



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1381/5 Prot.

Tiranë, më 29.12. 2022

V E N D I M

Nr. 238, Datë 29. 12 . 2022

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar ¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 161 Regj., datë 20.10.2022³, paraqitur nga F. O, kundër Bashkisë Kukës, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “*bindjeve politike*”⁴ të tij.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, F. O ka qenë në marrëdhënie pune pranë Shërbimit të Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimi, në Bashkinë Kukës prej më shumë se 3 vitesh dhe ka mbajtur detyrën e shoferit/zjarrëfikës. Ankuesi, ndër të tjera shprehet se:

“Para disa vitesh më kanë hequr edhe një herë tjetër nga puna gjatë fushatës elektorale për arsye politike, pasi unë dhe familja ime njihemi në të gjithë Kukësin si familje që mbështet fuqishëm Partinë Demokratike. Pas shkarkimit të parë kam fituar gjyqin me vendim të formës së prerë dhe kam marrë të gjitha benefitet që më takonin.”

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

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

³ Saktësuar me datë 08.11.2022, sipas e-mailit të ardhur nga ZR/KMD Shkodër.

⁴ Referuar vërtetimit datë 18.01.2022, të subjektit politik Parta Demokratike, dega Kukës provohen bindjet dhe angazhimi politik i ankuesit.

Në vitin 2019 jam rikthyer sërish në detyrën e shoferit, detyrë të cilën e kam ushtruar deri më datë 30.09.2022, kur jam njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënies së punës nga punëdhënësi, pa specifikuar shkresërisht ndonjë shkak apo motivacion.

Nga ana e Bashkisë më është komunikuar se arsyeja e vërtetë e ndërprerjes së marrëdhënies të punës është për shkak të vërtetimit të besueshmërisë (negativ) të lëshuar nga Policia Kukës. Nga një vështrim i “Vërtetimit të Besueshmërisë” të Policisë Kukës, vërehet se të gjitha të dhënat ndaj personit tim janë të pastra, përveç dy rasteve të shoqërimit/arrestimit nga ana e policisë:

- Një rast në vitin 2017, si dyshim për “Prishje të rendit dhe qetësisë publike”, ku sipas vendimit të datës 04.04.2017, të Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Kukës, është vendosur pushimi i hetimeve për çështjen në fjalë.
- Rasti tjetër është në vitin 2018, si i arrestuar nga Policia Gjqësore (për rastin e protestës kundër vendosjes së trarit në Kalimash), për veprën penale “Kundërshtim i punonjësit të rendit publik” dhe “Shkatërrim prone”. Sipas vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Kukës me nr. 196, datë 06.11.2020, jam shpallur i pafajshëm për këto akuza. Çështja ka shkuar në Gjykatën e Apelit dhe nuk ka ndër mend të fillojë shqyrtimi i saj, por që patjetër do e lëjë në fuqi vendimin e shkallës së parë, pasi nuk ka asnjë provë që të më implikojë në këto ngjarje.

Largimi im nga puna, pavarësisht se në urdhrin e lirimimit nga detyra nuk ka të përcaktuar arsye, faktikisht është bazuar në këtë “Vërtetim besueshmërie” të Policisë Kukës, të datës 10.04.2022, si dhe është e lidhur ngushtësisht me periudhën përgatitore për fushatën elektorale për zgjedhjet vendore 2023. Pra kjo është e lidhur patjetër me bindjet e mia politike.

Duke patur parasysh, se këto ngjarje nuk qëndrojnë por edhe periudhën ku ndodhemi para fushatës elektorale, mendoj se akti i ndërprerjes së marrëdhënies të punës, është bërë për arsye partiake. Fakti që Bashkia Kukës më liron nga detyra tani, do të thotë se ngushtësisht është e lidhur me bindjet politike dhe kërkon që të mbushë administratën me punonjës në fushatë elektorale”.

Ankuesi është shprehur se: “Vazhdimisht jam përballur me padrejtësi dhe trajtim të diferencuar nga institucionet që kanë drejtues të emëruar nga Partia Socialiste, vetëm për shkak të bindjeve të mia politike. Gjithashtu patronazhistët e PS-së më kanë kërkuar që të votoj për PS pak para se të më lirojnë nga detyra dhe sigurisht që unë bindjet e mia politike nuk i ndryshoj asnjëherë. Akti i lirimimit tim nga detyra ishte akti i fundit deri më sot ku unë dhe familja ime përballemi me padrejtësi dhe diskriminim për shkak të bindjeve politike”.

Në përfundim, subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminim të tij për shkak të bindjeve politike, nga ana e Bashkisë Kukës dhe rikthimin e tij në punë.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të

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

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

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

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD dhe që lidhen me pretendimin e ankuesit për diskriminim lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, nga ana e Bashkisë Kukës.

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

- Nëpërmjet shkresës me nr. 1381/1 prot., datë 09.11.2022, Komisioneri ka njoftuar dhe ka kërkuar parashtrime nga punëdhënësi i subjektit ankues, Bashkia Kukës.

Nëpërmjet shkresës me nr. 6525/1 prot., datë 22.11.2022, Bashkia Kukës ka depozituar parashtrimet e veta lidhur me qëndrimin e saj, duke kundërshtuar pretendimin e ankuesit për diskriminim. Bashkia, shprehet se:

“Lirimi nga detyra i F. O, është bërë në zbatim të shkresës me nr. 245 prot., datë 13.05.2022, të Drejtorisë Vendore të Policisë Kukës. Nuk kemi asnjë dijeni lidhur me bindjet politike të z. O apo familjes së tij. Punonjësit pranë MZSH-së janë e duhet të jenë të depolitizuar. Ju informojmë se, në Kukës nuk ka patur ndonjë fushatë elektorale gjatë periudhës në fjalë”.

Bashkia Kukës ka paraqitur në cilësi prove pranë KMD-së, kopje të vërtetimit të besueshmërisë së z. O, si dhe të shkresës me nr. 245 prot., datë 13.05.2022, të Komisarariatit të Policisë Kukës, në të cilën evidentohet se Bashkisë i janë dërguar vërtetimet e besueshmërisë për 26 punonjës të Policisë të MZSH-së Kukës (përfshirë edhe ankuesin).

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

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

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

A.1 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Mat.

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

Subjekti ankues, ka qenë në marrëdhënie pune pranë Shërbimit të Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimi, në Bashkinë Kukës dhe ka mbajtur detyrën e shoferit/zjarrëfikës.

Marrëdhëniet e punës mes tij si punëmarrës dhe Bashkisë si punëdhënës kanë vijuar nga viti 2019 deri më datë 30.09.2022, kur këto marrëdhënie janë ndërprerë, me motivacionin se ai nuk ishte pajisur me vërtetim besueshmërie nga ana e Policisë së Shtetit dhe kjo sipas Bashkisë përbënte shkak për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të.

Nga aktet e depozituara në dosjen e ankuesit, rezulton se:

- Me datë 14.04.2017, Prokuroria e Rrethit Gjyqësor Kukës, ka regjistruar procedimin penal me nr. 164, për veprën penale të goditjes për shkak të detyrës, mbajtjes pa leje të armëve dhe municioneve luftarake parashikuar në nenet 237, 238 e 25 dhe 278, të Kodit Penal. Rezulton se pas hetimit të çështjes, Prokuroria e Rrethit Gjyqësor Kukës, me datë 04.07.2017, ka vendosur pushimin e çështjes.
- Me datë 31.03.2018, pranë Prokurorisë së Rrethit Gjyqësor Kukës, janë referuar materiale për ankuesin, për veprën penale “Shkatërrim të pronës”, “Kundërshtim i punonjësit të Policisë së Shtetit”, parashikuar nga nenet 236 e 150, të Kodit Penal, çështje e cila është hetuar dhe gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Kukës dhe për të cilën ajo ka disponuar me vendimin nr. 196, datë 06.11.2020 dhënien e pafajësisë për ankuesin.
- Bazuar në Vërtetimin me nr. 547 prot., datë 15.07.2022 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Kukës, evidentohet fakti se vendimi sipërcituar është kundërshtuar gjyqësisht dhe se është në proces gjykimi në Gjykatën e Apelit Shkodër.

Ndërkaq, bazuar në dokumentacionin e depozituar pranë KMD-së, rezulton se me shkresën me nr. 462 prot., datë 01.02.2022, Bashkia Kukës i është drejtuar Komisariatit të Policisë Kukës, me kërkesën me lëndë: “*Lëshim vërtetim besueshmërie për punonjësit e Policisë të MZSH-së Kukës*”, për 26 punonjësit e saj që mbanin këtë pozicion pune, ndër të cilët edhe subjekti ankues.

Nga ana e Komisarariatit të Policisë Kukës, me shkresën e datës 13.05.2022, janë dërguar vërtetimet e besueshmërisë për punonjësit e cituar në shkresë, ndër të cilët edhe për subjektin ankues, për të cilin, ndër të tjera Komisarati është shprehur se: *“...shtetasi F. O nuk gëzon besueshmëri, ka pengesa ligjore, nuk është i përshtatshëm për t’u punësuar në organin e Mbrojtjes nga Zjarri në Bashkinë Kukës”*.

Nëpërmjet shkresës me nr. 709 prot., datë 19.07.2022, të MZSH-së, pranë Bashkisë Kukës, (më lëndë: *“Vlerësim dhe referencë pune”*), evidentohet se për detyrën e kryer prej tij ka vetëm vlerësime pozitive nga eprori, duke cituar se:

“F. O nga viti 2019 e në vazhdim mban detyrën zjarrfikës-shofer dhe mban gradën zjarrfikës.

Në këtë pozicion pune është i përkushtuar dhe i apasionuar në ushtrimin e kësaj detyre dhe se gjatë kryerjes së saj është udhëhequr vetëm në zbatim të ligjit dhe akteve nënligjore. Ka vepruar në mënyrë të pavarur, me ndershmëri, i paanshëm, efikas, duke patur parasysh vetëm interesin publik. Është i sjellshëm në marrëdhënie me qytetarët, me kolegët dhe eprorët e tij. Ka treguar respektin e duhur për të drejtat dhe interesat personale të të tretëve dhe asnjëherë nuk ka lejuar që interesat e tij private të bien ndesh me pozitën e tij publike, duke patur parasysh shmangien e konfliktit të interesave. Gjatë punës së tij ka treguar ndershmëri dhe besim tek publiku, është konfidencial, i paanshëm dhe efektiv. Është bashkëpunues dhe ka aftësi shumë të mira të punojë në grup”.

Me Urdhrin nr. 728, datë 30.09.2022 të Drejtorit të MZSH-së, pranë Bashkisë Kukës është urdhëruar lirim nga detyra i ankuesit, nga pozicioni drejtues automjeti në stacionin e shërbimit të MZSH-së Kukës, në Drejtorinë e Shërbimit të Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin, të Bashkisë Kukës.

Në vijm të shkresës sipërcituar, me Urdhrin nr. 728/1, datë 30.09.2022, të Kryetarit të Bashkisë, është urdhëruar ndërprerja e marrëdhënieve të punës me punëmarrësin F. O, në mënyrë të menjëhershme, (po me datë 30.09.2022, datë në të cilën duhet të bëhej edhe dorëzimi i bazës materiale) bazuar në Urdhrin e Drejtorit të MZSH-së.

Nisur nga përmbajtja dhe personat përgjegjës që kanë firmosur dy urdhrat sipërcituar Komisioneri, vëren se ka paqartësi e mbivendosje në kompetencat e tyre. Kështu, kompetencën për të lidhur e zgjidhur marrëdhënien e punës me ankuesin e ka punëdhënësi, pra Bashkia. Ndërsa, drejtori i MZSH-së, si përfaqësues i kësaj strukture në varësi të Bashkisë, ka të drejtë të bëjë propozime lidhur me iniciimin e procedurës disiplinore kundrejt ankuesit, (si epror direkt i tij), por jo të urdhërojë lirin e tij nga puna, pasi kjo është kompetencë që i atribuohet vetëm punëdhënësit.

Komisioneri vëren se, ankuesi nuk është njoftuar paraprakisht për fillimin e procedurave për ndërprerje të marrëdhënieve të punës, si dhe nuk rezulton të jetë ftuar për bisedime paraprake lidhur me vijim e marrëdhënieve të punës me punëdhënësin /Bashkinë në këtë rast.

Ankuesi e kundërshton largimin nga puna dhe pretendon se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të bindjeve politike dhe aktivitetit të tij politik të ekspozuar 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 ankuesin, i shërben qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të largimit nga puna të deklaruar nga punëdhënësi, si dhe ligjshmërinë e këtij veprimi.

Bazuar në dokumentacionin e shqyrtuar, rezulton që marrëdhënia e punës mes punëdhënësit/Bashkisë dhe punëmarrësit/ankuesit, ka zgjatur për më shumë se tre vite dhe në kuptim të Kodit të Punës, në këto kushte, kemi të bëjmë me një kontratë me afat të pacaktuar.

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 punëmarrësit ai duhet t'a bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga Kodi i Punës⁵.

Bashkia nuk arriti të provojë se ka njoftuar ankuesin për zhvillimin e bisedimeve paraprake dhe se ka realizuar ndonjë takim paraprak me të ku t'i ketë parashtruar këtij të fundit shkaqet për të cilat ka vendosur të ndërpresë marrëdhënien e punës si dhe për t'i dhënë mundësinë këtij të fundit që të dëgjohet dhe të mbrojë interesat e tij.

Bashkia, më tej në vendimin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, i ka komunikuar ankuesit zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës, pa i lënë mundësinë të jepte shpjegime apo të mbrohej në lidhje me të.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëmarrësit/ankuesit dhe punëdhënësit/Bashkisë, 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, si dhe argumentet e sjella prej saj, lidhur me justifikimin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me subjektin ankues.

Në përmbajtjen e Urdhrit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, Bashkia ka përdorur si referencë dhe justifikim vlerësimin përfundimtar për dhënien e vërtetimit negativ të besueshmërisë së personit (ankuesit) të Komisarariatit të Policisë Kukës⁶.

⁵ 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 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.”

⁶ Shkresa me nr. 245/1 prot., datë 13.05.2022, e Komisarariatit të Policisë Kukës.

Bashkia nuk ka sjellë asnjë informacion apo dokument që të provonte faktin se ka respektuar procedurën ligjore kundrejt ankuesit lidhur me këtë njoftim, por thjesht dhe vetëm i ka komunikuar largimin nga detyra duke zgjidhur në mënyrë të menjëhershme marrëdhëniet e punës me të.

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

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

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

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

Për sa më sipër, Komisioneri, gjykon se në interpretim të dispozitës në fjalë, dy janë kushtet kryesore dhe kumulative, që duhen plotësuar në mënyrë që zgjidhja e menjëhershme 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 argumentat e parashtruara nga ana e Bashkisë janë të pabazuara dhe nuk qëndrojnë, për arsye se:

Së pari, Bashkia nuk arriti të provojë para Komisionerit se, kishte zhvilluar një takim paraprak me ankuesin, 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 këtij të fundit të dëgjohej dhe të mbronte interesat e tij të ligjshëm.

Në rast se do të kishte ndjekur një procedurë e rregullt ligjore, Bashkia, 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 zgjidhjes së kontratës së punës.

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

Gjykata Kushtetuese⁷, në Vendimin nr. 69, datë 16.10.2000, ka mbajtur qëndrimin se: *“Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t’u dëgjuar, për t’i bërë të njohur njëra tjetrës mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”*.

Së dyti, Komisioneri vlerëson se, shkak i zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesin nuk qëndron pasi motivacioni i përdorur nga ana e Bashkisë, nuk bën pjesë tek rastet e parashikuara në dispozitat ligjore e nënligjore që normojnë marrëdhënin e punës mes ankuesit e Bashkisë (*evidentojmë faktin se Bashkia nuk depozitoi asnjë kopje të Kontratës Individuale (apo kolektive) të Punës*) dhe nuk bazohet në asnjë referencë ligjore.

Në rastin konkret, Komisioneri vlerëson se, argumentimi i Bashkisë bazuar në sa më sipër, nuk qëndron dhe është i pabazuar, pasi vërtetimi i besueshmërisë nuk përbën shkak për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Vërtetimi i besueshmërisë për subjektin ankues është lëshuar negativ nga ana e Komisarariatit të Policisë Kukës, në periudhën kur ishte kërkuar të lëshohej ky dokument, ankuesi ka qenë person nën hetim nga organi i Prokurorisë dhe çështja ishte nënshtruar gjykimit gjyqësor. Në momentin kur është iniciuar procedura për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës më të (*bazuar në këtë motivacion*) ankuesi ishte person nën hetim, pra lidhur me të kishte një proces penal për të cilin organi kompetent ende nuk ishte shprehur me një vendimmarrje lidhur me të.

Lidhur me këtë moment, Komisioneri vlerëson se, për më tepër nuk kishte ende një vendim të formës së prerë të gjykatës, lidhur me fajësinë apo pafajësinë e ankuesit, gjë që e prezumon të pafajshëm atë deri në provimin e të kundërtës (*gjithmonë me një vendim të formës së prerë të organeve gjyqësore*).

Bashkia Kukës, ka konsumuar edhe një shkelje tjetër ligjore, duke cënuar kështu parimin e prezumimit të pafajësisë, pasi ka paragjykuar dhe marrë të mirëqenë faktin se ankuesi ka cënuar besimin e punëdhënësit për shkak të mosplotësimit të kriterëve për lëshimin e vërtetimit të besueshmërisë nga organi kompetent.

Sipas Kushtetutës, kushdo quhet i pafajshëm, përderisa nuk i është provuar fajësia me vendim gjyqësor të formës së prerë (*neni 30 i Kushtetutës*). Parimi i prezumimit të pafajësisë kërkon që deklarimi i fajësisë së të pandehurit të bëhet nga gjykata vetëm pas një shqyrtimi të plotë të çështjes, në përputhje me parimin e kontradiktoritetit dhe të barazisë së armëve në gjykim. Ky parim buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe është i lidhur ngushtë me të drejtën e personit të akuzuar për t’u mbrojtur në një gjykim të drejtë.⁸ (*shih vendimet nr. 4, datë 21.02.2022; nr. 12, datë 24.04.2018 të Gjykatës Kushtetuese*).

⁷ “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”*.

⁸ Vendim nr. 47 datë 20.04.2022, i GJK.

Pika 4, e nenit 17, të ligjit nr. nr.152/2015 “Për Shërbimin e Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin” ka përcaktuar se:

“Punonjësi i MZSH-së përjashtohet nga shërbimi në raste kur:

- a) Dënohet me vendim të formës së prerë, për kryerjen e një vepre penale;*
- b) Ndaj tij merret masa disiplinore e përjashtimit nga shërbimi i MZSH-së”.*

Komisioneri vëren se, vërtet ndaj ankuesit është iniciuar një procedim penal, lidhur me kallëzimet e depozituara kundrejt tij, dhe se Gjykata e Rrethit Gjyqësor Kukës, me Vendimin nr. 196, datë 06.11.2020, ka vendosur deklarin e pafajshëm të ankuesit, për veprat penale të “kundërshtimit të punonjësit të rendit publik” dhe të “shkatërrimit të pronës”, parashikuar në dispozitat përkatëse të Kodit Penal, pasi ka rezultuar e provuar që të ketë kryer veprat penale për të cilat akuzohej. Kjo çështje është ende në proces gjykimi në Gjykatën e Apelit Shkodër dhe lidhur me të nuk ka akoma një vendim të formës së prerë.

Komisioneri vlerëson se, motivacioni i përdorur nga punëdhënësi për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, nuk ka lidhje me ushtrimin e detyrës a detyrat funksionale të tij dhe referimi e justifikimi i përdorur është i pabazuar ligjërisht në ndonjë akt ligjor a nënligjor që justifikon zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Për më tepër, theksojmë faktin se nga ana e eprorit të tij, drejtorit të MZSH-së ka patur vetëm vlerësime pozitive lidhur me kryerjen e përmbushjen e detyrës funksionale, si dhe përgjegjshmërinë e treguar në funksion të saj nga ana e ankuesit.

Në analizë të gjithë sa më sipër, rezulton se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin është bërë pa një shkak ligjor të justifikuar. Në referencë të parashikimeve ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë, është më se e qartë se ligji ngarkon punëdhënësin me barrën e provës për të vërtetuar se zgjidhja e kontratës së punës është bërë konform procedurës së rregullt ligjore, për shkaqe të justifikuara objektivisht prej saj.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, motivacioni e justifikimi i deklaruar nga punëdhënësi për largimin e ankuesit nga puna, rezulton i paargumentuar dhe i pambështetur në dispozitat ligjore që normojnë marrëdhënien e punës mes punëdhënësit/Bashkisë dhe punëmarrësit/ankuesit. Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, dhe se masa e marrë për largimin e tij 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, lidhur me momentin e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Kukës.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2⁹, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ky ligj, ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

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

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

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

⁹“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.”

Këtë qëndrim mban dhe Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, e cila, në vendimin nr. 31/2021¹⁰, në pikën 67, të tij, shprehet se: “...nacioni bindje politike përfshin jo vetëm shprehjen e pikëpamjeve politike dhe pjesëmarrjen në debatin politik apo inkudrimin, organizimin kolektivisht ose pjesëmarrjen në organizata apo parti politike, por edhe të drejtën për të pasur ide ose pikëpamje që nuk bëjnë pjesë në ndonjë platformë apo program të partive politike, si dhe të drejtën për të mos iu bashkuar strukturave të organizatave ose partive politike. Në këtë kuptim, trajtimi i njëjtë nga pjesa e dispozitës ligjore të kundërshtuar i subjekteve që ndodhen në situata faktike të ndryshme për shkak të bindjeve politike, përbën diskriminim të padrejtë, për të cilin, ashtu siç u arsyetua më lart në këtë vendim, nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive”.

B/1 Bindjet politike

Ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkak të “bindjeve politike” të tij, duke shpjeguar se largimi i tij nga puna ka ndodhur për shkak se ai është aktivist dhe mbështetës i njohur Partisë Demokratike.

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

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

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

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

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 shkresave me datë 18.01.2022 dhe datë 06.12.2022, të subjektit politik Partia Demokratike/dega Kukës, provohen bindjet, angazhimi dhe aktiviteti politik i ankuesit, si

¹⁰ https://www.gjk.gov.al/web/Vendime_perfundimtare_100_1.php

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

mbështetës në aksionet politike të organizuara nga PD, si në nivel kombëtar dhe lokal. Madje pikërisht për shkak të pjesëmarrjes së tij në këto protesta është ndaluar nga Policia e Shtetit.

Rezulton se, S. Gj është zgjedhur Kryetar i Bashkisë Kukës në Qershor 2019, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga forca politike, Partia Socialiste¹².

Gjithashtu, bazuar në publikimet e faqes zyrtare të PS apo publikimet e mediave të ndryshme, lidhur me aktivitetin politik të S. Gj, rezulton që ai ka qenë drejtues politik i PS në qarkun Kukës, në zgjedhjet e përgjithshme të 25 prillit 2021.

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”*.

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.

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

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

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”*. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

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, duke parashikuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë gjininë dhe bindjet politike, si shkaqe të mbrojtura. Ndërkohë Protokollin 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo

¹² Referuar Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve www.cec.gov.al

të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

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

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*¹³, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar ndër të tjera në gjininë dhe bindjet politike të personit.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*¹⁴ “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. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes së barazisë, mundësive ose trajnimit, në punësim dhe profesion. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe opinionit politik.

*Karta Sociale Europiane*¹⁵ parashikon të drejtën për punë në nenin 1 të saj. Në vijim, 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 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, lindjeje ose statusi tjetër”.

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

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

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se ankuesi është diskriminuar duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesin në të drejtën për punësim.

¹³ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁵ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Bazuar në nenin 82/2 të Kodit të Procedurave Administrative dhe nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

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

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

Në të njëjtën frymë është dhe ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, i cili, në nenin 33, pikën 7/1 të tij, ka përcaktuar se: *“Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.*

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

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjektet kundër të cilëve është drejtuar ankesa, të cilët duhet të tregojnë 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 pabarabartë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjektet, që pretendohet se kanë konsumuar sjelljen diskriminuese nuk janë në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jenë përgjegjëse për diskriminimin.¹⁶

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri ka vlerësuar dhe ka arritur në përfundimin se ai i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e tij për punësim.

C.1 Lidhja midis trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm të ankuesit me bindjet dhe aktivitetin politik, si shkak i mbrojtur.

Për të vërtetuar faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e punëdhënësit/Bashkisë Kukës, duhet të ekzistojë një lidhje objektive shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar dhe trajtimit të padrejtë të ankuesit.

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

Mbështetur në faktet dhe provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, si dhe analizimit të legjislacionit përkatës¹⁷, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Bashkisë, përse i takon procedurës së ndjekur për largimin e tij nga puna, si dhe shkakut/motivacionit bazuar mbi të cilin i është zgjidhur marrëdhënia e punës.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezultojnë të provuara bindjet, angazhimi dhe aktiviteti politik i ankuesit, si mbështetës në aksionet politike të organizuara nga PD, si në nivel kombëtar dhe lokal. Madje pikërisht për shkak të pjesëmarrjes së tij në këto protesta është ndaluar nga Policia e Shtetit. Ankuesi ka provuar dhe faktin që bindjet e tij politike janë të kundërta me ato titullarit të subjektit punëdhënës, gjë që ka pasqyruar trajtimin e tij të padrejtë dhe të pafavorshëm përse i takon zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me të.

Bashkia ka parashtruar si argumenta para Komisionerit se, arsyeja për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, ishte për shkak të humbjes së besimit tek punëdhënësi si rezultat i mospajisjes me vërtetim besueshmërie për të. Ndërkohë që, Bashkia, nuk arriti t’i provojë e faktobjë pretendimet e veta kundrejt ankuesit, pra që ai të kishte cënuar besimin ndaj punëdhënësit apo që kjo të kishte ardhur për faj të tij.

¹⁶ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

¹⁷ Shih Ndarjen III, nëndarja A, të vendimit të KMD.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Bindjet politike përbëjnë një të dhënë sensitive të personit dhe shpesh herë punëdhënësi mbrohet me faktin se ai e ka të ndaluar që të mbledhë të dhëna për bindjet politike të punëmarrësve 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, dhe për këtë arsye të provohet se punëdhënësi ka patur dijeni. Bindjet politike të ankuesit kanë qenë të ekspozuara publikisht nëpërmjet pjesëmarrjeve në aktivitetet dhe aksionet politike të PD-së, sikurse ishte rasti i pjesëmarrjes së tij në protestën kundër vendosjes së trarit në Kalimash, për të cilën edhe u arrestua nga organet policore.

Komisioneri vlerëson se provat e mësipërme, janë të mjaftueshme në mbështetje të faktit se punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet politike të ankuesit. Po ashtu, bindjet dhe aktiviteti politik i drejtuesit të Bashkisë Kukës, njëherësh edhe punëdhënësi i ankuesit, janë të njohura botërisht.

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 ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion.

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

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, pasi largimi nga puna është bërë pa një shkak të ligjshëm. Njëkohësisht sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet politike të ankuesit të ekspozuara si aktivist dhe pjesëmarrës në aktivitetet e aksionet politike të Partisë Demokratike. Por jo detyrimisht trajtimi i padrejtë ndaj të

¹⁸ 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).

cilit është ekspozuar ankuesi mund të vijë si pasojë e bindjeve politike. Për të vërtetuar faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e Bashkisë, duhet të ekzistojë një *lidhje shkakësore ndërmjet bindjeve politike të ankuesit*, për të cilin ankuesi pretendon diskriminim dhe trajtimin të padrejtë.

Ndërprerja e marrëdhënieve të punës me ankuesin jo vetëm që nuk rezultoi që këtë ndodhur për ndonjë shkak ligjor, por nga faktet dhe aktet e administruara Komisioneri konstaton se Bashkia Kukës, deklaroi motivacioni i cili as nuk provohet të jetë konsumuar nga ankuesit dhe as nuk rezultoi të jetë i parashikuar në ndonjë akt ligjor a nënligjor si shkak i arsyeshemë e i justifikuar për përfundimin e marrëdhënies së punës.

Motivacioni i përdorur nga punëdhënësi për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, bazohet vetëm tek vërtetimi negativ i besueshmërisë së ankuesit.

Mbështetur në ligjin nr. 139/2015 “Për Vetëqeverisjen Vendore” i ndryshuar, i cili në nenin 64, parashikon: “...Kryetari i bashkisë ka këto kompetenca dhe detyra: g) emëron dhe shkarkon punonjësit e tjerë të strukturave dhe njësitë në varësi të bashkisë, përveç kur parashikohet ndryshe në ligjin për nëpunësin civil;...j) miraton strukturën, organikën e kategoritë /klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil dhe rregulloret bazë të administratës së bashkisë dhe të njësitë e institucioneve buxhetore në varësi të bashkisë, në përputhje me legjislacionin në fuqi;”

Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 520, datë 25.07.2019 “Për miratimin e Rregullores për Shërbimin e Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin”, në nenin 42/1 përcakton se: “1. Struktura vendore e MZSH-së dhe njësitë e burimeve njerëzore në bashki shqyrton formularin e aplikimit, si dhe dokumentacionin e paraqitur nga aplikanti, për të verifikuar nëse ai plotëson kriteret e përgjithshme të përcaktuara në ligj dhe në rregullore.”

Neni 22, pika 1, i këtij Ligji, ka përcaktuar se:

“Gradat, për punonjësit operacionalë, inspektues e drejtues në shërbimin e MZSH-së, sipas rendit hierarkik rritës, emërtohen si më poshtë:

Niveli bazë:

- a) “Asistent zjarrfikës”
- b) “Zjarrfikës”;
- c) “Kryezjarrfikës”.

VKM nr. 895, datë 21.12.2016 “Për kriteret e ecures dhe fitimit të gradave, njësimit e funksioneve korresponduese për çdo gradë, paraqitjen, formën dhe specifikimet teknike të gradave të SHBMZSH”, në lidhjen I, të tij ka paraqitur tabelën e ekuivalentimit të gradave dhe funksioneve korresponduese për çdo gradë.

Referuar kësaj tabele, rezultoi se:

<i>Grada sipas VKM nr.64, datë 02.02.2001</i> <i>Niveli Bazë</i>	<i>Gradat ekuivalente sipas ligjit nr. 152/2015</i>	<i>Funksionet korresponduese sipas strukturës aktuale të Drejtorisë së Përgjithshme të MZSH-së, dhe strukturës të MZSH-së në nivel vendor</i>
<i>Asistent i parë/agjent i parë</i>	<u><i>Zjarrfikës</i></u>	<i>Luftues, shpëtues, <u>drejtues automjeti</u></i>

Subjekti ankues, në detyrën e drejtuesit të automjetit ka mbajtur gradën “zjarrfikës”.

Komisioneri vëren se, në nenin 19, të ligjit nr.152/2015 “Për Shërbimin e Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin” dhe në nenin 78 të VKM-së nr.520, datë 25.07.2019 “Për miratimin e Rregullores për Shërbimin e Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin”, parashikohen kufizimet e të drejtave politike dhe të drejtës së grevës, ku theksohet se:

“Punonjësi me grada i shërbimit të MZSH-së:

- a) nuk ka të drejtë të marrë pjesë në veprimtari politike apo të shprehë publikisht bindjet dhe preferencat e tij politike;*
- b) nuk mund të jetë anëtar i një partie apo organizate politike dhe me veprimtarinë e tij nuk duhet të cenojë natyrën e depolitizuar të institucionit...”*

Lidhur me analizën e legjislacionit të mësipërm, Komisioneri vëren se, Bashkia Kukës në zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, në asnjë moment nuk është udhëhequr nga dispozitat e mësipërme, të cilat ia ndalojnë ankuesit pjesëmarrjen në veprimtaritë politike, apo shprehjen publikisht të bindjeve apo preferencave të tij politike. Në rast se Bashkia, do të ishte motivuar nga zbatimi i dispozitave të mësipërme ligjore, në procedurën e largimit të ankuesit nga puna, atëherë dhe largimi do të kishte qenë i justifikuar bazuar pikërisht në këtë ndalim ligjor.

Mirëpo, duke analizuar procedurën dhe motivacionin e përdorur nga Bashkia, Komisioneri krijon bindjen se procedura e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës, nuk motivohet nga shkaqe ligjore që mund të kishin qenë të justifikuara për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, por Bashkia ka deklaruar motivacion tjetër, për të cilin nuk ka provuar se është i justifikuar dhe i ligjshëm.

Duke iu referuar faktit se ankuesi është aktivist i subjektit politik Partia Demokratike dhe faktit që Bashkia Kukës, nuk arriti të provojë se largimi nga puna ka ndodhur për një motiv të ligjshëm dhe janë respektuar kërkesat ligjore, krijohet dyshimi i arsyeshëm se veprimet e punëdhënësit kanë qenë të motivuara politikisht.

Referuar kontekstit social-kulturor shqiptar në qytetet me një popullsi relativisht të vogël në numër, siç është qyteti i Kukësit¹⁹, mendohet që banorët të kenë njohje me njëri-tjetrit, lidhje shoqërore, krushqie e farefisnore, si dhe të kenë dijeni edhe lidhur me bindjet politike të tyre. Për më tepër ushtrimi i funksioneve publike në administratën e qyteteve të vogla dhe marrëdhëniet e krijuara ndërmjet punonjësve në këto institucione mund të prezumojnë faktin që ata të kenë dijeni rreth aktivitetit politik të njëri tjetrit.

Subjekti ankues ka provuar e dokumentuar bindjet dhe angazhimin e tij politik në këtë subjekt politik (PD).

Në mungesë të një justifikimit ligjor dhe objektiv lidhur me veprimet e Bashkisë, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për largimin nga detyra mbetet shkaku i diskriminimit i pretenduar nga ankuesi, pra bindjet politike.

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 përfundimin e marrëdhënieve të punës, shkaku i mbrojtur, pra bindjet politike të ankuesit dhe ekspozimi publik i tyre, mbeten i vetmi shpjegim i arsyeshëm për largimin e tij nga puna.

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

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

Komisioneri, gjykon se, veprimet e punëdhënësit haptazi kanë qenë të motivuara, pikërisht nga aktiviteti politik i tij, ekspozuar publikisht nëpërmjet pjesëmarrjes në aktivitete politike të organizuara nga PD.

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

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga subjekti ankues me pretendimin për diskriminim, në të drejtën për punësim, për shkakun e analizuar më sipër, nga ana

¹⁹ Të dhënat e marra nga faqja zyrtare: kukesi.gov.al Bashkia e Kukësit, referojnë se Bashkia Kukës ka 16,719 banorë.

e punëdhënësit/Bashkisë Kukës është e bazuar, pasi rezultoi që punëdhënësi ka shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

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 ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

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

Mirëpo, *bazuar në rastin konkret*, Komisioneri vlerëson se, pavarësisht se ndodhemi në kushtet kur bazuar në faktet dhe provat e administruara konstatohet se, nga ana e Bashkisë Kukës është konsumuar sjellje diskriminuese kundrejt ankuesit, Bashkia si punëdhënës, nuk mund të ngarkohet me detyrimin për ta rikthyer në detyrë atë, përse kohë shkak i provuar e faktuar nga ankuesi, është shkak për të cilin ka ndalim ligjor për ekspozimin e shprehjen e tij publikisht (*neni 19, shkronja a*) e ligjit nr. 152/2015 “Për Shërbimin e Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin” dhe neni 78 i VKM-së nr.520, datë 25.07.2019 “Për miratimin e Rregullores për Shërbimin e Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin”).

D. Lidhur me parashikimin e dispozitës ligjore, pika 1/a), të Ligjit nr. 152/2015 “Për Shërbimin e Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin”

Për sa më lart, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, gjatë shqyrtimit të ankesës së F. O, ka vlerësuar 2 momente, lidhur me parashikimin e bërë në dispozitën ligjore (pikën 1/a), të Ligjit nr. 152/2015) e cila përcaktonte ndalimin e punonjësit me grada pranë MZSH-së, për të marrë pjesë në veprimtari politike apo të shprehë publikisht bindjet dhe preferencat e tij politike:

- *Së pari*, nëse Komisioneri legjitimohet *ratione personae*, në kuptim të neneve 131, pika 1, shkronja “a” dhe 134, pika 1, shkronja “c”, të Kushtetutës, si dhe nenit 49, pika 3, shkronja “d”, të ligjit nr. 8577/2000, si subjekt që gëzon të drejtën për të vënë në lëvizje Gjykatën Kushtetuese për pajtueshmërinë e ligjit me Kushtetutën.
Çështja e legjitimitetit është vlerësuar nga Gjykata Kushtetuese si një ndër aspektet kryesore që lidhet me vënien në lëvizje të një procesi kushtetues. Sipas neneve sipërcituar, të drejtën për të vënë në lëvizje Gjykatën Kushtetuese për pajtueshmërinë e ligjit me Kushtetutën ose me marrëveshjet ndërkombëtare, e ka edhe Komisioneri për Mbrotjtjen nga Diskriminimi, i cili bën pjesë në kategorinë e subjekteve të kushtëzuara, në kuptimin e legjitimitetit për të vënë në lëvizje gjykimin kushtetues vetëm për çështje që lidhen me punën e veprimtarinë e tij.
- dhe *së dyti*, nëse do të ishte brenda afatit ligjor të përcaktuar në nenin 50, të ligjit nr. 8577/200 “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, që të mund të vinte në lëvizje Gjykatën Kushtetuese, lidhur me vlerësimin e kushtetutshmërisë së dispozitës përkatëse të ligjit. (Nëse ligji nr. 152/2015 “Për Shërbimin e Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin”, përmban elementë të tillë diskriminues, të cilët çënojnë të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, përse i takon të drejtës për të shprehur publikisht bindjet apo preferencat politike).

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë²⁰, në nenin 131, pika 1 gërmat a dhe c ka sanksionuar se:
“1. Gjykata Kushtetuese vendos për:

a) *pajtueshmërinë e ligjit me Kushtetutën ose me marrëveshjet ndërkombëtare, siç parashikohet në nenin 122;*

.....

c) *pajtueshmërinë e akteve normative të organeve qendrore dhe vendore me Kushtetutën dhe me marrëveshjet ndërkombëtare”.*

Neni 134 i Kushtetutës ka përcaktuar qartazi subjektet të cilat legjitimohen për të vënë në lëvizje Gjykatën Kushtetuese:

“Gjykata Kushtetuese vihet në lëvizje me kërkesë të:

c) çdo komisioneri të krijuar me ligj për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive themelore të garantuara nga Kushtetuta”.

Ligji nr. 8577/200 “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, në nenin 50²¹, të tij ka përcaktuar se:

“1. Kërkesat në Gjykatën Kushtetuese për pajtueshmërinë e ligjit ose të akteve të tjera normative me Kushtetutën ose me marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara, sipas pikës 1 dhe pikës 3, shkronjat “a”, “b”, “c”, “ç” dhe “d”, të nenit 49, të këtij ligji, mund të paraqiten brenda dy vjetëve nga hyrja në fuqi e aktit.

²⁰ Ndryshuar me ligjin nr. 76/2016, datë 22.7.2016

²¹ Afati i paraqitjes së ankesës.

.....

4. Individët mund të paraqesin kërkesë për papajtueshmërinë e ligjit ose të akteve të tjera normative me Kushtetutën ose me marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara brenda 4 muajve nga konstatimi i cenimit.”.

Në lidhje me legjitimimin *ratione temporis*, sipas nenit 50, pika 1, të ligjit nr. 8577/2000, kërkesa për pajtueshmërinë e ligjit ose të akteve të tjera normative me Kushtetutën, nga ana e Komisionerit mund të paraqitet para Gjykatës Kushtetuese, brenda 2 vjetëve nga hyrja në fuqi e aktit.

Në rastin konkret, Komisioneri, evidenton se dispozita ligjore që parashikon ndalimin ligjor për punonjësit me gradën zjarrfikës në MZSH-të pranë Bashkive, lidhur me faktin që ata nuk kanë të drejtë për të marrë pjesë në veprimtari politike apo të shprehin publikisht bindjet dhe preferencat e tyre politike, dispozitë e cila mund të kundërshtohet, është pjesë e ligjit nr. 152/2015, i cili ka hyrë në fuqi në janar të vitit 2016. Në këtë kontekst, një kërkesë e mundshme për kontrollin kushtetues të kësaj dispozite është dukshëm jashtë afatit 2- vjeçar.

Gjykata Kushtetuese, në vendimin me nr. 110/2022 të saj, ndër të tjera, lidhur me legjitiminimin e subjekteve *ratione temporis*, është shprehur se:

“Në kuptim të nenit 50, pika 1, të ligjit nr. 8577/2000, afati 2-vjeçar për paraqitjen e kërkesës fillon të llogaritet nga data e hyrjes në fuqi të aktit dhe jo nga momenti i konstatimit të pasojës që sjell zbatimi i këtij akti, siç parashikohet në rastin e ankimit kushtetues individual, në kuptim të nenit 71/a, pika 1, shkronja “b”, të ligjit nr. 8577/2000”.

Duke analizuar sa më sipër, Komisioneri konstaton se, pavarësisht faktit se Komisioneri, në kuptim të nenit 134, pikës 1, shkronjës e), të Kushtetutës, është subjekt i legjitimuar për të vënë në lëvizje Gjykatën Kushtetuese, nuk legjitimohet *ratione temporis*, për paraqitjen e kërkesës për kontroll kushtetues të nenit 19, shkronjës a) të ligjit nr. 152/2015 “Për Shërbimin e Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin”, pasi është jashtë afatit ligjor për kundërshtimin e tij në Gjykatën Kushtetuese.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 1, nenin 7, pika 1, nenet 11-13, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, shkronja a) e nenin 33, pikat 10-11, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, F. O, në të drejtën për punësim, nga ana e

Bashkisë Kukës, për shkak të bindjeve të tij politike²².

2. Kundër këtij vendimi lejohet ankimim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

²² Pjesëmarrjes në veprimtari politike dhe shprehjes publikisht të bindjeve e preferencave të tij politike.