



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 911/9 Prot.

Tiranë, më 19.08.2024

V E N D I M

Nr. 226, Datë 19.08.2024

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, mori në shqyrtim ankesën nr.269 Regj., datë 18.12.2023, nga znj.I. Sh (në vijim ankuesja) kundër Shoqërisë Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a¹, me pretendimin se është diskriminuar për shkak të bindjeve politike.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi²,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ankuesja shpjegon se, është me profesion mjeke, dhe me Kontratën e Shërbimit të datës 16.08.2022, është punësuar pranë Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a, e cila me kalimin e afatit është zgjatur në heshtje. Në fund të muajit shtator 2023, është përballur me sjellje diskriminuese nga ana e Administratorit të ri të Shoqërisë Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a, i cili në një takim verbal i ka thënë ankueses: *Mos e ul piacën se ke qenë dhe drejtoreshë.... unë kam mjekun tim.. të ka përfunduar kontrata e punës, ...etj.* Ankuesja

¹Shoqëria Ujësjetllës Kanalizime Shkodër me të cilën ka patur marrëdhëniet e punës ankuesja është bashkuar në datën 31.08.2023 me Shoqërinë Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Shkodër dhe në vijim mban këtë emërtim.

²Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

ka vazhduar detyrën deri në datë 02.10.2023, kur nuk i është lejuar për tu futur në ambientin e dhomës së mjekut pranë UK Shkodër. Kjo pasi është ndërruar brava e derës së zyrës (dhoma e mjekut), ku ushtronte funksionin e saj, e cila është bërë pa e njoftuar dhe pa prezencën e saj në momentin e ndërrimit të bravës.

Për këtë arsye, ankuesja i është drejtuar me dy kërkesa në datën 02.10.2023 dhe 12.10.2023 Administratorit të UK Shkodër, për dijeni Kryetarit të Bashkisë z. B. B, mbi arsyet e ndërprerjes së kontratës së punës dhe shkaqeve të kësaj ndërprerje në mënyrë të njëanshme, për të cilat dhe sot nuk ka marrë përgjigje.

Ankuesja ngre pretendimin se largimi nga puna ka ardhur për shkak të bindjeve të saj politike dhe për shkak të qënies së saj Kryetare e grupit opozitar të Koalicionit “Bashkë Fitojmë” në Këshillin Bashkiak Shkodër. Ankuesja ka një aktivitet politik që prej themelimit të Partisë Demokratike, si antare e PD Dega Shkodër, në vitin 1992, anëtare e kryesisë së PD Dega Shkodër dhe drejtuese e Departamentit të Shëndetësisë që në 2013.

Këto pretendime i ka ngritur dhe në Këshillin Bashkiak Shkodër në datën 26.10.2023, ku ka qenë i pranishëm dhe Kryetari i Bashkisë Shkodër dhe nuk ka marrë përgjigje, siç provohet dhe nga CD e mbledhjes bashkëlidhur.

Për të provuar prezencën e saj në detyrë, ankuesja kërkon të merren kamerat e institucionit gjatë muajit shtator 2023 si dhe çdo check-in i kartës së punës, nëpërmjet të cilave provohen hyrjet dhe daljet e saj në këtë institucion.

Përfundimisht ankuesja kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit nga institucioni i Shoqërisë Rajonale të Ujësjellës Kanalizime Shkodër sh.a, për shkak të bindjeve politike dhe rikthimin në punë.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të LMD, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

LMD, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, në lidhje me bindjet politike, pretenduar nga ankuesja si shkak diskriminues, duke parashikuar në nenin 1, të tij 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.”

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të LMD, garantohej ndaj çdo veprimi apo mosveprimi të autoriteteve publike ose 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.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet: *“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.*

Bazuar në nenin 5, pika 1, të LMD, ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

Bazuar në nenin 9, pika 1, të Kodit të Punës, që përbën dhe legjislacionin mbi bazën e të cilit është rregulluar marrëdhënia e punësimit në rastin konkret, parashikohet: *“1. Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.”* Në bazë të pikës 2, të po këtij neni, përcaktohet se, me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet ndër të tjera, në bindjet politike, 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 nenin 5, pika “c”, të nenit 9, të Kodit të Punës, parashikohet: *“Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:.....c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”.*

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të LMD-së dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të LMD. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr.1381/2 prot., datë 21.12.2023, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Shoqëria Rajonale Ujësjellës Kanalizime Shkodër sh.a, në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, duke kërkuar si më poshtë vijon:
 - *Infomacion mbi pretendimet e ngritura nga ana e znj I. Sh.*
 - *Kopje të librezës së punës dhe kontratës/kontratave të punës të lidhura me ankuesen.*
 - *Kopjen e plotë të dosjes personale të ankueses.*
 - *Kopje të urdhrit të lirimimit nga detyra të ankueses, së bashku me të gjithë dokumentacionin shoqërues dhe procedurën e ndjekur (njoftime, procesverbale, urdhra, gjatë periudhës së ushtrimit të detyrës dhe lirimimit të saj, si dhe çdo akt ose informacion tjetër që ka lidhje me këtë çështje)*
 - *Informacion se deri në cilën datë është paguar ankuesja, të shoqëruar me listëprezencën dhe listëpagesën e muajit të fundit.*
 - *Praktikën mbi njoftimin e zgjidhjes së kontratës, vendimin e lirimimit, procesverbalet e dorëzimit të detyrës sipas parashikimeve ligjore.*
 - *Fakte dhe prova, pamje filmike, që provojnë hyrjet-daljet e punonjësve në institucion gjatë muajit shtator 2023.*
 - *A është plotësuar pozicioni i punës i mbajtur nga ankuesja me punonjës tjetër? Nëse po, të na vendosni në dispozicion kopje të praktikës së emërimit të punonjësit të ri si dhe dosjen personale të punonjësit.*
 - *Informacion nëse urdhëri i lirimimit nga detyra është ankimuar në gjykatë, nëse po të na vihet në dispozicion kopje e kërkesë padisë.*
 - *Çdo informacion tjetër që ju do e gjykoni të arsyeshëm se do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështje.”*
2. Me shkresën nr. 227 prot., date 05.02.2024 të Komisionerit, u rikërkua ky informacion duke marrë shkas nga mosmarrja e një përgjigje zyrtare nga Shoqëria Rajonale Ujësjellës Kanalizime Shkodër sh.a, të kërkesës për informacion.
3. Në përgjigje të kërkesës së Komisionerit, me shkresën nr.494/1 prot., datë 20.02.2024, administruar pranë Komisionerit me nr.227/1 prot., datë 29.02.2024, Shoqëria Rajonale Ujësjellës Kanalizime Shkodër sh.a, ktheu përgjigje në lidhje me ankesën, duke parashtruar faktet si mëposhtë vijon:

“Në zbatim të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr.302, datë 11.05.2022 "Për politikat kombëtare për riorganizimin e sektorit të furnizimit me ujë dhe të largimit, trajtimit dhe përpunimit të ujërave të ndotura dhe nga marrëveshja e lidhur nëpërmjet Ministrisë së Infrastrukturës dhe Bashkive të Qarkut Shkodër, datë 19.01.2023 (Bashkia: Fushë Arrëz, Pukë, Vau i Dejës dhe Malësi e Madhe)", është krijuar Shoqëria Rajonale Ujësjellës Kanalizime Qarku Shkodër sh.a me NIPT: M378197010.

Më datën 10.07.2023 me Vendimin nr.03 të Asamblesë së Aksionerëve "Për zmadhimin e kapitalit dhe pranimin e aksionarit të ri të Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Qarku Shodër", është bërë kalimi i Ujësjellës Kanalizime Shkodër sh.a pranë Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Qarku Shkodër sh.a.

Znj. I. Sh, e cila ka ngritur pretendimet e saj kundrejt Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime për ndërprerje të kontratës së punës në mënyrë të njëanshme, ju bëjmë me dije se në bazë të informacionit nga Drejtoria Tregtare rezulton se znj. Sh (Sh) që nga data 01.09.2023 e deri më sot nuk ka qenë asnjëherë e regjistruar në sistemin e tatim taksave të Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Shkodër sh.a, datë e cila është transferimi i plotë i aktivitetit, të drejtave, detyrimeve dhe punonjësve të sh.a Ujësjellës Kanalizime Shkodër me NIPT: J66902052A tek Shoqëria Rajonale Ujësjellës Kanalizime Shkodër sh.a me NIPT: M378197010.

Nga informacioni i marrë në arkivën e institucionit në të cilën është edhe arkiva e UKSH, rezulton që në dosjen e znj. I. Sh (Sh) janë, diploma, çertifikime të ndryshme, Urdhri nr.290, datë 16.08.2022 "Për emërimin në punë për kryerjen e shërbimit të mjekut", informim në lidhje me përfundimin e Kontratës së Shërbimit nr.prot.,1668 datë 31.08.2023.

Në bazë të shkresës nr.prot.,1668 datë 31.08.2023 me lëndë: Informim në lidhje me përfundimin e Kontratës së Shërbimit, znj. I. Sh, është njoftuar nga USHK sh.a se kanë mbaruar marrëdhëniet kontraktuale të shërbimit të mjekut duke qenë se kontrata kishte afat 1-vjeçar.

Në bazë të informacionit të UKSH sh.a, znj. I. (Sh) Sh është paguar nga Ujësjellës Kanalizime Shkodër me NIPT: J66902052A deri në muajin gusht 2023.

Në bazë të informacionit nga sektori IT rezulton se serveri CVR i kamerave të sigurisë së institucionit, nuk regjistron më shumë se 50 ditë. Si rrjedhojë nga ana jonë është e pamundur për t'ju vënë në dispozicion pamjet filmike të muajit gusht, shtator 2023.

Këshilli Mbikëqyrës i Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Shkodër sh.a, me Vendimin nr.07, datë 31.08.2023 "Për marrjen në punë me kohë të pjesëshme", ka miratuar marrjen në punë me kontratë me kohë të pjesshme mjekun. Në interpretim të kësaj, Shoqëria Rajonale Ujësjellës Kanalizime Shkodër me NIPT: M378197010, ka miratuar marrjen me kohë të pjesshme të mjekut dhe pas kësaj më datë 31.08.2023, datë pas së cilës kjo shoqëri ka vazhduar me procedurën për plotësimin e vendit. Ujësjellës Kanalizime Shkodër me NIPT: J66902052A, më datën 31.08.2023 ka mbaruar aktivitetin e saj.

Bashkëlidhur po ju dërgojmë: Dosjen e znj. I. Sh (Sh), Urdhrin nr.290, datë 16.08.2022 "Për emërimin në punë për kryerjen e shërbimit të mjekut", Informim nr.1668 prot., datë 31.08.2023, në lidhje me përfundimin e Kontratës së Shërbimit, Vendimin nr.07, datë 31.08.2023 "Për marrjen në punë me kohë të pjesëshme" të Këshillit Mbikëqyrës të Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Shkodër sh.a.

4. Me shkresën nr. 227/2 prot., datë 05.03.2024, Komisioneri, i dërgoi ankueses shkresën nr.494/1 prot., datë 20.02.2024, të Shoqërisë Rajonale të Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a, për të paraqitur kundërshtimet e saj në lidhje me këtë përgjigje.
5. Me shkresën nr.433/1 prot., datë 18.03.2024, pranë Komisionerit janë administruar parashtrimet e ankueses në lidhje me përgjigjen e Shoqërisë Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a, si më poshtë:

“Nga provat e paraqitura prej UK-së, rezulton e provuar se kontrata me afat të caktuar është zgjatur në heshtje. Vetëm 2 javë pas mbarimit të afatit, pra pas datës 16.08.2023 dhe vetëm në datën 31.08.2023 kanë prodhuar një dokument, shkresën nr.1668 prot., datë 31.08.2023 ku informohem për përfundimin e Kontratës me Afat të datës 16.08.2022 deri 16.08.2023, pra vetëm 2 javë pasi kjo kontratë e përfunduar dhe e zgjatur në heshtje nga palët u kthye në Kontratë me Afat të përcaktuar sipas nenit 149/2 të Kodit të Punës.

"Informimi" për përfundimi e Kontratës me Afat me shkresën nr.1668 prot., datë 31.08.2023, të paraqitur si provë nga UK Shkodër, rezulton se nuk më është komunikuar asnjëherë dhe për herë të parë njihem me këtë provë vetëm nëpërmjet informacionit të vënë në dispozicion nga Komisioneri.

UK Shkodër në kuptim të nenit 144/5 të Kodit të Punës ka detyrimin që të provojë se ma ka njoftuar shkresën. (barra e provës)

Sjell në vëmendje të Komisionerit se dhe Kolegji Administrativ i Gjykatës së Lartë në një çështje të ngjashme me Vendimin nr.157, datë 25.02.2014 ka mbajtur qëndrimin se: "paragrafi 13.....Pushimi nga puna konsiderohet i njoftuar vetëm atëherë kur njoftimi përfundimtar mbërrin tek punëmarrësi, në kushtet e nenit 144/3 të Kodit të Punës. Si deklaratë e njëanshme njoftimi i pushimit nga puna në mënyrë që të sjellë pasoja juridike, duhet të mbërrijë tek punëmarrësi ose si moment i njoftimit të tij duhet konsideruar momenti kur sipas rregullave të mirëbesimit ai i kishte të gjitha mundësitë që të merrte dijeni. Dita e mbërritjes së njoftimit tek punëmarrësi shënon edhe fillimin e afatit të njoftimit dhe zgjidhja e marrëdhënies konsiderohet e njoftuar...

Nuk rezulton që unë të kem marrë dijeni ndonjëherë për shkresën e informimit, pasi ajo nuk më është vënë në dispozicion asnjëherë.

Për Komisionerin duhet të krijojë bindje mbi pretendimet e drejta të mia dhe mosrespektimi i nenit 149/1, 159/2 të Kodit të Punës.

Pra të njëjtën datë 31.08.2023 që më informojnë për përfundimin e Kontratës me Afat, USH Shkodër merrë Vendimin nr.07, datë 31.08.2023 për të punësuar një mjek në të njëjtin vend pune, duke mos denjuar as të informohem ndonjëherë për këtë Vendim të Këshillit Mbikëqyrës.

Një moment tjetër doja të ndalesha është dhe fakti që deri në datën 2 Tetor 2023, unë kam dalë në punë sipas kontratës që kisha, gjë të cilën në opinionin e tim e vërteton edhe komunikimi në whats

app, me përgjegjësen e personelit znj. N. P, të cilës i kam dërguar listëprezencën time gjatë muajit shtator 2023, pasi kështu kishim rënë dakort.”

Bazuar në nenin 33/8, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”³, të ndryshuar, dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, Komisioneri pasi vlerësoi kërkesën e ankueses, caktoi datën 26.03.2024 ora 10.00 për zhvillimin e seancës dëgjimore dhe njoftoi palët me shkresën nr.433 prot., datë 12.03.2024.

Me shkresën nr.779/1 prot., datë 21.03.2024, pala kundër të cilës është bërë ankimi ka informuar Komisionerin që për arsye objektive nuk mund të jenë prezent në seancën dëgjimore duke parashtuar kërkesën për caktimin e një date tjetër.

Komisioneri pasi vlerësoi kërkesën e palës kundër të cilës është bërë ankimi caktoi datën 25.04.2024 për zhvillimin e seancës dëgjimore dhe njoftoi palët me shkresën nr.598 prot., datë 16.04.2024. Seanca dëgjimore u zhvillua me pjesëmarrjen e ankueses, e cila mori pjesë personalisht dhe Shoqërisë Rajonale të Ujësjellës Kanalizime Shkodër sh.a., e cila u përfaqësuar nga z. G. M, dhe I. M, sipas Autorizimit nr.1076 prot., datë 24.04.2024.

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

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

Në vijim të detyrave të lëna gjatë seancës dëgjimore, Shoqëria Rajonale të Ujësjellës Kanalizime Shkodër sh.a., në datë 15.05.2024, depozitoi me e-mail pranë KMD-së një pjesë të dokumentacionit të kërkuar gjatë seancës dëgjimore.

Duke marrë shkas nga mungesa e informacionit të dërguar nga ana e Shoqëria Rajonale e Ujësjellës Kanalizime Shkodër sh.a. dhe për një hetim sa më të plotë dhe ezaurues në datë 24.07.2024, u zhvillua një inspektim pranë kësaj shoqërie në zbatim të Urdhërit nr.110, datë 10.07.2024 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

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

Në bazë të nenit 3, pika 1 të LMD, 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

³ Neni 33/8, ligji nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”: “Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”

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 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:

- ankuesja 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 ankuesen në të drejtën për punësim, duke përfshirë këtu edhe momentin e përfundimit të marrëdhënieve të punës;
- në krahasim me sesi janë trajtuar, trajtohen 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.

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse pala ankuese është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë të Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet krahasuesi. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes saj dhe punëdhënësit. Pra, për të vërtetuar sjelljen diskriminuese, nuk është e nevojshme në çdo rast identifikimi i një krahasuesi konkret, por kërkesat për të provuar se pala ankuese i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm, konsiderohen të përmbushura edhe nga një krahasues hipotetik, që në rastin konkret është mënyra se si Shoqëria Rajonale e Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, në cilësinë e punëdhënësit, duhet të kishte respektuar standartet dhe kërkesat ligjore të parashikuara nga Kodi i Punës, për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen.

Në Komentin e Përgjithshëm nr.20, “Për mosdiskriminimin në të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore”, pika 10, të miratuar nga Komiteti për të Drejtat Sociale, Ekonomike dhe Kuturore në vitin 2009, parashikohet se: “...Diskriminimi i drejtpërdrejtë përfshin gjithashtu veprime ose mosveprime të dëmshme mbi bazën e një shkakut të mbrojtur, kur nuk ka një situatë të ngjashme të krahasueshme”.

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

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkak të bindjeve politike të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë, Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën për punësim dhe më konkretisht në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës dhe largimin nga puna.

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezulton se, ankuesja I. Sh, ka qenë në marrëdhënie pune me Shoqërinë Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a⁴, me detyrë "Mjeke", pozicion në të cilin ajo është emëruar me urdhrin nr.290, datë 16.08.2022, të Administratorit të Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a.

Me anën e këtij urdhëri është krijuar një marrëdhënie pune mes të dy palëve, e cila rregullohet përmes Kontratës të Shërbimit nr.1225 prot., datë 16.08.2022 dhe qëllimi i kontratës është rregullimi i marrëdhënieve juridike të punës, si dhe përcaktimi i të drejtave dhe detyrimeve të secilës palë në mbështetje të Ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995 "*Për Kodin e Punës së Republikës së Shqipërisë*", i ndryshuar dhe VKM nr.639, datë 07.09.2026 "*Për rregullat, procedurat dhe llojet e testeve ezaminuese mjekësore, që do të kryehen në varësi të punës që kryejnë punëmarrësit, si dhe mënyrën e funksionimit të shërbimit mjekësor në punë*". Kjo kontratë është më afat të përcaktuar një vjeçar dhe përfundon në 16.08.2023.

Shoqëria Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a, me nr. NUIS J66902052A, referuar Estraktit Historik, të regjistrimit tregtar për të dhënat e subjektit "Shoqëri Aksionare", figuron e regjistruar në datën 01.07.1996, por themeluar në datën 28.09.2000 sipas Aktit të Themelimit, e cila ka si objekt: *Prodhim dhe shitje e ujit të pishëm, ndërmarrjeve shtetërore, enteve private dhe popullatës, mirëmbajtje e rrjetit ujësjetllës*.

Ndërkohë, në bazë të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr.302, datë 11.05.2022 "*Për politikat kombëtare për riorganizimin e sektorit të furnizimit me ujë dhe të largimit, trajtimit dhe përpunimit të ujërave të ndotura dhe nga marrëveshja e lidhur nëpërmjet Ministrisë së Infrastrukturës dhe Bashkive të Qarkut Shkodër, datë 19.01.2023 (Bashkia: Fushë Arrëz, Pukë, Vau i Dejës dhe Malësi e Madhe)*", është krijuar Shoqëria Rajonale Ujësjetllës Kanalizimeve Shkodër sh.a me NIPT: M378197010⁵.

Më datën 10.07.2023 me Vendimin nr.03 të Asamblesë së Aksionerëve "*Për zmadhimin e kapitalit dhe pranimin e aksionarit të ri të Shoqërisë Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Qarku Shkodër sh.a, është bërë kalimi i Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a pranë Shoqërisë Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a. Në pikën 4 të këtij vendimi është vendosur: Aksionet e reja do të paguhën dhe zotrohen nga aksionarët si vijon Ministria e Infrastrukturës dhe Energjise dhe aksionari Bashkia Shkodër..... Pika 5: Pas zmadhimit të kapitalit ligjor të shoqërisë do të do të bëhet 38,680,000 lekë..... Përbërja e aksionarëve dhe pjesëmarrja pas zmadhimit të kapitalit si dhe pagesa e kapitalit rezulton si vijon, Aksionari MIE 51.00%, Bashkia Shkodër*

⁴ Emërtim të cilin kishte shoqëria para bashkimit me Shoqërinë Rajonale të Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a.

⁵ Marrëdhëniet e punës ankuesja i ka patur me shoqërinë e mëparshme Shoqërinë Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a.

36.33%, Bashkia Fushë Arrëz 086%, Bashkia Malësi e Madhe 6.39%, Bashkia Pukë 2.19% dhe Bashkia Vau i dejës 3.23%. Ky vendim është i firmosur nga të gjithë aksionarët që janë dhe antarë të Asamblesë së Përgjithshme.

Në bazë të Akt Marrëveshjes (*Kontratë Bashkëpunimi*) nr.2711 rep., nr.1782 kol, datë 13.07.2023, lidhur mes palëve: Shoqëria Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Qarku Shkodër, sh.a dhe Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, ndër të tjera është dakortësuar se: *Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, merrë përsipër të transferojë aktivitetin, si dhe pronësinë e aktiveve si dhe detyrimet, në datën 31.08.2023.*

Për sa më sipër, rezulton që në bazë të shkresës nr.1668 prot., datë 31.08.2023 të Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, drejtuar znj. I. Sh, informon në lidhje me përfundimin e kontratës së shërbimit nr.1225 prot., datë 16.08.2022 (*me afat një vjeçar*) për arsye të transferimit të aktivitetit të kësaj shoqërie.

Shkresa nr.1668 prot., datë 31.08.2023 e Ujësjiellës Kanalizime Shkodër Sh.a, sipas pretendimeve të ankueses nuk i është vënë në dijeni por dhe nga ana e Shoqërisë gjithashtu në bazë të provave të administruara në këtë proces, nuk rezultoi e provuar që ankuesja të ishte informuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

Referuar listë-pagësës së muajit gusht të vënë në dispozicion nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Shkodër, sh.a, rezultoi që ankuesja ishte paguar me pagën e plotë të muajit gusht deri në datën 31.08.2023 dhe pse kontrata e shërbimit nr.1225 prot., përfundonte në datën 16.08.2022.

Po në datën 31.08.2023, referuar shkresës nr.13 prot., të Këshillit Mbikëqyrës të Shoqërisë Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, rezultoi se në bazë të Vendimit nr.07, datë 31.08.2023 "Për marrjen në punë me kohë të pjesëshme", është vendosur: *"Të miratojë marrjen në punë me kontratë me kohë të pjesshme pranë Shoqërisë Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Shkodër", sh.a, mjekun me pagë mujore 60.000 lekë."*

Gjatë seancës dëgjimore të zhvilluar në datën 25.04.2024, nga ana e Shoqërisë Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, u vërtetua fakti që në pozicionin e mjekut është emëruar një person tjetër, por dhe pse nga ana e Komisionerit është kërkuar në mënyrë të vazhdueshme plotësimi i informacionit në lidhje me kriteret/kushtet dhe datën e emërimit të mjekut tjetër në këtë Shoqëri, nga ana e tyre nuk u morë parasysh kjo kërkesë dhe nuk u vu në dispozicion asnjë informacion apo dokumentacion.

Rezulton se pas marrjes dijeni në formë verbale por dhe nga mospagesa e pagës së muajit shtator, ankuesja i është drejtuar me kërkesë për informacion, në datën 02.10.2023 dhe 12.10.2023 administratorit të Shoqërisë Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Shkodër, sh.a, për dijeni Kryetarit të Bashkisë Shkodër z. B. B, dhe për këto kërkesa nuk ka marrë një përgjigje zyrtare.

Ankuesja pretendon se shqetësimin e saj e ka ngritur dhe në mbledhjen e Këshillit Bashkiak Shkodër të datës 26.10.2023⁶, pasi është Kryetare⁷ e grupit opozitar të koalicionit "Bashkë Fitojmë"⁸, dhe për këtë arsye me kërkesën për informacion të datës 15.11.2023 drejtuar këtij Këshilli ka kërkuar kopje të audios të kësaj mbledhje.

Referuar urdhri të Administratorit dhe Kontratës të Shërbimit të Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, rezulton se, pozicioni i mbajtur nga ankuesja ka qenë pozicion pune, për të cilin marrëdhëniet e punës janë rregulluar në bazë të Kodit të Punës. Në këto kushte, legjislacioni i zbatueshëm, për marrëdhënien e punës midis ankueses dhe Shoqërisë, është Kodi i Punës.

Në nenin 3 të Kontratës së Shërbimit nr.1225 prot., datë 16.08.2022 është parashikuar se koha normale e punës së mjekut është të afrojë shërbimin të paktën dy herë në javë dhe kur thirret nga shoqëria në raste të nevojave mjeksore të punonjësve të saj.

Sa më sipër, jemi në kushtet e parashikuara në nenin 14 të Kodit të Punës ku është përcaktuar se:

1. *Me kontratën e punës me kohë të pjesshme, punëmarrësi pranon të punojë me orë, gjysmë dite pune ose ditë pune, për një kohëzgjatje normale javore ose mujore më të vogël se ajo e punëmarrësve që punojnë me kohë të plotë në të njëjtat kushte.* 2. *Punëmarrësit me kohë të pjesshme gëzojnë të njëjtat të drejta si punëmarrësit me kohë të plotë që kryejnë të njëjtën punë. Nëse kushtet e punësimit kanë lidhje të drejtpërdrejtë me kohën e punës së punëmarrësit, punëmarrësi me kohë të pjesshme gëzon të drejta përpjesëtimore me punëmarrësit me kohë të plotë.* 3. *Punëdhënësi informon punëmarrësin e punësuar me kohë pune të pjesshme për vendet e lira të punës dhe i siguron mundësi të barabarta me punëmarrësit dhe/ose punëkërkuarit e tjerë, për t'u punësuar në një punë me kohë të plotë. Gjithashtu, punëdhënësi informon punëmarrësin e punësuar me kohë pune të plotë për vendet e lira të punës dhe i siguron mundësi të barabarta me punëmarrësit dhe/ose punëkërkuarit e tjerë, për t'u punësuar në një punë me kohë të pjesshme.*

Sipas nenit 4 të Kontratës së Shërbimit nr.1225 prot., datë 16.08.2022, kontrata është lidhur për një periudhë kohore 1 vjeçare. Ajo ka hyrë në fuqi në datën 16.08.2022.

Ndërkohë, rezultoi që ankuesja kishte vijuar të punonte pranë Shoqërisë dhe është paguar për këtë shërbim deri në datën 31.08.2023, ditë kur është mbyllur aktiviteti i Shoqërisë së mëparshme (Ujësjiellës Kanalizimeve Shkodër sh.a), me të cilën ishte lidhur Kontrata e Shërbimit nr.1225 prot., datë 16.08.2022. Pra, marrëdhënia e punës mes ankueses dhe Shoqërisë ka vijuar tej afatit të përfundimit të saj, duke u zgjatur në heshtje (duke qenë se ankuesja ka qenë në marrëdhënie financiare me Shoqërinë, duke u paguar deri më datë 31.08.2023).

⁶ Provuar me kopje të CD të mbledhjes së Këshillit Bashkiak datë 26.10.2023

⁷ Vërtetimi nr.25, datë 15.12.2023 i Partisë Demokratike të Shqipërisë

⁸ Librezë antarësie nr.281096 të datës 10.11.1993

Referuar fakteve të mësipërme, Komisioneri vlerëson që jemi në kushtet e parashikuara në nenin 149, pika 2 të Kodit të Punës, ku është parashikuar se: 2) *Kur, mbas përfundimit të afatit të caktuar, kontrata zgjatet në heshtje tej këtij afati, ajo konsiderohet si kontratë me afat të pacaktuar*

Sa më sipër, nga dokumentacioni arkivor i depozituar pranë Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Qarku Shkodër, sh.a, (pas bashkimit të shoqërive e cila kishte administruar arkivën dhe aktet e tjera të shoqërisë së mëparshme) nuk arriti të provojë se ankuesja është njoftuar për zgjidhjen e kontratës në mënyrë të njëanshme dhe pa asnjë paralajmërimi, në kundërshtim me përcaktimet e bëra në nenin 143 të Kodit të Punës ku është parashikuar se: 1. *Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej dy javësh, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në gjashtë muaj, prej një muaji, për kohëzgjatjen mbi gjashtë muaj deri në dy vjet, prej dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet, dhe prej tre muajsh, për kohëzgjatjen për më shumë se pesë vjet.* 4. *Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm.*

Gjithashtu në kundërshtim dhe me përcaktimet ligjore të parashikuara në nenin 144 të Kodit të Punës, ku është parashikuar se: 1. *Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë paratakimit 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 operacionale të ndërmarrjes.* 5/1 *5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen.*

Referuar nenit 144⁹ të Kodit të Punës, kur punëdhënësi kërkon të zgjidhë kontratën e punës është i detyruar të respektojë procedurën e përcaktuar në këtë dispozitë. Kjo procedurë është e zbatueshme në çdo rast, me përjashtim të pushimeve kolektive, sipas parashikimit që bëhet në pikën 6, të nenit 144, të Kodit të Punës. Sipas nenit 144 të Kodit të Punës, punëdhënësi është i detyruar t'i njoftojë paraprakisht punëmarrësit arsyet se përse punëdhënësi kërkon të zgjidh kontratën e punës. Në këtë dispozitë përcaktohet procedura konkrete dhe afatet, se si realizohet

⁹ Neni 144 i Kodi të Punës parashikon: “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 operacionale 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. *Kjo procedurë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna, por arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës do t'i jepen punëmarrësit, sipas afateve të përcaktuara në pikën 5, të nenit 148, të këtij Kodi.*

ky komunikim midis punëdhënësit dhe punëmarrësit. I takon punëdhënësit të provojë se ka respektuar procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës.

Pika 5/1, e nenit 144, të Kodit të Punës përcakton qartë se është detyrim i punëdhënësit që të provojë se ka respektuar procedurën e parashikuar nga kjo dispozitë. Procedura duhet t'i mundësojë në mënyrë efektive punëdhënësit të drejtën që pasi të jetë njohur me arsyet për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, të ketë të drejtën të dëgjohet dhe të mbrohet. Në këtë kuptim Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, në cilësinë e punëdhënësit (*Shoqëria Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Qarku Shkodër, sh.a, pas bashkimit të shoqërive, ka mbartur të drejtat dhe detyrimet e shoqërisë së mëparshme*) ka barrën e provës që të provojë arsyen/arsyet mbi bazën e të cilave zgjidhen marrëdhëniet e punës.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, nuk u arritë të provohej se, Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, kishte respektuar procedurën për zgjidhjen e kontratës së punës sipas nenit 144 të Kodit të Punës. Nga dokumentacioni i administruar rezulton se, Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, nuk e ka njoftuar paraprakisht ankuesen për zgjidhjen e kontratës dhe as ka realizuar takim me të për t'i komunikuar arsyet e zgjidhjes së kontratës.

Në nenin 146 të Kodit të Punës është parashikuar se: *Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur: a) punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës; b) punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor; c) shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë Kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi; d) për motive që lidhen me ushtrimin nga punëmarrësi, të një të drejte kushtetuese, por që nuk sjell shkeljen e detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e punës; e) bëhet për motive të anëtarësimit ose jo të punëmarrësit në sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose për shkak të pjesëmarrjes së tij në veprimtari sindikale në bazë të ligjit; gj) bëhet në kundërshtim me parashikimet e përcaktuara në*

pikën 3, të nenit 144, të këtij Kodi, lidhur me arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës. 2. Nëse kontrata zgjidhet pa shkaqe të arsyeshme, punëmarrësi ka të drejtë të ngrejë padi kundër punëdhënësit në gjykatë, brenda 180 ditëve nga dita e përfundimit të afatit të njoftimit. Në rastin kur motivi abuziv është zbuluar pas kalimit të këtij afati, punëmarrësi duhet të ngrejë padinë brenda 30 ditëve nga dita e zbulimit të këtij motivi. 3. Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme është e pavlefshme. Punëdhënësi që ka zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit. Për punëmarrësit në administratën publike, kur ka një vendim gjykate të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë këtë vendim.

Gjykata Kushtetuese, në vendimin nr. 69 dt.16.10.2000 të saj, 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 te cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”.

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

Në këto kushte, zgjidhja e menjëhershme e kontratës së punës nuk është bërë për shkaqe të justifikuar, sipas parashikimeve të nenit 153 të Kodit të Punës. Në këtë mënyrë motivacioni i deklaruar nga Shoqëria për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen rezulton i pabazuar në akte dhe prova.

Gjithë procedura e zgjidhjes së kontratës së punës është realizuar brenda 1 (një) dite, konkretisht në datë 31.08.2023. Rezulton se në datë 31.08.2023 janë kryer këto veprime:

- Në datën 31.08.2023 Shoqëria e Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a, me shkresën nr.1668 prot., datë 31.08.2023 ka bërë njoftimin për zgjidhjen e kontratës ankuesen dhe po në të njëjtën datë ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me ankuesen.
- Po në datën 31.08.2023, nga ana tjetër Këshilli Mbikëqyrës i Shoqërisë Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Qarku Shkodër", në bazë të Vendimit nr.07, datë 31.08.2023 "Për marrjen në punë me kohë të pjesëshme", ka vendosur : *“Të miratojë marrjen në punë me kontratë me kohë të pjesshme pranë Shoqërisë Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Shkodër”, sh.a, të mjekut me pagë mujore 60.000 lekë.”*

Në këtë pikë sqarojmë se ndërpreja e marrëdhënieve të punës të znj. I. Sh, është bërë nga Shoqëria e Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a, e cila ishte një shoqëri në varësi të Bashkisë Shkodër dhe me aksionar të vetëm 100% Bashkinë Shkodër.

Ndërkohë referuar Vendimit nr.03 datën 10.07.2023 të Asamblesë së Aksionerëve "Për zmadhimin e kapitalit dhe pranimin e aksionarit të ri të Shoqërisë Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Qarku Shkodër, është bërë transferimi i Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a pranë Shoqërisë Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Qarku Shkodër sh.a, duke vlerësuar aksionet respektive të aksionerëve ku konkretish Bashkia Shkodër rezulton me 36.33 %.

Sipas Akt Marrëveshje (*Kontratë Bashkëpunimi*) nr.2711 rep., nr.1782 kol, datë 13.07.2023, nënshkruar lidhur mes palëve: Shoqëria Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Qarku Shkodër, sh.a dhe Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a, rezulton se: *1. Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a, ushtron aktivitet në fushën e "Shërbim i furnizimit me ujë të pishëm i konsumatorirëve dhe shitja e tij, shërbimi i grumbullimit, largimit dhe trajtimit të ujërave të ndotura, mirëmbajtja e tyre, etj, sipas estraktit të QKB bashkangjitur. 2. Për realizimin e aktivitetit shoqëria ka në pronësi të saj aktive, prona të luajtëshme e të paluajtshme, troje, terrene, ndërtesa impiante, sisteme, makineri,*

pajisje, automjete, inventare si dhe të drejta, të krijuara gjatë ushtrimit të aktiviteteve të saj, të cilat janë pasqyruar në bilancin e aktivitetit. 3. Sipas bilancit të aktivitetit, Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, gjatë zhvillimit të aktivitetit dhe krijimit të elementëve pasurore, ka krijuar edhe detyrime të pagueshme ndaj palëve të treta, hua, detyrime furnitorëve dhe individëve etj. 4. Aktiviteti "Shërbim i furnizimit me ujë të pishëm i konsumatorirëve dhe shitja e tij, shërbimi i grumbullimit, largimit dhe trajtimit të ujërave të ndotura, mirëmbajtja e tyre, etj, në tërësi nuk do të ushtrohet më nga Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, por me marrëveshje, këto aktivitete, përfshirë aktiveve dhe detyrimet do të kalojnë shoqërisë Shoqëria Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Qarku Shkodër sh.a, dhe këto aktivitete do të vijojnë të ushtrohen nga kjo shoqëri.

Neni 2 i Akt Marrëveshje: 1. Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a merrë përsipër të transferojë aktivitetitn, si dhe pronësinë e aktiveve si dhe detyrimet, në datën 31.08.2023. Ky transferim nuk do të kryhet kundrejt pagesës por në formën e një kontributi në kapital. Pika 7: Shoqëria Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Qarku Shkodër sh.a, ka detyrimin të shlyejë të gjithë detyrimet e marra përsipër në bilancin e transferimit si dhe të gjitha detyrimet e ardhshme që rrjedhin nga kontratat dhe angazhimet e kaluara apo aktuale të Ujësjiellës Kanalizime Qarku Shkodër sh.a.

Në këtë moment vlen të përmendim se aktiviteti dhe të drejtat dhe detyrimet përfshirë dhe stafin e punonjësve të Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime sh.a, janë transferuar te Shoqëria Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Shkodër, sh.a, fakt i cili u aprovua dhe nga përfaqësuesit e kësaj Shoqërie.

Ndërkohë të pyetur gjatë seancës dëgjimore nga drejtuesja e seancës dëgjimore se nëse stafit të shoqërisë së mëparshme të Ujësjiellës Kanalizimeve Shkodër sh.a, iu janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për arsye të këtij transferimi, sikurse ankueses, përfaqësuesi i palës kundër të cilës është bërë ankimi është përgjigjur që i gjithë stafi është transferuar i plotë dhe është përshtatur me strukturën e ndryshuar që është miratuar për Shoqërinë e re me emërtimin Shoqëria Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Shkodër, sh.a.

Referuar përcaktimeve ligjore të nenit 137 të Kodit të Punës, është parashikuar se: *Punëdhënësi nuk mund ta vërë në dispozicion të një punëdhënësi tjetër një punëmarrës të tij, pa pëlqimin e këtij të fundit. Në këtë rast mbetet në fuqi kontrata fillestare midis punëdhënësit dhe punëmarrësit. 2. Kur një punëdhënësi vë në dispozicion të një punëdhënësi tjetër punëmarrësin e tij, punëdhënësi i parë është i detyruar t'i sigurojë punëmarrësit të njëjtat kushte pune me ato që u ka siguruar punëdhënësi i dytë punëmarrësve të tij që kryejnë të njëjtën punë. 3. Punëdhënësi, në dispozicion të të cilit është vënë punëmarrësi, ka të njëjtat detyrime kundrejt tij për mbrojtjen e shëndetit, sigurimit dhe higjienës si ndaj punëmarrësve të tjerë të tij. 4. Kur punëdhënësi nuk përmbush detyrimet e tij kundrejt punëmarrësit, të vënë në dispozicion të një punëdhënësi tjetër, ky i fundit përgjigjet si solidar me punëdhënësin e parë për detyrimet kundrejt punëmarrësit.*

Kjo dispozitë siguron që punonjësit e shoqërisë së origjinës të mos kenë ndërprerje të papritura në marrëdhëniet e tyre të punës, dhe të respektohen të gjitha të drejtat dhe detyrimet e parashikuara në kontratat e tyre të punës edhe pas transferimit të pronësisë tek shoqëria e re.

Referuar përcaktimeve ligjore të nenit 138 të Kodit të Punës, është parashikuar se:

“1. Me transferim të ndërmarrjes ose të një pjese të saj kuptohet transferimi i njësisë ose pjesës ekonomike, e cila ruan identitetin, në kuptimin e të qenit një grup i organizuar burimesh, që ka për qëllim kryerjen e një veprimtarie ekonomike, pavarësisht nëse kjo veprimtari është kryesore ose ndihmëse. 2. Në rast transferimi të ndërmarrjes ose një pjese të saj, të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin prej tij, në bazë të një kontrate pune që është në fuqi deri në momentin e transferimit, i kalojnë personit që i transferohen këto të drejta. Punëmarrësi, edhe kur kundërshton të ndryshojë punëdhënësin, mbetet i lidhur me punëdhënësin e ri, deri në përfundim të afatit ligjor të njoftimit. 3. Transferuesi i të drejtave përgjigjet krahas atij që i merr këto të drejta, për detyrimet që rrjedhin nga kontrata e punës, deri në përfundim të afatit kontraktual të njoftimit ose afatit të përcaktuar me kontratë individuale. 4. Pushimi nga puna i punëmarrësit nga punëdhënësi, për arsye të transferimit të ndërmarrjes, është i pavlefshëm. Bëjnë përjashtim pushimet që ndodhin për arsye ekonomike, teknologjike ose strukturore, që kërkojnë ndryshime në planin e punësimit. Në këtë rast, pushimet duhet të respektojnë rregullat e e përcaktuara në kreun XIV.”

Ky nen parashikon rastin e bashkimit/transferimit të aktivitetit të shoqërive tregtare, në këtë rast kontratat e punës të punonjësve të shoqërisë që bashkohet transferohen automatikisht te shoqëria e re. Kjo do të thotë që të gjitha të drejtat dhe detyrimet që punonjësit kishin me shoqërinë e vjetër do të vazhdojnë të vlejnë edhe me shoqërinë e re, përfshirë pagën, orarin e punës, përfitimet dhe të gjitha të drejtat e tjera të parashikuara në kontratat e tyre të punës.

Shoqëria është e detyruar të informojë punonjësit e saj për procesin e bashkimit dhe për transferimin e kontratave të tyre të punës te shoqëria e re. Kjo përfshin një komunikim të qartë dhe të drejtë për çdo ndryshim që mund të ketë në marrëdhëniet e tyre të punës si rezultat i bashkimit.

Shoqëria e re është e detyruar të respektojë të gjitha kushtet dhe obligimet që janë të përcaktuara në kontratat e punës të punonjësve të shoqërisë së bashkuar. Kjo përfshin të gjitha aspektet e kontratave si pagesat, oraret e punës, pushimet, sigurimet shëndetësore, dhe të drejtat e tjera të punonjësve.

Neni gjithashtu siguron mbrojtjen e punonjësve nga pushimet e padrejta nga puna në kontekstin e bashkimit të shoqërive. Çdo vendim për pushimin nga puna duhet të jetë në përputhje me procedurat dhe kriteret e parashikuara në Kodin e Punës, duke përfshirë arsyet e rëndësishme.

Këto rregulla dhe procedura sigurojnë që punonjësit të mbrohen dhe të trajtohen me drejtësi në rastet kur shoqëritë bashkohen ose transferohen, duke garantuar që të drejtat e tyre të punës mbeten të siguruara dhe të respektuara nga punëdhënësi i ri.

Ndërkohë në Ligji Nr. 9901, datë 14.4.2008, "Për shoqëritë tregtare", të ndryshuar, nuk përcakton specifikisht procedurat e transferimit të punonjësve në rastet kur një shoqëri tregtare bashkohet ose transferohet tek një shoqëri tjetër. Këto rregulla janë të përcaktuara në Kodin e Punës, siç u përmend më lart. Ligji për shoqëritë tregtare, nënkupton rregullimin e strukturës dhe funksionimit të shoqërive tregtare, duke përfshirë themelimin, funksionimin, ndryshimin, dhe shfuqizimin e tyre. Megjithatë, për çështjet e marrëdhënies së punës dhe transferimit të punonjësve në rastet e bashkimit me perthithje, aplikohen dispozitat e Kodit të Punës.

Komisioneri vlerëson se, arsyet e deklaruar nga punëdhënësi i ri Shoqëria Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Shkodër, për largimin nga puna të ankueses, rezultuan të paprovuara pasi si parashtruam më lart në datën 13.07.2023, që është bërë akt marrëveshja midis dy shoqërive pozicioni i mjekut ishte aktiv dhe vijonte në detyrë dhe është paguar në të gjithë këtë periudhë.

Pavarësisht faktit që është caktuar data 31.08.2023 si datë përfundimtare e mbylljes së shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a, por dhe si datë e transferimit në Shoqërinë Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Shkodër, kjo e fundit kishte mbartur detyrimet, shlyerjen e tyre të marra përsipër në bilancin e transferimit si dhe të gjitha detyrimet e ardhshme që rrjedhin nga kontratat dhe angazhimet e kaluara apo aktuale të Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a. (*Neni 2, pika 7 i Akt Marrëveshjes datë 13.07.2023*)

Në këto kushte provohet se, largimi nga puna i ankueses, është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive, si dhe në shkelje të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesja I. Sh, është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, në lidhje me zgjidhjen/përfundimin e marrëdhënies së punës, nga ana e Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Shkodër,sh.a.

B. Shkaku i mbrojtur

Në ankesën objekt shqyrtimi, ankuesja I. Sh, pretendon se është diskriminuar nga Shoqëria Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Qarku Shkodër, sh.a, për shkak të *“bindjeve politike”*, por këtu sqarojmë se ndërprerja e marrëdhënieve të punës është bërë nga shoqëria e mëparshme pra nga Shoqëria Ujësjetllës Kanalizime Shkodër,sh.a.

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.”

Në radhë të parë, shkaku i pretenduar si diskriminues nga pala ankuese, duhet të parashikohet nga ligji, dhe në radhë të dytë, pala ankuese duhet të provojë se e posedon shkakun e pretenduar.

Ankuesja shpjegon se, është diskriminuar për shkak të bindjeve të saj politike të djathta, si anëtare e Partisë Demokratike të Shqipërisë, bindje të cilat janë të kundërta me ato të organeve drejtuese të Shoqërisë Rajonale Ujësjiellës Kanalizime, Qarku Shkodër.

Siç e përmendëm më sipër ankuesja, marrëdhëniet e punës i ka patur me Shoqërinë e Ujësjiellës Kanalizime Shkodër,sh.a dhe ndërprerja është bërë prej saj. Ndërkohë Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime Shkodër, sh.a ishte një shoqëri në varësi të Bashkisë Shkodër dhe me aksionar të vetëm 100% Bashkinë Shkodër.

Referuar Vërtetimit nr.25, datë 15.12.2023, të Partisë Demokratike të Shqipërisë, rezulton se znj. I. Sh, është anëtare e kësaj Partie që nga viti 1992. Znj. Sh, ka një aktivitet politik prej themelimit të PD, si anëtare e kësaj partie për Degën Shkodër, anëtare e kryesisë së PD Dega Shkodër dhe drejtuese e departamentit të shëndetësisë. Aktualisht është anëtare e kryesisë në PD Dega Shkodër dhe anëtare e Këshillit Kombëtar të PD të Shqipërisë, si dhe mban postin si Kryetare e grupit opozitar të koalicionit "Bashkë Fitojmë" në Këshillin Bashkiak Shkodër. Znj. I. Sh, ka kontribuar si komisionere e vëzhguese në disa procese zgjedhore, si dhe pjesëmarrëse në vijimësi në aksionet opozitare të organizuara dhe të demonstruara nga Partia Demokratike.

Ndërkohë rezulton se, Kryetari i Bashkisë Shkodër, z. B. B, është zgjedhur në këtë funksion, në zgjedhjet e datës 14 maj 2023, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga subjekti zgjedhor Partia Socialiste.

Duke marrë shkas nga aktiviteti politik i znj. Sh por dhe nga pozicioni aktual që ka në Këshillin Bashkiak si Kryetare e grupit opozitar të koalicionit "Bashkë Fitojmë", ankuesja ka një rol të rëndësishëm funksional, si pjesë e organit përfaqësues të Bashkisë.

Në nenin 7 të Ligjit nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore” të ndryshuar, përcaktohet se: 1. *Në çdo bashki dhe qark krijohet organi përfaqësues dhe organi ekzekutiv.* 2. *Organi përfaqësues i bashkisë është këshilli bashkiak. Organi ekzekutiv i bashkisë është kryetari i bashkisë.*

Referuar nenit 134 të Ligjit nr.9901, datë 14.4.2008 "Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare", është përcaktuar se: *1.Organet e shoqërive aksionare janë: a) asambleja e përgjithshme; dhe, në varësi të dispozitave të statutit, b) këshilli i administrimit, si organ i vetëm administrimi, i cili ushtron, njëkohësisht, funksione administrimi e mbikëqyrjeje, të veprimtarisë së shoqërisë (sistemi me një nivel); c) këshilli mbikëqyrës dhe një apo më shumë administratorë, ku funksionet*

e administrimit e të mbikëqyrjes shpërndahen ndërmjet këtyre 2 organeve (sistemi me dy nivele). Në këtë rast, sipas parashikimeve të statutit, administratorët mund të caktohen e shkarkohen nga asambleja e përgjithshme apo nga këshilli mbikëqyrës.

Gjithashtu në Statutin e Shoqërisë Aksionare "Shoqëria Rajonale e Ujësjiellës Kanalizime Shkodër", në nenin 5, "Organet e Shoqërisë" rezultojnë se janë: Asambleja e Përgjithshme, Këshilli Mbikëqyrës dhe Administratori.

Në nenin 6, është parashikuar që, Asambleja e Përgjithshme është organi më i lartë vendimarrës i Shoqërisë. Vendimet e Asamblesë së Përgjithshme, janë detyruese për Shoqërinë, aksionarët, organet e tjera si dhe zyrtarët e Shoqërisë. Asambleja e Përgjithshme përfaqësohet në mbledhjet e saj nga përfaqësues të Këshillave Bashkiak respektiv, të pajisur me autorizim specifik...Pesha e votës e secilit prej anëtarëve të Asamblesë, është në përpjestim me përqindjen e aksionarit.

Referuar dispozitave të mësipërme, Asambleja e Përgjithshme (e përbërë prej aksionarëve) luan një rol kyç dhe të pazëvendësueshëm në drejtimin dhe administrimin e një shoqërie aksionare, duke marrë vendime të rëndësishme që prekin të gjitha aspektet e operimit të shoqërisë.

Kodi i Procedurave 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, atë të *"bindjeve politike"*, të ankueses, të kundërta me ato të personave të emëruar në organet drejtuese të Shoqërisë dhe Kryetarin e Bashkisë Shkodër, ky i fundit në cilësinë e aksionarit të shoqërisë, të Shoqërisë të Ujësjiellës Kanalizime Shkodër, sh.a, Bashkia Shkodër ku në momentin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës rezultojnë të jetë aksionare në kuotat 100 %.

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

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 legjisllacionin 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 njëllojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht 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, 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 realizohet¹⁰.

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 përliqur 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 drejte 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 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 për shkak të bindjeve politike, në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të. Ndërkohë, Protokollu 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo 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.

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*¹¹, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë¹². Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, ndër të tjera në bindjet politike të personit.

¹⁰ 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.

¹¹ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹² Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës¹³ “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 në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të bindjeve politike.

Karta Sociale Europiane¹⁴ parashikon të drejtën për punë (neni 1) si dhe të drejtën për mbrojtje në rastet e përfundimit të punësimit (neni 24). 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 shkaku të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”. Karta Sociale Europiane¹⁵ 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 punësim¹⁶.

Sa më sipër, rezultoi e provuar se, ankuesja, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënies së punës, nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Shkodër, sh.a. Duke mbajtur në konsideratë se, diskriminues është vetëm trajtimi i diferencuar që nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet, në vijim Komisioneri do të vlerësojë nëse, trajtimi të cilit i është nënshtruar ankuesja ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm.

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

¹³ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁴ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹⁵ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹⁶ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

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.”

Gjykata Kushtetuese, në Vendimin nr. 16, datë 12.03.2024, të saj, ka mbajtur qëndrimin se: “...aty ku ekzistojnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, i takon autorit të diskriminimit, në këtë rast punëdhënësit, të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të këtij parimi. Kalimi i barrës së provës nga punëmarrësi (viktima e diskriminimit) te punëdhënësi (autori i diskriminimit) lidhet me vulnerabilitetin e të diskriminuarit, ndaj ai mjafton të paraqesë fakte të besueshme që prezumojnë *prima facie* ekzistencën e një rrethane specifike diskriminuese që ka çuar në një trajtim më pak të favorshëm ose në shkaktimin e dëmit ndaj tij. Nga ana tjetër, gjykata ka detyrën për të verifikuar nëse faktet e pretenduara ekzistojnë dhe të vlerësojë nëse provat e paraqitura nga punëdhënësi janë të mjaftueshme për të nxjerrë konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk ka qenë për shkaqe diskriminuese. Me fjalë të tjera, kjo do të thotë se barra e provës në lidhje me shkaqet për diskriminim në marrëdhëniet e punës i përket fillimisht punëmarrësit, por nëse ky i fundit paraqet disa fakte, të cilat mbështesin në mënyrë të arsyeshme një prezumim për diskriminim, barra e provës kalon te punëdhënësi”¹⁷.

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.¹⁸

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë 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.

¹⁷ Paragrafi 38, i Vendimit Nr. 16, datë 12.03.2024 të GJK.

¹⁸ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-laë-2018_en.pdf, fq.232.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “*të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht*¹⁹”.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se, ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, gjatë zgjidhjes së marrëdhënies së punës, nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a.

Bazuar në aktet e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, rezulton se, ankuesja i ka ekspozuar publikisht bindjet e saj politike. Rezulton se ankuesja, znj. I. Sh, është anëtare e Partisë Demokratike të Shqipërisë, që nga viti 1992. Znj. Sh, ka një aktivitet të njohur politik prej themelimit të PD, si anëtare e kësaj partie për Degën Shkodër, anëtare e kryesisë së PD Dega Shkodër dhe drejtuese e departamentit të shëndetësisë. Ankuesja aktualisht është anëtare e kryesisë në PD, Dega Shkodër dhe anëtare e Këshillit Kombëtar të PD të Shqipërisë, si dhe mban postin si Kryetare e grupit opozitar të koalicionit "Bashkë Fitojmë" në Këshillin Bashkiak Shkodër. Znj. I. Sh, ka kontribuar si komisionere e vëzhguese në disa procese zgjedhore, si dhe ka qenë pjesëmarrëse në vijimësi në aksionet opozitare të organizuara dhe të demonstruara nga Partia Demokratike.

Për trajtimin diskriminues, në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Komisioneri vlerëson se, provat e administruara, janë të mjaftueshme në mbështetje të faktit se, punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet politike të ankuses.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit/ Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime Qarku, sh.a. Njëkohësisht sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet politike të pretenduara nga ankuesja.

¹⁹ 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).

Ankuesja ka parashtruar në ankesë se, fakti që bindjet e saj politike janë të kundërta me ato të Aksionarit të Shoqërisë, ku Aksionarët e Shoqërisë janë automatikisht anëtarë të Asamblesë së Përgjithshme, Vendimet e Asamblesë së Përgjithshme, janë detyruese për Shoqërinë, aksionarët, organet e tjera si dhe zyrtarët e Shoqërisë.

Ndikimi i aksionarit Bashkia Shkodër si anëtar i Asamblesë së Përgjithshme ka ndikuar drejt për drejt në ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës. Gjithashtu, qëndrimet e mbajtura në mbledhjet e Këshillit Bashkiak nga ana e ankuses dhe roli i saj opozitar në këtë Këshill, ka sjellë si pasojë largimin e saj nga puna.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, është transferuar në Shoqërinë Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Shkodër, kjo e fundit ka mbartur detyrimet, shlyerjen e tyre të marra përsipër në bilancin e transferimit si dhe të gjitha detyrimet e ardhme që rrjedhin nga kontratat dhe angazhimet e kaluara apo aktuale të Ujësjiellës Kanalizime Qarku Shkodër sh.a, (*Neni 2, pika 7 i Akt Marrëveshjes datë 13.07.2023*), atëherë dhe detyrimet dhe përgjegjësitë që rrjedhin në këtë rast do t'i mbarten kësaj shoqërie.

Gjatë procedurës për shqyrtimin e ankesës Shoqëria Rajonale e Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a nuk ka mbajtur asnjë qëndrim dhe nuk ka dhënë shpjegime në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të bindjeve politike.

Shoqëria Rajonale e Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, nuk depozitoi informacionin që iu kërkua zyrtarisht nga Komisioneri, në lidhje me numrin e punonjësve të cilëve u janë ndërprerë marrëdhëniet e punës pas ristrukturimit si dhe nuk dha asnjë informacion lidhur me të emëruarin në pozicionin e mjekut, për të cilin ankuesja theksoi gjatë seancës dëgjimore, që është një mbështetës i Partisë Socialiste. Informacioni në lidhje me këto çështje, disponohet vetëm nga ana e Shoqërisë Rajonale e Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, e rrjedhimisht ankuesja nuk mund të ngarkohet me detyrimin për të provuar këto pretendime. Fakti që Shoqëria Rajonale e Ujësjiellës Kanalizime Shkodër,sh.a, nuk vendosi në dispozicion informacionin e kërkuar nga Komisioneri në lidhje me këto momente, do të merret në konsideratë për qëllime të të provuarit dhe marrjen e vendimit përfundimtar në lidhje me ankesën.

Bazuar në informacionin e administruar nga Komisioneri në kuadër të ushtrimit të funksioneve dhe kompetencave të tij për shqyrtimin e ankesave për diskriminim, rezulton se Shoqëria Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, ka ndërprerë marrëdhëniet e punës edhe me punonjës të tjerë²⁰, të cilët kanë paraqitur ankesë pranë Komisionerit, duke pretenduar veprime diskriminuese dhe largim nga puna për shkak të bindjeve politike.

²⁰ Ankesa Nr.36, regj., datë 11.03.2024 G.K kundër Shoqërisë Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Qarku Shkodër,sh.a.

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

Gjithashtu rezulton që pranë Komisionerit të jenë paraqitur ankesa²¹ duke pretenduar veprime diskriminuese dhe largim nga puna për shkak të bindjeve politike nga Bashkia Shkodër, pas marrjes së detyrës si Kryetar i Bashkisë Shkodër nga ana e z. B. B. Para marrjes së detyrës si Kryetar i Bashkisë Shkodër nga z.B. B, kjo Bashki drejtohej nga z. B. S, i cili ka qenë përfaqësues i Partisë Demokratike të Shqipërisë.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, në pamje të parë, pra *prima facie*, faktet dhe provat e administruara *krijojnë prezumimin* se, ankuesja I. Sh, është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme, në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënies së punës, për shkak të bindjeve politike, nga Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime Shkodër, sh.a.

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 kushtet kur, jemi përpara një *prezumimi se diskriminimi ka ndodhur*, punëdhënësi, *ka barrën e provës që të provojë të kundërtën*, pra që veprimet nuk përbëjnë diskriminim. Barra e provës në këtë rast i ka kaluar, Shoqërisë Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, (*pas bashkimit të shoqërive*), e cila mund ta realizonte duke treguar se, nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të bindjeve politike dhe trajtimit të ankueses, ose duke provuar se megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimin e ankueses se zgjidhja e marrëdhënies së punës, është kryer për shkak të bindjeve politike.

Gjatë procedurës administrative të zhvilluar nga Komisioneri për shqyrtimin e ankesës, Shoqëria Rajonale Ujësjiellës Kanalizimi Shkodër sh.a, nuk paraqiti asnjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm për të hedhur poshtë pretendimin e ankueses se zgjidhja e marrëdhënies së punës ka ndodhur për shkak të bindjeve të saj politike dhe nuk vendosi në dispozicion të Komisionerit të gjithë informacionin e kërkuar zyrtarisht nga ana e tij. Në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm lidhur me veprimet e Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Qarku Shkodër sh.a, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen znj.I. , mbetet shaku i diskriminimit i pretenduar, pra bindjet politike.

Sa më sipër, nga ana e Komisionerit dhe pse u konstatua se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, nga ana e shoqërisë së mëparshme asaj të Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizimi Shkodër sh.a, u analizua dhe qëndrimi i Shoqëria Rajonale Ujësjiellës Kanalizimi Shkodër sh.a, qëndrim i cili nuk ishte bashkëpunues gjatë trajtimit të kësaj ankese, në kushtet kur kjo e fundit ka mbartur detyrimet, shlyerjen e tyre të marra përsipër në bilancin e transferimit si dhe të gjitha detyrimet e ardhshme që rrjedhin nga kontratat dhe

²¹ Ankesat e depozituara pranë KMD-së: Nr.29 regj., datë 04.03.2024, M.H kundër Bashkisë Shkodër, Nr.28 regj, datë 01.03.2024, E.R kundër Bashkisë Shkodër.

angazhimet e kaluara apo aktuale të Ujësjiellës Kanalizime Qarku Shkodër sh.a, (Neni 2, pika 7 i Akt Marrëveshjes datë 13.07.2023).

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 garantuar nga Kodi i Punës, është një e drejtë 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 rastin konkret bindjet politike përbëjnë shkak diskriminues për përfundimin e marrëdhënies së punës, sa kohë që punëdhënësi ka dështuar të japë shpjegime alternative e të besueshme se largimi nga puna i ankueses nuk është bërë për shkak të bindjeve politike ose se largimi është bërë në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime sh.a, ka diskriminuar ankuesen I. Sh, në të drejtën për punësim, pasi zgjidhja e marrëdhënies së punës nuk ka ndodhur bazuar në një shkak të ligjshëm, por për shkak të bindjeve politike. Për rrjedhojë Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime Shkodër sh.a, ka shkelur dispozitat e Ligjit nr.10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit nr.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 përputhje me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës*".

Ligji nr. 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 ankueses konsiston pikërisht në përfundimin e marrëdhënies së punës së ankueses dhe largimin e saj nga puna. Ankuesja sipas Kontratës së Shërbimit nr.1225 prot., datë 16.08.2022 do të ofronte shërbimin të paktën dy herë në javë dhe kur thirret nga shoqëria në raste të nevojave mjeksore të punonjësve të saj, kontratë e cila sipas nenin përcaktimeve në nenin 14 të Kodit të Punës, konsiderohet me kohë të pjesshme.

Në nenin 140 në Kreun XIV të Kodit të Punës janë sanksionuar rregullimet ligjore të përfundimit të marrëdhënieve të punës të cilat, krahas të tjerave, karakterizojnë garanci mbrojtëse që synojnë

të parandalojnë qëndrimet e pamotivuara të largimit nga puna nga ana e punëdhënësit. Duke siguruar në këtë mënyrë mbrojtjen e interesave të punëmarrësit.

Kodi i Punës ka parashikuar rregullat e detyrueshme për palët, që duhen të respektohen, në mënyrë që e drejta e zgjidhjes së kontratës së punës nga njëra anë, realizon dhe mbrojtjen e palë tjetër që ndodhet përpara kësaj zgjidhje. Po ashtu në rastet e zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës, Kodi i Punës në nenet 153-156 ka parashikuar pasojat që rrjedhin nga kjo zgjidhje. Kodi i punës shprehet qartë se çfarë bëhet kur zgjidhet kontrata e punës pa shkaqe të arsyeshme (*neni 146/3 si dhe neni 155/3 i Kodit të Punës*)

Referuar rastit pala ankuese ofronte shërbime me kohë të pjesshme nëpërmjet një kontrate shërbimi dhe nuk ishte pjesë e administratës publike, kështu që dispozitat e Kodit të Punës që zbatohen për punonjësit e administratës nuk janë të aplikueshme në këtë rast. Marrëdhënia midis dy subjekteve konsiderohet një marrëdhënie kontraktore private, ku zbatohet parimi i lirisë kontraktore, duke e përjashtuar mundësin që një autoritet publik të ndërhyjë në lidhjen ose zgjidhjen e kontratës.

Në këtë rast, marrëdhënia nuk konsiderohet si marrëdhënie punonjëse administrate, pasi subjekti nuk është pjesë e organikës së administratës publike dhe nuk gëzon statusin e punonjësit publik. Kjo është e rëndësishme për shkak se Kodi i Punës, i cili rregullon marrëdhëniet e punës për punonjësit e administratës publike, nuk është i zbatueshëm për subjektet që ofrojnë shërbime përmes kontratave të shërbimit. Pra, dispozitat që lidhen me rikthimin në punë për punonjësit e administratës nuk mund të zbatohen në këtë rast.

Sa më sipër, ky rast përfshihet në parimin e lirisë kontraktore, i cili është rregulluar në Kodin Civil (Neni 660) dhe në Kodi i Punës (Neni 12). Përsa i përket statusit të individit që nuk është pjesë e administratës, ligjet që rregullojnë administratën publike dhe Kodin e Punës përjashtojnë këta individë nga dispozitat që kanë të bëjnë me rikthimin në punë dhe mbrojtjen e veçantë për punonjësit e administratës.

Pala që dëmtohet nga një pushim i padrejtë nga puna gëzon të drejtën e dëmshpërblimit, duke e realizuar këtë të drejtë në rrugë gjyqësore. Po këtë konkluzion nxjerr dhe neni 44 i Kushtetutës ku është parashikuar se: *"Kushdo ka të drejtë të rehabilitohet dhe/ose të zhdëmtohet në përputhje me ligjin, në rast se është dëmtuar për shkak të një akti, veprimi apo mosveprimi të organeve shtetërore"*.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenet 32 e 33 të ligjit nr. 10221/2010 *"Për Mbrojtjen nga Diskriminimi"*, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të ankueses I. Sh, në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike, nga ana e Shoqërisë e Ujësjetllës Kanalizime Shkodër sh.a.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA