkisë Berat.

A/2. Lidhur me trajtimin e padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë të ankueses, si pasojë e dhënies së masës disiplinore “vërejtje”.

Nëpërmjet Urdhërit nr. 115, datë 23.02.2021, të Kryetarit të Bashkisë Berat *“Për dhënie mase disiplinore nëpunësit civil”* ankueses B.K. i është dhënë masa disiplinore “vërejtje” me motivacionin *“për shkelje të rregullave të etikës në komunikim me kolegët”*. Kjo masë disiplinore i është dhënë vetëm 3 (tre) ditë para se marrëdhëniet e saj financiare me Bashkinë Berat do të ndërpriteshin, në zbatim të Urdhërit nr. 104, datë 18.02.2021, të Kryetarit të Bashkisë Berat¹¹.

Shkak për marrjen e kësaj mase disiplinore ka qenë një konflikt verbal ndërmjet disa punonjësve, ku është përfshirë edhe punonjësja në fjalë. Ky konflikt ka ndodhur në zyrën e Drejtorisë së Turizmit dhe Aktiviteteve të Bashkisë Berat, ndërkohë që kryhej një kontroll rutinë për prezencën në punë të punonjësve. Menjëherë pas këtij incidenti, Sekretari i Përgjithshëm i institucionit, në prani të Drejtorit të Burimeve Njerëzore, i cili është eprori i drejtpërdrejtë i punonjësës, përfaqësuesve të burimeve njerëzore, ka thirrur në dy ballafaqime të njëpasnjëshme punonjësit prezent në këtë konflikt, për të sqaruar situatën. Kjo është faktuar në dy procesverbale që mbajnë datën 19.02.2021, të cilat janë depozituar në cilësi prove nga Bashkia Berat.

Në bazë të procesverbalit të parë, që mban nr. 1099, datë 19.02.2021, rezulton se: *“Nga kontrolli i ushtruar, punonjësja Besiana B.K. nuk është gjetur në vendin e saj të punës..... Punonjësja në fjalë ka përdorur fjalë ofenduese karshi kolegëve të tjerë duke degraduar situatën....”* Referur procesverbalit në fjalë rezulton se edhe punonjësja K.K. së bashku me ankuesen kanë përdorur fjalë ofenduese ndaj kolegëve duke irrituar situatën me ngritje të zërit dhe provokim të hapur ndaj tyre. Edhe për specialisten K.K është marrë masë disiplinore për thyerje të etikës.

Procesverbali i dytë i datës 19.02.2021 është mbajtur gjatë takimit të realizuar në zyrën e Sekretarit të Përgjithshëm në prezencë të Drejtorit të Burimeve Njerëzore si dhe specialisteve K.K., B.K., I.C. dhe dy specialisteve të burimeve njerëzore, mbi një konfliktin e sipërcituar. Sipas këtij procesverbali rezulton se specialistja I.C. pretendon se është ofenduar nga dy koleget e saj K.K. dhe B.K.. Kjo e fundit pretendon se ka shkuar në atë zyrë me njoftim të Drejtorit të Burimeve Njerëzore.

Referuar procesverbaleve të sipërcituara, sikurse edhe vendimit të Komisionit të Shërbimit Civil rezulton se pas sqarimeve të dhëna dhe pretendimeve të paraqitura nga punonjësja B.K. ka

¹¹ Në bazë të këtij urdhëri, marrëdhëniet financiare të ankueses me Bashkinë Berat ndërpriten në datën 26.02.2021.

rezultuar se kjo punonjëse për motive që nuk kanë lidhje me punën ka përdorur shprehje fyese dhe ofenduese ndaj kolegëve të saj, të cilat nga ana e eprorëve janë konsideruar si shkelje e rregullave të etikës institucionale, duke arritur në përfundim për nisje të menjëherëshme të ecurisë disiplinore dhe marrjes së masave administrative.

Pas Urdhërit nr. 115, datë 23.02.2021, të Kryetarit të Bashkisë Berat *“Për dhënie mase disiplinore nëpunësit civil”* ndaj ankueses, kjo e fundit e ka ankimuar masën disiplinore nëpërmjet ankesës nr. 366 prot., datë 01.03.2021, të depozituar pranë Komisionerit për Mbikqyrjen e Shërbimit Civil. Në ankesën e saj, znj. B.K. ka parashtruar pretendimin se procedura disiplinore e zhvilluar për dhënien e masës disiplinore *“vërejtje”* është në kundërshtim me ligjin nr. 152/2013, *“Për nëpunësit civil”*, i ndryshuar, pasi *së pari* nuk është bërë njoftimi me shkrim në lidhje me shkeljen e konstatuar dhe me fillimin e procedurës disiplinore dhe *së dyti*, akti për dhënien e masës disiplinore ka dalë nga Kryetari i Bashkisë, ndërkohë që ky akt duhet të dilte nga eprori direkt.

Për sa më sipër, KMD konstaton se ankimi i znj. B.K. konsiston në pretendime për mos kryerjen e veprimeve procedurale në mënyrë të rregullt nga ana e Bashkisë Berat, por në thelbin e tij nuk kundërshton dhënien e masës disiplinore duke e cilësuar si të padrejtë ndaj saj.

Pas kryerjes së verifikimeve të nevojshme, nëpërmjet Vendimit nr. 69, datë 10.06.2021, të Komisionit të Shërbimit Civil *“Mbi përfundimin e hetimit administrative, me objekt verifikimin e ligjshmërisë së procesit administrative, përfunduar me dhënien e masës disiplinore “vërejtje” ndaj nëpunëses së Bashkisë Berat, B.K.”* Komisioneri i Shërbimit Civil është shprehur se: *“Në rrethanat e mësipërme, Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, në cilësinë e eprorit direkt, ka vepruar duke nxjerrë aktin nr. 1099/1 prot., datë 23.02.2021, ku i ka propozuar titullarit të institucionit dhënien e masës disiplinore “vërejtje”, për punonjësen B.K., veprim i cili është formalizuar me Urdhërin nr. 115, datë 23.02.2021 të Kryetarit të Bashkisë Berat.....nga kqyrja e akteve të administruara provohet se punonjësjë në fjalë, megjithëse ka qenë pjesëmarrëse në konfliktin e ndodhur në ambientet e institucionit nëpërmjet ballafaqimit me kolegët dhe eprorët, ka marrë dijeni për faktin se kjo ngjarje është cilësuar si shkelje e etikës, për të cilën ka filluar ecuria disiplinore. Në këto kushte, ajo ka mundur të paraqesë pretendimet e saj në lidhje me ngjarjen, duke iu dhënë mundësia e mbrojtjes, nëpërmjet dëgjimit të pretendimeve të saj apo mundësisë për të paraqitur e kërkuar prova në lidhje me shkeljen e pretenduar, ç’ka përbën edhe realizimin në përmbajtje të procedurës disiplinore. Gjejmë rastin të theksojmë se procedura disiplinore nuk është qëllim në vetëvete, por në përmbajtje ka për qëllim që të sigurojë respektimin e të drejtës së nëpunësit që të marrë dijeni për fillimin e një ecurie apo procedimi disiplinor, njohjen e tij me shkeljen e pretenduar, dhënien e mundësisë për t’u dëgjuar dhe shprehjen e mendimit të tij, mundësinë e mbrojtjes, duke u dëgjuar dhe paraqitur prova, hapa të cilat në këtë rast vlerësohen se janë respektuar e kryer nga ana e institucionit.”.*

Komisioni i Shërbimit Civil e ka gjetur gjithashtu të padrejtë edhe pretendimin e dytë të ankueses, pasi veprimet e kryera të titullarit të institucionit kanë qenë në përputhje me dispozitat dhe përcaktimet e ligjit nr. 139/2015 *“Për vetëqeverisjen vendore”*, të ndryshuar.

Në përfundim të hetimit, Komisioni i Shërbimit Civil është shprehur për përfundimin e hetimit administrativ, të kryer për verifikimin e ligjshmërisë së procesit administrativ të zhvillimit të ecurisë disiplinore ndaj nëpunëses B.K., i cili ka përfunduar me dhënien e masës disiplinore “vërejtje”, pasi veprimet e kryera nga Bashkia Berat janë gjetur në përputhje me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil dhe në këtë kontekst ka vendosur arkivimin e çështjes.

Për sa më sipër, KMD gjykon se ankuesja nuk është ekspozuar ndaj një qendrimi të padrejtë, të pabarabartë dhe disfavorizues nga ana e Bashkisë Berat.

B. Shkak i mbrojtur

B/1. Shkak i mbrojtur “shtatëzania” dhe “mëmësia”.

Ankuesja pretendon diskriminim për shkak të “shtatëzanisë” dhe “mëmësisë” nga ana e Bashkisë Berat.

“Shtatëzania” është një prej shkaqeve, për të cilat, Ligji Nr.10 221, datë 4.2.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar ofron mbrojtje. Në nenin 1, të LMD, 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, shtatëzinë, 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”.*

Në lidhje me pretendimin e ankuses për diskriminim për shkak të “shtatëzanisë”, Komisioneri gjykon se “shtatëzania” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi jo vetëm parashikohet si i tillë në bazën ligjore të sipërpërmendur, por edhe sepse ekzistojnë prova të mjaftueshme¹², që e justifikojnë si të tillë.

“Mëmësia” është shkak që mund të përfshihet në opsionin “për çdo shkak tjetër” të parashikuar në nenin 1 të ligjit të sipërpërmendur.

Komisioneri gjykon se “mëmësia” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, sepse ekzistojnë prova të mjaftueshme, që e justifikojnë si të tillë. Referuar akteve të depozituara¹³ në cilësi prove nga znj. B.K. rezulton se ajo është nënë e një fëmije të datëlindjes 22.02.2020.

Shtatëzania dhe mëmësia janë dy shkaqe të lidhura ngushtë me njëra tjetrën dhe për këtë arsye, KMD i ka marrë në trajtim së bashku edhe në rubrikën vijuese.

¹² Komisioneri disponon raportet për paaftësi të përkohshme në punë dhe raportet e lejes së paralindjes dhe lindjes së ankuses.

¹³ Referuar certifikatës personale të datës 21.06.2022, lëshuar nga Njësia Administrative Berat, Zyra e Gjendjes civile 3.

B/2 Shkak i mbrojtur “bindja politike”

Ankuesja pretendon diskriminim edhe për shkak të “*bindjeve politike*” nga Bashkia Berat, pas ajo ka anëtarësi në subjektin politik Lëvizja Socialiste për Integrim. Ajo e ka përforcuar pretendimin e saj se është larguar nga puna për shkak të bindjes politike, duke theksuar në seancë dëgjimore se përveç saj edhe bashkëjetuesi dhe vëllai i saj kanë anëtarësi në subjektin politik Lëvizja Socialiste për Integrim.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, ky shkak i pretenduar nga ankuesja 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 nr. 10 221/2010 “*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.

Znj. B.K. ka pretenduar se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm për shkak të “*bindjeve politike*” pasi ajo është anëtare e Lëvizjes Socialiste për Integrim, bindje këto të kundërta me titullarin e Bashkisë Berat.

Bindja politike¹⁴, 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.

Referuar kartës së anëtarësisë nr. 000983, datë 06.01.2020, të lëshuar nga subjekti politik LSI, ankuesja ka provuar bindjet e saj politike. Njëkohësisht, ankuesja ka depozituar në cilësi prove kopje të 3 (tre) vërtetimeve të datës 07.12.2021, të lëshuara nga Kryetari i Lëvizjes Socialiste për Integrim, Dega Berat, nëpërmjet së cilëve vërtetohet aktiviteti politik pranë këtij subjekti, i znj. B.K., si dhe anëtarësia dhe aktiviteti politik i z. L. K., vëllai i ankueses dhe z. F. M., babai i vajzës dhe bashkëjetuesi i ankueses, në këtë subjekt politik.

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, disfavorizues dhe të pabarabartë me shkakun e mbrojtur.

¹⁴ Shih linkun në faqen zyrtare të KMD-së: <https://ëëë.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

C/1. Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me shkakun e mbrojtur – shtatëzania dhe mëmësia.

Gjatë analizimit të fakteve dhe provave të administruara gjatë hetimit administrativ rezultoi se ankuesja është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë e disfavorizues nga Bashkia Berat.

Legjislacioni ndërkombëtar dhe ai shqiptar ofrojnë mbrojtje të posaçme, në fushën e punësimit, për gratë gjatë fazës së shtatëzanisë, gëzimit të lejes së lindjes, si dhe pas rikthimit në punën pas lejes së lindjes. Në kushtet kur, momenti i shtatëzanisë dhe ai i paslindjes janë momente që janë të ndërlidhura bashkë, Komisioneri ka vendosur që për rastin konkret t'i trajtojë së bashku shkakun e shtatëzanisë dhe atë të amësisë.

Për sa më sipër, çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme për trajtimin e padrejtë dhe të disfavorshëm, të konstatuar gjatë analizës në rubrikat paraardhëse. Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këto shkaqe, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar.

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. Neni 18, pika 2, e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë parashikon shprehimisht: *“Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore.”* Neni 54/1 i Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë parashikon shprehimisht: *“Fëmijët, të rinjtë, gratë shtatzëna dhe nënat e reja kanë të drejtën e një mbrojtjeje të veçantë nga shteti”*, u siguron mbrojtje të veçantë grave shtatzanë dhe nënave të reja.

Në referencë të 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 Europiane 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. Neni 14 i Konventës garanton barazinë *“në gëzimin e të drejtave dhe lirive”* të përcaktuara në të. Protokolli 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me *“gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji”* dhe kështu ofron mbrojtje më të

madhe në fushëveprimin e tij, sesa Neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.¹⁵

Në çështja *Hofmann v. Barmer Ersatzkasse* (12 korrik 1984), duke iu referuar nenit 2 (3) i Direktivës 76/207 të KEE-së, Gjykata njeh legjitimitetin, nga pikëpamja e parimit të trajtimit të barabartë, të mbrojtjes së gjendjes biologjike të gruas gjatë dhe pas shtatzënisë. GJED ka pohuar që nga viti 1984, në praktikën e saj gjyqësore, se leja e barrëlindjes është e rëndësishme për të mbrojtur si gjendjen biologjike të gruas gjatë dhe pas shtatzënisë dhe marrëdhëniet e veçanta midis një gruaje dhe fëmijës së saj gjatë periudhës që pason lindjen e fëmijës.

Karta Social Europiane¹⁶ parashikon si detyrim të të githë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht.”*

Në vijim, në nenin 1, të Kartës sanksionohet e drejta për punë dhe në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: *“Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkaku të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”*.

Pika 8, e Pjesës së I, ka përcaktuar shprehimisht: *“Gratë e punësuar, në rast të shtatzanisë, kanë të drejtë për mbrojtje të veçantë”*.

Neni 8, pika 2 e tij, tek Pjesa e II, citon se: *“Me synimin për të siguruar një ushtrim efektiv të së drejtës së grave të punësuar për mbrojtje të shtatzanisë, Palët angazhohen:*

- të marrin masa që, ose nëpërmjet lejes së paguar, ose përfitimeve të përshtatshme nga sigurimet shoqërore ose nëpërmjet përfitimit nga fonde publike, gratë e punësuar të marrin leje para dhe pas lindjes së fëmijës deri në një total prej të paktën katërmëdhjetë javësh;
- të konsiderojnë që është e paligjshme për një punëdhënësin t'i japë një gruaje njoftim për pushim nga puna që nga momenti që ajo njofton punëdhënësin e saj se është shtatzënë deri në fund të lejes së saj të shtatzanisë, ose t'i japë asaj njoftimin e pushimit në kohë të atillë që afati i njoftimit të përfundojë brenda kësaj kohe”.

Në vijim të mbrojtjes që shtetet palë duhet t'u sigurojnë grave shtatëzëna, në Shtojcën e Kartës

¹⁵ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49

¹⁶ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, datë 24.10.2002.

Social Europiane, përkatësisht nenin 24 të saj, pikën 3/d/e përcaktohet se, veçanërisht nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit: “d) *raca, ngjyra, gjinia, gjendja familjare, përgjegjësitë familjare, shtatzania, besimi fetar, opinion politik, prejardhja kombëtare ose origjina sociale; e) leje shtatzanie ose leje prindërore”.*

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 ndër të tjera përfshihet edhe mbrojtja nga diskriminimi për shkak të “*shtatzanisë apo lejes së lindjes si pasojë e saj*”.

Në nenin 11, pika 2, gërma a) të Konventës së Kombeve të Bashkuara (OKB) “*Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave*” (CEDAW) të vitit 1979 parashikohet si vijon: “2. *Për të parandaluar diskriminimin ndaj gruas për shkaqe martesore ose maternitetit, dhe për të siguruar të drejtën e saj efektive për punë, shtetet palë marrin masa të përshtatshme: (a) Për të ndaluar pushimin nga puna për shkaqe shtatzanie apo të lejes së barrës, si dhe diskriminimin në raste të pushimit nga puna të bazuar në gjendjen martesore, nën kërcënimin e marrjes së sanksioneve*”.

Nëpërmjet Ligjit me nr.8829, datë 05.11.2001, Republika e Shqipërisë ka ratifikuar Konventën nr.183 “*Mbrojtja e amësisë*” (2000), e cila në nenin 8, të saj ka përcaktuar se, është e paligjshme për punëdhënësin të pushojë nga puna gruan gjatë kohës së shtatzanisë ose mungesës në punë për shkak të lejes së lindjes; dhe se, pas përfundimit të lejes së barrëlindjes, grua duhet të sigurohet që, me rimarrjen e punës, do të gjejë të njëjtin vend pune ose një vend pune ekuivalent me pagë të njëjtë.

Gjykata Evropiane e Drejtësisë ka vendosur se Direktiva EC Directive 1992/85, e shtrin mbrojtjen jo vetëm për punëtorët që janë pushuar nga puna gjatë lejes së tyre të lindjes, por edhe për ata që janë pushuar pas kësaj periudhe, kur punëdhënësi ka marrë masa përgatitore për një vendim të tillë para përfundimit të periudhës së lejes së lindjes. Kështu në çështjen *Nadine Paquet kundër Hoet & Minne* (2006)¹⁷ rezulton se GJED ka penalizuar subjektin punëdhënësi për komunikimin e pushimit nga puna, të dhënë ndaj një punonjëseje pas periudhës së mbrojtjes, (pas përfundimit të lejes së lindjes), pasi rezultoi se veprimet konkludente të punëdhënësit i lanë gjykatës të kuptonte se, në të vërtetë, ai e kishte ndarë mendjen ta pushonte gruan që kur ajo kishte qenë me leje lindjeje. Në këtë rast, rezulton se një e punësuar është shkarkuar njëmbëdhjetë javë pas kthimit të saj në punë nga leja e lindjes.

Legjislacioni për sigurimet shoqërore rregullon statusin e gruas, si e punësuar për efekt të sigurimeve shoqërore për shkak të barrëlindjes. E ardhura për barrëlindje i paguhet gruas së siguruar për barrën dhe lindjen e fëmijës, kur ajo ka 12 muaj periudhë sigurimi. Legjislacioni i

¹⁷ Case 0460/06 Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL

punës parashikon që nuk mund të zgjidhet marrëdhënia e punës, kur punëmarrësja është me leje lindje ose pas mbarimit të saj.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së, të ndryshuar, i cili rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe ofron mbrojtje nga diskriminimi për një listë të hapur shkaqesh.

Ligji nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, neni 12, pika 1, gërma c), parashikon se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”.*

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: *“Çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.*

Neni 17, pikat 2 dhe 3, të ligjit nr. 9970, datë 24.7.2008 “Për Barazinë Gjinore në Shoqëri” parashikon: *“Ndalohet diskriminimi në përzgjedhjen e një kandidati për punë dhe përfundimi i marrëdhënieve të punës nga punëmarrësi për shkaqe të mëmësisë, mundësisë për shtatzënësi në të ardhmen, shtatzënësisë, përgjegjësisë prindërore, gjendjes civile, përgjegjësi familjare. Nuk përbën diskriminim nëse vendi i punës është përcaktuar nga Këshilli i Ministrave si i vështirë ose i rrezikshëm për shëndetin e nënave me fëmijë në gjë dhe për gratë shtatzëna. 3. Gjatë proceseve të riorganizimit dhe reformimit të vendeve të punës, punëdhënësi respekton rregullat e përfaqësimit të barabartë gjinor në përfundimin e marrëdhënieve të punës.”*

Neni 21, gërma e), i ligjit të mësipërm parashikon: *“e) të mos diskriminohen ose pushohen nga puna për shkak të martesës ose gratë për shkak të shtatzënësisë ose amësisë dhe të garantohet e drejta efektive për punë”.*

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis shtetit dhe individit, e cila rregullohet nga legjislacioni për nëpunësin civil, i cili nuk përmban parashikime rregulluese lidhur çështjen shtatëzanisë dhe lejes së lindjes. Në këtë kontekst, KMD është mbështetur në parashikimin e nenit 4, paragrafi 2, i Kodit të Punës, ku parashikohet se: *“Dispozita të veçanta të*

këtij Kodi zbatohen edhe ndaj personave, punësimi i të cilëve rregullohet me ligj të veçantë, nëse ligji i veçantë nuk parashikon zgjidhje për probleme të lidhura me marrëdhëniet e punës.

Duke vijuar më tej, legjislacioni shqiptar e ka përforcuar mbrojtjen nga diskriminimi edhe nëpërmjet parashikimeve me karakter antidiskriminues në akte të tjera, ligjore. 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”. Neni 9, pika 2, i Kodit të Punës¹⁸, parashikon 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. 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, shtatzaninë, 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.”

Neni 9, pikat 9 & 10, të Kodit të Punës parashikojnë shprehimisht: “9. Në rastin kur një person pretendon se është cënuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. 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.”

¹⁸ Përafruar pjesërisht me:

Direktivën e Këshillit 91/533/KEE, datë 14 tetor 1991, “Mbi detyrimin e punëdhënësit për të informuar punonjësit për kushtet e zbatueshme në kontratë ose në marrëdhënien e punësimit”. Numri CELEX 31991L0533, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 288, dt. 18. 10. 1991, f. 32 – 35.

Direktivën e Këshillit 2000/78/KE, datë 27 nëntor 2000, “Mbi krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion”. Numri CELEX 32000L0078, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 303, dt. 2. 12. 2000, f. 16-22.

Direktivën 2006/54/KE të Parlamentit Europian dhe Këshillit, datë 5 korrik 2006, “Mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit”. Numri CELEX 32006L0054, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 204, dt. 26. 7. 2006, f. 23-36.

Kodi i Procedurës Administrative¹⁹, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Bashkisë Berat, e cila duhet të provojë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar.

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

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.

Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse Bashkia Berat, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese, nuk është në gjendje të provojë një të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.²⁰

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.

¹⁹ Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”*.

²⁰ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law2018_en.pdf, fq.232.

Në rastin konkret, Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga ana e Bashkisë Berat, kundrejt ankueses dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Bashkia Berat duhet të përmbushë njërën nga dy kushtet e përmendura më sipër.

Në lidhje me rastin në fjalë, mbështetur në analizimin e fakteve dhe provave të ankueses, si dhe në bazë të rezultateve që dolën nga procedura e shqyrtimit të ankesës, Komisioneri gjykon se ekziston një trajtim i padrejtë dhe i disfavorshëm i ankueses nga ana e Bashkisë Berat, në cilësinë e punëdhënësit të saj.

Referuar dokumentacionit të depozituar nga ankuesja rezulton se ajo i gëzon të dy shkaqet e mbrojtura, përkatësisht shtatëzani dhe mëmësisë. Në bazë të vërtetimeve të lëshuara nga ana e Bashkisë Berat rezulton se ankuesja ka qenë me leje lindje për periudhën 20.01.2020 deri në datën 18.01.2021. Ankuesja i ka dhënë jetë vajzës së saj në datën 22.02.2020.

Argumentimi i Bashkisë Berat, se marrëdhëniet e punës me ankuesen, kanë përfunduar për shkak të shkurtimit të pozicionit të saj të punës nuk qëndron dhe është tërësisht i pabazuar ligjërisht. Gjatë hetimit administrativ rezultoi se pozicioni i punës së ankueses nuk ishte suprimuar nga ristrukturimi i kryer nëpërmjet Vendimit nr. 827, datë 15.12.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat, *“Për miratimin e strukturës dhe organigramës së Bashkisë dhe të njërive shpenzuese në varësi të Bashkisë Berat për vitin 2021”*, pasi Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse nuk kishte pësuar suprimim të pozicioneve të punës dhe numri i specialistëve të burimeve njerëzore ishte i pandryshuar, përkatësisht dy të tillë. Njëkohësisht, KMD konstatoi se pozicioni i punës “specialist jurist” është i njëjtë me pozicionin e punës “specialist i burimeve njerëzore”, pasi pozicioni “specialist jurist” nuk ekzistonte as në strukturën e vitit 2019, të miratuar me Vendimin nr. 925, datë 26.11.2018, të Kryetarit të Bashkisë, *“Për miratimin e strukturës së Bashkisë Berat për vitin 2019”*, në bazë të së cilës znj. B.K. është emëruar, nëpërmjet Urdhërit nr. 125, datë 07.02.2019, të Kryetarit të Bashkisë Berat, në pozicionin “specialist jurist” në Sektorin e Planifikimit, Rekrutimit, Procedurave të Burimeve Njerëzore, pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, Marrëdhënieve me Publikun dhe Juridike.

Komisioneri ka konstatuar gjithashtu se nëpërmjet Urdhërit nr. 20, datë 12.01.2021 *“Për fillimin e marrëdhënieve financiare të punës së nëpunësit në shërbimin civil”*, të Kryetarit të Bashkisë Berat, znj. R.H. është emëruar si nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin specialist i burimeve njerëzore në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, ndërkohë që vetëm disa ditë më pas znj. Besiana B.K., e cila u kthye në punë nga leja e barrë lindjes, iu komunikua largimi nga puna për shkak të suprimimit të pozicionit të punës. Pozicioni i punës për emërimin e znj. R.H është liruar pas ndërprerjes së marrëdhënieve të punës²¹ me znj. M.Ll. dhe

²¹ Znj. M.Ll. është emëruar me lëvizje paralele në një pozicion tjetër në shërbimin civil, nëpërmjet Urdhërit nr. 731, datë 23.10.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat.

transferimit të saj në një pozicion tjetër pune në muajin tetor 2020. Znj. R.H. ka punuar më parë në pozicionin e punës së specialistit të burimeve njerëzore.

KMD ka konstatuar gjithashtu se ndërkohë që ankuesja ka qenë me leje barrë lindjeje dhe pozicioni tjetër i punës së specialistit të burimeve njerëzore ka qënë i zënë nga znj. M.Ll., nëpërmjet Urdhërit nr. 193, datë 30.03.2020, të Kryetarit të Bashkisë Berat është kryer transferimi i përhershëm i znj. SH.P. në pozicionin specialist për burimet njerëzore në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, fakt që dëshmon se pozicioni i ankueses është plotësuar që gjatë periudhës që ajo ka qenë me leje barrë lindjeje²².

Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se Bashkia Berat ka vepruar në kundërshtim me dispozitat ligjore dhe ky institucion ka marrë vendim për të larguar punëmarrësen, që gjatë periudhës së lejes së lindjes, pavarësisht se zbatimi *de jure* i këtij vendimi ka qenë menjëherë pas kthimit të saj në punë, fakt që sërish është në kundërshtim me dispozitat ligjore të sipërpërmendura dhe në kundërshtim me praktikën e GJED-së²³.

Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Bashkia Berat, në cilësinë e punëdhënësit të ankueses, duhet të përmbushte dy kushtet e përmendura më sipër. Komisioneri vlerëson se nga ana e këtij subjekti nuk u arrit të provohet se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut/ve të pretenduara nga ankuesja, që janë shtatëzania e amësia dhe trajtimin të padrejtë e disfavorshëm nga ana e Bashkisë Berat, ose për veprimet e këtij subjekti kundrejt ankueses kanë një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues është diskriminuar, nga ana e Bashkisë Berat, për shkak të shtatëzanisë dhe mëmësisë.

C/2.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.

²² N.M., bija e ankueses B.K. ka lindur në datën 22.02.2020;

²³ Case 0460/06 Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL;

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.²⁴

Gjykata Kushtetuese²⁵, ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

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

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

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

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.

²⁴ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

²⁵ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

Respektimi i hierarkisë së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor²⁶.

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 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,

²⁶Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011, nr. 23, datë 08.06.2011.

pavarësisht bindjeve të tij politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës (KEDNJ)²⁷.

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejte parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore”²⁸, 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 Punës²⁹ *“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-s³⁰ që prej adoptimit në vitin 1998 të *“Deklaratës së ILO-s mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”*. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

²⁷ “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”.

²⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

²⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

³⁰ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

*Karta Sociale Europiane*³¹ 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 punësim³².

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

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 arsyeshme³³.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit nr. 10 221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi. Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një *situatë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji*.

Në 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*”.

³¹ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

³² Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

³³ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

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. KEDS³⁴ 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 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.

³⁴ 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 Bashkia Berat, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese, nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.³⁵

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 Bashkisë Berat, kundrejt ankueses dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Bashkia Berat duhet të përmbushë njërin nga dy kushtet e përmendura më sipër.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e Bashkisë Berat. Njëkohësisht, rezultoi e provuar se ankuesja është anëtare e Lëvizjes Socialiste për Integrim dhe aktiviste e saj, duke provuar në këtë mënyrë bindjet e saj, politike dhe ekspozimin e tyre publikisht. Në vërtetimin e datës 07.12.2021, të lëshuar nga subjekti politik Lëvizja Socialiste për Integrim, Dega Berat, citohet: *“Anëtari ka marrë pjesë në fushata zgjedhore dhe procesin zgjedhor për Zgjedhjet e Përgjithshme për Kuvendin e Shqipërisë dhe Zgjedhjet Vendore për periudhën 2016-2021. Anëtari B.K. është aktivizuar publikisht nëpërmjet pjesëmarrjes në mitingje elektorale, takime politike në ambientet të hapur, ka kryer anketime si dhe publikime të programit të LSI”*. Ankuesja ka parashtruar se, fakti që bindjet e saj politike janë të kundërta me ato titullarit të subjektit punëdhënës, ka sjellë si pasojë trajtimin e saj të padrejtë dhe të pafavorshëm përsa i takon zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me të.

Njëkohësisht, ankuesja ka përforcuar faktin se Bashkia Berat ka patur dijeni mbi bindjet e saj politike, pasi edhe bashkëjetuesi dhe babai i vajzës së saj, z. F. M.³⁶ dhe vëllai i saj, z. L. K.³⁷ janë anëtarë dhe aktivistë të të subjektit politik Lëvizja Socialiste për Integrim, fakte që janë të provuara nëpërmjet vërtetimeve të lëshuara nga subjekti politik Lëvizja Socialiste për Integrim, Dega Berat.

³⁵ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law2018_en.pdf, fq.232.

³⁶ Referuar certifikatës personale të vajzës N.M. rezulton se z. F. M. është babai i saj.

³⁷ Referuar certifikatës familjare të lëshuar nga Zyra e Gjendjes Civile nr. 3, Njësia Administrative Berat rezulton se z. L. K. është vëllai i znj. B.K..

Bashkia Berat ka parashtruar si argumenta para Komisionerit se, arsyet për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen, ishin për shkak të *ristrukturimit të institucionit dhe shkurtimit të pozicionit të punës*, ndërkohë që nga hetimi i kryer prej KMD-së rezultoi se në strukturën, ku punonte ankuesja nuk ka patur suprimime të pozicioneve të punës me anë të strukturës së re për vitin 2021, përkundrazi në këtë strukturë është kryer një emërim i ri në pozicionin e specialistit të burimeve njerëzore, vetëm pak ditë para se ankuesja të kthehej nga leja e lindjes. Njëkohësisht, rezultoi e provuar se gjatë periudhës kohore që ankuesja ishte me lejen e barrëlindjes, në pozicionin e saj të punës është kryer transferimi i përhershëm i një punonjëseje tjetër. Të gjitha këto fakte dëshmojnë për ndërmarrjen e veprimeve të padrejta dhe disfavorizuese karshi znj. B.K..

Komisioneri ka konstatuar se veprimet e punëdhënësit në dëm të subjektit ankues kanë ardhur menjëherë pas ardhjes në detyrë të Kryetarit të Bashkisë Berat, pas zgjedhjeve të vitit 2019. Kryetari i Bashkisë Berat, z. Ervin Demo është përfaqësues i Partisë Socialiste të Shqipërisë, e cila aktualisht është subjekti politik në pushtet, ndërkohë që ankuesja, sikurse edhe bashkëjetuesi dhe vëllai i saj janë anëtarë dhe aktivistë të Lëvizja Socialiste për Integrim, subjekt ky që aktualisht nuk është në aleancë me partinë në pushtet.

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”*.

Njëkohësisht, KMD vë në dukje faktin se edhe në ankesa të tjera të depozituara nga punonjës të tjerë të Bashkisë Berat, të larguar nga puna pas ardhjes në detyrë të Kryetarit të Bashkisë, Ervin Demo kanë rezultuar në konstatime diskriminimi për shkak të bindjes politike³⁸. Një fakt i tillë e përforcon bindjen e KMD-së së largimi nga puna i znj. B.K. është kryer për shkaqe politike.

Për sa më sipër, KMD gjykon se ankuesja B.K. është diskriminuar për shkak të bindjes së saj, politike.

Në nenin 3, pika 5, të LMD, të ndryshuar parashikohet shprehimisht: *“Diskriminim i shumëfishtë” është ajo formë 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 dy ose më shumë shkaqe që veprojnë veçmas.*”

Në rastin konkret, mbështetur në tërësinë e fakteve dhe provave të administruara, në bazë të së cilave rezultoi se znj. B.K. është diskriminuar për shkak të shtatëzanisë, mëmësisë dhe bindjes politike, KMD gjykon se kemi të bëjmë me diskriminim të shumëfishtë të ankueses nga ana e Bashkisë Berat.

³⁸ Shih Vendimin nr. 135, datë 05.07.2022, e KMD-së;

Mbështetur 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, së ndryshuar, përcaktohet se: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e largimit të ankueses nga detyra, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke e rikthyer znj. B.K., në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 1, nenin 3, pika 5, nenin 7, pikat 1 dhe 3, nenit 12, nenit 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a) e nenin 33, pikat 10-12, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit për shkak të shtatëzanisë, mëmësisë dhe bindjes politike, në formën e diskriminimit të shumëfishtë, të znj. B.K., nga ana e Bashkisë Berat.
2. Në referim të pikës 1 të këtij vendimi, Bashkia Berat, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur, duke rikthyer znj. B.K., në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Bashkia Berat, 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 - shtatëzania, mëmësia, bindja politike,
Lloji i vendimit - diskriminim në formë të shumëfishtë