



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 271/1 Prot.

Tiranë, më 14.02.2023

**V E N D I M**

**Nr. 28, Datë 14.02.2023**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 123, datë 15.08.2022, të I.N kundër Bashkisë Kamëz, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “*bindjes politike*”<sup>1</sup>.

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: “Me datë 01.03.2005 jam bërë pjesë e administratës shtetërore ku jam punësuar si Koordinator në Bordin e Kullimit Tiranë. Punësimi në këtë institucion (Koordinator, Specialist, Përgjegjës Zone, Specialist) vazhdoi deri me datë 16.02.2016 ku në zbatim të Vendimit nr. 1107, datë 30.12.2015 “Për Krijimin e Bordeve Rajonale të Kullimit Lezhë, Durrës, Fier dhe Korçë”, dosja u transferua nga Bordi Rajonal i Kullimit Durrës në Bashkinë Kamëz, si funksion i deleguar me shkresën nr. 116, datë 16.02.2016, në zbatim të Vendimit nr. 1108, datë 30.12.2015 “Për Transferimin, nga Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave të Bashkitë, të Infrastrukturës së Ujitjes dhe Kullimit, të Personelit dhe të Aseteve të Luajtshme e të Paluajtshme të Bordeve Rajonale të Kullimit”. Këtë detyrë si specialist pranë Drejtorisë së Menaxhimit të Tokës, Përmirësimit në Mjedis, Bordit të Kullimit, Pyjeve dhe Kullotave, e kam ushtruar deri në muajin Qershor 2021. Në Qershor 2021 Bashkia Kamëz iu nënshtrua ristrukurimit dhe unë vazhdova të jem pjesë e Sektorit të Bordit të Kullimit, Pyjeve dhe Kullotave në Drejtorinë e Çështjeve Ligjore, Licencave dhe Kadastrës deri me datë 07.07.2021. Me datë 07.07.2021, Drejtori i Drejtorisë Çështjeve Ligjore, Licencave dhe Kadastrës harton relacionin nr. 6894, datë 06.07.2021 me anë të cilit “informon” Drejtorinë e Burimeve Njerëzore mbi

<sup>1</sup> Referuar Kartës së Anëtarësisë, datë 18.06.2014, I.N është anëtar i subjektit politik: Partia Demokratike e Shqipërisë.  
Referuar Vendimit nr. 16, datë 02.04.2021 të Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, I.N është emëruar kryetar i Komisionit të Qendrës së Votimit nr. 1571, të KZAZ nr. 27, të Qarkut Tiranë, për subjektin politik, PD.

problematikën/ vonesat e shkatuara nga grupi i punës i ngritur për shqyrtimin e shkresave me nr. 3422, datë 04.05.2021 dhe nr. 3206, datë 21.04.2021 të ardhur nga Drejtoria Rajonale e ASHK-së Kamëz-Vorë dhe dy Akt-Verifikimet e mbajtura nga grupi i punës i përbërë nga 1. M.H, 2. H.H, 3. I.N, 4. O.Y, në përgjigje të dy shkresave të lartpërmendura. Përveç të pavërtetave të bollshme në këtë relacion (të cilat vërtetohen me data të akt-verifikimeve, bazës ligjore dhe shkresave të përgatitura bazuar mbi to) po citoj konstatimin e drejtorit në relacionin e hartuar: “Nga kqyrja e Proces-Verbaleve të ripunuara nga grupi i punës vërejmë se grupi i punës ka patur të gjitha mundësitë për evidentimin, verifikimin, konstatimin e saktë të pronës në terren por nuk e ka bërë duke mos-kryer detyrën funksionale duke sjellë kështu vonesa në dërgimin e informacionit pranë ASHK-së Kamëz-Vorë dhe nga ana tjetër duke u bërë pengesë për qytetarët e Bashkisë Kamëz për marrjen e këtij shërbimi”. Drejtori përfundon relacionin pasi ka përfshirë në të dhe një “Vërejtje” nr. 4820/1, datë 26.06.2020 për të cilën unë nuk kam dijeni, duke vijuar për punën e realizuar në grup: “Për aq sa u tha më sipër kërkojmë nga ana juaj marrjen e masës “Largim nga detyra për I.N”. Pra, përveç mungesës së realizimit të procedurës për largimin e një punonjësi nga puna, kemi një diferencim në masat administrative të kërkuara/rekomanduara nga hartuesi i relacionit.

Për punën e realizuar në grup është marrë masë “largim nga detyra” vetëm për njërin nga anëtarët e grupit të punës. Për anëtarët e grupit të punës së pasqyruar në relacionin e sipërpërmendur janë marrë këto masa:

1. M.H nuk është marrë asnjë masë.
2. O.Y nuk është marrë asnjë masë.
3. H.H është marrë masa “Vërejtje e lehtë”.
4. I.N është marrë masa “Largim nga detyra”.

Po të shikohen emërimet në Drejtorinë e Menaxhimit të Tokës, Përmirësimit në Mjedis, Bordit të Kullimit, Pyjeve dhe Kullotave (deri me datë 07.07.2021, përfshirë dhe riorganizimin e institucionit të muajit Qershor 2021), për katër specialistët e lartpërmendur, vërejmë se personat për të cilët është marrë masë administrative, nuk janë përgjegjës direkt për verifikimin, shqyrtimin dhe kthimin e përgjigjes së dy shkresave. Dy anëtarët e tjerë të grupit të punës, për të cilët nuk është marrë asnjë masë administrative, janë përgjegjës direkt, për trajtimin e kërkesave/problematikave të parashtruara në shkresat e ardhura nga ASHK.

Me datë 07.07.2021 njoftohem nga Drejtoresha e Burimeve Njerëzore, që nga Kryetari i Bashkisë ka dalë Urdhëri nr. 366, datë 07.07.2021 “Për Lirimin nga Detyra” me motivacionim “Mosrealizimi në mënyrë të vazhdueshme i detyrave funksionale”.

Prej më shumë se 15 vite jam anëtar i Partisë Demokratike të Shqipërisë, ku kam mbajtur edhe funksione drejtuese në Degën e PD-së Kamëz. Në çdo fushatë dhe datë të realizimit të zgjedhjeve (vendore apo parlamentare) kam qenë i angazhuar në administrimin e procesit zgjedhor si përfaqësues i Partisë Demokratike, në Qendrën e Votimit nr. 1571 dhe 1571/I.

*Prej javës së parë të muajit gusht 2019 periudhë kjo e cila përkon me marrjen dhe fillimin e ushtrimit të detyrës si Kryetar Bashkie të R.S dhe deri me datë 07.07.2021, unë, por dhe shumë punonjës të tjerë kemi qenë nën presion politik, të vazhdueshëm të Kryetarit të Bashkisë, Kryetarit të Partisë Socialiste (njëherësh nën/Kryetar Bashkie) dhe të drejtorëve të emëruar prej tij.*

*Hartuesi i relacionit nr. 6894, datë 06.07.2021 i ardhur direkt pas marrjes së drejtimit të Bashkisë Kamëz nga Partia Socialiste e Shqipërisë, në kuadër të ristrukurimit në muajin Qershor 2021 është bërë titullari im direkt duke e drejtuar Sektorin e Bordit të Kullimit, Pyjeve dhe Kullotave në Drejtorinë e Çështjeve Ligjore, Licencave dhe Kadastrës. Ky individ në fushatën e zgjedhjeve të datës 25.04.2021 ka qenë Koordinator i Partisë Socialiste, Dega Kamëz, për zonën/qendrat e votimit me nr. 1571, 1571/1, 1575 dhe 1575/1, zona zgjedhore këto ku unë banoj dhe kam ushtruar aktivitetin tim politik si mbështetës i Partisë Demokratike, Dega Kamëz”.*

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin në vendin e punës<sup>2</sup>.

## **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. 123, datë 15.08.2022, të bërë nga I.N, 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. 1132/3, datë 22.08.2022, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Bashkia Kamëz, për ankesën e bërë nga I.N si dhe ka kërkuar aktet e poshtë cituara:
  - Kopje të dosjes personale të ankuesit (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 largimit nga puna të ankuesit.
  - Kopje të plotë të procedurës së emërimit të punonjësit që ka zëvendësuar ankuesin.
  - Informacion nëse është marrë masë disiplinore për punonjës të tjerë, të Drejtorisë së Çështjeve Ligjore, Licencave dhe Kadastrës, për të njëjtat shkelje si ankuesi nga data 01.07.2020 deri në datë 01.07.2021. Nëse po, kopje të procedurës.
  - Kopje të ngritjes së grupit të punës dhe detyrave funksionale të specialistëve, për çështjen objekt ankese.

<sup>2</sup> Me e-mail-in datë 13.09.2022, subjekti ankues ka kërkuar kthimin në vendin e punës.

- Kopje të plotë të informacioneve të përgatitura nga grupi i punës dhe relacionit nr. 6894, datë 06.07.2021.
- Kopje të strukturës, organigramës dhe përshkrimeve të punës së të gjithë punonjësve të Drejtorisë së Çështjeve Ligjore, Licencave dhe Kadastrës.

Me shkresën nr. 7467/1, datë 31.08.2022, Bashkia Kamëz, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Marrëdhënia e punës për I.N në Bashkinë Kamëz ka filluar me datë 08.04.2016 ku ish-punëmarrësi ka patur pozicionin e punonjësit të bordit të ujitjes dhe kullimit pranë Drejtorisë së ZMTP-së, Bordit të Kullimit+Pyjeve dhe Kullotave, Bashkia Kamëz.*

*Gjatë veprimtarisë në punë, pranë Bashkisë Kamëz, për ish-punëmarrësin janë ndërmarrë masat si më poshtë:*

1. Shkresa nr. 361, datë 01.11.2017 *“Urdhër për largim nga detyra” me motivacionin: “Braktisje e vendit të punës”;*
2. Shkresa nr. 4820/1, datë 26.06.2020 *Masë disiplinore “Vërejtje”.*

*Për ish-punëmarrësin është marrë masa disiplinore e rëndë e cila është shprehur me Urdhrin nr. 361, datë 01.11.2017 “Për largim nga detyra” nga pozicioni “Punonjës i bordit të ujitjes dhe kullimit” pranë Drejtorisë Menaxhimit të Tokës, Përmirësimit në Mjedis (MTMP), Bordit të Kullimit+Pyjeve dhe Kullotave në Bashkinë Kamëz, me motivacionin: “Braktisje të vendit të punës”.*

*Me Urdhrin nr. 389, datë 07.12.2017 “Për emërim në detyrë” është emëruar sërish në detyrë si “Punonjës i bordit të ujitjes dhe kullimit” pranë Drejtorisë MTMP-së, Bordit të Kullimit+Pyjeve në Bashkinë Kamëz.*

*Theksojmë se Kryetari i Bashkisë Kamëz në cilësinë e punëdhënësit në asnjë moment nuk ka diskriminuar politikisht jo vetëm I.N, por edhe punonjësit e tjerë të cilët kanë bindje politike të kundërta, (kjo vërtetohet me vijimin e marrëdhënies së punës së tyre në institucionin e Bashkisë Kamëz). I.N pretendon për diskriminim politik ndërkohë që ka marrë masë disiplinore edhe në vitin 2017, vit në të cilin nuk ka qenë në pushtet Kryetari aktual i Bashkisë. Si rrjedhojë, pretendimet e subjektit ankues janë vetëm trillime (gojarisht) dhe të pabazuara në prova të materializuara shkresore, pasi I.N është larguar nga detyra si rezultat i moszbatimit të detyrave funksionale në mënyrë të vijueshme. Bashkia Kamëz aktualisht ndodhet në proces gjyqësor me palën paditëse I.N, çështje objekt shqyrtimi gjyqësor për të cilën nuk disponojmë ende një vendim gjykate të formës së prerë.*

*Faktet dhe rrethanat e kronologjisë së ngjarjeve kanë ndodhur si më poshtë vijon:*

*Eprori direkt ka ngritur urdhra pune me specialistët e fushës me qëllim verifikimin e pretendimeve të subjekteve ankues dhe konkretisht “Për verifikimin, azhurnimin, pozicionimin dhe konstatimin e pronës të S.T” në të cilin ish-punëmarrësi ka qenë pjesë e grupit të punës. Ka rezultuar se, relacionet e përgatitura janë sjellë jashtë afateve ligjore të përcaktuara nga eprori direkt; kanë patur mangësi në evidentimin dhe verifikimin jo të saktë të pronës.*

*Përgjegjësia e grupit të punës ka sjellë moskryerjen e detyrave funksionale në formë eficente; ka sjellë vonesa në dërgimin e informacionit; dhe është bërë shkak pengese për ecurinë e punës, duke patur parasysh hallkat administrative.*

*Të gjitha veprimet e paditësit në punë, duke shkelur parimin e bindjes dhe besnikërisë të konstatuara nga eprori, janë bërë shkak për prishjen e parimit të mirëbesimit dhe për mos vazhdimin e marrëdhënies kontraktore mes punëmarrësit dhe punëdhënësit.*

*Me shkresën nr. 6894, datë 06.07.2021 me lëndë “Relacion”, eprori i ish-punëmarrësit I.N i është drejtuar Drejtorisë së Burimeve Njerëzore pranë Bashkisë Kamëz dhe kërkon marrjen e masës disiplinore: “Largim nga detyra” me motivacionin: “Moszbatim i detyrave funksionale”.*

*Me Urdhrin nr. 366, datë 07.07.2021 “Për largim nga detyra”, I.N largohet nga detyra si “Punonjës i bordit të ujitjes dhe kullimit+pyjeve” me motivacionin: “Moszbatim në mënyrë të vazhdueshme të detyrave funksionale”.*

*Me shkresën nr. 6901, datë 07.07.2021 me lëndë: “Njoftim” i është njoftuar ish-punonjësit I.N, që ndaj tij është marrë masa për largim nga detyra.*

*E gjitha kjo procedurë është ndjekur në zbatim të nenit 153 të Kodit të Punës “Zgjidhje e menjëhershme e kontratës për shkaqe të justifikuar”.*

*Në përgjigje të shkresës së dërguar nga Bashkia Kamëz, ankuesi me e-mail-in datë 13.09.2022, ka informuar si vijon: “Është e vërtetë që ndaj meje me datë 01.11.2017 ka dalë Urdhëri nr. 361, datë 01.11.2017 “Urdhër për largim nga detyra” me motivacionin: “Braktisje e vendit të punës”, por në vijim me datë 07.12.2017 ka dalë Urdhëri nr. 389, datë 07.12.2017 “Urdhër për emërim në detyrë”. Në kthim përgjigjen e Bashkisë Kamëz është përmendur edhe shkresa me nr. 4820/1, datë 26.06.2020 sikur unë kam marrë masë disiplinore “Vërejtje”. Ky fakt nuk është i vërtetë, ose më saktë, unë nuk kam dijeni për masën e dhënë (vërejtjen) me datë 26.06.2020 kundrejt meje. Edhe në rast se nuk do të kishim këtë fallsifikim/fabrikim të kësaj VËREJTJE, përsëri afati/efekti administrativ i saj ka rënë, pasi data e vërejtjes me datën e vendimit për largimin tim nga puna është më e gjatë se gjashtë muaj, pra është 13 muaj (qershor 2020 – korrik 2021). Në ankesën time, drejtuar KMD, kam sqaruar se: Për punën e realizuar në GRUP (siç është sqaruar edhe në relacion) është marrë masë “largim nga detyra” vetëm për njërin nga anëtarët e grupit të punës, masë kjo ekstreme, e paparalajmëruar dhe e diferencuar nga pjesëtarët e grupit të punës.*

*Nga dokumentacioni i Bashkisë Kamëz rezulton që, për punën e realizuar në GRUP, për anëtarët e grupit të punës sipas procesverbalit nr. 1/1, datë 23.06.2021 nuk është marrë asnjë masë administrative për pjesëtarët e tjerë të grupit të punës përveçse kundrejt meje, pasi bashkia nuk ka paraqitur asnjë dokument/masë administrative.*

*Në këtë relacion shihet qartë, kuptohet dhe vërtetohet tendenca e eprorit, miratuar nga titullarët e bashkisë, duke marrë masë administrative për punën në grup, vetëm për njërin nga specialistët pjesë e grupit të punës. Do me thënë, besimin e eprorit e paskam “thyer” vetëm unë, pjesa tjetër*

që ka realizuar të njëjtën punë dhe firmosur në të njëjtën fletë me mua, nuk paskan asnjë përgjegjësi.

Lidhur me shpjegimin e dhënë nga bashkia se relacionet e përgatitura janë sjellë jashtë afateve dhe kanë pasur mangësi, sqaroj se është i pavërtetë, pasi për shkresën nr. 3206, datë 21.04.2021 është mbajtur relacioni shpjegues me nr. 112, datë 27.04.2021 nga specialistët M.H, H.H, I.N dhe O.Y me anë të cilit është njoftuar drejtorja mbi punën e bërë dhe problematikën e hasur për trajtimin e shkresës nr. 3206, datë 21.04.2021 në emër të S.T.

Nga data 27.04.2021 deri me datë 07.06.2021, Drejtorja e Kadastrës ka qenë në pritje të plotësimit të dokumentacionit (shkresës datë 07.06.2021 ardhur nga ASHK) nga S.T për përcjelljen e tij pranë ASHK-së. Me datë 22.06.2021 del Urdhëri nr. 1, datë 22.06.2021 “Ngritje e Grupit të Punës”, për verifikimin e shkresës nr. 3206, datë 21.04.2021 të ASHK dhe nr. 4368, datë 27.04.2021 të Bashkisë Kamëz. Në zbatim të këtij urdhëri është mbajtur Procesverbali nr. 1/1, datë 23.06.2021, pra një ditë pas daljes së Urdhërit nr. 1, datë 22.06.2021. Për përgatitjen e shkresës finale, për përcjelljen e dokumentacionit sipas kërkesës/shkresës së ASHK me nr. 3206, datë 21.04.2021 është pritur plotësimi i dokumentacionit nga S.T, konkretisht AMTP-ja e nxjerrë nga arkiva e ASHK-së me datë 07.06.2021 dhe jo si pasojë e mosverifikimit nga grupi i punës. Shkresa finale është përgatitur me datë 29.06.2021 me nr. 4368/1, datë 29.06.2021. Pra nga Grupi i punës sipas Urdhërit nr. 1, datë 22.06.2021 dhe Procesverbalit nr. 112, datë 24.04.2021, nuk ka pasur as edhe një ditë vonesë.

Lidhur me praktikën e dytë, bazuar në shkresën nr. 3422, datë 04.05.2021 të ASHK-së dhe me nr. 4650, datë 05.05.2021, në emër të E.G e përdorur si problematikë në relacionin nr. 6894, datë 06.07.2021, sqaroj se: Përmbajtja e kësaj shkrese është afishim 45 ditor (pritje e detyruar në institucion), mjafton të shikohen kërkesa/përmbajtja e shkresës, data e relacionit me nr. 118, datë 06.05.2021, data e Procesverbalit nr. 4/1, datë 23.06.2021, data e përgatitjes së shkresës finale nga specialistët e zyrës me nr. 4650/1, datë 02.07.2021 dhe kuptohet që e gjithë procedura është realizuar brenda afateve ligjore dhe nuk ka anjë vonesë nga Grupi i Punës i ngritur për verifikimin e kësaj shkrese. Bazuar në vërejtjet/shkresat me nr. 4820/1, 4820/2, datë 26 dhe 29.06.2020, masë disiplinore “Vërejtje”, relacionit me nr. 6894, datë 06.07.2021, rezulton se gjëndja/pozicioni dhe pozita e të katër specialistëve (M.H, H.H, I.N dhe O.Y) është e njëjtë përpara “bindjes, parimit të mirëbesimit dhe vazhimit në mënyrë korrekte me eprorin”. Sigurisht që edhe “moskyerja” e detyrave funksionale (sidomos për dy specialistët M.H dhe O.Y me emërim në strukturë Specialist MPTM-së), sjellja e “vonesave” për qytetarët është realizuar nga të katër pjesëtarët e grupit të punës dhe jo vetëm nga unë”.

- Mbështetur në nenin 33/8, të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresat nr. 1132/3, datë 31.10.2022 dhe nr. 1132/4, datë 03.11.2022 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 14.11.2022, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e tyre.

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 14.11.2022, me praninë e të dy palëve në proces: subjekti ankues, I.N dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësueses me autorizim nr. 10180, datë 02.11.2022, të Bashkisë Kamëz, 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 arsytimit të vendimit.

Gjatë seancës dëgjimore ankuesi në mes të tjerash deklaroi se: *“Në fushatën e zgjedhjeve parlamentare të datës 25.04.2021, si anëtar i PD-së si në çdo fushatë tjetër, jam angazhuar në procesin e administrimit zgjedhor. Në muajin maj 2021 jemi njoftuar nga bashkia për ristrukturimin e institucionit dhe kur u bë ristrukturimi në muajin qershor 2021, z. E.B që ishte i deleguari i PS-së në lagjen time, u emërua drejtor i imi. Me drejtorin kemi pasë përballje në fushatë, unë kam qenë në komisionin e administrimit të procesit zgjedhor, kryetar komisioni në qendrën e votimit 1751/1, ndërsa drejtori E.B ishte monitorues i procesit për PS-në. Dhjetë ditë pasi është bërë drejtor, hartoi relacionin për të më larguar nga puna. Bazuar në legjislacionin për administrimin e procesit zgjedhor, kam njoftuar me e-mail, eprorin dhe burimet njerëzore që do marr pjesë në procesin e administrimit të zgjedhjeve”.*

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, informacion nëse është bërë një vlerësim nga ana e bashkisë, lidhur me përgjegjësitë e anëtarëve të grupit të punës dhe përse është vendosur që të largohet nga puna vetëm ankuesi. Nga ana e KMD-së u kërkua kopje e vlerësimit të punës për ankuesin, struktura e vjetër dhe e re, e vitit 2021 e Bashkisë Kamëz, së bashku me emrat e punonjësve dhe aktivitetin/angazhimin politik të E.B.

Me email-in datë 01.12.2022, Bashkia Kamëz dërgoi një pjesë të dokumentacionit të kërkuar në seancën dëgjimore.

- Me shkresën nr. 1132/5, datë 29.12.2022, *“Kërkesë për dokumentacion pas seancës dëgjimore”*, Komisioneri, ka kërkuar nga Bashkia Kamëz, informacionin dhe dokumentacionin si më poshtë:
  - Vlerësimet e punës së I.N për vitet 2019, 2020 dhe 6-mujori parë i vitit 2021.
  - Kopje të urdhrin të emërimit të E.B në pozicionin, Drejtor i Drejtorisë së Çështjeve Ligjore, Licencave dhe Kadastrës.
  - Informacion: *“A është E.B kandidat/anëtar i Këshillit Bashkiak të Bashkisë Tiranë”?*
  - Strukturat që keni bashkëlidhur të Drejtorisë së MTPM, duhet të kenë dhe emrat e punonjësve të shkruar (referuar dokumenteve të dërguara me e-mail-in datë 01.12.2022, të Drejtorisë Juridike).

Me shkresën nr. 496, datë 19.01.2023, Bashkia Kamëz, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Punonjësit e Bordit të Kullimit janë punonjës që kanë kaluar nga struktura e Bordit të Kullimit të Durrësit te Drejtoria e MTPM-së, Bashkia Kamëz. Marrëdhënia e punës së këtyre punonjësve është rregulluar sipas Kodit të Punës, e për pasojë nuk mund të ketë vlerësim sipas ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”.*

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

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. 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.

I.N me Urdhrin nr. 230, datë 08.04.2016 është emëruar si “Punonjës i Bordit të Kullimit+Pyjeve”, pranë Drejtorisë ZMTP-së, të Bashkisë Kamëz. Për këtë pozicion pune, marrëdhëniet e punësimit rregullohen nga dispozitat e Kodit të Punës. Gjatë hetimit administrativ, Komisioneri konstatoi se përveç aktit të emërimit në detyrë, nuk rezulton që Bashkia Kamëz të ketë lidhur një kontratë individuale pune me I.N, i cili ka vijuar detyrën e sipërcituar deri në datë 07.07.2021.

Me shkresën nr. 4820/1, datë 26.06.2020 “Dhënie mase disiplinore”, Drejtori i Drejtorisë së MTPM-së, Bordit të Kullimit, Pyjeve dhe Kullotave, si eprori direkt, ka dhënë masë disiplinore për ankuesin, për shkelje të lehtë, për sjellje të parregullt, gjatë kohës së punës, me eprorët, kolegët, vartësit dhe me publikun. Po e njëjta masë disiplinore me të njëjtin motivacion, është dhënë dhe për punonjësit, M.H dhe H.H.

Me Urdhrin nr. 323, datë 14.06.2021, të Kryetarit të Bashkisë Kamëz, “Për lëvizje paralele në detyrë”, është urdhëruar që E.B, të lëvizë nga detyra Drejtor, pranë Drejtorisë së Taksave dhe Tarifave Vendore dhe emërohet Drejtor, pranë Drejtorisë së Çështjeve Ligjore, Licencave dhe Kadastrës.

Me Urdhrin nr. 1, datë 22.06.2021 të E.B, Drejtor i Drejtorisë së Çështjeve Ligjore, Licencave dhe Kadastrës është ngritur grupi i punës me punonjësit, M.H, I.N, H.H dhe O.Y për të verifikuar/azhornuar pozicionimin/konstatimin e pronës së S.T.

Në zbatim të urdhërit të mësipërm, grupi i punës ka mbajtur procesverbalin nr. 1/1, datë 23.06.2021, në të cilin ka dhënë konkluzionet përkatëse.

Me Urdhrin nr. 4, datë 30.06.2021 të E.B, Drejtor i Drejtorisë së Çështjeve Ligjore, Licencave dhe Kadastrës është ngritur grupi i punës me punonjësit, M.H, I.N, H.H dhe O.Y për të verifikuar/azhornuar pozicionimin/konstatimin e pronës së E.G.

Në zbatim të urdhërit të mësipërm, grupi i punës ka mbajtur procesverbalin nr. 4/1, datë 23.06.2021, në të cilin ka dhënë konkluzionet përkatëse.

Vetëm 3 (tre) javë pas ardhjes së tij në detyrë, Drejtori i Drejtorisë së Çështjeve Ligjore, Licencave dhe Kadastrës, me Relacionin nr. 6894, datë 06.07.2021, drejtuar Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, ka kërkuar marrjen e masës disiplinore “Largim nga detyra” për punonjësin I.N.

Në mes të tjerash në relacionin e hartuar nga E.B është konstatuar se: “....Për shkak të informacioneve të përpiluara me mangësi nga grupi i punës, pra informacionet me nr. 112, datë 27.04.2021 dhe nr. 118, datë 06.05.2021, janë kthyer për riverifikim dhe rievidentim të saktë të pronës. Me Urdhrin nr. 1, datë 22.06.2021 dhe nr. 4, datë 30.06.2021 të Drejtorit të Drejtorisë së Çështjeve Ligjore, Licencave dhe Kadastrës, grupi i punës doli në terren për rievidentimin, riverifikimin dhe rikonstatimin e pronave të sipërpërmendura. .... Nga kqyrja e procesverbaleve të ripunuara nga grupi i punës vërejmë që grupi i punës ka patur të gjitha mundësitë për evidentimin,

verifikimin, konstatimin e saktë të pronës në terren, por nuk e ka bërë duke mos kryer detyrën funksionale të tij dhe duke sjellë kështu vonesa në dërgimin e informacionit pranë Drejtorisë së ASHK Kamëz-Vorë dhe nga ana tjetër duke u bërë pengesë për qytetarët e Bashkisë Kamëz për marrjen e këtij shërbimi..... Sjellim në vëmendje duke parë datat e shkresave të ardhura, datë 27.04.2021 dhe datë 05.05.2021, si dhe procesverbalet e mbajtura për këto dy raste të evidentuara, janë raste të përsëritura nga grupi i punës, duke u bërë pengesë e vazhdueshme në mbarëvajtjen e punës dhe duke sjellë nga ana tjetër mos përmbushje të vazhdueshme të detyrave funksionale. Gjithashtu sjellim në vëmendje se punonjësi I.N është emëruar në detyrë në datë 08.04.2016, është larguar nga kjo detyrë në datë 01.11.2017 dhe është rimarrë në punë në datë 07.12.2017, gjithashtu ky punonjës është ndëshkuar me masë disiplinore “Vërejtje”, në datë 26.06.2020”.

Me Urdhërin nr. 366, datë 07.07.2021 të Kryetarit të Bashkisë Kamëz është urdhëruar largimi nga detyra i I.N me motivacionin “Moszbatim në mënyrë të vazhdueshme të detyrave funksionale”, dhe në të njëjtën ditë më shkresën nr. 6901, datë 07.07.2021, ankuesi është njoftuar për urdhrin e largimit nga puna.

Gjithashtu, me Vendimin nr. 6904, datë 07.07.2021, të Kryetarit të Bashkisë Kamëz është vendosur dhënia e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim” për punonjësin H.H, me motivacionin “Moskorrektësi në zbatimin e detyrave funksionale”.

Ankuesi kundërshton arsyen e largimit nga puna dhe pretendon se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të bindjeve politike dhe angazhimit të tij gjatë administrimit të procesit zgjedhor të datës 25.04.2021, për subjektin politik Partia Demokratike e Shqipërisë. 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.

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga LMD, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3, pika 2, të LMD, 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 diskriminimi ka ndodhur, duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesin në të drejtën e tij për punësim, duke përfshirë këtu edhe momentin e përfundimit e marrëdhënieve të punës;
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim është një/disa nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje ligjore nga diskriminimi.

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

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesi i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, në të drejtën e tij për punësim dhe më konkretisht në lidhje me largimin nga detyra.

Marrëdhënia e punës në rastin objekt shqyrtimi rregullohet nga dispozitat e Kodit të Punës dhe nga kohëzgjatja e marrëdhënies së punës, jemi përpara një kohëzgjatje me afat të pacaktuar, pasi ankuesi ka filluar punë në datën 08.04.2016 dhe ka vijuar me një ndërprerje nga data 01.11.2017 deri në datë 07.12.2017 dhe më pas ka vazhduar deri në datë 07.07.2021, pra për një periudhë mbi 5 vite.

Referuar strukturës së muajit qershor 2021 të Drejtorisë së Çështjeve Ligjore, Licencave dhe Kadastrës, rezulton se në këtë drejtori ishin të punësuar 4 specialistë të MPTM-së, M.H, I.N, H.H dhe O.Y, të cilët ishin dhe anëtarë të grupeve të punës, që janë objekt shqyrtimi të ankesës.

Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion nga palët, rezulton se tre punonjës që ishin anëtarë të grupeve të punës, M.H dhe I.N, kanë pasur masë disiplinore për shkelje të lehtë, të dhënë në datë 26.06.2020 dhe punonjësi H.H të dhënë në datë 29.06.2020.

Në nenin 14 të Rregullores së Brendshme të Bashkisë Kamëz, të miratuar me Vendimin nr. 76, datë 08.02.2021, parashikohet procedura e dhënies së masave disiplinore, në të cilën përcaktohet se:

*“1. Për punonjësit të cilët trajtohen me Kodin e Punës, në rast të konstatimit të shkeljeve të përcaktuara, në varësi të llojit të shkeljes dhe duke respektuar parimin e proporcionalitetit (në raport me masën e ardhjes së pasojës), Drejtori i Drejtorisë me anë të Memo-s argumentuese lidhur me arsyet se pse duhet marrë masa disiplinore, me Konfirmimin e Kryetarit të Bashkisë mund të vendosë dhënien, e një ose disa, nga masat disiplinore të mëposhtme ndaj punonjësve:*

- a) Tërheqje vëmendje (verbale);*
  - b) Vërejtje me shkrim;*
  - c) Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna;*
  - d) Largim nga puna.*
- 2. Në rast të konstatimit të shkeljes, drejtori i drejtorisë i propozon Kryetarit të Bashkisë klasifikimin e shkeljes, nëse është e lehtë, e lehtë në mënyrë të përsëritur apo e rëndë, për punonjësit e drejtorisë përkatëse. Marrja e një mase disiplinore nuk kërkon domosdoshmërisht marrjen më parë të një mase më të lehtë;*
  - 3. Për punonjësit që trajtohen me Kodin e Punës, masa disiplinore shuhet pas 1 (një) viti nga koha e marrjes së saj, përveç masës së largimit nga puna.*
  - 4. Në rastet kur vërehen dy ose më shumë shkelje të përsëritura brenda një viti pune të punonjësit dhe kur janë dhënë masa disiplinore për to, Kryetari i Bashkisë mund të fillojë procedurat e largimit nga puna ndaj punonjësit; .....”.*

Referuar në sa më sipër, rezulton se punonjësi I.N në datë 07.07.2021, kur është marrë masa e largimit nga puna nuk ka pasur masë disiplinore në fuqi, pasi referuar rregullores së bashkisë, rezulton se masa disiplinore ishte shuar në datë 27.06.2021 dhe nuk kishte arsye që të përmendej si rrethanë rënduese në relacionin e drejtorit të datës 06.07.2021.

Gjithashtu, referuar urdhrin për ngritjen e grupeve të punës, rezulton se të katër anëtarët e grupit të punës kishin kompetenca të njëjta dhe nuk kishin detyra të ndara apo të kishin hierarki në përgjegjësi. Në relacionin e hartuar nga drejtori E.B, rezulton se ai ka evidentuar mangësi në procesverbalet e mbajtura nga grupi i punës dhe jo në veçanti nga ankuesi, ndërkohë që ka propozuar largim nga puna vetëm për ankuesin dhe asnjë masë tjetër për anëtarët e tjerë të grupit të punës, pavarësisht se dhe punonjësi H.H, kishte një masë disiplinore si ankuesi, të marrë në datë 29.06.2020.

Në analizë të fakteve të sipërcituara rezulton se ankuesi është trajtuar në mënyrë të pabarabartë krahasuar me tre anëtarët e tjerë të grupit të punës, për të cilët Bashkia Kamëz nuk ka marrë masë disiplinore për largim nga puna.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi në mënyrë të përsëritur ka kërkuar nga Bashkia Kamëz informacion, nëse është bërë një vlerësim nga ana e bashkisë, lidhur me përgjegjësitë e anëtarëve të grupit të punës dhe përse është vendosur që të largohet nga puna vetëm ankuesi, por nga ana e Bashkisë Kamëz nuk u vunë në dispozicion të Komisionerit informacioni i kërkuar<sup>3</sup>.

Në përgjigje të informacionit të kërkuar nga Komisioneri dhe pretendimeve të ankuesit, Bashkia Kamëz ka deklaruar<sup>4</sup> se ankuesi ka shkelur parimin e mirëbesimit, të parashikuar në nenin 153, të Kodit të Punës dhe si rrjedhim ai është liruar nga detyra në mënyrë të menjëherëshme nga ana e Kryetarit të Bashkisë Kamëz. Sipas informacionit të Bashkisë Kamëz, shkelja e parimit të bindjes dhe besnikërisë të konstatuara nga eprori, janë bërë shkak për prishjen e parimit të mirëbesimit dhe për mos vazhdimin e marrëdhënies kontraktore mes palëve.

Në analizë të deklaramit të mësipërm, Komisioneri vlerëson se për vetë kohën e shkurtër, rreth 3 javë që drejtori ishte emëruar në detyrë dhe kohëzgjatjes së punësimit të ankuesit, rreth 5 vite, në kushtet kur nuk kishte vlerësime pune për punonjësit, eprori nuk ka pasur kohën e duhur në dispozicion, për të vlerësuar moszbatimin në mënyrë të vazhdueshme të detyrave funksionale dhe shkeljen e parimit të mirëbesimit mes palëve dhe kërkimit për largim të menjëhershëm nga puna për shkaqe të justifikuara.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se argumenti i parashtruar nga ana e Bashkisë Kamëz, për moszbatim në mënyrë të vazhdueshme të detyrave funksionale nga ana e ankuesit, është i pabazuar dhe nuk qëndron, për arsye se:

*Së pari*, deri në datë 07.07.2021, ankuesi nuk ka asnjë njoftim për moszbatim të detyrave të ngarkuara apo vlerësime pune negative.

<sup>3</sup> Referuar kërkesës së bërë gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore datë 14.11.2022.

<sup>4</sup> Referuar shkresës nr. 7467/1, datë 31.08.2022, të Bashkisë Kamëz.

*Së dyti*, me relacionin e hartuar në datë 06.07.2021, nga ana e Drejtorit të Çështjeve Ligjore, Licencave dhe Kadastrës është kërkuar largimi nga puna i ankuesit, ndërkohë që nuk është kërkuar largim nga puna për punonjës të tjerë të grupit të punës, që kishin përgjegjësi të barabartë me ankuesin.

*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 ankuesin 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 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 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.

Duke iu referuar pretendimit të Bashkisë Kamëz, lidhur me shkeljen e parimit të mirëbesimit nga ana I.N, KMD ka analizuar përmbajtjen e nenit 153 të Kodit të Punës, ku parashikohet shkaqet e arsyeshme për zgjidhjen e menjëherëshme të kontratës së punës. Pikat 1 dhe 2 të nenit 153 të Kodit të Punës parashikojnë 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 kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës.*
3. *Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëherëshme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit”.*

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

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

ndërmjet shkeljes së kryer dhe zgjidhjes së menjëherëshme të kontratës dhe shkelja të ketë cënuar raportin e mirëbesimit midis palëve.

Për sa më sipër, Komisioneri çmon se Bashkia Kamëz, në asnjë rast nuk ka evidentuar shkeljet me faj të rëndë ose të lehtë, në mënyrë të përsëritur që I.N supozohet që ka kryer, si dhe asnjëherë nuk e ka njoftuar me shkrim paraprakisht ankuesin mbi shkeljet e konstatuara në punën e tij.

Në këto kushte, Bashkia Kamëz nuk kishte asnjë fakt dhe provë për të justifikuar “shkaqet e justifikueshme” të parashikuara në nenin 153 të Kodit të 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 Kushtetuese<sup>5</sup>, në Vendimin nr. 69, datë 16.10.2000, ka mbajtur qëndrimin se: *“Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t’u dëgjuar, për t’i bërë të njohur njëra tjetrës mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”*.

Në 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 ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme dhe është cënuar në të drejtën e tij për një proces të rregullt, pasi ai 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 ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pabarabartë, 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, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pabarabartë nga ana e Bashkisë Kamëz.

## **B. Shkaku i mbrojtur.**

Në ankesën objekt shqyrtimi, ankuesi I.N pretendon se është diskriminuar për shkak të “*bindjeve politike*”.

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të LMD, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ligji ka bërë në nenin 3, të tij, jo çdo diferencë në trajtim apo

---

<sup>5</sup> “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”.

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, që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura.

Sa më sipër, në radhë të parë shkak i pretenduar si diskriminues nga pala ankuese duhet të parashikohet nga ligji si i tillë dhe në radhë të dytë, pala ankuese duhet të provojë se e posedon shkakun e pretenduar.

*Në lidhje me shkakun e bindjeve politike*, ankuesi pretendon se është diskriminuar për shkak të bindjeve politike, duke pretenduar se marrëdhëniet e tij të punës pranë Bashkisë Kamëz janë ndërprerë pasi është anëtar i Partisë Demokratike dhe ka marrë pjesë në administrimin e procesit zgjedhor të datës 25.04.2021.

Komisioneri vlerëson se, shkak i bindjeve politike i pretenduar nga ankuesi si shkak diskriminues, gëzon mbrojtje nga neni 1, i LMD. Mbrojtja nga diskriminimi për shkak të bindjeve politike garantohet edhe nga neni 9, pika 2, të Kodit të Punës.

Në lidhje me shkakun e bindjeve politike, Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, në vendimin nr. 31/2021, në pikën 67, të tij, shprehet se: *“...nacioni bindje politike përfshin jo vetëm shprehjen e pikëpamjeve politike dhe pjesëmarrjen në debatin politik apo inkuadrimin, 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”*.

Referuar Kartës së Anëtarësisë, datë 18.06.2014, I.N është anëtar i subjektit politik, PD.

Referuar Vendimit nr. 16, datë 02.04.2021 të Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, I.N është emëruar Kryetar i Komisionit të Qendrës së Votimit nr. 1571, të KZAZ nr. 27, të Qarkut Tiranë, për subjektin politik, PD.

Ankuesi me e-mail-in datë 23.04.2021, drejtuar Drejtorit të MTPM, Bordit të Kullimit, Pyjeve dhe Kullotave dhe Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, kishte njoftuar punëdhënësin, për pjesëmarrje në administrimi e procesit zgjedhor të datës 25.04.2021.

Rezulton se, R.S është zgjedhur Kryetar i Bashkisë Kamëz në Qershor 2019, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga forca politike, Partia Socialiste e Shqipërisë<sup>6</sup>. 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.

Gjithashtu, Drejtori i Drejtorisë së Çështjeve Ligjore, Licencave dhe Kadastrës, E.B, ka qenë kandidat për anëtar i Këshillit Bashkiak për zgjedhjet për organet e qeverisjes vendore të datës 30.06.2019 në Qarkun Tiranë, i propozuar nga Partia Socialiste dhe me Vendimin nr. 116, datë 28.09.2021 të Këshillit Bashkiak Tiranë, është mandatuar si anëtar i Këshillit Bashkiak Tiranë.

<sup>6</sup> <https://portavendore.al/cv-kryetari-i-bashkise-kamez/>

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 kundërta me Kryetarin e Bashkisë Kamëz, titullar i institucionit dhe punëdhënës i tij.

### **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm me shkakun 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 pabarabartë nga ana e Bashkisë Kamëz, sa i takon 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 justifikuar.

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 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”*.

Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë, por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Në praktikën e saj, Gjykata është shprehur se: *“Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjlojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektive të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”, si dhe “Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”* (vendimet nr. 39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese).

Gjithashtu, 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<sup>7</sup>.

LMD, është një ligj i cili është miratuar në bazë dhe në zbatim të nenit 18, të Kushtetutës.

Në linjë me interpretimin e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ-së, sipas LMD, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD 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”*.

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:

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

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

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

Duke iu referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, konkretisht, çështjes Redfearn kundër Mbretërisë së Bashkuar, i cili ishte ankuar se shkarkimi i tij nga detyra ishte i motivuar për shkak të bindjeve të tij politike, GJEDNJ-ja është shprehur se: *“...në mungesë të masave mbrojtëse, një sistem ligjor që lejon shkarkimin e punonjësit për shkak të anëtarësimit të punonjësit në një parti politike bart në vetvehte rrezikun potencial për abuzim të mundshëm”*. GJEDNJ theksoi gjithashtu se e drejta e ankuesit për të kundërshtuar largimin e tij nga puna është e vlefshme, pavarësisht bindjeve të tij politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës (KEDNJ)<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Shiko: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

<sup>8</sup> *“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 të 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*

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”<sup>9</sup>*, 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 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 Punës<sup>10</sup> *“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-s<sup>11</sup> që prej adoptimit në vitin 1998 të *“Deklaratës së ILO-s mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”*. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos ketë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrojnë këto kritere.

*Karta Sociale Europiane*<sup>12</sup> 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 punësim<sup>13</sup>.

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

---

*mbrojtjen e të drejtave dhe të lirive 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”.*

<sup>9</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

<sup>10</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

<sup>11</sup> International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

<sup>12</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>13</sup> Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

mbrojtura: “Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”.

Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin 33, pika 7/1 të LMD-së ku sanksionohet se: “7/1. 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.” Një rregullim të posaçëm të barrës së provës për çështjet e diskriminimit në punësim dhe profesion e bën edhe Kodi i Punës, duke sanksionuar në nenin 9, pika 10, të tij 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”, si dhe Kodi i Procedurave Administrative, duke parashikuar në nenin 82, pika 2, si vijon: “2. 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.”

Sa më sipër, fillimisht duhet të krijohet një prezumim i diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek pala kundër të cilës është paraqitur ankesa, e cila 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 pabarabartë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>14</sup>

Komisioneri çmon të nevojshme të theksoj se, është pikërisht bazuar në standardin e mësipërm të të provuarit, që do të shqyrtojë dhe do të konkludojë në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Në këtë kontekst, KMD vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit të ankuesit nga ana e Bashkisë Kamëz 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.

<sup>14</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

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*<sup>15</sup>”.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pabarabartë, në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit Bashkia Kamëz. Njëkohësisht sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet dhe aktiviteti politik i pretenduar nga ankuesi si anëtar i Partisë Demokratike dhe Kryetar i Qendrës së Votimit nr. 1571, në territorin e Bashkisë Kamëz në zgjedhjet për Kuvend të datës 25.04.2021. Gjithashtu, ankuesi deklaroi se para fushatës së zgjedhjeve parlamentare është thirrur nga drejtues të institucionit për të votuar për Partinë Socialiste dhe gjatë procesit të administrimit të zgjedhjeve është përballur me Drejtorin E.B, i cili vetëm tre javë pas emërimit si drejtor i ankuesit, kërkoi largimin e tij nga detyra.

Bashkia Kamëz ka parashtruar si argumenta para Komisionerit se, arsyeja e zgjidhjes së marrëdhënies të punës me ankuesin, ishte për shkak të moszbatimit në mënyrë të vazhdueshme të detyrave funksionale. Ndërkohë që Bashkia, nuk arriti t’i provojë e faktobjë pretendimet e veta kundërshtuesit, pra që kishte njoftuar ankuesin në vazhdimësi për moszbatim të detyrave të ngarkuara, që kishte marrë masë disiplinore të largimit nga puna dhe për anëtarët e tjerë të grupit të punës, apo që kishte ndjekur një procedurë të rregullt ligjore për largimin e tij 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 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.

Bashkia Kamëz në zgjedhjet vendore të vitit 2019, është fituar dhe drejtohet nga R.S, përfaqësues i Partisë Socialiste dhe zgjedhjet për Kuvend do zhvilloheshin në datë 25.04.2021. Largimi nga puna i ankuesit është bërë rreth 2 muaj pas përfundimit të këtyre zgjedhjeve dhe 3 javë pasi ishte emëruar drejtori i ri.

Pra, 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. Gjithashtu dhe eprori direkt i

---

<sup>15</sup> 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).

ankuesit, ka aktivitet të njohur politik, si kandidat dhe më pas anëtar i Këshillit Bashkiak Tiranë, si përfaqësues i Partisë Socialiste.

Komisioneri vlerëson se provat e mësipërme, janë të mjaftueshme në mbështetje të faktit se punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet dhe aktivitetin politik të ankuesit.

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 zhvendosjes/ndarjes së barrës së provës në çështjet e diskriminimit, 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*<sup>16</sup>.

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

Në rastin konkret, duke filluar prej vitit 2016, ankuesi ka qenë punonjës i Bashkisë Kamëz. 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 Demokratike<sup>17</sup> dhe se në zgjedhjet

<sup>16</sup> 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).

<sup>17</sup>[http://cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-vendore/2015/rez\\_hetml/151123\\_-\\_buletin.htm](http://cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-vendore/2015/rez_hetml/151123_-_buletin.htm)

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 tij në këtë subjekt (PD), si dhe faktin që është pjesë e strukturave të administrimit zgjedhor të këtij subjekti, në zgjedhjet e datës 25.04.2021.

Komisioneri ka konstatuar se veprimet e punëdhënësit/Bashkisë, në dëm të subjektit ankues, kanë ardhur në periudhën 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 largimin e ankuesit mbetet shkaku i diskriminimit i pretenduar nga ankuesi, pra bindjet politike të tij.

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, mbeten i vetmi shpjegim i arsyeshëm për largimin e tij nga puna.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Bashkia Kamëz, 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 justifikuar dhe objektive, si dhe nuk ka ndjekur një qëllim të ligjshëm, por është bërë për shkak të bindjeve politike të ankuesit.

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.

**Sa më sipër Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë dhe të pabarabartë nga ana e Bashkisë Kamëz, për shkak të bindjeve dhe aktivitetit politik të ankuesit<sup>18</sup>. Për rrjedhojë Bashkia Kamëz ka shkelur dispozitat e ligjit "*Për Mbrojtjen nga***

---

<sup>18</sup> Për analogji citojmë vendimet: nr. 125/2022 dhe 216/2022, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

***Diskriminimi***, të ndryshuar, respektivisht: **nenin 3, pikat 1 dhe 4, dhe nenin 12, pika 1, shkronja c, të tij.**

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, përcaktohet se: *“Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”*, ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të po këtij ligji, përcaktohet se: *“Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”*.

Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktimat të diskriminimit. Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri ka konstatuar se sjellja diskriminuese ndaj ankuesit konsiston pikërisht në përfundimin e marrëdhënies së punës së ankuesit dhe largimin e tij nga puna. Për rrjedhojë edhe masa rregulluese duhet të jetë në funksion të rregullimit të situatës së diskriminimit. Komisioneri vlerëson se, masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese, të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankuesit, 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.

Në nenin 9, pika 9, të Kodit të Punës sanksionohet: *“9. Në rastin kur një person pretendon se është cënuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*”. Ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi, është ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar. Në nenin 38 të këtij ligji, që rregullon procedurat e gjykimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton: *“Dëshmperblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme”*. Nëpërmjet këtij parashikimi, ligji është kujdesur të përcaktojë se, në rastet kur konstatohet se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur si pasojë e diskriminimit, një nga mënyrat e dëshmperblimit është rikthimi i punonjësit në gjendjen e mëparshme.

Komisioneri çmon se, rikthimi në gjendjen e mëparshme realizohet duke e rivendosur marrëdhënien e punësimit të ndërprerë për shkak të diskriminimit. Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj, përmes parashikimit në nenin 38 të tij, se dëshmperblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, njeh të drejtën e personit që konstatohet se është larguar për shkaqe diskriminuese, që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

Mbrojtja nga diskriminimi e garantuar nga ligji, nuk do të ishte efektive nëse punëdhënësi nuk detyrohet të rivendosë marrëdhënien e punësimit, pasi me kushtin që të paguajë dëmshpërblimin për zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të padrejtë, sipas parashikimeve përkatëse të Kodit të Punës, ai mund të largojë çdo punonjës bazuar në një shkak të mbrojtur nga legjislacioni.

### **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 ankuesit I.N, në të drejtën për punësim, për shkak të bindjes politike, 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**