



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 533/6 Prot.

Tiranë, më 19.09.2022

V E N D I M

Nr. 181, Datë 19.09.2022

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 58, datë 31.03.2022, e E.H kundër Bashkisë Kamëz, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “gjinisë”¹, “gjendjes arsimore” dhe “çdo shkak tjetër”².

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Kam filluar punë me datë 10.04.2017, në pozicionin “Specialiste Juriste” pranë Inspektoriatit Vendor të Mbrojtjes së Territorit (IVMT), Bashkia Kamëz. Me datë 09.03.2021, urdhërohem të bëj dorëzimet dhe të lëviz në punë tjetër (Asistent Police pranë Policisë Bashkiake Kamëz), pozicion pune i cili nuk kishte asnjë lidhje me arsimin, me profesionin dhe kualifikimet apo i barazvlefshëm me pozicionin e punës, si Specialiste Juriste. Fakti është se lëvizja nga puna ka nisur në kohën e fushatës elektorale, menjëherë pas emërimit të Kryeinspektorit të ri të IVMT-së së Bashkisë Kamëz, për arsye se isha emëruar në detyrë nga ish Kryetari i Bashkisë Kamëz. Kjo lëvizje nga detyra u bë edhe për arsye se babai im u bë anëtar i Partisë

¹ Gjatë seancës dëgjimore datë 29.06.2022, ankuesja ka tërhequr pretendimin për shkak të gjinisë dhe gjendjes arsimore.

² Me e-mail-in datë 08.05.2022 ka saktësuar shkakun duke deklaruar se diskriminohet në formën e shoqërimit për shkak të bindjes politike të babait të saj U.H i cili u anëtarësua në subjektin politik, Partia Demokratike e Shqipërisë, referuar Kartës së Anëtarësisë të lëshuar në datë 11.01.2021.

- Referuar shkresave nr. 2134/1, datë 14.04.2022 dhe nr.1826/1, datë 31.03.2022 të lëshuar nga Komisioneri Shtetëror i Zgjedhjeve, informohet se U.H në zgjedhjet e datës 25.06.2017 dhe 25.04.2021, ka qenë anëtar i KQV nr. 1600, KZAZ nr. 27, Qarku Tiranë, i propozuar nga subjekti zgjedhor Partia Demokratike.
- Referuar Certifikatës Familjare nr. 000942201, datë 07.05.2022 të lëshuar nga Zyra e Gjendjes Civile të Bashkisë Kamëz, vërtetohet se U.H është babai i E.H.

Demokratike. Diskriminimi qëndron pikërisht në faktin se, për të përcaktuar se cili specialist do të qëndronte në punë, nuk u përdorën kritere që lidhen me profesionalizmin dhe vjetërsinë në punë, por i vetmi kriter që u përdor është “preferenca” e Kryetarit të Bashkisë Kamëz.

Diskriminimi qëndron dhe në faktin që isha e vetmja specialiste femër dhe punonjëse e cila plotësonte të gjitha kriteret arsimore e profesionale. Në drejtorinë e IVMT-së ishin të punësuar 14 punonjës (13 meshkuj + 1 femër). Vendi im i punës nuk ishte vend vakant dhe nuk kishte arsye të më lëviznin nga puna dhe të më zëvendësonin me një punonjës të gjinisë mashkullore dhe pa qenë asnjëherë punonjës në administratën publike. Në kohën që më lëvizën nga detyra ishin dy pozicione vakante në drejtorinë e IVMT-së dhe 2 pozicione vakante si specialist jurist në Bashkinë Kamëz. Bashkia Kamëz jo vetëm që nuk më lëvizi në detyrë në këto pozicione pune, por përkundrazi më uli në detyrë, duke më ndryshuar kushtet e kontratës, duke ndryshuar pozicionin e punës dhe më përgjysmuan pagën. Kryetari i Bashkisë “preferon” të zgjedh punonjës që janë pa arsim përkatës për punën që kryejnë. Pranë IVMT-së janë të emëruar në punë, punonjës me arsim të mesëm, që janë duke vazhduar shkollën, apo me arsim të lartë i cili nuk përkon me punën që ato kryejnë sipas nenit 11 të ligjit nr. 9780, datë 16.7.2007 dhe nenit 20 të ligjit nr. 10433, datë 16.6.2011 “Për inspektimin në Republikën e Shqipërisë”.

Me datë 25.09.2021 nëpërmjet shërbimit postar më vjen shkresa, Urdhër nr. 476, datë 20.09.2021 “Largim nga detyra”. Largimi nga puna është kryer në mënyrë abuzive dhe ka ardhur si tendencë ndaj meje për shkaqe personale por edhe politike, tendenca këto të filluara që prej fushatës zgjedhore të 2021. Më pushuan nga puna pa asnjë justifikim, vetëm për arsye politike. Megjithëse shkoja çdo ditë në punë dhe qëndroja gjatë gjithë orarit të punës së bashku me punonjësit e tjerë të Bashkisë Kamëz, vetëm ndaj meje vendoset largim nga puna, ndërsa për punonjësit e tjerë nuk merret asnjë masë, ju paguhen ditët e punës dhe vazhdojnë të jenë në punë. Procesverbalet e mbajtura nga ana e Kryeinspektore, të cilat më vihen në dijeni vetëm gjatë muajit Dhjetor 2021, për largimin nga orari zyrtar i punës pa arsye të justifikuara, janë përdorur si arsye për të më larguar nga puna për shkak të bindjeve të kundërta politike me Kryeinspektoren. Pra, përdorimi i procesverbaleve të stisura dhe të pavërteta si shkak për largimin nga puna, jo vetëm që nuk është i vërtetë, por fsheh arsyen e vërtetë, atë të bindjeve politike”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin në vendin e punës.

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

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

Pas analizimit paraprak të ankesës nr. 58, datë 31.03.2022, të bërë nga E.H, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 533/1, datë 11.04.2022, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga, Bashkia Kamëz, për ankesën e bërë nga E.H si dhe ka kërkuar aktet e poshtë cituara:
 - Kopje të dosjes personale të ankueses. (vendim emërimi, transferimi, kontrata pune, kopje të Librezës së Punës, masa disiplinore, vlerësim performance të tre viteve të fundit, nëse ka, etj).
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me transferimin e ankueses në datë 09.03.2021. Kopje të dokumentit të kriterëve, mbi të cilat është bërë vlerësimi i punonjësve të cilët do transferoheshin dhe tabelës së vlerësimit të tyre.
 - Informacion, lidhur me përbërjen gjinore të punonjësve të IMT-së së Bashkisë Kamëz të cilët përmbushnin kriteret për tu transferuar si ankuesja.
 - Informacion të klasës, kategorisë së pagës dhe pagës së ankueses në pozicionin si specialiste juriste, pranë IMT-së.
 - Shpjegime se përse nuk u transferua ankuesja në dy pozicionet vakante në drejtorinë e IMT-së ose në 2 pozicionet vakante si specialist jurist në Bashkinë Kamëz.
 - Informacion nëse ka punonjës të tjerë, të drejtorisë së IMT-së (në kushte të njëjta apo të ngjashme me ankuesen) që janë transferuar në pozicione të tjera të një kategorie më të ulët, gjatë periudhës nga data 01.10.2020 deri në datë 08.03.2021.
 - Kopje të plotë të procedurës së emërimit të punonjësit që ka zëvendësuar ankuesen në drejtorinë e IMT-së.
 - Kopje të plotë të procedurës së largimit nga puna të ankueses.
 - Informacion nëse është marrë masë disiplinore për punonjës të tjerë, të Policisë Bashkiake, për të njëjtat shkelje si ankuesja nga data 10.04.2021 deri në datë 20.09.2021. Nëse po, kopje të procedurës.
 - Informacion të klasës, kategorisë së pagës dhe pagës së ankueses në pozicionin si asistente e Policisë Bashkiake.
 - Informacion, lidhur me përbërjen gjinore të punonjësve të Policisë Bashkiake, në datë 20.09.2021.
 - Kopje të Vendimit nr. 76, datë 08.02.2021 *“Për metodat e brendshme të punës dhe për sjelljen e personelit të Bashkisë Kamëz”*.
 - Informacion nëse kjo çështje po ndiqet gjyqësisht. Nëse po, kopje të kërkesë padisë dhe parashtrimeve të Bashkisë Kamëz.

Me shkresën nr. 3106/1, datë 22.04.2022, Bashkia Kamëz, në mes të tjerash informoi Komisionerin se:

- *“Me datë 10.04.2017, E.H është emëruar si “Specialiste Juriste” pranë Inspektoriatit Vendor të Mbrojtjes së Territorit (IVMT);*
- *Me datë 12.10.2017, E.H, lëviz nga detyra si “Specialiste Juriste” pranë IVMT dhe emërohet në detyrë tjetër pranë Ndërmarrjes së Ujësjellës-Kanalizimeve, Bashkia Kamëz;*
- *Me datë 01.02.2018, E.H emërohet në detyrë si: “Specialiste Juriste” pranë IVMT-së;*

- Me datë 09.03.2021 ka lëvizur nga detyra si “Specialiste Juriste” pranë IVMT-së dhe emërohet “Asistente e Policisë Bashkiake”, Bashkia Kamëz;
- Me datë 20.09.2021, E.H, largohet nga detyra si: “Asistente e Policisë Bashkiake”, me motivacionin: “Braktisje e detyrës pa shkaqe të arsyeshme”.

Kriteret për pranimin në pozicionin si specialist në Bashkinë Kamëz janë të parashikuar në legjislacionin përkatës, si dhe në rregulloren e brendshme, e cila është zbatuar me përpikmëri nga Bashkia Kamëz.

Struktura e punonjësve të Policisë Bashkiake pranë Bashkisë Kamëz ka në përbërje të tij 40 % punonjëse femra, ndërsa në total i gjithë stafi i Bashkisë Kamëz, ka mbi 50% të punonjësve femra.

Ankuesja nuk e provon ekzistencën që ndërprerja e marrëdhënieve të punës është bazuar në bindjet politike. Theksojmë se, Kryetari personalisht dhe as stafi i punës nuk ka patur asnjëherë tendencë personale ndaj E.H.

Bashkia Kamëz ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me ish-punonjësen E.H me motivacion: “Braktisje e vendit të punës pa shkaqe të arsyeshme”, bazuar në kontrollet e herëpashershme të mbajtura nga grupi i punës ku kanë evidentuar mosparaqitjen në vendin e punës të E.H, vërtetuar kjo edhe nga procesverbalet e mbajtura”.

Në përgjigje të shkresës së Bashkisë Kamëz, ankuesja me shkresën e dërguar me e-mail-et datë 05.05.2022 dhe 08.05.2022, ka kundërshtuar informacionin e Bashkisë Kamëz, dhe ka saktësuar shkaku e diskriminimit duke deklaruar se lëvizja nga vendi i punës dhe largimi i saj nga puna është bërë për shkak të aktivitetit politik të babait të saj. Ankuesja ka dërguar dy shkresa të Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, lidhur me aktivizimin e babait të saj në procesin e administrimit të zgjedhjeve të vitit 2017 dhe 2021, si anëtar i propozuar nga Partia Demokratike në qendrën e votimit nr. 1600/1 dhe nr. 1600, të KZAZ-së nr. 27 të Qarkut Tiranë. Në mes të tjerash në kundërshtimet e saj, E.H informon se: “Në të gjitha procesverbalet e bëra Kryeinspektorja e komanduar në asnjë prej tyre nuk ka përcaktuar orarin apo vendndodhjen e grupit të punës në momentin e konstatimit. Vlen të theksohet fakti se në procesverbalet nuk jemi të pranishëm asnjëri nga punonjësit, por këto punonjës që “mungonin” aktualisht janë në marrëdhënie pune pranë Bashkisë Kamëz”.

- Me shkresën nr. 533/2, datë 09.05.2022, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka kërkuar informacion shtesë nga, Bashkia Kamëz, dhe ka kërkuar dokumentacionin e poshtëcituar:
 - Informacion dhe kopje të masave disiplinore dhe të vlerësimit të performancës së ankueses për vitet: 2020 dhe 2021, nëse ka.
 - Lidhur me transferimin e ankueses në datë 09.03.2021, kërkohet kopje e dokumentit të kriterëve dhe tabelës së vlerësimit të tyre, mbi të cilat është bërë vlerësimi i punonjësve të cilët do transferoheshin nga IMT e Bashkisë Kamëz.

- Informacion, lidhur me përbërjen gjinore të punonjësve të IMT-së së Bashkisë Kamëz të cilët përmbushnin kriteret për tu transferuar si ankuesja.
- Informacion të klasës, kategorisë së pagës dhe pagës së ankueses në pozicionin si specialiste juriste, pranë IMT-së të Bashkisë Kamëz.
- Shpjegime se përse nuk u transferua ankuesja në dy pozicionet vakante në drejtorinë e IMT-së së bashkisë ose në 2 pozicionet vakante si specialist jurist në Bashkinë Kamëz.
- Informacion nëse ka punonjës të tjerë, të drejtorisë së IMT-së (në kushte të njëjta apo të ngjashme me ankuesen) që janë transferuar në pozicione të tjera të një kategorie më të ulët, gjatë periudhës nga data 01.10.2020 deri në datë 08.03.2021.
- Kopje të plotë të procedurës së emërimit të punonjësit që ka zëvendësuar ankuesen në drejtorinë e IMT-së dhe të dosjes personale të punonjësit.
- Informacion nëse është marrë masë disiplinore për punonjës të tjerë, të Policisë Bashkiake, për të njëjtat shkelje si ankuesja nga data 10.04.2021 deri në datë 20.09.2021. Nëse po, kopje të procedurës.
- Informacion të klasës, kategorisë së pagës dhe pagës së ankueses në pozicionin si asistente e Policisë Bashkiake dhe kopje të listë pagesës së punonjësve të Policisë Bashkiake të muajit shtator 2021.
- Informacion, lidhur me përbërjen gjinore të punonjësve të Policisë Bashkiake, në datë 20.09.2021.
- Kopje të Vendimit nr. 76, datë 08.02.2021 *“Për metodat e brendshme të punës dhe për sjelljen e personelit të Bashkisë Kamëz”* dhe kopje të Rregullores së Brendshme të Bashkisë Kamëz që ka qenë në fuqi në datë 09.03.2021.
- Kopje të vendimit të emërimit të Kryeinspektorit të IMT-së (mars 2021) dhe të emërimit të znj. A. H. në pozicionin e Kryeinspektore të Policisë Bashkiake Kamëz.

Me shkresën nr. 4569, datë 20.05.2022, Bashkia Kamëz, në mes të tjerash informoi se: *“E.H nuk ka patur vlerësime pune për periudhën 2020 dhe 2021.”*

Përbërja gjinore e stafit të IMT-së përbëhet nga punonjës të gjinisë mashkullore, kjo për shkak të llojit dhe natyrës së veçantë të punës, (kryejnë kontrole në territorin administrativ, bëjnë inspektime për punime/ndërtime me apo pa leje përkatëse).

Klasa e pagës dhe kategoria për pozicionin e specialistes së IMT-së janë të përcaktuara sipas VKB nr. 160, datë 23.12.2020 “Për miratimin e detajimit të buxhetit për vitet 2021, 2022, 2023”, e cila gjendet edhe e atashuar në faqen zyrtare të Bashkisë Kamëz.

Ankuesja në asnjë moment nuk ka shprehur interesim verbal as edhe kërkesë shkresore pranë njësisë së zbatimit - Drejtoria e Burimeve Njerëzore me qëllim për tu bërë pjesë e strukturës në pozicionet e shpallura vakante, në drejtorinë e IMT-së dhe në Bashkinë Kamëz.

Të gjithë punonjësit kanë historikun personal në marrëdhënien kontraktore të punës me elemente në diversitete dinamike si: eksperiencia, mosha, gjinia, arsimi, trajnimet profesionale, lëvizjet

paralele apo ulje dhe ngritje në detyrë. Si pasojë e kemi të pamundur të identifikojmë raste të ngjashme nëpërmjet dosjes personale të punonjësve.

Personi që ka zëvendësuar ish-punonjësën E.H në pozicionin e “Juristit” pranë IMT së bashkisë, është z. E.L.

Klasa e pagës dhe kategoria për pozicionin e asistentes së Policisë Bashkiake nuk ekzistojnë sepse bazuar në Vendimin nr. 717, datë 23.06.2009 “Për pagat e punonjësve mbështetës të institucioneve buxhetore” përcakton se asistentët e Policisë Bashkiake nuk kanë klasë page dhe paga e tyre varet nga numri i popullsisë.

Policia Bashkiake përbëhet nga 14 punonjës të gjinisë femërore, nga 28 punonjës gjithsej.

Në zbatim të Urdhrit të punës nr. 444, datë 08.09.2021 me lëndë: “Urdhër për ngritjen e grupit të punës për verifikimin e orarit zyrtar të punës si dhe mbarëvajtjen e punës së Policisë Bashkiake”, është mbajtur nga 3 anëtarët e grupit të punës procesverbali i datës 08.09.2021 me përmbajtje si vijon: “Sot me datë 08.09.2021 mbi verifikimin e respektimit të orarit zyrtar të punës të punonjësve të Policisë Bashkiake, u konstatua se E.H gjatë kontrollit nuk është gjetur në vendin e shërbimit, në rastin konkret në liqenin e Paskuqanit duke e braktisur punën pa shkaqe të arsyeshme dhe pa njoftuar eprorin”. Grupi i punës në ditët në vazhdim ka kryer kontrole të herëpashershme, duke i reflektuar verifikimet në procesverbalet e njëpasnjëshme ku konstatohet se E.H, ka braktisur vendin e punës pa njoftuar eprorin ose pa shkaqe të arsyeshme. Bashkia Kamëz ka qenë e detyruar të marrë masën disiplinore të largimit nga puna për ish punonjësën, pasi është gjendur para institutit të braktisjes së punës nga ana e E.H. Përsa i përket pretendimeve për largimin nga puna për shkaqe politike është një pretendim subjektiv, i bazuar në përgjithësime të pa argumentuara dhe ankuesja nuk e provon ekzistencën që ndërpreja e marrëdhënieve të punës është bazuar në bindjet politike”.

Në përgjigje të shkresës së Bashkisë Kamëz, ankuesja me shkresën e dërguar me e-mail-in datë 19.06.2022, ka kundërshtuar informacionin e Bashkisë Kamëz, dhe në mes të tjerash ka informuar se: “Përsa i përket përbërjes gjinore të IVMT-së të bashkisë, e cila aktualisht përbëhet vetëm nga punonjës të gjinisë mashkullore, Ju vë në dijeni se kriteri i gjinisë nuk qëndron pasi kam punuar për rreth 4 vite në këtë drejtori, si në zyrë ashtu edhe në terren, një ndër punët ishte edhe kontrolli në terren dhe në asnjë rast gjinia (femërore) nuk ka qenë pengesë në funksionimin e punës. Përkundrazi Bashkia Kamëz më dërgon që të bëj të njëjtën punë por me një pagë më të ulët për kontroll të ndërtimeve pa leje. Pra natyra dhe lloji i punës nuk janë faktor që të gjithë punonjësit e IMT-së të jenë punonjës vetëm të gjinisë mashkullore.

Përveçse në mënyrë verbale por edhe me shkrim nga ana ime është kërkuar që të jem në punë në pozicionin e punës si specialiste juriste pranë IVMT-së, apo specialiste juriste pranë Bashkisë Kamëz. Kërkesë e cila nuk u mor parasysh nga ana e punonjësve të Bashkisë Kamëz”.

Mbështetur në nenin 33/8, të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 533/4, datë 22.06.2022

njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 29.06.2022, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e tyre, si dhe kërkoi kopje e dokumentacionit, si më poshtë:

- Lidhur me transferimin e ankueses në datë 09.03.2021, kërkohet kopje e dokumentit të kriterëve dhe tabelës së vlerësimit të tyre, mbi të cilat është bërë vlerësimi i punonjësve të cilët do transferoheshin nga IMT e Bashkisë Kamëz.
- Kopje të plotë të VKB-së nr. 160, datë 23.12.2020 *“Për miratimin e detajimit të buxhetit për vitet 2021, 2022, 2023”*.
- Kopje të përshkrimit të punës për pozicionet e punës Inspektor dhe Specialist Jurist, të Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit të Bashkisë Kamëz.
- Kopje të plotë të procedurës së emërimit të z. E.L, që ka zëvendësuar ankuesen në drejtorinë e IMT-së dhe të dosjes personale të punonjësit.
- Informacion nëse është marrë masë disiplinore për punonjës të tjerë, të Policisë Bashkiake, për të njëjtat shkelje si ankuesja nga data 10.04.2021 deri në datë 20.09.2021. Nëse po, kopje të procedurës.
- Kopje të listë pagesës së punonjësve të Policisë Bashkiake të muajit shtator 2021.
- Kopje të Vendimit nr. 76, datë 08.02.2021 *“Për metodat e brendshme të punës dhe për sjelljen e personelit të Bashkisë Kamëz”*.
- Kopje të vendimit të emërimit të znj. A.H në pozicionin e Kryeinspektorese së Policisë Bashkiake Kamëz.

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

Seanca u zhvillua në datë 29.06.2022, me praninë e të dy palëve në proces: subjekti ankues, E.H dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësueseve me autorizim nr. 5908, datë 29.06.2022, të Bashkisë Kamëz, znj. J.B dhe znj. K.L.

Gjatë seancës dëgjimore, palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në dhe që do të shtjellohen në vijim, gjatë arsyetimit të vendimit.

Gjatë seancës dëgjimore, ankuesja tërhoqi pretendimin për diskriminim për shkak të gjinisë dhe gjendjes arsimore dhe shpjegoi dhe një herë pretendimin e saj për diskriminim për shkak të aktivitetit dhe bindjes politike të babait të saj, si dhe depozitoi me shkrim prapësimet e saj.

Gjatë seancës dëgjimore, ankuesja deklaroi se nuk ka pasur asnjë njoftim nga Kryeinspektori, Inspektori i zonës apo grupi i punës, për mungesat në punë nga data 08.09.2021 deri në datë 24.09.2021. Njoftimin për mungesat në punë e ka marrë në datë 25.09.2021 kur ka marrë shkresën nga shërbimi postar, mbi urdhërin për largim nga puna. Gjatë gjithë kohës që ka punuar pranë policisë bashkiake nuk ka pasur uniformë dhe kartë identifikimi si punonjëse e policisë bashkiake.

Përfaqësuesit e Bashkisë Kamëz, depozituan me shkrim prapësimet e tyre, si dhe deklaruan se urdhëri për lëvizjen në detyrë të E.H, në datë 09.03.2021 dhe për mungesat në punë gjatë muajit shtator 2021, i janë komunikuar në mënyrë verbale³. Gjithashtu, përfaqësuesit e bashkisë deklaruan se nuk janë marrë masa disiplinore për punonjësit e policisë bashkiake për mungesa në punë, nga data 10.04.2021 deri në datë 20.09.2021.

Në përfundim të seancës, nga ana e përfaqësuesve të KMD-së, u kërkua nga Bashkia Kamëz që të vihen në dispozicion të shqyrtimit të ankesës, shpjegime mbi arsyen/kriterin se përse u vendos transferimi i ankueses dhe zëvendësimi i saj me një punonjës tjetër nga jashtë bashkisë.

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

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

Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 1 sipërcituar dhe nenin 3/1, parashikojnë se: *“‘Diskriminim’ është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

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

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

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i ndryshuar, në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacionin në përmbushjen e detyrave të tij”*.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim.*

³ Referuar deklarimeve të bëra gjatë seancës dëgjimore, min 29.10 dhe 53.40.

Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në bindjet politike, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës.

A.1. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm gjatë procedurës së transferimit të ankueses nga pozicioni “Specialiste juriste” pranë IVMT të Bashkisë Kamëz në pozicionin “Asistente e Policisë Bashkiake”.

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

Me Urdhërin nr. 132, datë 10.04.2017, E.H është emëruar “Specialiste Juriste” pranë Inspektoriatit Vendor të Mbrojtjes së Territorit të Bashkisë Kamëz (IVMT).

Me Urdhërin nr. 343, datë 12.10.2017, E.H, lëviz nga detyra “Specialiste Juriste” pranë IVMT dhe emërohet në detyrë tjetër pranë Ndërmarrjes së Ujësjellës-Kanalizimeve, Bashkia Kamëz.

Me Urdhërin nr. 44, datë 01.02.2018, E.H emërohet përsëri në detyrë: “Specialiste Juriste” pranë IVMT të Bashkisë Kamëz.

Me Urdhërin nr. 544, datë 26.10.2020 të Kryetarit të Bashkisë Kamëz, znj. A.H është komanduar në detyrën si “Kryeinspektore” pranë Policisë Bashkiake Kamëz.

Me Urdhërin nr. 130, datë 09.03.2021, E.H ka lëvizur nga detyra “Specialiste Juriste” pranë IVMT-së dhe emërohet “Asistente e Policisë Bashkiake”, Bashkia Kamëz. Ankuesja me e-mailin datë 24.08.2021, drejtuar Zyrës së Bashkëqeverisjes është ankuar (kërkesa nr. 365846) lidhur me transferimin e saj dhe ka marrë përgjigje nga Zyra e Bashkëqeverisjes, në datë 07.12.2021, në të cilën është informuar për arsyen e largimit nga puna dhe jo për transferimin e saj.

Me Urdhërin nr. 131, datë 09.03.2021, z. E.L është emëruar në detyrën “Jurist” pranë IVMT të Bashkisë Kamëz, si dhe i është lidhur kontrata e punës me kohë të pacaktuar nr. 2377/1, datë 09.03.2021.

Subjekti ankues pretendon se transferimi i saj është i padrejtë, pasi i është ndryshuar paga dhe vendi i punës, nuk është njoftuar me shkrim për transferimin dhe se kjo lëvizje është bërë përpara zgjedhjeve vendore të datë 25.04.2021 dhe për shkak të aktivitetit politik të babait të saj.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi në mënyrë të përsëritur ka kërkuar informacion Bashkisë Kamëz mbi kriteret e përdorura për transferimin e ankueses, arsyen e transferimit të saj,

klasën dhe pagën e ankueses në pozicionin si juriste pranë IVMT, por nga ana e Bashkisë Kamëz nuk u vunë në dispozicion të Komisionerit informacioni dhe dokumentacioni i kërkuar⁴.

Në përgjigje të informacionit të kërkuar nga Komisioneri dhe pretendimit të ankueses, Bashkia Kamëz informoi se, bazuar në pikën 4⁵ të nenit 11 të Vendimit të Bashkisë Kamëz nr. 76, datë 08.02.2021 *“Për metodat e brendshme të punës dhe për sjelljen e personelit të Bashkisë Kamëz”*, Kryetari i Bashkisë në cilësinë e punëdhënësit ka të drejtë të urdhërojë transferimin e punonjësit.

Gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore, përfaqësuesit e Bashkisë Kamëz, deklaruan⁶ se E.H është njoftuar verbalisht për transferimin e saj dhe se transferimi është bërë pasi ka pasur nevojë për juristë në Policisë Bashkiake.

Referuar barrës së provës, Bashkia Kamëz si subjekt nga i cili është pretenduar diskriminimi, duhet të provonte se ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të pafavorshme, për shkakun e pretenduar prej saj. Gjithashtu, duhet të justifikonte dhe arsyet që çuan në transferimin e ankueses nga njëri pozicion në tjetrin.

Referuar dokumentacionit të shqyrtuar, rezulton se ankuesja ishte punonjësjë e vetme e gjinisë femërore e punësuar pranë IVMT-së së bashkisë e cila përbëhej nga 14 punonjës (1+13).

Lidhur me përbërjen gjinore të stafit të IVMT-së, Bashkia Kamëz ka deklaruar se për shkak të llojit dhe natyrës së veçantë të punës, stafi i IVMT-së përbëhet nga punonjës të gjinisë mashkullore. Referuar Ligjit nr. 9780, datë 16.07.2007 *“Për inspektimin dhe mbrojtjen e territorit nga ndërtimet e kundërligjshme”*, të ndryshuar, si dhe Vendimit nr. 76, datë 08.02.2021 *“Për metodat e brendshme të punës dhe për sjelljen e personelit të Bashkisë Kamëz”*, nuk ka ndonjë parashikim ligjor në të cilin të përcaktohet që personeli i IVMT-së duhet të jetë i gjinisë mashkullore.

Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion nga palët, nuk rezulton se ndaj ankueses të jetë marrë ndonjë masë disiplinore, apo të ketë vlerësime negative të performancës në punë. Bashkia Kamëz nuk vuri në dispozicion të Komisionerit, dokumentacionin që provonte ndryshimin në pagë të ankueses.

Referuar tabelës së pagave të muajit shtator 2021 të Policisë Bashkiake të Bashkisë Kamëz, rezulton se paga për pozicionin e asistentit të policisë bashkiake, është 33.462 lekë, ndërkohë që ankuesja gjatë seancës dëgjimore deklaroi se paga e saj në pozicionin si juriste në IVMT e bashkisë, ishte rreth 60.000 lekë, fakt i cili nuk u kundërshtua nga përfaqësuesit e Bashkisë Kamëz. Gjithashtu dhe pozicioni i punës të ankueses ka ndryshuar me ulje, nga *“Specialiste Juriste”* në *“Asistente e Policisë Bashkiake”*. Në këtë mënyrë rezulton se ankueses i janë ndryshuar dy

⁴ Referuar shkresave: nr. 533/1, datë 11.04.2022, nr. 533/2, datë 09.05.2022 dhe nr. 533/4, datë 22.06.2022.

⁵ *“Kryetari i Bashkisë në cilësinë e punëdhënësit mund të urdhërojë lëvizjen paralele, uljen apo ngritjen në detyrë të një punonjësi, brenda drejtorive dhe sektorëve të Bashkisë, në varësi të nevojave të punës dhe duke patur parasysh performancën e punonjësit. Në këtë rast, marrëdhëniet juridike të punës, marrëdhëniet financiare dhe kontrata individuale e punës së punonjësit që caktohet në detyrë të re me lëvizje paralele, ulje apo ngritje në detyrë, do të ndryshojë sipas pozicionit të ri të punës dhe në përputhje me kriteret e punësimit”*.

⁶ Referuar deklarimeve të bëra në minutën e 27 dhe 29 të seancës dëgjimore.

elementët kryesorë të marrëdhënies së punës, që janë pozicioni dhe kategoria e pagës, pavarësisht se ankuesja nuk ka kundërshtuar ligjërisht vendimin e lëvizjes në detyrë.

Në këtë kuptim, transferimi i ankueses, nuk është një veprim i justifikuar nga ana e Bashkisë Kamëz. Argumentimi i Bashkisë Kamëz, se transferimi i ankueses ishte bërë për nevojat e shfaqura në policinë bashkiake për juristë nuk qëndron, pasi referuar strukturës së Policisë Bashkiake, nuk rezulton se në këtë strukturë të ketë pozicion pune “jurist” dhe ankuesja nuk ka ushtruar detyrën si juriste por ka ushtruar detyrën si “asistente e policisë bashkiake”, që për më tepër është pozicion pune në të cilin kërkohet arsimi i mesëm⁷.

Nga ana e Bashkisë Kamëz, nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se transferimi i ankueses, të kishte ardhur për arsye të ligjshme apo të ishte i arsyeshëm dhe i justifikuar.

Rezulton se në të njëjtën datë që është bërë transferimi i ankueses (09.03.2021), është bërë emërimi i zëvendësuesit të saj, në pozicionin si jurist pranë IVMT të Bashkisë Kamëz. Lidhur me këtë zëvendësim, Bashkia Kamëz nuk arriti të deklarojë një justifikim të arsyeshëm se përse duhej të trasferohej një punonjëse që ishte e vetmja femër në IVMT, që kishte 4 vite në detyrë dhe pa asnjë masë disiplinore dhe nuk mund të emërohej z. E.T në pozicionin si asistent i policisë bashkiake.

Në pikën 1 të nenit 11 të Vendimit të Bashkisë Kamëz nr. 76, datë 08.02.2021 “Për metodat e brendshme të punës dhe për sjelljen e personelit të Bashkisë Kamëz”, parashikohet se: “Procedurat e plotësimit të vendeve të lira të punës në Bashkinë Kamëz, ndiqen si rregull nga publikimi i vendeve vakante; plotësimi i kriterëve në fazën e parë, dhe provimit me shkrim dhe gojë nga komisioni “Ad-Hoc” i krijuar më urdhër të Kryetarit të Bashkisë dhe në përputhje me parashikimet e Ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”. Përjashtimisht, pozicionet N/kryetarët dhe Sekretari i Këshillit Bashkiak nuk i nënshtrohen procedurës së mësipërme”.

Në rastin e emërimit të z. E.L në pozicionin si jurist pranë IVMT-së, nga ana e bashkisë është lëshuar vetëm urdhri për emërimin e tij në detyrë dhe nuk është ndjekur ndonjë procedurë për plotësimin e vendeve të lira të punës, sipas vendimit të Bashkisë të sipërcituar.

Për sa më sipër, Komisioneri duke mos gjetur arsye objektive dhe të ligjshme për transferimin e ankueses nga pozicioni si “Specialiste juriste” në IVMT, në pozicionin e “Asistentes së Policisë Bashkiake”, konstaton se E.H është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme nga ana e Bashkisë Kamëz.

A.2. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm gjatë procedurës së largimit nga puna të ankueses.

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

⁷ Referuar nenit 11, pika 4 të Urdhrit të Përbashkët nr. 1, datë 17.04.2003 “Për miratimin e rregullores së brendshme “tip” të policisë bashkiake e të komunës”.

Me Urdhërin nr. 130/1, datë 06.08.2021 të Kryeinspektorit të Policisë Bashkiake Kamëz është ngritur grupi i punës me punonjësit, B.N dhe E.H për të kryer shërbimin në “Liqenin e Paskuqanit”, për konstatimin, pezullimin e ndërtimeve pa leje dhe njoftimin e IVMT-së.

Me Urdhërin nr. 444, datë 08.09.2021 të Kryetarit të Bashkisë Kamëz me lëndë: *“Për ngritjen e grupit të punës për verifikimin e respektimit të orarit zyrtar të punës si dhe mbarëvajtjen e punës së Policisë Bashkiake”* është ngritur grupi i punës i Policisë Bashkiake i përbërë nga: A.H (k/inspektore e komanduar), A.K dhe E.L.

Në zbatim të urdhërit të mësipërm, grupi i punës ka mbajtur procesverbalin datë 08.09.2021 në të cilin ka konstatuar se në vendshërbimin në liqenin e Paskuqanit, punonjësj E.H nuk ka qenë në vendin e punës duke braktisur detyrën pa shkaqe të arsyeshme dhe pa njoftuar eprorin, gjithashtu nuk ishte prezent dhe punonjësi B.N, por që kishte njoftuar për një rast familjar dhe i ishte dhënë leje.

Me Relacionin nr. 8638, datë 09.09.2021, Kryeinspektorja e Policisë Bashkiake ka kërkuar që punonjëses E.H ti jepet masa “Largim nga detyra” me motivacionin “Braktisje e vendit të punës pa shkaqe të arsyeshme duke mos lajmëruar eprorët”.

Në vijim grupi i punës me procesverbalet datë 09.09.2021, 10.09.2021, 13.09.2021, 16.09.2021 dhe 17.09.2021 ka konstatuar se në vendshërbimin në liqenin e Paskuqanit, punonjësj E.H dhe B.N nuk kanë qenë në vendin e punës duke braktisur detyrën pa shkaqe të arsyeshme dhe pa njoftuar eprorin.

Gjithashtu grupi i punës me procesverbalet datë 14.09.2021 dhe 15.09.2021 ka konstatuar se në vendshërbimin në liqenin e Paskuqanit, punonjësj E.H dhe S.L nuk kanë qenë në vendin e punës duke braktisur detyrën pa shkaqe të arsyeshme dhe pa njoftuar eprorin.

Me Urdhërin nr. 476, datë 20.09.2021 të Kryetarit të Bashkisë Kamëz është urdhëruar largimi nga detyra i E.H me motivacionin *“Braktisje të detyrës pa shkaqe të arsyeshme”*.

Lidhur me procesverbalet e mbajtura nga grupi i punës, ankuesja ka mohuar faktin se nuk ka qenë në punë dhe se ka marrë dijeni për këto procesverbale. Bashkia Kamëz nuk ka sjellë asnjë dokument që të provonte faktin se ka njoftuar ankuesen dhe se ajo ka marrë dijeni për procesverbalet e mbajtura lidhur me mungesat në punë.

Ankuesja kundërshton arsyen e largimit nga puna dhe pretendon se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të bindjeve politike të babait të saj dhe aktivitetit të tij politik të ekzpozuar e të njohur edhe nga punëdhënësi. Në këtë kontekst, sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen, i shërben qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të largimit nga puna të deklaruar nga punëdhënësi, si dhe ligjshmërinë e këtij veprimi.

Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion nga palët rezulton se grupi i punës i Policisë Bashkiake Kamëz në procesverbalet e mbajtura ka evidentuar se dhe punonjësi B.N nuk ka qenë në

vendin e punës për një periudhë prej 5 ditësh, si dhe punonjësi S.L nuk ka qenë në vendin e punës për 2 ditë.

Referuar listë prezencës së muajit shtator 2021 të Policisë Bashkiake Kamëz, rezulton se punonjësi B.N ka qenë prezent në punë gjatë gjithë muajit dhe punonjësi S.L rezulton se ka munguar në punë nga 14.09.2021 deri në datë 29.09.2021.

Referuar mungesave në punë të punonjësve B.N dhe S.L të reflektuara në procesverbalet e mbajtura nga grupi i punës së Policisë Bashkiake, përfaqësueset e Bashkisë Kamëz gjatë seancës dëgjimore deklaruan se nuk janë marrë masa disiplinore për asnjë punonjës të policisë bashkiake nga data 10.04.2021 deri në datë 20.09.2021.

Në analizë të fakteve të sipërcituara rezulton se ankuesja është trajtuar në mënyrë të pabarabartë krahasuar me dy punonjësit e sipërcitur, për të cilët Bashkia Kamëz jo vetëm nuk ka marrë masa disiplinore, por punonjësit B.N i ka dhënë dhe pagën e plotë, ndryshe nga punonjësit E.H dhe S.L të cilëve nuk i është dhënë paga për ditët që kanë munguar. Në këtë mënyrë vihet në dyshim dhe vërtetësia e procesverbaleve të mbajtura në datat 10.09.2021, 13.09.2021, 16.09.2021 dhe 17.09.2021.

Bazuar në parashtimet dhe dokumentacionin e sjellë nga Bashkia Kamëz, nuk rezulton të jetë nënshkruar një kontratë pune mes Bashkisë Kamëz dhe ankueses, por referuar librezës së punës së ankueses dhe dokumenteve të dorëzuara nga palët, rezulton se marrëdhëniet e punës mes palëve kanë filluar në datë 10.04.2017.

Neni 21⁸, i Kodit të Punës, në pikën 2, të tij, ka përcaktuar se: *“Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëmarrësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës”*.

Për rrjedhojë, në këto kushte, kemi të bëjmë me një kontratë me afat të pacaktuar, pasi punëdhënësi e punëmarrësi kanë vijuar marrëdhëniet e punës, nga data 10.04.2017 deri me datë 20.09.2021.

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës, parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësin ai duhet t’a bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga Kodi i Punës⁹.

⁸ “Forma e kontratës së punës”.

⁹ Neni 144, i K.P: *“1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të*

Referuar dokumentacionit të dorëzuar nga palët, rezulton se Bashkia Kamëz nga data 08.09.2021 kur ka konstatuar mungesën në punë të ankueses dhe deri në datë 20.09.2021 kur ka marrë vendimin për largim nga puna, nuk arriti të provojë se ka njoftuar apo realizuar ndonjë takim paraprak me ankuesen ku t'i ketë parashtruar kësaj të fundit shkakun për të cilin ka vendosur të ndërpresë marrëdhënien e punës si dhe për t'i dhënë mundësinë kësaj të fundit që të dëgjohet dhe të mbrojë interesat e saj.

Ankuesja argumenton se gjatë gjithë kësaj periudhe (nga data 08.09.2021 deri në datë 25.09.2021) ka qenë në punë, ka kryer detyrat e ngarkuara dhe se nuk është njoftuar për mungesat në punë.

Ndërsa, në urdhërin për largim nga puna, Bashkia Kamëz, ka bërë të ditur ankueses se arsyeja kryesore që ka shërbyer për largimin e saj nga puna, është bërë për shkak se nuk është paraqitur në vendin e punës nga data 08.09.2021 deri në datë 17.09.2021.

Në vijim, Komisioneri ka analizuar dhe vlerësuar trajtimin dhe veprimet që Bashkia Kamëz ka ndërmarrë ndaj ankueses, në procedurën e ndjekur për largimin e saj nga puna.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet ankueses dhe Bashkisë Kamëz, i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë këtë marrëdhënie.

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

Në pikën 1 të nenit 156 të Kodit të Punës parashikohet zgjidhja e menjëhershme e pajustifikuar e kontratës nga punëmarrësi: *“1. Kur kontrata e punës zgjidhet nga punëdhënësi, për arsye se provohet se punëmarrësi nuk paraqitet në vendin e punës, të caktuar në kontratën e punës, ose e braktis atë menjëherë, pa shkaqe të arsyeshme, dhe brenda 7 ditëve nuk ka njoftuar, me shkrim, punëdhënësin, ajo konsiderohet si zgjidhje e pajustifikuar e kontratës së punës nga ana e punëmarrësit. Punëmarrësi duhet të përgjigjet financiarisht ndaj punëdhënësit, jo më shumë se paga e një jave. Ai duhet të përgjigjet edhe për dëmin shtesë, që është diferenca midis dëmit dhe pagës së një jave”.*

Në pikat 1 dhe 2 të nenit 153 të Kodit të Punës parashikohet shprehimisht se: *“1. Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara. 2. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohej atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës. 3. Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.”*

ndërmarrjes. 4. Shfuqizuar. 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen. 6.”

Për sa më sipër, Komisioneri, gjykon se në interpretim të dispozitës në fjalë, dy janë kushtet kryesore dhe kumulative, që duhen plotësuar në mënyrë që zgjidhja e menjëherëshme e kontratës së punës të jetë e rregullt proceduralisht dhe e justifikuar: - Kushti i parë është *kushti subjektiv* që lidhet me qëndrimin subjektiv, shkeljen e raportit të mirëbesimit ndaj punëdhënësit, por që në çdo rast duhet që rrethana të jetë abuzive; - dhe kushti i dytë, *kushti objektiv*, ku punëmarrësi duhet të ketë kryer një shkelje me faj të rëndë ose të lehtë, në mënyrë të përsëritur dhe gjithmonë pas një lajmërimi përkatës, si dhe të ketë një lidhje shkakësore ndërmjet shkeljes së kryer dhe zgjidhjes së menjëherëshme të kontratës dhe shkelja të ketë cënuar raportin e mirëbesimit midis palëve.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se argumenti i parashtruar nga ana e Bashkisë Kamëz, për braktisje të vendit të punës nga ana e ankueses është i pabazuar dhe nuk qëndron, për arsye se:

Së pari, deri në datë 20.09.2021, ankuesja nuk ka asnjë njoftim për detyra të parealizuar apo mungesa në punë, përkundrazi në procesverbalin e mbajtur nga grupi i punës në datë 17.09.2021 rezulton se ankuesja ka komunikuar me eprorët dhe ka marrë leje për katër orët e para të ditës së punës.

Së dyti, me relacionin e hartuar në datë 09.09.2021, nga ana Kreyinspektorese së komanduar është kërkuar largimi nga puna i ankueses, menjëherë pas ditës së parë që është konstatuar mungesa në punë e ankueses, ndërkohë që nuk është kërkuar largim nga puna për punonjës të tjerë që kanë munguar në punë.

Së treti, nga ana e Bashkisë Kamëz, nuk është menduar që masat disiplinore të jepen duke u përshkallëzuar, nga një masë më e lehtë në një masë më të rëndë, por për ankuesen është propozuar dhe marrë menjëherë masa disiplinore më e rëndë, ajo e largimit nga puna.

Së katërti, Bashkia Kamëz nuk arriti të provojë para Komisionerit se, kishte zhvilluar një takim paraprak me ankuesen, në të cilin ta kishte njohur me arsyen dhe motivin mbi të cilin bazohej zgjidhja e marrëdhënieve të punës me të, apo që t'i kishte krijuar mundësinë kësaj të fundit të dëgjohej dhe të mbronte interesat e saj të ligjshëm.

Në rast se do të kishte ndjekur një procedurë e rregullt ligjore, Bashkia Kamëz, duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t'i ishin krijuar mundësitë për t'u mbrojtur efektivisht lidhur me masën më ekstreme, atë të largimit nga puna.

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

Gjykata Kushtetuese¹⁰, në Vendimin nr. 69, datë 16.10.2000, ka mbajtur qëndrimin se: "*Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t'u dëgjuar, për t'i bërë të njohur njëra tjetrës*

¹⁰ "*Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë*", e ndryshuar, në nenin 132, të saj, ka përcaktuar se: "*Vendimet e Gjykatës Kushtetuese janë përfundimtare dhe të detyrueshme për zbatim*".

mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”.

Në referencë të parashikimeve ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë, është më se e qartë se ligji ngarkon punëdhënësin me barrën e provës për të vërtetuar se zgjidhja e kontratës së punës është bërë konform procedurës së rregullt ligjore, për shkaqe të justifikuara objektivisht prej saj.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesja është cënuar në të drejtën e saj për një proces të rregullt, pasi ajo nuk ka patur mundësi në mënyrë efektive të drejtën për t’u dëgjuar dhe për t’u mbrojtur në lidhje me arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Në këto kushte provohet se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, dhe se masa e marrë për largimin e saj nga puna është bërë në shkelje të plotë të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Kamëz.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹¹, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ky ligj, ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

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

Mbështetur në nenin 9/2 të Kodit të Punës, mbrojtja nga diskriminimi garantohet bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar se: “Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose

¹¹ “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët”.

Në të drejtën ndërkombëtare, shpesh përdoret termi *mendimi politik dhe tjetër* (ang. *Political and other opinion*), dhe me këtë përfshihet dhe përkatësia politike. Përkatësia politike duhet të interpretohet në mënyrë që të mbulojë lidhshmërinë me ndonjë opion të caktuar politik ose parti politike, me të cilën do t'i përfshijë dhe rastet kur bëhet fjalë për përkatësinë formale (anëtarësinë), por dhe llojet e tjera të lidhjeve, përmes të cilave mund të tregohet lidhshmëri me ndonjë parti ose opion tjetër politik. Me qëllim interpretimi sa më gjithëpërfshirës të këtij shkak, i cili duhet të jetë në pajtueshmëri me të drejtën dhe praktikën ndërkombëtare, rekomandohet që në këtë shkak të përkatësisë politike, të përfshihen rastet e anëtarësisë formale ose joformale dhe llojet e tjera të lidhjes me partitë politike.

Këtë qëndrim mban dhe Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, e cila, në vendimin nr. 31/2021¹², në pikën 67, të tij, shprehet se: “...nacioni bindje politike përfshin jo vetëm shprehjen e pikëpamjeve politike dhe pjesëmarrjen në debatin politik apo inkadrimin, organizimin kolektivisht ose pjesëmarrjen në organizata apo parti politike, por edhe të drejtën për të pasur ide ose pikëpamje që nuk bëjnë pjesë në ndonjë platformë apo program të partive politike, si dhe të drejtën për të mos iu bashkuar strukturave të organizatave ose partive politike. Në këtë kuptim, trajtimi i njëjtë nga pjesa e dispozitës ligjore të kundërshtuar i subjekteve që ndodhen në situata faktike të ndryshme për shkak të bindjeve politike, përbën diskriminim të padrejtë, për të cilin, ashtu siç u arsyetua më lart në këtë vendim, nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive”.

B/1 Bindjet politike.

Ankuesja ka pretenduar diskriminim për shkak të “*bindjeve politike*” të babait të saj, ardhur në formën e shoqërimit, duke shpjeguar se largimi i saj nga puna ka ndodhur për shkak se babai i saj U.H, është anëtar i Partisë Demokratike dhe aktivist i njohur i saj.

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

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

¹² https://www.gjk.gov.al/web/Vendime_perfundimtare_100_1.php

të mbrojtur jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit.

Ankuesja ka pretenduar se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm për shkak të “*bindjeve politike*” të babait (*familjar i saj, me të cilin shoqërohet*), pasi ai është aktivist dhe anëtar i Partisë Demokratike, bindje këto të kundërta me titullarin e ri të institucionit të Bashkisë Kamëz.

Bindja politike¹³, 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 nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, shkak i bindjeve politike, i pretenduar nga ankuesi, konsiderohet si shkak i mbrojtur dhe diferencat në trajtim bazuar në këtë shkak janë të ndaluara dhe të mbrojtura nga ligji.

Referuar Kartës së Anëtarësisë datë 11.01.2021, vërtetohet që U.H është anëtar i subjektit politik, Partia Demokratike.

Referuar shkresës nr. 2134/1, datë 14.04.2022 të lëshuar nga Komisioneri Shtetëror i Zgjedhjeve, vërtetohet se U.H në zgjedhjet për Kuvend të datës 25.06.2017 ka ushtruar detyrën e anëtarit të KQV-së nr. 1600/1, KZAZ nr. 27, Qarku Tiranë, i propozuar nga subjekti zgjedhor Partia Demokratike.

Referuar shkresës nr. 1826/1, datë 31.03.2022 të lëshuar nga Komisioneri Shtetëror i Zgjedhjeve, vërtetohet se U.H në zgjedhjet për Kuvend të datës 25.04.2021 ka ushtruar detyrën e anëtarit të KQV-së nr. 1600, KZAZ nr. 27, Qarku Tiranë, i propozuar nga subjekti zgjedhor Partia Demokratike.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të faktit që babai i saj, i ka të ekspozuara e të njohura bindjet e tij politike; Komisioneri vëren se “*lidhjet familjare*” të ankueses me këtë shtetas shërbejnë si provë për të faktuar lidhjen e tyre, në kuadër të shoqërimit apo supozimit për shoqërim të tyre, gjë që do të shtjellohet më poshtë në vendim në kuadër të diskriminimit për shkak të shoqërimit.

Referuar Certifikatës Familjare nr. 000942201, datë 07.05.2022 të lëshuar nga Zyra e Gjendjes Civile të Bashkisë Kamëz, vërtetohet se U.H është babai i subjektit ankues, aktiviteti politik i të cilit nuk është kundërshtuar as nga Bashkia Kamëz.

Rezulton se, z. R.S është zgjedhur Kryetar i Bashkisë Kamëz në Qershor 2019, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga forca politike, Partia Socialiste e Shqipërisë¹⁴.

¹³ Shih linkun në faqen zyrtare të KMD-së: <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

¹⁴ <https://portavendore.al/cv-kryetari-i-bashkise-kamez/>

Gjithashtu, bazuar në jetëshkrimin e publikuar lidhur me aktivitetin politik të R.S, rezulton që ai në legjislaturat e viteve 2013-2017 dhe 2017-2019 ka shërbyer si deputet i Kuvendit të Shqipërisë për Partinë Socialiste të Shqipërisë, në Qarkun e Tiranës.

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

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

Organi publik çmon, sipas bindjes së tij, se cilat fakte do të konsiderohen të provuara, bazuar në vlerësimin e hollësishëm të çdo prove veçmas dhe të gjitha provave së bashku, si dhe në rezultatin tërësor të hetimit.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm me shkaket e mbrojtura.

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Kamëz, sa i takon transferimit të saj në Policinë Bashkiake dhe largimit nga puna.

Nga ana e Bashkisë Kamëz nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin që transferimi dhe largimi nga puna i ankueses, kishte ardhur për arsye objektive të justifikuara.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit *“Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”*.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.¹⁵

Gjykata Kushtetuese¹⁶, 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*

¹⁵ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹⁶ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

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”.

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

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

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se, parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t’i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe atë material. Respektimi i hierarkisë së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor¹⁷.

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

¹⁷¹⁷ Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011, nr. 23, datë 08.06.2011.

Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta.

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

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

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

Duke iu referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, konkretisht, çështjes Redfearn kundër Mbretërisë së Bashkuar, i cili ishte ankuar se shkarkimi i tij nga detyra ishte i motivuar për shkak të bindjeve të tij politike, GJEDNJ-ja është shprehur se: *“...në mungesë të masave mbrojtëse, një sistem ligjor që lejon shkarkimin e punonjësit për shkak të anëtarësimit të punonjësit në një parti politike bart në vetvehte rrezikun potencial për abuzim të mundshëm”*. GJEDNJ theksoi gjithashtu se e drejta e ankuesit për të kundërshtuar largimin e tij nga puna është e vlefshme, pavarësisht bindjeve të tij politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës (KEDNJ)¹⁸.

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 Kulturorë”¹⁹, 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 e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të

¹⁸ “Çdokush ka të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit me të tjerët, duke përfshirë të drejtën e themelimit me të tjerë të sindikatave dhe të pjesëmarrjes në to për mbrojtjen e interesave të tij. 2. Ushtrimi i këtyre të drejtave nuk mund t’u nënshtrohet kufizimeve të tjera përveç atyre që parashikohen me ligj dhe që janë të nevojshme në një shoqëri demokratike, në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, për mbrojtjen e rendit dhe parandalimin e krimit, për ruajtjen e shëndetit ose të moralit, ose për mbrojtjen e të drejtave dhe të lirive të të tjerëve. Ky nen nuk ndalon kufizime të ligjshme të ushtrimit të këtyre të drejtave nga pjesëtarë të forcave të armatosura, të policisë ose të administratës shtetërore”.

¹⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

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 Punës²⁰ “*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-s²¹ 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.

*Karta Sociale Europiane*²² 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 punësim²³.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura: “*Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo 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, lindje ose statusi tjetër*”.

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

²⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²¹ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

²² Ratifikuar me ligjin nr. 8960, datë 24.10.2002.

²³ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

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 arsyeshme²⁴.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

Në nenin 3, pika 4 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet se: *“Diskriminim për shkak të shoqërimit” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur ka një dallim, kufizim ose preferencë për arsye të shoqërimit me persona që u përkasin grupeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji, si dhe për shkak të supozimit për një shoqërim të tillë”*.

Edhe Gjykatat i kanë bërë një interpretim të gjerë shtrirjes së “shkakut të mbrojtur”. Ai mund të përfshijë “diskriminimin për shkak të shoqërimit”, ku viktimat e diskriminimit nuk është vetë personi me karakteristikën e mbrojtur.

Duke iu referuar jurisprudencës së GJED-së, konkretisht, çështjes Coleman kundër Studiove Ligjore Attridge dhe Steve, në të cilën një grua pretendonte se ishte trajtuar në mënyrë të pafavorshme në punë, për shkak të faktit se i biri i saj ishte me aftësi të kufizuara, GJED-ja pranoi si krahasues kolegët e saj në vende pune të ngjashme dhe me fëmijë, duke konstatuar se atyre iu ishte krijuar nga puna fleksibiliteti që kërkonin. Gjithashtu, Gjykata pranoi se kjo përbënte diskriminim në formën e shoqërimit për shkak të aftësisë së kufizuar të fëmijës së saj²⁵.

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

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

Bazuar në nenin 9/2 të Kodit të Punës diskriminimi përkufizohet si: *“Çdo dallim, përjashtim, kufizim apo parapëlqim që bazohet në një nga shkaqet e mbrojtura ndër të tjera edhe në bindjet*

²⁴ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

²⁵ GJED, Coleman v. Attridge Law and Steve Law, Case C-303/06 [2008] I-5603, 17 July 2008.

politike, që ka si qëllim apo pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion në të njëjtën mënyrë me të tjerët”.

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

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

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

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS²⁶ 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 9/10²⁷ të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

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

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

²⁶Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

²⁷*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”.*

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, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.²⁸

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

Bazuar në analizën e mësipërme rezulton se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e Bashkisë Kamëz, përse i takon transferimit të saj në pozicionin si asistente në policinë bashkiake dhe procedurës së ndjekur për largimin e saj nga puna.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezulton e provuar se babai i saj është anëtar i Partisë Demokratike dhe anëtar i qendrës së votimit në Bashkinë Kamëz në zgjedhjet për Kuvend të vitit 2017 dhe 25.04.2021, duke provuar në këtë mënyrë bindjet e tij politike dhe ekspozimin e tyre publikisht duke qenë anëtar i qendrës së votimit në Kamëz. Në këtë kuptim, jemi në kushtet kur shkakun e diskriminimit nuk e mbart drejtpërdrejtë ankuesja, por personi që shoqërohet me të. Ankuesja ka provuar njëherësh lidhjen familjare me U.H, dhe faktin që bindjet e tij politike janë të kundërta me ato titullarit të subjektit punëdhënës, gjë që ka passjellë trajtimin e saj të padrejtë dhe të pafavorshëm përse i takon transferimit dhe më pas zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me të.

Bashkia ka parashtruar si argumenta para Komisionerit se, arsyeja e transferimit të ankueses në datë 09.03.2021 ka qenë për nevoja pune dhe zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesen, ishte për shkak të braktisjes së vendit të punës. Ndërkohë që Bashkia, nuk arriti t'i provojë e faktojë pretendimet e veta kundrejt ankueses, pra që kishte nevoja pune për pozicionin si jurist në policinë bashkiake dhe se kishte ndjekur një procedurë të rregullt ligjore për largimin e saj nga puna.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Bindjet politike përbëjnë një të dhënë sensitive të personit dhe shpesh herë punëdhënësi mbrohet

²⁸ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law2018_en.pdf, fq.232.

me faktin se ai e ka të ndaluar që të mbledhë të dhëna për bindjet politike të punëmarrësve apo familjarëve të tyre, e për rrjedhojë ai nuk ka si të ketë dijeni për bindjet politike të punëmarrësve të vet apo familjarëve të tyre. Në lidhje me këtë moment, Komisioneri vlerëson se, provat rrethanore mund të hedhin poshtë pretendimin e punëdhënësit se nuk ka patur dijeni për bindjet politike të punonjësit, apo të familjarit të afërt të ankueses në këtë rast, dhe për këtë arsye të provohet se punëdhënësi ka patur dijeni.

Kjo Bashki në zgjedhjet vendore të vitit 2019, është fituar dhe drejtohet nga z. R.S, përfaqësues i Partisë Socialiste dhe zgjedhjet për Kuvend do zhvilloheshin në datë 25.04.2021. Transferimi i ankueses është bërë rreth 45 ditë përpara zgjedhjeve dhe largimi nga puna është bërë rreth 5 muaj pas përfundimit të këtyre zgjedhjeve.

Pra, nga sa më sipër cituar, Kryetari i Bashkisë R.S, ka patur një aktivitet të njohur politik, fillimisht si deputet i Kuvendit të Shqipërisë nga viti 2013 e në vijim, e më pas si pjesë e strukturave të Partisë Socialiste të Shqipërisë, është zgjedhur si Kryetar i Bashkisë Kamëz.

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

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

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

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

GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës. GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “ *të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht*²⁹.

²⁹ GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, njëkohësisht duke iu referuar faktit se pasojat negative ndaj ankueses janë kryer në periudhën përpara dhe pas zgjedhjeve të datës 25.04.2021, Komisioneri krijon bindjen se transferimi i ankueses dhe procedura e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës, nuk motivohet nga shkaqe ligjore për largimin nga puna të ankueses. Duke iu referuar faktit se ankuesja është vajza e U.H, i cili është anëtar dhe përfaqësues në procesin e administrimit zgjedhor të subjektit politik Partia Demokratike, dhe faktit që Bashkia Kamëz, nuk arriti të provojë se transferimi dhe largimi nga puna ka ndodhur për një shkak të ligjshëm dhe janë respektuar kërkesat ligjore, krijohet bindja se veprimet e punëdhënësit kanë qenë të motivuara politikisht.

Në rastin konkret, duke filluar prej vitit 2017, ankuesja ka qenë punonjëse e Bashkisë Kamëz pa asnjë shkëputje. Është publikisht i njohur fakti që Bashkia Kamëz është një bashki e cila ka qenë e drejtuar më parë nga kryetarë bashkie të cilët kanë qenë përfaqësues të Partisë Demokratike³⁰ dhe se në zgjedhjet vendore të vitit 2019, drejtimi i kësaj bashkie është marrë nga përfaqësues të Partisë Socialiste, si për sa i përket Kryetarit të Bashkisë ashtu edhe përfaqësuesve në Këshillin Bashkiak.

Subjekti ankues ka provuar e dokumentuar bindjet dhe angazhimin politik të babait të saj në këtë subjekt (PD), si dhe faktin që është pjesë e strukturave të administrimit zgjedhor të këtij subjekti që nga viti 2017 e në vijim.

Komisioneri ka konstatuar se veprimet e punëdhënësit/Bashkisë, në dëm të subjektit ankues, kanë ardhur në periudhën përpara dhe pas zgjedhjeve të datës 25.04.2021.

Në mungesë të një justifikimit ligjor dhe objektiv lidhur me veprimet e Bashkisë, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për transferimin dhe largimin e ankueses mbetet shkak i diskriminimit i pretenduar nga ankuesja, pra bindjet politike të babait dhe shoqërimi i saj me të.

Në këtë mënyrë plotësohet edhe elementi tjetër i nevojshëm për të përcaktuar nëse diskriminimi ka ndodhur, pra lidhja shkakësore, pasi në mungesë të një justifikimi për ligjshmërinë e veprimeve nga ana e Bashkisë në lidhje me transferimin dhe përfundimin e marrëdhënieve të punës, shkak i mbrojtur, pra bindjet politike të babait të ankueses, mbeten i vetmi shpjegim i arsyeshëm për largimin e saj nga puna.

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

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Bashkia Kamëz, ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën e saj për punësim, pasi transferimi dhe më pas largimi i saj nga detyra, nuk ka ndodhur bazuar në një shkak të ligjshëm, nuk ka ndodhur për arsye të justifikuara dhe objektive, si

³⁰http://cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-vendore/2015/rez_hetml/151123_-_buletin.htm

dhe nuk ka ndjekur një qëllim të ligjshëm, por është bërë për shkak të bindjeve politike të babait të saj.

Komisioneri, gjykon se, veprimet e punëdhënësit haptazi kanë qenë të motivuara, pikërisht nga shoqërimi i ankueses me babain e saj (*i cili ka bindje të kundërta politike me punëdhënësin e ankuesit*), dhe se ankueses i është cënuar një e drejtë themelore kushtetuese, siç është e drejta e ushtrimit të profesionit.

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

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

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

Sa më sipër Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Kamëz, për shkak të bindjeve dhe aktivitetit politik të babait të saj³¹.

Për rrjedhojë Bashkia Kamëz ka shkelur dispozitat e ligjit "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 4, dhe nenin 12, pika 1, shkronja c, të tij.

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

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

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

³¹ Për analogji citojmë vendimet: nr. 188/2021, nr. 85/2022 dhe 125/2022, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

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 ankuesen në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit, të ankueses E.H, në të drejtën për punësim, *në formën e shoqërimit*, për shkak të bindjeve dhe aktivitetit politik të babait të saj, nga ana e Bashkisë Kamëz.
2. Në referim të pikës 1, Bashkia Kamëz, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Bashkia Kamëz, 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