



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 801 prot.

Tiranë, më 21 . 05 . 2025

V E N D I M

Nr. 129, datë 21 . 05 . 2025

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar ¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 241 Regj., datë 19.11.2024, e z. Sh. B, kundër Bashkisë Patos, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “gjendjes shoqërore”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Referuar parashtrimeve dhe dokumentacionit të depozituar nga subjekti ankues, ndër të tjera, ai citon se:

“Kam punuar pranë Bashkisë Patos që nga viti 2011 e në vazhdim. Që nga data 1 janar 2020 e në vijim mbaj pozicionin e Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë. Me datë 08.03.2024 me vendim të Prokurorisë së Posaçme Kundër Korrupsionit dhe Krimit të Organizuar (PPKKO) është marrë ndaj meje masa e sigurisë ndaluese “Pezullim i ushtrimit të një detyre apo shërbimi publik”, si rrjedhojë e të cilit dhe u pezullova nga funksioni i Sekretarit të Përgjithshëm, ku sipas legjislacionit të shërbimit civil nuk e humbisja vendin e punës.

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

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

Me datë 03.05.2024, me Vendimin e Prokurorisë së Posaçme Kundër Korrupsionit dhe Krimit të Organizuar, jam marrë i pandehur dhe më është komunikuar akuza.

Më datë 31.07.2024, Gjykata e Posaçme e Shkallës së Parë për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar me Vendimin nr. 479, ka konstatuar “Shuarjen e masës ndaluese “Pëzullim i ushtrimit të një detyre apo shërbimi publik””, dhe në vijim me Vendimin nr. 172, datë 25.09.2024, Kryetari i Bashkisë ka hequr masën e pezullimit nga puna dhe më ka rikthyer në pozicionin e mëparshëm të Sekretarit të Përgjithshëm.

Nga dita e parë e rifillimit të punës, më datë 26.09.2024, e deri aktualisht jam ndeshur çdo ditë me një ambient diskriminues ndaj meje.”

Subjekti ankues ka parashtruar një sërë problematikash të lindura, mes tij dhe punëdhënësit, që nga momenti i rikthimit në detyrë, më datë 26.09.2024, duke pretenduar si vijon:

- 1. “Nuk më është dhënë zyra në të cilën unë kam ushtruar funksionet e mija përpara se të pezullohesha nga detyra e Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë. Zyra ku unë ushtroja funksionet përpara pezullimit është në katin e dytë të godinës, kat në të cilin ndodhen zyrat e drejtuesve të Bashkisë, si zyra e Kryetarit, e Zëvendës/Kryetares, e Drejtorit të Kabinetit si dhe zyra e Drejtorit të Drejtorisë së Financës. Aktualisht zyra ku jam vendosur është në katin e tretë të godinës, ndërkohë që zyra që unë kisha para pezullimit ka akoma emërtimin “Sekretari i Përgjithshëm”, edhe pse unë nuk jam më në atë zyrë.*
- 2. Më datë 30.09.2024, me Vendimin nr. 70, të Këshillit të Bashkisë Patos, është miratuar niveli i pagave për nëpunësit civil të Bashkisë, ku propozimi është bërë nga ekzekutivi i Bashkisë. Pagat e reja të miratuara janë me rritje për të gjithë nëpunësit civil, rritja e pagës time nuk është në proporcion të drejtë me rritjen që i është bërë të gjithë punonjësve të tjerë. Duket qartë që në përcaktimin e pagës time si Sekretar i Përgjithshëm ka një diskriminim të theksuar, pasi ka një trajtim të paktën me 25% deri në 29% më ulët, në krahasim me nëpunësit e tjerë civil. Duket qartë që ndaj meje nuk është bërë një trajtim i barabartë me nëpunësit e tjerë dhe ajo që bie në sy është se unë si Sekretar i Përgjithshëm, i cili jam nëpunësi më lartë drejtues kam pagën më të ulët se vartësit e mi, që janë drejtorët e drejtorive, të cilët janë nivel i mesëm drejtues. Paga ime është shumë afër pagës së përgjegjës të sektorit që është niveli i ulët drejtues.*
- 3. Një element tjetër i diskriminimit ndaj meje ka të bëjë me ushtrimin e funksioneve të cilat unë që nga data që kam rifilluar punë, më 26.09.2024, nuk kam ushtruar asnjë prej tyre. Kryetari i Bashkisë Patos i ka shmangur të gjitha funksionet që unë duhet të ushtroja si Sekretar i Përgjithshëm dhe deri tani detyrat e realizuara nga unë në cilësinë e Sekretarit të Përgjithshëm janë zero, pasi qëllimisht nuk më është ngarkuar asnjë detyrë. Të gjithë nëpunësit e Bashkisë më shmangen dhe nuk raportojnë tek unë sipas ligjit.*
- 4. Që nga data 26.09.2024, në mbledhjet që Kryetari i Bashkisë ka organizuar periodikisht në sallën e mbledhjeve me drejtuesit e administratës së Bashkisë unë nuk jam njoftuar dhe nuk kam marrë pjesë në asnjë prej tyre.*

5. *Bashkia Patos për të lehtësuar komunikimin ndërmjet drejtuesve të administratës së Bashkisë dhe Kryetarit të saj, apo dhe ndërmjet nëpunësve, përdor dy “grupe” në platformën “whatsapp”, pjesë e të cilëve kam qenë dhe unë deri në ditën që jam pezulluar. Pas pezullimit jam hequr nga të dy grupet dhe nga data e heqjes së pezullimit, me datë 26.09.2024 e më pas nuk jam përfshirë tek këto grupe, gjë që bën të vështirë komunikimin në kohë reale me drejtuesit e tjerë të administratës dhe nëpunësve të saj, si dhe nuk marr dot asnjë informacion që ka të bëjë me punët që ndahen në këto grupe nga ana e Kryetarit të Bashkisë.*
6. *Një element tjetër ka të bëjë me trajnimet apo seminarët që organizohen nga institucionet qendrore apo shoqatat e ndryshme, ku nuk jam përfshirë.*
7. *Një element tjetër i diskriminimit ndaj meje ka të bëjë me mospjesëmarrjen time në Grupin e Menaxhimit Strategjik të Bashkisë Patos, pjesë e të cilit isha përpara se të pezullohesha nga detyra. Me përfundimin e pezullimit dhe rifillimin e detyrës si Sekretar i Përgjithshëm nuk jam emëruar në këtë strukturë të rëndësishme ku marrin pjesë të gjithë drejtuesit e Bashkisë (Kryetari, Zëvendës/Kryetari, administratorët e njësive administrative, drejtorët e drejtorive, si dhe shumica e përgjegjësve të sektorëve). Vetëm unë jam lënë jashtë kësaj strukture në mënyrë diskriminuese, për shkak të statusit tim juridik. Grupi i Menaxhimit Strategjik është grupi më i rëndësishëm në Bashki, pasi në këtë grup shqyrtohen të gjitha materialet kryesore të institucionit si: buxheti afatmesëm dhe ai vjetor, niveli i pagave të punonjësve dhe të gjitha dokumentat strategjike të Bashkisë.*
8. *Një element tjetër i diskriminimit ndaj meje ka të bëjë me përjashtimin tim nga procesi i rekrutimit, lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë të nëpunësve në shërbimin civil. Përpara se të pezullohesha nga detyra unë kam qenë pjesë e të gjithë komiteteve të pranimit për çdo procedurë rekrutimi, lëvizjeje paralele apo ngritjeve në detyrë, që realizoheshin nga Bashkia Patos, kjo si detyrim ligjor që rrejdhet nga VKM-të përkatëse. Bashkia Patos në muajin tetor 2024, ka shpallur procedurën për rekrutimin, lëvizjen paralele dhe ngritjes në detyrë për 4 (katër) pozicione në shërbimin civil dhe konkretisht:*
 - *Një vend në pozicionin Përgjegjës i Sektorit të Prokurimeve Publike ;*
 - *Një vend në pozicionin Përgjegjës i Sektorit të Monitorimit të Shërbimeve;*
 - *Një vend në pozicionin Specilaist i Taksave dhe Tarifave Vendore në Drejtorinë e të Ardhurave Vendore;*
 - *Një vend në pozicionin Drejtor në Drejtorinë e Projekteve dhe Emergjencave Civile.**Në të katër këto procedura unë nuk jam pjesë e Komisioneve përkatëse, ku në dy prej tyre pjesëmarrja ime është detyrim ligjor, dhe përkatësisht për pozicionin e Përgjegjës të Sektorit të Prokurimeve Publike dhe të Drejtorit në Drejtorinë e Projekteve dhe Emergjencave Civile.*
9. *Një element tjetër i diskriminimit ndaj meje ka të bëjë me përjashtimin tim nga gjithë procedura e ristrukturimit të strukturës së Bashkisë Patos, dhe përkatësisht të pozicioneve të shërbimit civil. Në zbatim të udhëzimit “Për aplikimin e skemës së funksionimit të shërbimit civil, në strukturën organizative të instituconeve të administratës vendore dhe transferimin e nëpunësve*

civilë për shkak të ristrukturimit të institucionit” të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, si dhe të VKM nr. 142, datë 12.03.2014 “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, unë në cilësinë e Sekretarit të Përgjithshëm, kam nxjerrë urdhrin “Për ngritjen e komitetit të vlerësimit , në kuadër të vlerësimit dhe klasifikimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil në Bashkinë Patos”, i cili është konfirmuar nga Kryetari i Bashkisë, por për të cilin punonjësit janë urdhëruar të mos zbatohet, dhe është zbatuar një urdher tjetër i cili është nxjerrë në kundërshtim me dispozitat ligjore të sipërcituara.”

Subjekti ankues pretendon se diskriminimi ndaj tij nga ana e Bashkisë Patos, ka ardhur për shkak të gjendjes së tij shoqërore, si person i marrë i pandehur nga ana e Prokurorisë së Posaçme kundër Korrupsionit dhe Krimit të Organizuar.

Subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës, të merren masa për:

- *“Përfundimin e situatës diskriminuese kundrejt tij nga ana e Bashkisë Patos;*
- *Të rikthehet në Zyrën e Sekretarit të Përgjithshëm, zyrë të cilën ka patur para pezullimit të tij nga detyra;*
- *T’i rritet paga në përqindjen që u është rritur vartësve të tij, drejtorëve të drejtorive të Bashkisë Patos;*
- *Të lejohet të marrë pjesë në të gjitha mbledhjet që organizohen nga Kryetari i Bashkisë Patos, si dhe t’i hiqen të gjitha pengesat e tjera për të ushtruar lirisht funksionet e tij si Sekretar i Përgjithshëm i Bashkisë Patos”.*

Gjatë shqyrtimit të ankesës, KMD-ja është vënë në dijeni të faktit se me Vendimin nr. 240, datë 18.12.2024 “Për largim nga shërbimi civil”, të Kryetarit të Bashkisë Patos, ndaj ankuesit është marrë masa disiplinore e largimit nga shërbimi civil.

Lidhur me këtë moment, ankuesi ka paraqitur një ankesë tjetër (të mëvonshme) pranë KMD-së³, me objekt lidhur me konstatimin e diskriminimit përse i takon largimit të tij nga detyra.

Për sa më sipër, Komisioneri do të hetojë vetëm faktin nëse, subjekti ankues është diskriminuar apo jo gjatë periudhës 26.09.2024 – 19.11.2024, nga ana e punëdhënësit, për shkak të gjendjes shoqërore të tij.

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

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

³ Ankesa me nr. 83 Regj., datë 03.04.2025.

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

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

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

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD dhe që lidhen me pretendimin e ankueses për diskriminim.

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

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 1575/1 prot., datë 26.11.2024, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime Bashkisë Patos, si dhe dokumentacion provues, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.
- Me shkresën nr. 4250/2 prot., datë 10.12.2024, Bashkia, ka depozituar pranë KMD-së parashtrimet e saj lidhur me pretendimet e z. B, duke u shprehur ndër të tjera, si më poshtë vijon:

“Z. B është Sekretar i Përgjithshëm në Bashkinë Patos prej datës 13.10.2020 deri më datë 12.03.2024. Me vendimin penal nr. 19, datë 08.03.2024, të Gjykatës së Posaçme të Shkallës së Parë për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar, iu caktua masa e sigurisë “Pezullim i ushtrimit të një detyre a shërbimi publik”, vendim me të cilin z. B është pezulluar nga kjo detyrë.

Më datë 26.09.2024, me vendimin nr. 422, datë 17.07.2024, të Gjykatës së Posaçme të Shkallës së Parë për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar (SPAK), mbi konstatimin e shuarjes së masës së sigurimit ndalues “Pezullim i ushtrimit të një detyre a shërbimi publik”, dhe kërkesës së nëpunësit

Sh. B me nr. 3565 prot., datë 20.09.2024 me lëndë: “Për rikthim në pozicionin e punës”, është rikthyer përsëri në pozicionin e punës Sekretar i Përgjithshëm në Bashkinë Patos.

Gjatë periudhës kohore mars-shtator 2024, ku z. B ka qenë i pezulluar nga ky pozicion pune, në Bashkinë Patos ka pasur ndryshime në strukturë dhe sistemimin e ambienteve të zyrave për t’iu përshtatur nëpunësve të administratës.

Zyra në të cilën ndodhet aktualisht z. B është në katin e tretë, së bashku me zyrën e Zëvendës/Kryetarit, Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, Legjislacionit dhe Informimit Publik, Drejtorisë së të ArdhuraveVendore, Drejtorisë së Financës dhe Prokurimeve Publike, e cila në gjykimin tonë nuk përbën aspak diskriminim, pasi bëhet fjalë për disa nga drejtoritë më të rëndësishme të Bashkisë Patos.

Përsa i takon punëve apo detyrave që kryente Sekretari i Përgjithshëm ato janë realizuar nga Zëvendës/Kryetari, Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe drejtori të tjera, të cilave u janë deleguar përgjatë periudhës që z. B ka qenë i pezulluar.

Bazuar në VKM nr. 503, datë 01.08.2024 “Për disa ndryshime në VKM nr. 328, datë 31.05.2023 “Për klasifikimin e funksioneve, grupimin e njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civilë e të punësuarve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore”, niveli i pagës për pozicionin e Sekretarit të Përgjithshëm varion nga 95.000 lekë deri në 170.000 lekë.

Niveli i propozuar nga Kryetari i Bashkisë është bazuar në ngarkesën edhe vështirësitë në punë të të gjithë pozicioneve të punës në Bashkinë Patos, i cili është miratuar nga Këshilli Bashkiak me vendimin nr. 177, datë 04.10.2024. Z. B nuk ka shprehur asnjëherë pretendime mbi pagën, moslejimin e kryerjes së detyrave funksionale, si dhe raportimin e vartësve të tij, siç është shprehur në ankesë.

Në këto kushte, ndaj z. B nuk është bërë asnjë shmangie mbi detyrat dhe funksionet e tij pasi si Sekretar i Përgjithshëm detyrat dhe përgjegjësitë e tij mbi këtë pozicion pune janë të qarta dhe të përcaktuara në Rregulloren e Brendshme dhe në përshkrimin e pozicionit të punës, të cilat duhet t’i ushtronte që në momentin që u rikthye në punë, mos ushtrimi i detyrave dhe përgjegjësiave ka qenë zgjedhja e tij.

Komunikimi zyrtar në Bashkinë Patos kryhet vetëm nëpërmjet adresës zyrtare të e-mailit e cila përfshin emër, mbiemër të punonjësit @ bashkiapatos.gov.al, duke i dhënë në këtë mënyrë akses çdo punonjësi të Bashkisë.

Referuar pretendimit të tij se nëpunësit përdorin “dy grupe” në platformën whatsapp, ju informojmë se ekziston vetëm një grup në whatsapp, në të cilin drejtorët raportojnë mbi prezencën në punë të specialistëve të tyre në punë.

Referuar pretendimit se nuk është autorizuar të marrë pjesë në takime pune, trajnime apo seminare, ju bëjmë me dije se: Sekretari i Përgjithshëm ka qenë pjesë e tyre, ka përfaqësuar Kryetarin e

Bashkisë në mungesë të tij, në dëgjesën publike “Prezantimi i Buxhetit për vitin 2025 dhe PBA 2025-2027”, të organizuar në Njësinë Ruzhdie dhe Zharrëz, si dhe ka kryer pritjen e qytetarëve ditën e enjte në Bashki.

Gjatë kësaj periudhe, ka qenë si përfaqësues i Bashkisë Patos, si më poshtë:

- *Projekti “Bashkitë për në Europë”;*
- *Takim me strukturat e MC për Strategjinë e Zvogëlimit të Riskut nga Fatkeqësitë;*
- *Takim me AMVV mbi Monitorimin e Strategjisë për Decentralizimin;*
- *Pjesëmarrje në dëgjesën publike mbi “Planin lokal të veprimit për rininë 2024-2026”;*
- *Takim mbi projektin “Bashki të Forta”;*
- *Takim me AMVV mbi forcimin e Praktikave të Bashkëpunimit Ndërbashkiak;*
- *Takim me CRDF “Cyber Hygienier”.*

Prej vitit 2020 që z. B është emëruar Sekretar i Përgjithshëm nuk ka raportuar asnjëherë shkresërisht tek Titullari.

Takimet në Këshillin Konsultativ në Agjencinë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore, Bashkia Patos, janë kompetencë përfaqësimi e Titullarit dhe sipas fushave ligjore ka deleguar këtë të drejtë te Zëvendës/Kryetarët ose ka qenë vetë present në takim.

Mbi procedurën e rekrutimit të nëpunësve civilë, bazuar në nenin 10/1, të ligjit “Për nëpunësin civil”, është një process pune i cili prej vitit 2020, gjithmonë është ndjekur hap pas hapi nga Njësia Përgjegjëse e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore.

Pas pezullimit nga detyra të Sekretarit të Përgjithshëm, Koordinator i Grupit të Menaxhimit Strategjik është përcaktuar Zëvendës/Kryetarja e cila mbulon çështjet ekonomike të Institucionit.

Në takimin e zhvilluar me datë 23.10.2024, pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil (KMSHC) është lënë detyrë dalja me Urdhër “Për ngritjen e komitetit të vlerësimit, në kuadër të vlerësimit dhe klasifikimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil të Bashkisë Patos”, deri në datën 06.11.2024.

Në zbatim të sa më sipër, Inspektorët e KMSHC-së kanë ardhur fizikisht në Bashkinë Patos më datë 11.11.2024, për të marrë materialet që kishin lënë detyrë për t’u zbatuar nga ana jonë. I njëjti urdhër është ngritur edhe nga Sekretari i Përgjithshëm me datë 13.11.2024, i cili përmban të njëjta detyra.

Bazuar në Urdhrin nr. 298, datë 03.12.2024 “Për ngritjen e grupit të punës për informacion” janë pyetur nëpunësit e administratës mbi detyrat që kanë raportuar tek Sekretari i Përgjithshëm që nga momenti i emërimit të tij në këtë pozicion pune.

Pas përgjigjeve të tyre, rezulton se Sekretari i Përgjithshëm nuk ka kërkuar asnjëherë nga vartësit e tij raportim ditor, javor, mujor, por drejtorët dhe përgjegjësit kanë raportuar për analizën vjetore, pa e kërkuar Sekretari i Përgjithshëm.

Korrespondenca Sekretar i Përgjithshëm - Drejtorë nuk ka qenë funksionale mbi ushtrimin e detyrave dhe përgjegjësi të tij.

Gjithashtu, ju bëjmë me dije se z. B nuk është ankuar asnjëherë se ndihet i diskriminuar në ambientin e punës në Bashkinë Patos.”

2. Në respektim të parimit të barazisë së armëve dhe procesit të drejtë administrativ, prashtrimet dhe dokumentacioni i depozituar pranë Komisionerit nga Bashkia Patos, i është përcjellë për njohje nëpërmjet e-mailit datë 27.01.2025, edhe subjektit ankues.
3. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 252 prot., datë 04.02.2025, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore, duke iu bërë të ditur se, secila prej tyre mund të depozitojë gjatë seancës, shpjegime si dhe dokumentacion provues në favor të argumentave të veta.

Seanca dëgjimore u zhvillua me datë 24.02.2025, me praninë e subjektit ankues personalisht, dhe përfaqësueses me autorizim të Bashkisë Patos, N. H⁴

Palët u qëndruan të njëjtave parashtrime e argumenta si ato të bëra të njohura shkresërisht në korrespondencën shkresore me KMD-në, të cilat do të shtjellohen gjatë arsyetimit të vendimit.

4. Në vijim të seancës dëgjimore, Bashkia Patos, nëpërmjet shkresës me nr. 4250/4 prot., datë 28.02.2025, ka dërguar pranë KMD-së objeksione shtesë, duke shpjeguar përmbledhtazi, si më poshtë vijon:

“Së pari, referuar pretendimit të ankuesit për mos dhënien e zyrës që ka pasur, sikurse e kemi parashtruar dhe më parë, gjatë periudhës mars-shtator 2024, ku z. B ka qenë i pezulluar nga ky pozicion pune, në Bashkinë Patos ka pasur ndryshime në strukturë dhe sistemimin e ambienteve të zyrave. Kjo gjë është vërtetuar me Urdhrin nr. 113, datë 11.06.2024 “Për transferim inventari”, në të cilin përcaktohet se zyra e Sekretarit të Përgjithshëm së bashku me inventarin kryesor dhe të imët t’i transferohet Drejtorit të Kabinetit, zyra e Auditit të Brendshëm të transferohet në zyrën e Drejtorit të Kabinetit, ndërsa zyra e Auditit të Brendshëm do t’i transferohet Sekretarit të Përgjithshëm. Për efekt të transferimeve ka dalë urdhri me nr. 66, datë 19.03.2024 “Për hapjen e zyrës dhe verifikimin e inventarit dhe dokumentacionit të zyrës së Sekretarit të Përgjithshëm”, për të cilin është mbajtur dhe procesverbal. E njëjta procedurë është ndjekur dhe për nëpunësen tjetër të pezulluar me të njëjtin vendim të SPAK.

Së dyti, mbi pretendimin për diskriminim mbi nivelin e pagës, sikurse është sqaruar edhe gjatë ballafaqimit në seancën dëgjimore pranë KMD-së, niveli i pagave është i mbështetur në VKM nr. 503, datë 01.08.2024 “Për disa ndryshime në VKM nr. 328, datë 31.05.2023 “Për klasifikimin e funksioneve, grupimin e njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civilë e të punësuarve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore”, në të cilin përcaktohet niveli i pagave për nëpunësit civil në bashkitë deri në 50. 000 banorë. Konkretisht, paga për pozicion të Sekretarit të Përgjithshëm është

⁴ Autorizimi nr. 389/2 prot., datë 19.02.2025, i Kryetarit të Bashkisë Patos.

përcaktuar 95. 000 deri në 170.000 lekë dhe është propozuar dhe miratuar nga Këshilli Bashkiak në masën 120. 000 lekë.

Sikurse e kemi shprehur edhe në kthim përgjigjen e parë, por edhe gjatë seancës dëgjimore, niveli i propozuar nga Kryetari i Bashkisë është bazuar në ngarkesën dhe vështirësitë në punë të të gjitha pozicioneve të punës në Bashkinë Patos, gjë e cila nuk përbën trajtim diskriminues sikurse pretendon ankuesi.

Niveli i pagave, propozuar nga Titullari i Institucionit është miratuar nga Këshilli Bashkia me nr. 177, datë 04.10.2024 dhe z. B edhe pse ka qenë prezent gjatë mbledhjes së KB-së, nuk ka shprehur pretendime mbi pagën.

Së treti, në lidhje me njoftimet për trajnime/takime/kërkesa/ankesa në adresën zyrtare, në e-mail për periudhën 26.09.2024 – 19.11.2024, pranë Bashkisë Patos kanë ardhur 17(shtatëmbëdhjetë) dhe janë adresuar sipas fushave të përcaktuara. Konkretisht, palës ankuese i janë adresuar për ndjekje dhe ka qenë si përfaqësues i Bashkisë Patos gjatë kësaj periudhe në trajnimet/takimet, si më poshtë:

- Takim me AMVV mbi “Prezantimi i gjetjeve të vlerësimit të kapaciteteve institucionale në Njësitë e Integritimit Evropian në nivel vendor”;*
- Takim me AMVV mbi forcimin e Praktikave të Bashkëpunimit Ndërbashkiak.*

Nëpërmjet shkresë sme nr. 4250/2 prot., datë 10.12.2024 kemi dërguar materialet faktuese mbi këto takime (foto të ndryshme). Të gjitha trajnimet, takimet, kërkesë-ankesat janë adresuar sipas profileve të kërkuara dhe njohurive profesionale të gjithësecilit. Asnjëherë nuk ka pasur element diskriminues për gjendjen shoqërore të palës ankuese, sikurse pretendohet prej tij”.

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

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*”.

LMD, 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: *“Ndalohe diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... 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, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Komisioneri vlerëson të theksojë se, lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, (depozituara në ankesën me nr. 241 regj., datë 19.11.2024, pranë KMD-së), objekt i gjykimit e analizës të kësaj vendimmarrje, janë ato pretendime mbi bazën e të cilave janë investuar palët gjatë shqyrtimit të ankesës, dhe për e mbi të cilat ka vijuar procedura hetimore, kundrejt subjektit për të cilin ka pretenduar se e ka diskriminuar.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se të gjitha pretendimet që nuk janë objekt i ankesës me nr. 241 regj., datë 19.11.2024, nuk do të jenë objekt i analizës së këtij vendimi.

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

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

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

Subjekti ankues, ka lidhur marrëdhëniet e punës me Bashkinë Patos në vitin 2011 dhe që nga data 1 janar 2020 ka mbajtur pozicionin e Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë.

Me datë 08.03.2024 me vendim të Prokurorisë së Posaçme Kundër Korrupsionit dhe Krimit të Organizuar (PPKKO) ndaj tij është marrë masa e sigurisë ndaluese “Pezullim i ushtrimit të një detyre apo shërbimi publik”, si rrjedhojë e të cilit është pezulluar nga funksioni i Sekretarit të Përgjithshëm.

Më datë 31.07.2024, Gjykata e Posaçme e Shkallës së Parë për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar me Vendimin nr. 479, ka konstatuar “Shuarjen e masës ndaluese “Pezullim i ushtrimit të një detyre apo shërbimi publik””, dhe në vijim me Vendimin nr. 172, datë 25.09.2024, Kryetari i Bashkisë ka hequr masën e pezullimit nga puna për ankuesin dhe e ka rikthyer në pozicionin e mëparshëm të Sekretarit të Përgjithshëm.

Ankuesi ka pretenduar se që nga dita e parë e rikthimit në detyrë, më datë 26.09.2024, e deri në momentin që ka paraqitur ankesën pranë KMD-së, është ndeshur çdo ditë me një ambient diskriminues karshi tij nga ana e punëdhënësit.

Lidhur me sa ka pretenduar subjekti ankues, Komisioneri ka analizuar secilin pretendim, si më poshtë vijon:

i. Referuar pretendimit të ankuesit përse i takon pagës së tij.

Përse i takon caktimit të pagës së ankuesit, pavarësisht faktit se pagat caktohen nga një organ kolegjal siç është Këshilli Bashkiak, bazuar në propozimin e bërë nga Kryetari i Bashkisë, Komisioneri, bazuar në arsyetimin e mëposhtëm, çmon se, Bashkia Patos (përfaqësuar nga Kryetari i saj), gëzon legjitimitetin pasiv formal lidhur me këtë kërkim të palës ankuese. Kështu:

Referuar nenit 90 të Kodit të Procedurës Civile: "Palë në një gjykim civil janë personat fizikë ose juridikë, në emër ose kundër të cilëve zhvillohet gjykimi."

Personat juridikë publikë janë institucionet e ndërmarrjet shtetërore, që financohen vetë ose nga buxheti i shtetit, si dhe entet e tjera publike të njohura nga ligji si person juridik.

Administrata shtetërore ka personalitet juridik publik dhe përbëhet nga struktura të organizuara në mënyrë hierarkike. Sa i përket strukturave të brendshme të institucioneve publike, si rregull ato nuk gëzojnë personalitet juridik më vete (të ndarë) nga institucioni, pra nuk kanë zotësi të fitojnë të drejta dhe të marrin detyrime civile më vete, për sa kohë ligji nuk ia ka njohur shprehimisht një gjë të tillë. Për rrjedhojë ato nuk konsiderohen subjekte të së drejtës. Prandaj, duke qenë subjekte të një procesi administrativ apo gjyqësor, mund të jenë vetëm ato entitete të cilat gëzojnë personalitet juridik, strukturave të tilla u mungon legjitimiteti formal për të qenë pjesë në këto procese.

Sipas vendimit nr. 467 datë 14.11.2015 të KCGJL⁵, ka vlerësuar se, Këshilli Bashkiak, nuk ka legjitimitet pasiv, duke arsyetuar se: "Këshilli Bashkiak është një prej organeve të qeverisjes së njësisë vendore, por nuk është person juridik, e si rrjedhojë nuk mund të quhet palë në gjykim sipas nenit 90 të KPC. Nga sa më sipër rezulton se, palë e cila gëzon legjitimitetin procedural në këtë gjykim është Bashkia... Dhe jo organi i qeverisjes vendore, Këshilli Bashkiak."

Në vendimin nr. 2277 datë 14.12.2021, KAGJL⁶, ka vlerësuar ndër të tjera se: "...mungesa e legjitimitetit formal procedural të të paditurit, i cili nuk është person juridik më vete (e tillë është Bashkia Konispol dhe jo Këshilli i kësaj Bashkie), por organ qeverisës i njësisë së vetëqeverisjes vendore, në kuptim të ligjit ne. 139/2015 "Për vetëqeverisjen vendore". Sipas nenit 5/2, të këtij Ligji, "bashkia është njësi bazë e vetëqeverisjes vendore" dhe sipas nenit 9/1,6, ajo është personi juridik, e cila përfaqësohet nga Kryetari i Bashkisë në respekt të nenit 64/gj"

⁵ Referuar Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë.

⁶ Referuar Kolegjit Administrativ të Gjykatës së Lartë.

Bazuar në sa më sipër, si dhe nisur nga këqyrja e akteve të depozituara dhe deklaratimet e palëve, rezulton se:

Me Vendimin e Këshillit të Bashkisë Patos nr. 70, datë 30.09.2024, është miratuar niveli i pagave për nëpunësit civil të Bashkisë, ku propozimi është bërë nga Kryetari.

Referuar këtij Vendimi dhe tabelës bashkëlidhur tij, evidentohet se, pagat e reja të miratuara janë me rritje për të gjithë nëpunësit civil, përveç pagës së Sekretarit të Përgjithshëm, e cila dukshëm nuk është në propocion të drejtë me rritjen që është bërë për të gjithë punonjësve të tjerë. Nga të dhënat e tabelës së mëposhtme, rezulton specifikisht se:

Nr.	Pozicioni i punës	Max. i pagës parashikuar nga VKM nr. 503, datë 01.08.2024, Lidhja 1, shkronja ç dhe Lidhja nr.6	Paga e miratuar nga KB Patos me Vendimin nr. 70, datë 30.09.2024	Diferenca në lekë në raport me pagën maksimale
1.	Kryetari i Bashkisë	240 000	235 000	5 000
2.	Zv/Kryetari i Bashkisë	180 000	175 000	5 000
3.	Drejtorët e Drejtorive	141 000	140 000	1 000
4.	Përgjegjës të Sektorëve	105 000	100 000	5 000
5.	Sekretari i Përgjithshëm	170 000	120 000	50 000

Bazuar në të dhënat sa më sipër, duket qartë se, paga e Sekretarit të Përgjithshëm ka një diferencim të theksuar krahasimisht me nëpunësit e tjerë në caktimin e saj. Nëse të gjithë punjësve të tjerë u është rritur progresivisht, dhe vetëm më një diferencë prej 1 000 deri në 5 000 lekësh nga maksimalja e përcaktuar në VKM, vetëm për pozicionin e Sekretarit të Përgjithshëm, diferenca në lekë në raport me pagën maksimale është 50 000 lekë.

Referuar sa më sipër, Komisioneri vëren se, pavarësisht faktit se ankuesi mbante pozicionin e Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë, i cili është dhe nëpunësi më i lartë drejtues në këtë institucion, ai ka pagë më të ulët se vartësit e tij/drejtorët e drejtorive, të cilët janë nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues. Paga e caktuar nëpërmjet VKB-së, për pozicionin e ankuesit si Sekretar i Përgjithshëm i Bashkisë, në vlerë përafrohet më shumë me pagën e përgjegjësve të sektorit, të cilët janë punonjës civilë të nivelit të ulët drejtues.

Për këtë pretendim të ankuesit, Bashkia Patos argumenton se: *“Bazuar në VKM-në nr. 503, datë 01.8.2024 “Për disa ndryshime të VKM-së nr. 328, datë 31.5.2023 “Për klasifikimin e funksioneve, grupimin e njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civil e të punësuarve administrative të njësive të vetqeverisjes vendore”, niveli i pagës për pozicionin e Sekretarit të Përgjithshëm varion nga 95*

000 deri në 170 000. Niveli i propozuar nga Kryetari i Bashkisë është bazuar në ngarkesën dhe vështirësinë në punë të gjitha pozicioneve të punës në Bashkinë Patos.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vëren se ky qëndrim i mbajtur nga ana e Bashkisë është tërësisht i pa bazuar e arsyetuar, si dhe jo proporcional e i pajustifikuar ligjërisht, bazuar në sa më poshtë:

Kriteret dhe metodologjia për caktimin dhe vendosjen e nivelit të pagës për një nëpunës civil parashikohet në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, dhe konkretisht në nenin 34, pikën 3, të tij, parashikohet se:

“Përveç sa parashikohet në pikën 2 të këtij neni, për çdo klasë zbatohen disa hapa page në rendin rritës. Kalimi në hap më të lartë page bazohet në:

- a) vjetërsinë në shërbimin civil;*
- b) rezultatet e vlerësimit të punës;*
- c) Përfundimin me sukses të veprimeve të formimit profesional për çdo hap.”*

Duke analizuar secilin nga kriteret sipërcituara në funksion të të dhënave që i korrespondojnë ankuesit, rezultojnë se:

Lidhur me vjetërsinë në shërbimin civil, ankuesi, në momentin e miratimit të Vendimit të Këshillit të Bashkisë nr. 70, datë 30.09.2024, kishte 10 vjetë pjesë e shërbimit civil dhe në Bashki.

Lidhur me rezultatet e vlerësimit të punës, sipas pohimeve dhe dokumentave të dorëzuara nga vetë Bashkia Patos përsa i përket vlerësimit të punës për të, nuk është depozituar asnjë vlerësim negativ, si dhe asnjë masë disiplinore kundrejt tij.

Lidhur me përfundimin me sukses të veprimeve të formimit profesional për çdo hap, bazuar në dokumentat e dorëzuara nga vetë Bashkia Patos, janë mbi 10 Certifikata trajnimesh, fakt që vërteton që ankuesi ka kryer trajnimet e nevojshme për të pasur një nivel page maksimale.

Pra ky Ligj, ka përcaktuar qartë metodologjinë e vendosjes së nivelit të pagave, dhe në këtë metodologji nuk përfshihen kriteret mbi të cilën është mbështetur Kryetari i Bashkisë në propozimin e bërë KB-së për përcaktimin e nivelit të pagës së ankuesit si Sekretar i Përgjithshëm.

Po ashtu, KB Patos, ka miratuar propozimin e Kryetarit të Bashkisë, dhe nuk evidentohet në ndonjë akt shkresor që ai të ketë arsyetuar këtë vendimmarrje të tij.

Lidhur me argumentin e Bashkisë se “niveli i pagës së Sekretarit të Përgjithshëm është vendosur në atë vlerë bazuar në ngarkesën dhe vështirësinë në punë të gjithë pozicioneve të punës”, nuk u depozitua asnjë akt (relacion shoqërues, studim apo akt tjetër vlerësues) mbi të cilin të ishte bazuar vendimmarrja e KB Patos, përsa i takon arsyetimit, metodologjisë apo mënyrës së caktimit të masës së pagave të funksioneve të nëpunësve të Bashkisë (përfshirë dhe atë të ankuesit)

Komisioneri gjen të pabazuar në fakte e prova si dhe të pambështetur ligjërisht këtë deklaram të Bashkisë, nisur dhe nga fakti që, pozicioni i Sekretarit të Përgjithshëm i cili është nëpunësi më i lartë civil në Bashki, nuk mund që të ketë ngarkesën më të ulët apo vështirësinë më të vogël në punë, pasi

do të vinte në kundërshtim dhe me ligjin, i cili e ka caktuar këtë pozicion si nëpunësin më të lartë civil.

Puna e Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë nuk është e matshme me kritere fizike, teknike që i përkasin sektorëve të tjerë të punës, (si p.sh sektori i ndërtimit), por përcaktohet ndër të tjera, nga: kategoria, niveli i Bashkisë, numri i banorëve, resurset, pozicioni gjeografik, zhvillimi ekonomik e social, problematikat në atë njësi, perspektivat, planet, vizioni strategjik për zhvillimin ekonomiko-social e kulturor në territorin vendor.

Ndaj, puna e Sekretarit të Përgjithshëm edhe për efekt të caktimit të pagës, nuk duhet parë veçmas, e kufizuar, “normuar”, por si një strukturë ndërlidhëse, menaxhuese, kontrolluese në mirëfunksionimin e Bashkisë, e ku niveli i ngarkesës apo mosngarkesës në punë, logjikisht afekton të gjithë strukturat e Bashkisë, e për rrjedhojë edhe pagat që përcaktohen për çdo funksion.

Bashkia Patos, si cdo bashki tjetër vepron si institucion i pushtetit vendor, si një i tërë, si mekanizëm i përbërë nga disa hallka e struktura të ndërlidhura e ku, volumi i punës përgjithësisht reflektohet në të gjithë Bashkinë, për rrjedhojë në të gjitha pozicionet e funksionet e punës.

Ndaj, masa e pagës së miratuar në raport me pagën maksimale (sipas VKM-së), duhet të ruajë në mos të njëjtin trend në përqindje (në raport me pagën maksimale të parashikuar për pozicion pune e funksioni), por të paktën të përafërt e të balancuar.

Për rastin konkret, diferenca mes pagës së miratuar për Kryetarin e Bashkisë dhe pagës maksimale të parashikuar për funksionin e tij është rreth 2%, pra është propozuar nga vetë Kryetari dhe miratuar nga Këshilli Bashkiak dhe paguhet me rreth 98% të pagës maksimale.

I njëjti raport paraqitet edhe për Zv/Kryetarin e Bashkisë ku diferenca mes pagës së miratuar e pagës maksimale është rreth 2%.

Për Drejtorët e Drejtorive, pothuajse është miratuar niveli i pagës maksimale, pasi diferenca mes pagës së miratuar dhe asaj maksimale për këtë funksion është më pak se 1% (Pra, drejtorët marrin mbi 99% të pagës maksimale)

E njëjta situatë paraqitet edhe tek Përgjegjësit e Sektorëve, të cilëve u është miratuar 95% e pagës maksimale, dhe ku diferenca me këtë të fundit është 5% e pagës.

Nuk është zbatuar i njëjti trend për rastin e ankuesit. Kryetari i Bashkisë ka propozuar edhe KB Patos ka miratuar pagën e tij si Sekretar i Përgjithshëm i Bashkisë në kufirin e 70% të pagës maksimale të parashikuar për këtë funksion, pra me një diferencë në lekë prej 30%.

Në kuadër të zbatimit të parimit kushtetues të vetëqeverisjes dhe administrimit vendor, këtyre të fundit, ndër të tjera, u është lënë si kompetencë përcaktimi i pagave për funksionet e Bashkisë, brenda marzhit të vlerësimit të kufirit minimal e maksimal të pagës.

Vërtet Bashkia në rastin e ankuesit duket se, nga pikëpamja formale ka përcaktuar pagën e tij brenda kufijve të nivelit minimal e maksimal të pagës (përcaktuar me VKM-në respektive), por ka shkelur

qartazi kriteret e tjera që kanë të bëjnë me funksionin, rëndësinë e tij, respektimin e hierarkisë së funksioneve, reflektuar kjo në nivelin e pagave, përqindjen e rritjes, raportin në përqindje mes pagës së miratuar me pagat maksimale, ku siç arsyetohet dhe më sipër, ka një disbalancë e hendeq të papranueshëm, pasi Kryetari e Zv/Kryetari marrin rreth 98% të pagës maksimale, Drejtorët e Drejtorive mbi 99% të pagës maksimale, Përgjegjësit e Sektorëve rreth 95% të pagës maksimale, ndërsa ankuesi rreth 70% të pagës maksimale.

Ky veprim i Bashkisë Patos përveçse ka cenuar parimin e sigurisë juridike, pritshmërisë së ligjshme për një rritje harmonike të pagës, por dhe ka cenuar si dinjitetin e ankuesit në funksionin si Sekretar i Përgjithshëm, ashtu dhe nivelin ekonomik të familjes së tij, reflektuar kjo tek paga e caktuar, e cila, për arsyet e shpjeguara bie ndesh si me kriteret, ashtu dhe me frymën e ligjit e akteve të tjera nënligjore.

Komisioneri vlerëson se, vendimi për nivelin e pagës për ankuesin nga ana e Bashkisë, është tërësisht i pa bazuar, jo proporcional, jo objektiv, i pajustificuar ligjërisht, si dhe ka e venë dukshëm atë në kushte të pafavorshme, të padrejta dhe të pabararta krahasimisht me punonjësit e tjerë, lidhur me rritjen e pagave të tyre.

ii. Referuar pretendimit të ankuesit përse i takon pengimit të ushtrimit të funksioneve të Sekretarit të Përgjithshëm.

Pretendimi i ankuesit ka të bëjë me mosushtrimin e funksioneve të Sekretarit të Përgjithshëm, për të cilat shprehet, që nga data që ka rifilluar punë më datë 26.09.2024, nuk ka ushtruar asnjë prej tyre dhe se, Kryetari i Bashkisë Patos i ka shmangur të gjitha funksionet që duhet të ushtronte si Sekretar i Përgjithshëm. Ankuesi citon se detyrat e realizuara nga ai në cilësinë e Sekretarit të Përgjithshëm, nga momenti i rikthimit deri në momentin e paraqitjes së ankesës pranë KMD-së, janë 0 (Zero), pasi qëllimisht nuk i është ngarkuar asnjë detyrë.

Bashkia Patos për këtë pretendim argumenton se: *“Ndaj z. B nuk është bërë asnjë shmangie mbi detyrat dhe funksionet e tij pasi si Sekretari i Përgjithshëm detyrat dhe përgjegjësitë e tij mbi këtë pozicion pune janë të qarta dhe të përcaktuara në Rregulloren e Brendshme dhe në përshkrimin e pozicionit të punës të cilat duhet t’i ushtronte që në momentin që u rikthye në punë. Mosushtrimi i detyrave dhe përgjegjësiave ka qënë zgjedhje e tij.”*

Lidhur me sa më sipër, si dhe nisur nga këqyrja e akteve të depozituara nga Bashkia Patos, Komisioneri vlerëson se, Bashkia për këtë pretendim nuk ka dhënë një përgjigje shteruese, dhe të bazuar në fakte, prova e akte ligjore.

Argumenti i Bashkisë se, është përgjegjësia e ankuesit që nuk ka ushtruar funksionet si Sekretar i Përgjithshëm, nuk qëndron dhe është i pambështetur, duke cituar si më poshtë vijon:

Në Rregulloren e Brendshme të Bashkisë Patos, në nenin 6, të saj përcaktohet se: *“...Kryetari i Bashkisë, ndihmohet nga Zv/Kryetari dhe Sekretari i Përgjithshëm.*

Kryetari i Bashkisë organizon dhe drejton punën e administratës për kryerjen e funksioneve të Bashkisë, nëpërmjet urdhërave, urdhëresave dhe vendimeve.”

Në nenin 7, të Rregullores përcaktohen detyrat dhe përgjegjësitë e Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë, duke specifikuar se: ““Sekretari i Përgjithshëm”:

- a) Ndjek dhe kryen punë cilësore në zyrë në administratën e bashkisë, në emër të Kryetarit të Bashkisë, gjatë komunikimeve me strukturat e qeverisë vendore dhe institucione të tjera shtetërore për të siguruar zhvillimin normal të aktivitetit në bashki, në përputhje me agjenda të caktuara e të aprovuara arapakisht;
- b) Kujdeset për përgatitjen e programeve vjetore e periodike për të gjithë aktivitetin e bashkisë në zbatim të misionit të bashkisë, si dhe ndjek përmbushjen e detyrave të përcaktuara në to;
- c) Përgatit materialet e kërkuara nga Kryetari i Bashkisë në funksion të axhendës së përcaktuar dhe ndihmon Kryetarin e Bashkisë dhe zëvendës kryetarin në përmbushjen e funksioneve të tyre administrative;
- d) Merr pjesë në analiza të ndryshme të punës dhe takime të organizuara nga Kryetari, si i deleguari i Kryetarit të Bashkisë dhe mban kontakte me drejtoritë brenda bashkisë dhe institucionet e tjera vartëse, në mënyrë që të kryejnë detyrat e caktuara;
- e) Organizon punën në mënyrë që aktiviteti i administratës të jetë në përputhje me vizionin e Kryetarit të Bashkisë dhe objektivat që ajo ka shprehur në komunitet;
- f) Përgatit mbledhje dhe propozime për probleme të lidhura me politikat e zhvillimit në aktivitetet e ndryshme të administruara nga bashkia;
- g) Jep mendimin e tij Kryetarit të Bashkisë mbi çështje të ndryshme të rëndësishme të punës së përditshme;
- h) Ndjek detyrat e caktuara nga Kryetari i Bashkisë nëpërmjet shënimeve mbi korespodencën e përditshme në bashki dhe ndihmon drejtoritë ose sektorët në zbatimin në kohë dhe me cilësi të tyre;
- i) Merr masa dhe organizon protokollin zyrtar personalitetet që vizitojnë bashkinë;
- j) Zhvillon takime të vazhdueshme me drejtuesit e drejtorive dhe institucioneve vartëse për zbatimin e detyrave të kërkuara nga Kryetari i Bashkisë dhe i jep mendimin e tij Kryetarit të Bashkisë për nivelin e aftësive administrative dhe rëndësisë e stafit në administrimin dhe kryerjen e detyrave;
- k) Bazuar në përcaktimet e bëra në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” dhe në aktet e tjera nënligjore, i propozon Kryetarit të Bashkisë kandidatura për ngritjen e komisionit ad-hoc dhe drejton punën për punësimet në shërbimin civil;
- l) Kontrollon dhe përgatit praktika të shkruara që i paraqiten Kryetarit të Bashkisë për t’u nënshkruar dhe vlerëson cilësinë e tyre dhe lidhjen me të gjitha praktikatat mbi të cilat përgatiten materialet, si dhe firmat e dyta përkatëse;
- m) Jep mendimet ose urdhrat për institucionet lokale ose qendrore me autorizimin e Kryetarit të Bashkisë.
- n) Me autorizim të Kryetarit dhe në mungesë të tij, konfirmon shkresat përcjellëse për dërgimin e vendimeve ose urdhërësive në institucionet vendore ose qendrore;
- o) Kryen detyra të tjera të deleguara ose të urdhëruara nga Kryetari i Bashkisë;
- p) Kryeson komisione të ndryshme sipas kompetencës që i jep Kryetari;
- q) Bën pritje të qytetarëve bashkë me drejtoritë përkatëse, merr dhe jep përgjigje për kërkesat dhe ankesat e tyre;

- r) *Komunikon për probleme organizative të funksionimit të administratës, jep urdhëra dhe pret raportime për zgjidhje të ve;*
- s) *Përgatit materiale raportuese, analiza mbi bazën e materialeve të përgatitura nga drejtoritë dhe ia dorëzon Kryetarit të Bashkisë;*
- t) *Përfaqëson Kryetarin në mbledhje, aktivitete, seminare, kur kjo detyrë i ngarkohet nga vetë ai;*
- th) *Sekretari i Përgjithshëm është përgjegjës përpara Kryetarit të Bashkisë për performancën e funksioneve të saj, në përmbushjen e detyrave të caktuara”.*

Parashikimi i një sërë detyrash komplekse e të shumëfishta si në Rregullore, e po ashtu dhe në akte të tjera rregullatore e normative, të natyrës të tillë si: menaxhuese, kontrolluese, informuese, raportuese, rekrutuese, etj, tregon për pozicionin e veçantë e thelbësor të Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë, i cili duke qenë nëpunësi më i lartë civil, tejkalon mandatin e Kryetarit apo rotacionin vendor, dhe, për shkak të përvojës administrative është *“kujtesa dhe vazhdimësia institucionale”* e njësisë vendore dhe një mjet thelbësor e efektiv në përmbushjen e qëllimeve dhe objektivave ligjore të Bashkisë, që përfaqësohet nga Kryetari i saj.

Në zbatim të sa më sipër parashikuar, nga këqyrja e dokumentacionit të depozituar nga ana e Bashkisë pranë KMD-së, duke iu referuar dokumentacionit të hartuar apo të përcjellë nga Kryetari i Bashkisë Sekretarit të Përgjithshëm (ankuesit) për ndjekje dhe trajtim, evidentohet qartazi se, shkresat që i adresoheshin atij përpara periudhës së pezullimit janë disa dhjetëra, në ndryshim me situatën pas datës 26.09.2024, ku dukshëm ai është shmangur nga përcjellja e shkresave, detyrave apo vënia në dijeni për veprimtarinë e strukturave në varësi të këtij të fundit.

Pra, nga verifikimi i dokumentacionit të dorëzuar nga vetë Bashkia Patos, rezulton se ankuesi nga data 01.01.2024 deri më datën 08.03.2024, (gjithsej 68 ditë kalendarike) ka hartuar, i janë adresuar apo ngarkuar detyra nga Kryetari në 51 shkresa apo akte administrative.

Po nga data 26.09.2024 deri në periudhën që është ankuar pranë KMD-së dhe ka qenë në proces shqyrtimi të ankesës, Bashkia Patos nuk ka dorëzuar një shkresën të vetme, duke dëshmuar qartazi se ankuesi ishte shmangur nga të gjitha funksionet dhe detyrat si Sekretar i Përgjithshëm i Bashkisë, detyra që i ngarkonte ligji, Rregullorja e Brendshme e Bashkisë dhe Formulari i Përshkrimit të Punës së tij.

Për rrjedhojë, Bashkia (Kryetari si përfaqësues i saj) nuk ka provuar me fakte e dokumente se çfarë detyrash konkrete ka kërkuar apo i ka ngarkuar ankuesit në tagrin e Sekretarit të Përgjithshëm, që bazuar në Rregulloren e Brendshme të Bashkisë ai do të duhej të kishte përgatitur, hartuar, apo të kishte ndjekur zbatueshmërinë e tyre nga vartësit e tij, drejtorët e drejtorive, në mënyrë që të paraqiste dhe mendimin e tij tek Kryetari. Detyra këto të sanksionuara dhe në përputhshmëri më detyrat dhe përgjegjësitë e caktuara për Sekretarin e Përgjithshëm të Bashkisë, në dokumentin “Formulari i Përshkrimit të Punës – Të dhënat për pozicionin e punës – Sekretar i Përgjithshëm”, miratuar nga titullari i Institucionit.

Komisioneri konstaton se, mosangazhimi, përjashtimi, mospërfshirja e ankuesit në ushtrimin e detyrave funksionale të Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë, është një veprim që bie ndesh me ligjin. Është detyrim ligjor i Bashkisë, që si për çdo funksion tjetër, e për më tepër për pozitën e veçantë që zë Sekretari i Përgjithshëm (si nëpunësi i nivelit më të lartë civil) që të krijojë të gjitha kushtet e duhura, që ky i fundit të ushtrojë detyrën e tij, e cila i shërben mirëfunksionimit të Bashkisë dhe përmbushja e detyrës është në shërbim të komunitetit.

Komisioneri vlerëson se, veprimet e punëdhënësit kanë cenuar në thelb dhe pamundësuar ushtrimin e detyrës shtetërore nga ankuesi, e kjo jo vetëm ka cenuar të drejtën e individuale për punë, por ka cenuar dhe interesin publik, përderisa ankuesi paguhet nga taksapaguesit shqiptar.

Me veprimet e kryera ndaj ankuesit, Bashkia e ka shndërruar funksionin e Sekretarit të Përgjithshëm në rastin në fjalë, në “fiktiv”, “të panevojshëm” e de fakto e ka “suprimuar” atë.

iii. Referuar pretendimit të ankuesit përse i takon mospjesëmarrjes së tij në Grupin e Menaxhimit Strategjik të Bashkisë Patos, pjesë e të cilit ishte para se të pezullohej nga detyra.

Në Urdhrin e Drejtorisë së Harmonizimit të Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit dhe Kontabilitetit të Ministrisë së Financave me nr. 4, datë 26.01.2024 “Për miratimin e manualit të menaxhimit financiar dhe kontrollit”, Kapitulli II, pika 2.4.2, thuhet se:

“Çdo titullar i njësisë publike duhet të krijojë GMS me pjesëmarrjen e nivelit menaxherial ekzistues të njësisë. GMS është një element integral i përgjegjshmërisë dhe qeverisjes publike.

GMS luan një rol kyç përse i takon integritetit të informacionit financiar të njësisë publike, sistemit të kontrollit të brendshëm, si dhe sjelljes etike. Ai ofron mbështetje dhe këshilla për titullarin e njësisë si dhe përkujdeset për performancën e njësisë publike.

GMS përbëhet nga titullari i njësisë (i cili është gjithashtu kryetar i grupit), zëvendës titullarët, NA (në rolin e koordinatorit të GMS), NZ (në rolin e sekretarit të GMS) dhe nga Menaxherët e nivelit më të lartë (në varësi të organizimit të njësisë publike). Drejtori i AB-së të njësisë ndjek mbledhjet në cilësinë e vëzhguesit dhe ofron kontributin e vet për çështjet që lidhen me MFK- në. Vendimet e grupit duhet të merren në mënyrë kolegjiale dhe objektive duke patur në vëmendje interesin publik dhe në përputhje me standardet etike të sektorit publik. Këto vendime duhet të pasqyrohen në dokumenta dhe t’i vihen në dispozicion menaxhimit të njësisë.”.

Urdhri i mësipërm e ka përcaktuar qartë që në të bëjnë pjesë “Menaxherët më të lartë”.

Në këtë këndvështrim, Komisioneri vlerëson se, Sekretari i Përgjithshëm, për faktin se është nëpunësi më i lartë civil në Bashkinë Patos gëzon cilësinë e “menaxherit më të lartë” në strukturën e administratës së Bashkisë.

Njëherësh me sa më lart, po t’i referohemi Formularit të Përshkrimit të Punës, në pikën “V” me titull “Përgjegjësitë kryesore lidhur me Planifikimin dhe Objektivat”, thuhet se, Sekretari i Përgjithshëm i Bashkisë:

“Siguron drejtimin Strategjik për përgatitjen dhe përditsimin periodik të planit strategjik dhe buxhetit të Bashkisë, me qëllim që të arrihen objektivat, duke përdorur burimet e miratuara; i ofron Kryetarit mbështetje dhe këshilla për interpretimin dhe zbatimin e planit strategjik dhe buxhetit, si dhe për planet strategjike dhe buxhetet që paraqesin subjektet e varësisë për të cilat është përgjegjëse bashkia, me qëllim që të gjithë elementet thelbësorë të jenë të qarta dhe koherente.

Konsideron dhe ndjek me drejtuesit e drejtorive të Bashkisë, komentet dhe rekomandimet e bëra në raporte të brendshme dhe të jashtme, sipas fushës së përgjegjësisë dhe këshillon Kryetarin për cdo veprim të ndërmarrë ose që do të marrë duke sugjeruar propozime të ndryshme, të cilat do ti mundësojnë bashkisë të arrijë rezultate më të mira dhe më efektive duke qënë sa më ekonomike në operacionet e saj.

Siguron për Kryetarin, përgatitjen e raporteve të shpenzimeve dhe të ardhurave aktuale, në mbështetje të planit të shpenzimeve si dhe për çdo çështje tjetër të rëndësisë administrative apo politike dhe monitoron alokimin e shpenzimeve faktike përkundrejt atyre të planifikuara, duke këshilluar Kryetarin për ndonjë devijim të mundshëm nga plani apo pritshmëritë reale.

Në po këtë pikë në rubrikën “Menaxhimi”, thuhet se, Sekretari i Përgjithshëm:

“Shpërndan punën mes drejtuesve të drejtorive të Bashkisë, me qëllim që të sigurohen cilësia, sasia, realizimi në kohë dhe rezultate të matshme lidhur me objektivat e planifikuara.

Menaxhon drejtuesit e drejtorive të Bashkisë, duke siguruar drejtim të tyre, monitorim të performancës, si dhe për të ndihmuar dhe disponuar rast pas rasti për të siguruar motivimin e tyre, zhvillimin profesional dhe mirëqënien e përgjithshëm.

Vlerëson, aftësitë dhe performancën e përgjithshme të personelit, duke përgatitur vlerësime me shkrim të rezultateve në punë, duke diskutuar ecurinë dhe duke theksuar fushat në të cilat janë të nevojshme të bëhen përmirësime.

Mban kontrollin strategjik të menaxhimit të përgjithshëm si dhe mban përgjegjësi për Bashkinë në tërësi si dhe drejtoritë e saj përbërëse, duke siguruar që puna është kryer sic duhet në përputhje me: Kushtetutën; legjislacionin e përgjithshëm dhe legjislacionin specifik për Bashkinë; politikat e përgjithshme qeveritare; politikat vendore; politikat, procedurat dhe udhëzimet e përcaktuara nga KM.

Shërben si kryesues i ekipit të menaxhimit të Bashkisë për të siguruar koordinimin dhe bashkëpunimin në kuadër të Bashkisë dhe të të gjithë aparatit të administrimit.

Siguron zhvillimin e një sistemi të qëndrueshëm të menaxhimit të informacionit duke respektuar punën e Bashkisë dhe drejtorive të saj përbërëse në mënyrë që ceshtjet të mund të identifikohen në kohë.

Siguron që drejtuesit në të gjitha nivelet në Bashki:

Të kenë një pamje të qartë të objektivave të tyre, dhe mjetet për të vlerësuar dhe matur rezultatet apo performancën në lidhje me këto objektivat;

Të kenë përgjegjësi të mirëpërcaktuara në drejtim të përdorimit më të mirë të burimeve në dispozicion, shqyrtimit kritik të rezultatit të pritur dhe vlerës së parasë, si dhe të kenë informacionin, trajnimin dhe mundësinë për t'u këshilluar me ekspertë, në mënyrë që të që të ushtrojnë përgjegjësitë e tyre efektivisht.

Pra, mbështetur në sa më sipër caktohet nga Formulari i Përshkrimit të Punës, duket qartë që Sekretari i Përgjithshëm i Bashkisë Patos është në cilësinë e menaxherit, ose më saktë të menaxherit më të lartë të Bashkisë dhe si i tillë duhet të ishte pjesë e Grupit të Menaxhimit Strategjik të Bashkisë Patos.

Me përfundimin e pezullimit dhe rifillimin e detyrës si Sekretar i Përgjithshëm, ankuesi nuk është emëruar më në këtë strukturë të rëndësishme ku marrin pjesë të gjithë drejtuesit e bashkisë, duke filluar nga Kryetari, Zëvendës Kryetarët, Administratorët e Njësisë Administrative, Drejtorët e Drejtorive si dhe shumica e Përgjegjësve të Sektorëve.

Për këtë pretendim Bashkia Patos nuk ka paraqitur asnjë argument ligjor që të përligjë apo justifikojë faktin se përse ankuesi nuk u bë sërish pjesë e Grupit të Menaxhimit Strategjik.

Komisioneri gjykon se, pas rifillimit të detyrës së ankuesit në pozicionin e Sekretarit të Përgjithshëm, nga ana e punëdhënësit do të duhej të ishin marrë të gjitha masat për rifutjen e tij në Grupin e Menaxhimit Strategjik të Bashkisë Patos. Kjo, në funksion të së drejtës së ankuesit për ushtrimin pa pengesa të detyrës, funksionit të tij, e po aq dhe të detyrimit ligjor, parë në këtë këndvështrim, nga ana e punëdhënësit për garantimin, respektimin e mospengimin e ushtrimit të saj.

iv. Referuar pretendimit të ankuesit përse i takon përjashtimit të tij nga procesi i rekrutimit, lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë të nëpunësve në shërbimin civil.

Nga aktet e administruara gjatë këtij procesi administrativ, evidentohet se:

Gjatë periudhës kohore që i korrespondon para datës 08.03.2024, përpara se z. B të pezullohej nga detyra, ai ka qenë pjesë e të gjithë komiteteve, komisioneve të pranimit për çdo procedurë rekrutimi, lëvizjeje paralele apo ngritjeje në detyrë që realizoheshin nga Bashkia Patos.

Bashkia Patos në muajin tetor 2024, ka shpallur procedurën për rekrutimin, lëvizjen paralele dhe ngritjes në detyrë për 4 (katër) pozicione në shërbimin civil dhe konkretisht:

- Një vend në pozicionin Përgjegjës i Sektorit të Prokurimeve Publike, kategoria e pagës III-2;
- Një vend në pozicionin Përgjegjës i Sektorit të Monitormit të Shërbimeve, kategoria e pagës III-2;
- Një vend pune në pozicionin Specialist i Taksave dhe Tarifave Vendore në Drejtorinë e të Ardhurave Vendore;

- Një vënd në pozicionin Drejtor në Drejtorinë e Projekteve dhe Emergjencave Civilë, kategoria e pagës II-2.

Në të katërt këto procedura ankuesi, në funksionin e Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë, nuk rezulton të jetë pjesë e Komiteteve përkatëse ku në dy procedura pjesmarrja e tij është detyrim ligjor, dhe përkatësisht, për pozicionet e shpallura për:

- Një vend në pozicionin Përgjegjës i Sektorit të Prokurimeve Publike, kategoria e pagës III-2;
- një vënd në pozicionin Drejtor në Drejtorinë e Projekteve dhe Emergjencave Civilë, kategoria e pagës II-2.

Detyrimi që Sekretari i Përgjithshëm i Bashkisë të jetë pjesë e Komiteteve respektive, përcaktohet në Kreun II, pika 16, të VKM-së nr. 242, datë 18.03.2015 *“Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”* i ndryshuar, për procedurën e lëvizjes paralele dhe pika 7 e Kreut III të po kësaj VKM-je, për procedurën për ngritjen në detyrë.

Për të dy këto procedura rekrutimi, ankuesi në cilësinë e Sekretarit të Përgjithshëm është *eprori direkt* dhe si i tillë, duhet të ishte pjesë Komiteteve respektive.

Në Kreun II, pika 16, të VKM nr. 242, datë 18.03.2015 *“Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”* i ndryshuar, për procedurën e lëvizjes paralele, thuhet se:

“Pas përfundimit të procedurës së mësipërme, njësia përgjegjëse shpall listën e verifikimit të kandidatëve dhe brenda 2 (dy) ditëve kalendarike urdhëron ngritjen e Komitetit të Pranimit për Lëvizjen Paralele (KPLP), i cili ka në përbërje tre anëtarë, si më poshtë vijon:

- a) 1 (një) përfaqësues nga institucioni për të cilin është shpallur vendi vakant, i të njëjtit nivel ose i një niveli më të lartë se pozicioni që rekrutohet, kur është e mundur, i caktuar nga DAP;*
- b) eprorin direkt;*
- c) 1 (një) përfaqësues nga DAP-i për institucionet e administratës shtetërore. Në rastin e institucioneve të pavarura dhe njërive të qeverisjes vendore, anëtari i tretë emërohet nga titullari i institucionit, midis nëpunësve civilë të institucionit, të nivelit të mesëm drejtues, nëse është e mundur.”.*

Në Kreun III, pika 7, të VKM nr. 242, datë 18.03.2015 *“Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”* i ndryshuar, për procedurën për ngritjen në detyrë, thuhet se:

“Vlerësimi i kandidatëve për ngritjen në detyrë realizohet nga Komiteti i Pranimit për Ngritjen në Detyrë (KPND), i cili ka në përbërje 5 (pesë) anëtarë, si më poshtë vijon:

- a) 1 (një) anëtar nga njësia përgjegjëse, i cili kryeson komitetin;*
- b) Për institucionet e administratës shtetërore, 1 (një) anëtar nga institucioni që ka vendin vakant, pjesë e kategorisë së mesme drejtuese, i përcaktuar nga DAP-i. Për institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore, 1 (një) anëtar i zgjedhur nga titullari midis nëpunësve civilë të institucionit, nëse është e mundur të nivelit të mesëm drejtues;*

- c) Eprorin direkt të pozicionit, për të cilin zhvillohet konkurrimi;
ç) 2 (dy) ekspertë të fushës përkatëse, në varësi të fushës së vlerësimit.”

Në nenin 4, pikë 1, shkronja e), jepet edhe përkufizimi i “eprorit direkt”, duke përcaktuar se:

“.....

e) “Epror direkt” është:

- i) titullari i institucionit për nëpunësit civilë të kategorisë së lartë drejtuese, përfshirë nëpunësit në pozicionet e koordinatorit të posaçëm dhe drejtuesit e institucioneve të varësisë;
ii) sekretari i përgjithshëm apo nëpunësi në pozicionin ekuivalent me të, për drejtorët e drejtorive dhe drejtuesit e degëve territoriale të institucionit;
iii) titullari i institucionit të varësisë për drejtorët brenda këtij institucioni;
iv) drejtori i drejtorisë për të gjithë nëpunësit e pozicioneve të tjera.”

Pra, bazuar në sa më sipër cituar, Komisioneri vlerëson se, Sekretari i Përgjithshëm është eprori direkt i Drejtorëve të Drejtorive dhe Përgjegjës të Sektorit të Prokurimeve Publike, pasi ky sektor nuk është i organizuar brënda një drejtorie dhe si rrjedhojë është në varësi të Sekretarit të Përgjithshëm.

Bashkia Patos në parashtrimet e saj ka argumentuar se: “Mbi procesin e rekrutimit të nëpunësve civil bazuar në nenin 10, pika 1, ligji “Për nëpunësin civil” është një proces pune i cili prej vitit 2020 gjithmonë është ndjekur hap pas hapi nga Njësia Përgjegjëse e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore.”.

Komisioneri, për sa më sipër çmon se, Bashkia Patos nuk ka dhënë një përgjigje shteruese dhe të justifikuar në fakte, prova dhe ligj, lidhur me përjashtimin e ankuesit, (Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë) në këtë procedurë, dhe se argumenti se Drejtoria e Burimeve Njerëzore ndjek procedurën për rekrutimin e nëpunësve civil, nuk jep përgjigje lidhur me arsyet e përjashtimit të z. B nga katër procedurat e rekrutimit në shërbimin civil në Bashkinë Patos që janë organizuar pas datës 26.09.2024, edhe pse pjesëmarrja e tij është detyruese.

Sekretari i Përgjithshëm ka qënë pjesë i të gjithë procedurave të rekrutimit në shërbimin civil. Këtë pretendim Bashkia Patos nuk e ka kundërshtuar dhe nuk ka paraqitur asnjë dokument shkresor për të vërtetuar të kundërtën.

- v. Referuar pretendimit të ankuesit përsa i takon përjashtimit të tij nga procedura e ristrukturimit të strukturës së Bashkisë Patos.

Në Udhëzuesin e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil “Për aplikimin e skemës së funksionimit të shërbimit civil, në strukturën organizative të institucioneve të administratës vendore dhe transferimin e nëpunësve civilë për shkak të ristrukturimit të institucionit”, (përcjellë të gjitha bashkive, e për rrjedhojë edhe Bashkisë Patos), në faqen 8, të tij, përcakton se:

“Sekretari i Përgjithshëm i institucionit, në zbatim të përcaktimeve të pikës 29/ç, të vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës

në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, të krijojë Komitetin e vlerësimit dhe klasifikimit të pozicioneve të shërbimit civil, i cili do të përbëhet nga tre anëtarë...”

Në zbatim të këtij Udhëzimi të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, por edhe të pikës 29/ç, të vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, në të cilën thuhet se:

“Procesi i vlerësimit të punës për çdo pozicion pune kryhet nga një Komitet vlerësimi. Komiteti i vlerësimit krijohet nga:

.....

ç) Sekretari i Përgjithshëm ose pozicione të barasvlefshme me të në qark, bashki, komunë.”

Në cilësinë e Sekretarit të Përgjithshëm, në zbatim të sa më sipër, ankuesi ka pretenduar se ka nxjerrë urdhërin “Për ngritjen e Komitetit të vlerësimit, në kuadër të vlerësimit dhe klasifikimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil të Bashkisë Patos”, i cili është konfirmuar nga ana e Kryetarit të Bashkisë, por që më pas, janë urdhëruar punonjësit e administratës që të mos e zbatojnë atë, por të zbatojnë një urdhër tjetër, të mëvonshëm.

Për këtë pretendim të ankuesit, Bashkia Patos jo vetëm që nuk solli një argument bindës për të kundërshtuar pretendimin e tij, por *faktikisht* ajo e ka pranuar atë kur shprehet që: “I njëjti urdhër është ngritur edhe nga Sekretari i Përgjithshëm më datë 13.11.2024, i cili përmban të njëjtat detyra”, duke pranuar kështu se nuk u zbatua urdhri i ngritur nga Sekretari i Përgjithshëm, si personi që cakton ligji për ngritjen e këtij urdhëri, por urdhri i nxjerrë nga Kryetari i Bashkisë⁷, një akt i cili është nxjerrë në kundërshtim me përcaktimet e VKM-së dhe Udhëzimit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, si më sipër cituar.

vi. Referuar pretendimit të ankuesit përse i takon mos bërjes së tij pjesë e grupit të punës në platformën whatsapp, ku bënë pjesë të gjithë drejtuesit e administratës së Bashkisë.

Bashkia Patos për të lehtësuar komunikimin ndërmjet drejtuesve të administratës dhe Kryetarit të Bashkisë apo ndërmjet nëpunësve të bashkisë përdor komunikimin në platformën “whatsapp”.

Ankuesi ka pretenduar se para pezullimit ai ka qenë pjesë e këtyre grupeve, ndërsa pas heqjes së pezullimit dhe rikthimit në detyrë, ai nuk është përfshirë apo rifutur sërish në këto dy grupe, gjë që sipas tij, e bën të vështirë komunikimin në kohë reale me drejtuesit e tjerë të administratës dhe nëpunësve të saj, si dhe nuk merr dot asnjë informacion që ka të bëjë me punët që ndahen në këto dy grupe nga ana e Kryetarit të Bashkisë. Për këtë pretendim Bashkia Patos nuk paraqiti ndonjë

⁷ Urdhër nr. 269, datë 05.11.2024 “Për ngritjen e Komitetit të vlerësimit, në kuadër të vlerësimit dhe klasifikimit të pozicioneve të punës në Shërbimin Civil të Bashkisë Patos”

argument të qenësishëm apo justifikim të arsyeshëm se pse ankuesi nuk ishte pjesë e grupit “whatsapp”, ku merreshin detyra dhe raportohej për zbatimin e tyre.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, megjithëse aplikacioni “whatsapp” nuk parashikohet ekzaktësisht si një mjet zyrtar përsa i përket njoftimeve e komunikimve, pranohet *de facto* se, në organizimet brenda institucioneve, bashkive e organizma të tjerë shtetërorë, pra në strukturat e brendshme të personave juridikë, ky aplikacion është gjerësisht i përhapur, pasi paraqitet i shpejtë, efektiv në komunikimin, njoftimin, koordinimin si brenda, ashtu dhe mes strukturave të ndryshme të një personi juridik, kjo për shkak se organizimi në këto grupe pune shmang burokracinë dhe teknikalitetet e tjera teknike, që zvarrisin në kohë njoftimet, koordinimet, organizimet dhe përcjelljen e detyrave, të punës brenda grupit.

Mbi këtë bazë ka funksionuar edhe grupi i “whatsapp” në Bashkinë Patos.

Komisioneri vëren se, heqja e ankuesit nga grupi i punës në “whatsapp” është një veprim përjashtues, veçues, referuar kjo edhe pozicionit të veçantë e rolit kyç të ankuesit si Sekretar i Përgjithshëm i Bashkisë, duke e vënë atë në pozita të pabarabarta me punonjësit e tjerë, pjesë të këtij grupi.

vii. Referuar pretendimit të ankuesit për mos dhënien e zyrës që ka pasur.

Duke analizuar parashtrimet e palëve, si dhe bazuar në këqyrjen e dokumentacionit të depozituar, Komisioneri vëren se:

Gjatë periudhës që ankuesi ka qenë i pezulluar nga data 08.03.2024 - 26.09.2024, sikurse rezulton edhe nga përmbajtja e Urdhrit nr. 66, datë 19.03.2024 “Për hapjen e zyrës dhe verifikimin e inventarit dhe dokumentacionit të zyrës së Sekretarit të Përgjithshëm” dhe Urdhrit nr. 113, datë 11.06.2024 “Për transferim Inventari”, të Kryetarit të Bashkisë, në Bashkinë Patos ka pasur ndryshime në sistemimin e zyrave, transferimin e tyre (si dhe të disa objekteve të ndryshme dhe automjeteve në pronësi të Bashkisë). Ndodhur në këto kushte, është bërë dhe ndryshimi i disa zyrave, ndër të cilat edhe zyra e Sekretarit të Përgjithshëm, e cila i është transferuar Drejtorit të Kabinetit.

Në momentin e rikthimit në detyrë të subjekti ankues, rezulton se ai ka gjetur se i është ndërruar zyra, duke e zhvendosur në një ambient tjetër, në katin e tretë të godinës së Bashkisë.

Komisioneri çmon se, marrë veçmas ky pretendim i ankuesit si diferencim e veçim të tij, thjesht spostimi i zyrës së tij, nuk krijon dyshime për veprime të qëllimshme, veçuese ndaj tij, por mund të arsyetohej si një lëvizje teknike, organizative.

Komisioneri konstaton se, hapja e zyrës, ndërrimi i saj e për më tepër inventarizimi fizik dhe i dokumentacionit të zyrës së ankuesit është bërë në kundërshtim flagrant të Udhëzimit nr. 30, datë

27.12.2011, të Minsitrisë së Financave⁸, e konkretisht të pikave 13, 14, 81, 82, të tij, të cilat parashikojnë respektivisht, si më poshtë citohet:

“13. Punonjësit që kanë në ngarkim aktive, në rast se largohen ose transferohen nga puna, bëjnë më parë dorëzimin e tyre brenda afatit të përcaktuar nga Nëpunësi Autorizues i njësisë respektive sipas specifikave të aktiveve. Kur këta punonjës nuk mund të jenë të pranishëm për shkaqe objektive, dorëzimi bëhet në prani të një komisioni të caktuar nga nëpunësi autorizues duke thirrur edhe një anëtar madhor të familjes së tyre. Kur punonjësit kundërshtojnë, dorëzimi bëhet vetëm në prani të komisionit.

14. Në këtë mënyrë veprohet edhe për hyrjen ose daljen e aktiveve nga magazina kur mungon përkohësisht personi që i ka ato në ngarkim dhe për këtë shkak pengohet funksionimi normal i punës së institucionit. Në rast mungese të përkohshme të punonjësit që ka në ngarkim aktive, veprimet me këto vlera kryhen nga një komision i caktuar nga Nëpunësi Autorizues i njësisë respektive.

Përgjegjësitë për inventarizimin

81. Inventarizimi kryhet nga një komision i posaçëm që krijojet me urdhër të Titullarit të njësisë publike ose Nëpunësit Autorizues të çdo niveli të njësisë publike. Lista e aktiveve për inventarizim hartohet nga Nëpunësi Zbatues në bazë të të dhënave të rregjistrave kontabël të aktivëve të njësisë.

82. Komisioni nuk duhet të jetë me më pak se 3 punonjës. Anëtarët e komisionit nuk duhet të kenë konflikt interesi. Në komision nuk merr pjesë punonjësi që ka në ngarkim/perdorim aktivin, por ai duhet të jetë i pranishëm kur bëhet inventarizimi dhe, në mungesë të tij, zbatohen kriteret e përcaktuara në paragrafin 13 dhe 14, të këtij udhëzimi.

83. Para fillimit të inventarit fiksohet numri rendor i fletë hyrjes dhe fletë daljeve nëpërmjet një proces verbal të mbajtur midis përgjegjësit material dhe komisionit të inventarizimit dhe bëhet mbyllja dhe dyllosja.”

Në kundërshtim sa sipër, Bashkia Patos ka bërë inventarizimin e ndërrimin e zyrës së ankuesit pa njoftuar këtë të fundit për të qenë prezent, si përgjegjësi direkt i vlerave fizike e kontabël dhe dokumentacionit e akteve të tjera të zyrës.

Qenia person në hetim, i pandehur apo me masë ndaluese pezullim nga detyra, nuk përlligj e nuk përbën pengesë ligjore që ky i fundit duhej të ishte prezent në inventarizimin dhe ndërrimin e zyrës. Sipas Udhëzimit, edhe nëse punonjësi apo nëpunësi është i shkarkuar, ai njoftohet që të jetë prezent në inventarizimin e zyrës, dhe në të kundërt, në pamundësi objektive, inventarizimi bëhet në prezencë të familjarëve të nëpunësit (përgjegjësit material).

⁸ “Për menaxhimin e aktiveve në njësitet e Sektorit Publik”

Vetëm në rast pamundësie objektive, apo refuzimit të ankuesit për të qenë prezent, komisioni përkatës mund të procedonin në hapjen e zyrës dhe inventarizimit të akteve, objekteve e materialeve të tjera të zyrës.

Me këtë veprim e të tjerët në vijimësi, Bashkia Patos ka paragjykuar gjendjen gjyqësore të ankuesit, duke cenuar parimin kushtetues të prezumimit të pafajësisë, parim i cili duhet të respektohet e zbatohet si nga organet hetimore e gjyqësore, ashtu dhe çdo institucion qendror apo lokal.

Komisioneri vlerëson se, duke parë dhe analizuar veprimet e tjera të kryera nga Bashkia ndaj ankuesit, që nga momenti i rimarrjes së detyrës (më datë 26.09.2024) si: miratimi i një page më të ulët, mospërfshirja në grupet whatsapp të punës, mospërfshirja e tij në komisinete e grupet e tjera të punës, etj, atëherë krijon bindjen e plotë se, edhe spostimi i zyrës ka qenë pjesë e veprimeve për izolimin, veçimin, anashkalimin dhe “zhveshjen de facto” të ankuesit nga ushtrimi efektiv dhe real i funksioneve të tij të punës.

viii. Lidhur me pretendimin e ankuesit përse i takon mospjesëmarrjes së tij në trajnimet dhe seminarët ku ai si Sekretar i Përgjithshëm i Bashkisë Patos, për shkak të këtij funksioni, do të duhej që të ishte i pranishëm, si dhe përse i takon mosnjohimit dhe mos pjesëmarrjes së tij në takimet e mbledhjet periodike të organizuara nga Kryetari i Bashkisë dhe drejtuesve të administratës.

Lidhur me këto pretendime të ankuesit, Komisioneri, nisur nga periudha në të cilën ato adresohen, një periudhë realtivisht e shkurtër kohore, (rreth një një muaj e gjysëm- nga data 26.10.2024 - 19.11.2024), si dhe nga numri i trajnimeve (dy të tilla) dhe mbledhjeve të pretenduara se janë zhvilluar, nuk mund të konkludohet e provohet përtej çdo dyshimi të arsyeshëm se ankuesi është përjashtuar dhe shmangur padrejtësisht.

Për më tepër, siç dhe pranon ankuesi, në trajnimin e organizuar nga Agjencia për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore dhe projekti “Bashkitë për në Evropë”, të datës 26.11.2024, ka marrë pjesë. Ndërsa, në takimin tjetër të datës 23.10.2024, pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, vërtet ankuesi nuk ka marrë pjesë, por, Bashkia Patos është përfaqësuar nga Zv/ Kryetari i Bashkisë dhe Drejtori i Burimeve Njerëzore.

Referuar tematikës së takimit për strukturat e reja të bashkive që do të monitorohen, marrja pjesë e Zv/Kryetarit dhe Drejtorit të Burimeve Njerëzore, me delegim dhe diskrecion të Kryetarit, ka përmbushur qëllimin e trajnimit.

Jo domosdoshmërisht, mosdërgimi i ankuesit në një takim me tematikën e mësipërme, do të thotë veçim, përjashtim nga ushtrimi i detyrës, për më tepër që takimi më shumë ka qenë i karakterit informues. Pra, takim që nuk ka kërkuar njohuri të vecanta e tejet specifike, që lidhen ekskluzivisht vetëm me cilësitë e ankuesit si Sekretar i Përgjithshëm i Bashkisë Patos, e për më tepër që kjo e fundit, është përfaqësuar me nivel të lartë: Zv/Kryetari dhe Drejtori i Burimeve Njerëzore, çka përputhet dhe me tematikën e takimit.

Pra, referuar këtij rasti, Komisioneri, gjen dhe vlerëson si të pabazuar këtë pretendim të ankuesit.

Po ashtu, në lidhje me pretendimin e ankuesit se është përjashtuar nga të gjitha mbledhjet që ka zhvilluar Kryetari i Bashkisë me stafin dhe drejtoritë përkatëse, Komisioneri mban të njëjtin qëndrim, ky pretendim rezulton i pabazuar në fakte e prova, pasi nuk është paraqitur asnjë e tillë (provë a fakt) për numrin e mbledhjeve të zhvilluara për periudhën një mujore e gjysem, kohën (datat) e mbledhjeve, tematikat e zhvilluara, etj, dhe për më tepër që, prezenca e ankuesit në këto mbledhje të supozuara të ketë qenë e lidhur pazgjidhshmërisht me funksionin e tij apo kusht e detyrim ligjor.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se ky pretendim i ankuesit mbetet hipotetik, i karakterit deklarativ, ndaj e gjen të pabazuar atë.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2⁹, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

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

B.1 Gjendja shoqërore

Ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkakun sipërcituar, duke pretenduar se është trajtuar në mënyrë të diferencuar në marrëdhëniet e punës, nga punëdhënësi/Kryetari i Bashkisë, për shkak të gjendjes gjyqësore të tij, si person i marrë i pandehur nga ana e Prokurorisë së Posaçme kundër Korrupsionit dhe Krimit të Organizuar.

Gjendja gjyqësore, e cila në kontekst të shkaqeve të LMD-së, cilësohet si gjendje shoqërore¹⁰ e ankuesit vërtetohet nga statusi i çështjeve penale, për të cilat citojmë 2 vendimmarrje:

⁹“Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b)barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo forme sjelljeje qe nxit diskriminim.”

¹⁰ <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

...Gjendja shoqërore është baza për mbrojtje e cila lidhet me origjinën e personit, lidhshmërinë e tij me ndonjë profesion të caktuar, me statusin e tanishëm ose të mëparshëm të një të burgosuri, emigranti, të një të sëmuri në institucion

- Vendimin penal nr. 19, datë 08.03.2024, të Gjykatës së Posaçme të Shkallës së Parë për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar, nëpërmjet të cilit iu caktua masa e sigurisë “Pezullim i ushtrimit të një detyre a shërbimi publik”, vendim me të cilin z. B është pezulluar nga kjo detyrë.
- Vendimin nr. 422, datë 17.07.2024, të Gjykatës së Posaçme të Shkallës së Parë për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar (SPAK), mbi konstatimin e shuarjes së masës së sigurimit ndalues “Pezullim i ushtrimit të një detyre a shërbimi publik”, për subjektin ankues, z. Sh. B.

Bazuar në gjendjen e tij gjyqësore, ankuesi ka argumentuar se është diskriminuar nga punëdhënësi i tij, Kryetari i Bashkisë, duke e paragjykuar atë për shkak të faktit se ai kishte qenë person nën hetim për shpërdorim detyre dhe i pezulluar nga ushtrimi i detyrës dhe shërbimit publik, pavaërsisht se pas përfundimit të hetimeve ndaj tij, Gjykata ishte disponuar me shuarjen e masës së sigurimit ndalues “Pezullim i ushtrimit të një detyre a shërbimi publik”.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, këto shkaqe të poseduara nga subjekti ankues konsiderohen si shkaqe të mbrojtura, pasi parashikohen si të tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se i mbart ato, fakte për të cilat është shprehur se është i njohur edhe punëdhënësi.

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

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit: gjendjen shoqërore të ankuesit.

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

C.1 Lidhja e trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm, të subjektit ankues nga ana e Bashkisë Patos, me shkakun e “gjendjes shoqërore”.

psikiatrik, etj. Gjendja shoqërore i referohet dhe ndonjë tipari personal të cilin ka, ose supozohet se ka... Shembull: Një person i cili më parë ka qenë i dënuar, edhe krahas posedimit të kualifikimeve të përshtatshme dhe lejes së punës, nuk punësohet vetëm për shkak të statusit të tij të mëhershëm si ish i dënuarit, paçka se ligji nuk e pengon dhe pa arsyetim për këtë; një trajtim të ndryshëm gjatë qasjes në mallra dhe shërbime, varësisht nga pamja fizike ose veshja, përmes të cilave një person lidhet me një status të caktuar shoqëror.

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit, bazuar pikërisht në shkakun që posedon, atë të “gjendjes shoqërore”, sipas shpjegimit të bërë në pjesën B. 1, të vendimit.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive për trajtimin ndryshe të evidentuar. Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

Neni 18, i Kushtetutës, sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke përcaktuar se: *“1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. 3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive”.*

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

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

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.¹¹

Gjykata Kushtetuese¹², ka mbajtur qëndrimin se: *“E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

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

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

¹¹ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹² Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.

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

Komisioneri vlerëson se, organ dhe përfaqësues i personit juridik, që vepron në emër ose në dobi të personit juridik, është çdo person fizik, i cili, sipas ligjit ose akteve të personit juridik, është ngarkuar për përfaqësimin, drejtimin, administrimin ose kontrollin e fushës së veprimtarisë së personit juridik dhe të strukturave të tij. Në këtë kontekst, Kryetari i Bashkisë, është përfaqësues i institucionit shtetëror, Bashkisë Patos në tagrin e punëdhënësit kundrejt ankuesit.

Në rastin në fjalë, Komisioneri konsideron se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis shtetit dhe individit, e cila rregullohet nga dispozitat ligjore në fuqi.

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se, parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t’i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe atë material. Respektimi i hierarkisë së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor¹³.

Neni 17, i Kushtetutës, përcakton:

“1. Kufizime të të drejtave dhe lirive të parashikuara në këtë Kushtetutë mund të vendosen vetëm me ligj për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve. Kufizimi duhet të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar atë.

2. Këto kufizime nuk mund të cenojnë thelbin e lirive dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut.”

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjisllacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë

¹³ Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011; nr. 23, datë 08.06.2011.

brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta.

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

Ndërkohë Protokollit 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”.

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

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore¹⁴”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës¹⁵ *“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 tjetër*, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose të profesionit.

Konventa për Dhunën dhe Ngacmimin, e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO, 1986), (ratifikuar me ligjin nr. 13/2022), në nenin 12, të saj përcakton se: *“Dispozitat e kësaj Konvente zbatohen me anë të ligjeve dhe rregulloreve kombëtare, si dhe nëpërmjet marrëveshjeve kolektive*

¹⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

ose masave të tjera në përputhje me praktikën kombëtare, duke përfshirë zgjerimin ose përshtatjen e masave ekzistuese të sigurisë dhe shëndetit në punë, për të trajtuar dhunën dhe ngacmimin dhe zhvilluar masa specifike, në rastet kur është e nevojshme”. Konventa përcakton se:

“Kjo Konventë mbron punëtorët dhe personat e tjerë në botën e punës, duke përfshirë punonjësit, siç përcaktohen në legjislacionin dhe praktikën kombëtare, si dhe personat që punojnë pavarësisht nga statusi i tyre kontraktues, personat në trajnim, duke përfshirë praktikantët dhe fillestarët, punëtorët, punësimi i të cilëve ka përfunduar, vullnetarë, punëkërkues dhe aplikantë për punë dhe individë që ushtrojnë autoritetin, detyrat ose përgjegjësitë e një punëdhënësi.”.

Në frymë dhe në nene ajo përcakton të drejtën e punonjësit për punën e denjë, respektim të dinjitetit e personalitetit të tij profesional.

Karta Sociale Europiane¹⁶ 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 punësim¹⁷.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Sociale Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura.

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

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme¹⁸.

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

Në bazë të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në nenin 6, të tij, përcaktohet se: “Ndalimi i diskriminimit i

¹⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

¹⁷ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

¹⁸ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”.

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

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës.

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS¹⁹ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm.

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

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-ja 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 me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara”²⁰.*

¹⁹ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

²⁰ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

Pra, nëse faktet e prezantuara nga paditësi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ do t'i pranojë ato si të provuara, përveçse kur i padituri paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ shprehet se: “..... niveli i bindjes së nevojshme për arritjen e një përfundimi të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndarjen e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën në rrezik.”.²¹

Në lidhje me barrën e provës në çështjet e diskriminimit, Gjykata Kushtetuese në vendimin nr. 16 datë 12.03.2024 (V-16/24), ndër të tjera thekson 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.”

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

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut/shkaqeve të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse Bashkia Patos, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëren nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.²²

²¹ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

²² https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standartin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Komisioneri vlerëson se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, jemi në kushtet kur mund të prezumohet (*diskriminimi prima facie*) se në pamje të parë ankuesi është diskriminuar për shkak të gjendjes shoqërore të tij (gjendjes gjyqësore), bazuar në konstatimet e mëposhtme:

- Rezultoi e provuar se, ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme lidhur me ndryshimin në pagë, në mënyrë joproporcionale dhe të pajustikuar objektivisht dhe ligjërisht;
- Rezultoi i provuar mosangazhimi, përjashtimi, mospërfshirja e ankuesit në ushtrimin e detyrave funksionale të Sekretarit të Përgjithshëm të, si një veprim që bie ndesh me ligjin, nga ana e Bashkisë, duke shkelur dhe detyrimin e saj ligjor, që si për çdo funksion tjetër, e për më tepër për pozitën e veçantë që zë Sekretari i Përgjithshëm (si nëpunësi i nivelit më të lartë civil) që të krijonte të gjitha kushtet e duhura, që ky i fundit të ushtronte detyrën e tij;
- Rezultoi e provuar mospjesëmarrja e tij në Grupin e Menaxhimit Strategjik të Bashkisë Patos, pjesë e të cilit ishte para se të pezullohej nga detyra;
- Rezultoi i provuar përjashtimi i tij nga procesi i rekrutimit, lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë të nëpunësve në shërbimin civil, si dhe nga procedura e ristrukturimit të strukturës së Bashkisë Patos;
- Rezultoi e provuar mospërfshirja e tij pas rimarrjes së detyrës (më datë 26.09.2024) në grupin e punës në platformën whatsapp, ku bënin pjesë të gjithë drejtuesit e administratës së Bashkisë;
- Rezultoi e provuar se, hapja e zyrës, inventarizimi fizik e kontabël i saj është bërë pa prezencën e ankuesit, në shkelje të procedurës ligjore;
- Komisioneri krijon bindjen e plotë se, duke parë dhe analizuar veprimet e tjera të kryera nga Bashkia ndaj ankuesit, të ndodhura në vijëmbësi që nga momenti i rimarrjes së detyrës (më datë 26.09.2024) si: miratimi i një page jo në përputhje me kriteret ligjore, mospërfshirja në grupet whatsapp të punës, mospërfshirja e tij në komisionet e grupet e tjera të punës, etj), edhe spostimi i zyrës ka qenë pjesë e veprimeve të padrejta e të pajustificuara objektivisht kundrejt tij.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e punëdhënësit, përse i takon pengimit të ushtrimit dhe përmbushjes të funksioneve të tij, si Sekretar i Përgjithshëm i Bashkisë, si dhe ka qenë pjesë e veprimeve të padrejta për izolimin, veçimin, anashkalimin dhe “zhveshjen de facto” të ankuesit nga ushtrimi efektiv dhe real i funksioneve të tij të punës.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi i provuar e dokumentuar fakti që ankuesi e mbart shkakun e sipërpërmendur, të gjendjes shoqërore, argumentuar në pjesën B.1, të Vendimit.

Në rastin konkret argumentet dhe pretendimet e paraqitura nga subjekti ankues janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se moszënia e saj me punë, ka ardhur pikërisht për shkakun e pretenduar, atë të gjendjes shoqërore, për shkak të faktit se ai kishte qenë person nën hetim për shpërdorim detyre dhe i pezulluar nga ushtrimi i detyrës dhe shërbimit publik, pavarësisht se pas përfundimit të hetimeve ndaj tij, Gjykata kishte disponuar me shuarjen e masës së sigurimit ndalues “Pezullim i ushtrimit të një detyre a shërbimi publik”.

Nga ana e personit përgjegjës për ngarkimin me punë e detyra konkrete, si dhe mopingimin e ankuesit nga ushtrimi efektiv dhe real i funksioneve të tij të punës, punëdhënësit, nuk u sollën prova dhe argumenta bindës që të mund të provonin apo përligjinin faktin se ankuesit, në detyrën e Sekretarit të Përgjithshëm, i ishte ngarkuar ndonjë detyrë a punë për t’u realizuar që nga momenti i rikthimit në detyrë me datë 26.09.2024, e deri më datë 19.11.2024, kur ka paraqitur ankesën pranë KMD-së, apo që ai nuk është penguar, veçuar e anashkaluar në ushtrimin e kësaj detyre.

Në këtë kontekst, subjektit ankues, nga ana e punëdhënësit/ Bashkisë, si personi përgjegjës për mbarëvajtjen e punës të të gjithë punonjësve të saj, duhet t’i ishin siguruar të gjitha garancitë ligjore të parashikuara nga kuadri ligjor në fuqi, në mënyrë që ai si punëmarrës të kishte mundësi reale dhe efektive, me qëllim që të përmbushte kërkesat e detyrimit kontraktuale të punës, dhe njëherësh të ushtronte detyrën, funksionin e tij, konform të drejtave të tij ligjore.

Lidhur me sa më sipër, si dhe në analizë të rastit konkret, Komisioneri gjykon se, veprimet a mosveprimi i Punëdhënësit/Bashkisë, lidhur me pengimin e ushtrimit të funksionit të ankuesit si Sekretar i Përgjithshëm i Bashkisë dhe izolimi e veçimi i qëllimshëm i tij lidhur me ushtrimin e kësaj detyre, është haptazi në kundërshtim me të drejtat e tij ligjore, për ushtrimin e saj e respektimit të detyrimeve të kontratës të punës, normuar nga legjislacioni për marrëdhëniet e punësimit.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Organi publik çmon, sipas bindjes së tij, se cilat fakte do të konsiderohen të provuara, bazuar në vlerësimin e hollësishëm të çdo prove veçmas dhe të gjitha provave së bashku, si dhe në rezultatin tërësor të hetimit.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, “pala e akuzuar”, Bashkia Patos, nuk arriti të provojë me dokumentacion apo prova të tjera që ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, lidhur me pengimin e tij për ushtrimin e funksioneve të Sekretarit të Përgjithshëm.

Pra në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se, Bashkia Patos, përfaqësuar nga Kryetari i saj, në cilësinë e autoritetit përgjegjës për ngarkimin e detyrave të Sekretarit të Përgjithshëm, për pasojë të ankuesit, nuk ka provuar se:

- Lidhur me periudhën e pretenduar nga ankuesi: 26.09.2024 – 19.11.2024, me prova, fakte a dokumente që caktimi i pagës së ankuesit, pas rikthimit të tij në detyrë, të ishte proporcional, i arsyetur dhe bazuar e justifikuar objektivisht dhe ligjërisht.

- Që ankuesi ishte angazhuar në grupet e punës, sipas funksionit e detyrës së tij si Sekretar i Përgjithshëm i Bashkisë, pjesë e të cilave kishte qenë para pezullimit të tij (para datës 26.09.2024), që ai të ishte pjesë në procesin e rekrutimit, lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë të nëpunësve në shërbimin civil, apo e procedurës së ristrukturimit të strukturës së Bashkisë Patos;
- Pra, që pas rikthimit dhe rimarrjes së funksionit të Sekretarit të Përgjithshëm, ai të ishte lejuar të ushtronte detyrën e tij me të gjithë kompetencat që i jep dhe atribuon kuadri ligjor “Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë”.

Në këtë kontekst, bazuar në sa më sipër, punëdhënësi, me veprime konkludente ka dëshmuar se sjelljet e tij janë motivur e kanë ardhur pikërisht për shkak të faktit se ai kishte qenë person nën hetim për shpërdorim detyre dhe i pezulluar nga ushtrimi i detyrës dhe shërbimit publik, (pavarësisht se pas përfundimit të hetimeve ndaj tij, Gjykata ishte disponuar me shuarjen e masës së sigurimit ndalues “Pezullim i ushtrimit të një detyre a shërbimi publik”) dhe ky fakt dëshmohet (sikurse është analizuar nga Komsioneri) nga sjellja e veprimet dalluese, veçuese, përjashtuese e penguese të Bashkisë karshi ankuesit, që nga momenti i rimarrjes së detyrës e funksioneve të tij si Sekretar i Përgjithshëm i Bashkisë, me datë 26.09.2024, e gjatë gjithë periudhës objekt shqyrtimi pranë KMD-së,

Kryetari i Bashkisë Patos, punëdhënësi dhe eprori direkt i ankuesit, nuk ka depozituar asnjë provë që të vërtetojë se ka respektuar të drejtën e punonjësit të tij, ankuesit, për ushtrimin e detyrës dhe funksionit të tij në përmbushje të detyrimit ligjor e kontraktual të marrëdhënieve të punës, si Sekretar i Përgjithshëm i Bashkisë.

Komisioneri konstaton se, nisur nga dinamika dhe kronologjia e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre; pasojat negative subjektit ankues lidhur me mohimin e ushtrimit të funksionit, realizimin e përmbushjen e detyrave funksionale të tij, si Sekretar i Përgjithshëm, ana eprorit direkt-punëdhënësit, Kryetarit të Bashkisë Patos, i cili ishte dhe autoriteti kompetent për të ushtruar një funksion të tillë (ndarjen e punëve, delegimin e detyrave respektive, bazuar në nenin 6 e 7, të Rregullores së Brendshme të Bashkisë Patos, për Sekretarin e Përgjithshëm të Bashkisë).

Parimi i prezumimit të pafajësisë, ka vlerë kushtetuese, pasi parashikohet nga neni 30, i Kushtetutës, sipas të cilit: *“Kushdo quhet i pafajshëm përderisa nuk i është provuar fajësia me vendim gjyqësor të formës së prerë”*, por edhe ligjore sepse sanksionohet në nenin 4, të Kodit të Procedurës Penale, me këtë përmbajtje: *“I pandehuri prezumohet i pafajshëm gjersa nuk provohet fajësia e tij me vendim gjyqësor të formës së prerë. Çdo dyshim për akuzën çmohet në favor të të pandehurit”*.

Parim ky, i parashikuar gjithashtu në nenin 11/1²³, të Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut. GJEDNJ-ja ka theksuar në jurisprudencën e saj se, një i pandehur nuk mund të konsiderohet fajtor për akuzat që i janë atribuar atij, nëse ky i fundit nuk është gjykuar apo dënuar për shkelje të tilla penale.

²³ *“Kushdo që është i akuzuar për një vepër penale ka të drejtë të konsiderohet i pafajshëm deri sa të vërtetohet fajësia në bazë të ligjit dhe në një proces publik në të cilin ka pasur të gjitha garancitë e duhura për mbrojtjen e vet.”*

Garantimi dhe zbatimi i parimit të prezumimit të pafajësisë nuk i përket vetëm organit procedues, hetimor e gjyqësor. Respektimi i këtij parimi i përket të gjitha organeve, institucioneve shtetërore, publike e private, qendrore e lokale, dhe për më tepër punëdhënësit të personit, i cili është nën hetim, procedim apo me masë shtrënguese apo ndaluese.

Në rastin konkret, Bashkia Patos nuk ka respektuar parimin e prezumimit të pafajësisë të ankuesit, pasi referuar gjendjes së tij gjyqësore (në procedim penal nga SPAK) ka ndërmarrë akte dhe veprime në shkleje të ligjit.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri, gjykon se, sjellja dhe veprimet e punëdhënësit, Bashkisë karshi ankuesit, analizuar sa më sipër, duke mos gjetur edhe mbështetje e argument ligjor, haptazi kanë qenë të motivuara pikërisht nga gjendja shoqërore e tij, fakti që ka qenë person nën hetim nga organet proceduese, dhe se atij i është cënua një e drejtë themelore kushtetuese, siç është e drejta e ushtrimit të detyrës dhe funksionit.

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, emocional 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 organ në marrëdhëniet e punës, që të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punonjësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në përfundim të analizimit të çështjes në tërësi, Komisioneri vlerëson se, trajtimi i padrejtë, i pafavorshëm i subjektit ankues, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, si dhe është tërësisht i papërligjur në fakte, prova e ligj.

Ligji 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", i ndryshuar, në nenin 1 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*".

Pika 13, 3 nenit 3, të LMD-së, ka përcaktuar se: *“Shqetësim” është ajo formë diskriminimi që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilëndo nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, që ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues a ofendues për atë person, si dhe trajtimi më pak i favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë”.*

Shqetësimi në marrëdhëniet e punës i referohet një gamë sjelljesh e praktikash të papranueshme, qoftë edhe një ndodhi e vetme, të cilat synojnë, shkaktojnë apo mund të shkaktojnë ndër të tjera edhe një dëm psikologjik e moral, me qëllim krijimin e një mjedisi jo miqësor, frikësues e cënues për dinjitetin e punonjësit nga ana autoritetit epror në marrëdhëniet e punës me të.

Shqetësimi në marrëdhëniet e punës përbën shkleje e abuzim të të drejtave të njeriut dhe se një sjellje e tillë e autoritetit përgjegjës është e papajtueshme dhe përbën një cënim të respektit e dinjitetit të punonjësit.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Bashkia Patos, në cilësinë e punëdhënësit të subjektit ankues, e ka diskriminuar atë në formën e shqetësimit, në të drejtën për punësim, pasi sjellja dhe veprimet karshi tij, janë në kundërshtim flagrant të respektimit të së drejtës së punëmarrësit në cilësinë e Sekretarit të Përgjithshëm, për të ushtruar funksionin e tij, pa pengesa në përmbushjen e detyrës funksionale, si dhe i motivuar për shkak të gjendjes së shoqërore të tij, paragjyqimit si person nën hetim nga organet përkatëse²⁴.

Në kontekst të sa më sipër, Komisioneri vlerëson se punëdhënësi i subjekti ankues, Bashkia Patos, ka shkelur pikën 13, të nenit 3, të LMD-së.

Subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës, të merren masa për:

- *“Përfundimin e situatës diskriminuese kundrejt tij nga ana e Bashkisë Patos;*
- *Të rikthehet në Zyrën e Sekretarit të Përgjithshëm, zyrë të cilën ka patur para pezullimit të tij nga detyra;*
- *T’i rritet paga në përqindjen që u është rritur vartësve të tij, drejtorëve të drejtorive të Bashkisë Patos;*
- *Të lejohet të marrë pjesë në të gjitha mbledhjet që organizohen nga Kryetari i Bashkisë Patos, si dhe t’i hiqen të gjitha pengesat e tjera për të ushtruar lirisht funksionet e tij si Sekretar i Përgjithshëm i Bashkisë Patos”.*

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...”*

²⁴ Për analogji citojmë vendimin nr. 252, datë 13.12.2023, të KMD-së.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, KMD-ja është vënë në dijeni të faktit se ndaj ankuesit, pas ankimimit për diskriminim tek KMD, punëdhënësi, Bashkia, nëpërmjet shkresës me nr. 4389/1 prot., datë 12.12.2024, ka nisur ecurinë disiplinore për mospërbushjen e detyrave, klasifikuar si shkelje shumë e rëndë. Në përfundim të këtij procedimi disiplinor me Vendimin nr. 240, datë 18.12.2024 “Për largim nga shërbimi civil”, të Kryetarit të Bashkisë Patos, ndaj ankuesit është marrë masa disiplinore e largimit nga shërbimi civil.

Nga deklaratimet e aktet e depozituara nga palët, evidentohet se, ankuesi, largimin nga detyra e ka bërë objekt të kundërshtimit gjyqësor nëpërmjet kërkesë-padisë së depozituar pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Lushnje, ndërsa pretendimet për diskriminim lidhur me largimin e tij nga puna, i ka bërë objekt të ankesës së tij pranë KMD-së, me nr. 83 regj., datë datë 03.04.2025.

Në përputhje me dokumentacionin e administruar, si dhe situatën faktike të ankuesit në këtë moment të procedurës hetimore pranë KMD-së, kur ai “de facto” dhe “de jure” rezulton i larguar nga shërbimi civil, Komisioneri evidenton faktin se kërkimet e ankuesit²⁵, në kushtet aktuale kur ai ka shkëputur marrëdhëniet e punës me Bashkinë Patos, nuk janë më të aplikueshme efektivisht dhe për rrjedhojë jemi në kushtet e pamundësisë objektive për marrjen e masave rregulluese të situatës nga ana e Bashkisë, si pasojë e konstatimit të sjelljes e veprimeve diskriminuese të saj, karshi ankuesit.

Në nenin 38 të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, që rregullon procedurat e gjyqimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton se: “*Dëmshpërblimi 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 gjatë marrëdhënieve të punës ka ndodhur diskriminim i punëmarrësit nga ana e punëdhënësit, (siç Komisioneri ka konstatuar dhe në rastin konkret) një nga mënyrat e dëmshpërblimit është dhe kompensimi i duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore të shkaktuara atij, të cilin ankuesi sipas vlerësimit të tij, mund ta kërkojë gjyqësisht.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 1, nenin 3, pika 13, nenin 7, nenin 32, shkronja a), si dhe nenin 33, pikat 7/1, 10, nenin 35, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

²⁵ Lidhur me:

- Përfundimin e situatës diskriminuese kundrejt tij nga ana e Bashkisë Patos;
- Të rikthehet në Zyrën e Sekretarit të Përgjithshëm, zyrë të cilën ka patur para pezullimit të tij nga detyra;
- T'i rritet paga në përqindjen që u është rritur vartësve të tij, drejtorëve të drejtorive të Bashkisë Patos;
- Të lejohet të marrë pjesë në të gjitha mbledhjet që organizohen nga Kryetari i Bashkisë Patos, si dhe t'i hiqen të gjitha pengesat e tjera për të ushtruar lirisht funksionet e tij si Sekretar i Përgjithshëm i Bashkisë Patos”.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit, *në formën e shqetësimit*, të subjektit ankues, Sh. B, në të drejtën për punësim, nga ana e Bashkisë Patos, për shkak të gjendjes shoqërore të tij.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA