



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 833/2 Prot.

Tiranë, më 07.09.2018

V E N D I M
Nr. 172, Datë 07.09.2018

Mbështetur në ligjin Nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa Nr. 83, datë 07.06.2018, e bërë nga E. C., kundër Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor (në vijim DPSHTRR) dhe Drejtorisë Rajonale të Shërbimeve të Transportit Rrugor Berat (në vijim DRSHTRR Berat), në të cilën pretendon diskriminim *për shkak të bindjeve politike*¹.

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.

E. C. sqaron se, ka punuar në pozicionin e Specialistit të rregjistrimit të automjeteve në DRSHTRR Berat, nga viti 2008 deri më datë 07.01.2018. Sipas tij, gjatë detyrës së ushtruar, ka punuar me përkushtim në pozicione të ndryshme pune duke u vlerësuar pozitivisht nga eprorët. Në muajin Shtator 2017, është vënë në dijeni të shkresës “*Njoftim mbi fillimin e bisedimeve për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për shkak të riskstrukturimit të institucionit*” dhe më datë 7 Janar 2018, punëdhënësi i ka ndërprerë përfundimisht marrëdhëniet e punës.

Sipas ankuesit, largimi i tij nga puna nuk lidhet me ristrukturimin e institucionit, por me bindjet e djathta politike të tij, pasi në pozicionin e punës që ai mbante më parë, është emëruar një punonjës tjetër i cili ka bindje politike të kundërta me të. Gjithashtu, ankuesi thekson se pozicioni i specialistit të rregjistrimit të automjeteve, nuk ka pësuar ndryshime në kriteret e vendit të punës.

I ndodhur në këtë situatë, ankuesi pretendon se është diskriminuar nga DPSHTRR dhe DRSHTRR Berat, pasi arsyet e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës nuk lidhen me ndryshimin e strukturës, por me bindjet politike të tij, të kundërta me drejtuesin e institucionit.

¹ Referuar Kartës së Anëtarësisë së lëshuar nga subjekti politik Partia Demokratike e Shqipërisë, Nr. 110536, dt. 18.11.2008

Në përfundim, ankuesi kërkon nga Komisioneri, konstatimin e trajtimit të pabarabartë dhe diskriminues nga ana e DPSHTRR dhe DRSHTRR Berat, si dhe të rekomandojë rikthimit në pozicionin e mëparshëm të punës.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10 221/2010, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 7 i LMD-së², në pikën 1 të tij, parashikon se: “ Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”.

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

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32, pika 2 dhe 33, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

Pas analizimit të ankesës, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33, pika 3 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Për këtë arsye, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

1. Me shkresën me nr. 833 prot., datë 13.06.2018 është njoftuar DPSHTRR dhe DRSHTRR Berat dhe i është kërkuar informacion mbi pretendimet e ngritura nga E. C.

Në përgjigje³ të shkresës së sipërcituar, DPSHTRR, ndër të tjera sqaroi se, zgjidhja e kontratës së punës me E. C. ka ardhur si rezultat i riorganizimit të punës me qëllim rritjen e performancës dhe

² Shkurtesë për ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

³ Nëpërmjet shkresës Nr. 10333/1 prot., datë 22.06.2018, protokolluar pranë KMD-së me Nr. 833/1 prot., datë 25.06.2018

jo për shkak të bindjeve politike të ankuesit. Në këtë mënyrë, DPSHTRR, në respektim të dispozitave të parashikuara në Kodin e Punës së Republikës së Shqipërisë, ka ezauruar të gjitha afatet dhe procedurat për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës për shkak të ristrukturimit të institucionit.

Gjithashtu, DPSHTRR, theksoi faktin se mbështetur në nenin 12/c të Statutit të DPSHTRR-së, Drejtori i Përgjithshëm emëron dhe liron nga detyra të gjithë punonjësit e saj dhe të Drejtorive Rajonale, me përjashtim të Drejtorëve në Drejtorinë e Përgjithshme.

2. Duke qënë se nevojitej informacion shtesë nga ana e palëve, në vijim mbështetur në Urdhërin Nr. 157, datë 24.08.2018, inspektorët e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, u paraqitën pranë DPSHTRR-së për të administruar prova dhe informacione shtesë lidhur me pretendimet e ngritura nga E. C.

Gjatë inspektimit të zhvilluar më datë 30.08.2018, u mor takim me Drejtorin⁴ për Administratën dhe Shërbimet Mbështetëse, si dhe me Përgjegjësen⁵ e Sektorit të Burimeve Njerëzore.

Sipas përfaqësuesve të DPSHTRR-së, me miratimin e Strukturës dhe Rregullores për Organizimin dhe Funksionimin e këtij institucioni, u vendos që punonjësit me detyrë Specialist të Rregjistrimit të Mjeteve të kishin përfunduar studimet e larta si Inxhinier Mekanik. Në këto kushte, në Drejtorinë Rajonale të Shërbimeve të Transportit Rrugor Berat, u larguan dy punonjësit që mbanin detyrën e Specialistit të Rregjistrimit të Mjeteve dhe aktualisht është emëruar vetëm një punonjës i cili plotëson kriteret dhe kërkesat e pozicionit të punës.

Përsa më lart, përfaqësuesit e DPSHTRR-së sqaruan se, për asnjë moment nuk kanë patur dijeni lidhur me bindjet politike të ankuesit. Ankuesi nuk ka ngritur për asnjë moment pretendime mbi largimin nga puna për shkak të bindjeve politike.

Në përfundim, inspektorët e KMD-së administruan një kopje të dosjes së punonjësit të emëruar në pozicionin e Specialistit të Rregjistrimit të Automjeteve pranë DRSHTRR Berat.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, mbështetur në nenin 12/c të Statutit të DPSHTRR-së, ku citohet se: “Drejtori i Përgjithshëm emëron dhe liron nga detyra të gjithë punonjësit e DPSHTRR-së dhe të drejtorive rajonale, si dhe atyre të barasvlefshme me to, për funksione pozicione të lira, deri në emërim”, ka vijuar shqyrtimin e çështjes kundër subjektit Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimeve të Transportit Rrugor.

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

A. Lidhur me trajtimin e pabarabartë ose të pafavorshëm.

⁴ Z. R. M.

⁵ Znj. Xh. M.

Nga verifikimi i informacioneve dhe dokumentacionit të administruar në dosje rezulton se, E. C. është emëruar në pozicionin e Specialistit të Rregjistrimit të Automjeteve në DRSHTRR Berat, në vitin 2008. Sipas informacionit të administruar, gjatë detyrës së ushtruar, ndaj ankuesit nuk janë marrë asnjëherë vërejtje apo masa disiplinore. Me anë të shkresës Nr. 16712 prot., datë 26.09.2017, është vënë në dijeni të shkresës “Njoftim mbi fillimin e bisedimeve për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës”. Gjatë takimit të zhvilluar me punëdhënësin më datë 02.10.2017, ankuesi është bërë me dije se shkak i ndërprerjes së marrëdhënieve të punës është ristrukturimi i DPSHTRR-së. Përfundimisht, me anë të Urdhërit Nr. 966, datë 05.10.2017, është vendosur largimi nga detyra i E. C. më datë 7 Janar 2018, për shkak të riorganizimit të institucionit me qëllim rritjen e performancës.

Referuar informacionit dhe provave të vëna në dispozicion nga palët, rezulton se ndryshimet në strukturën e institucionit janë bërë me anë të Urdhërit Nr. 124, datë 20.10.2017 të Ministrit të Infrastrukturës dhe Energjisë, z. Damian Gjijnuri. Pra, pak kohë pas largimit të E. C. nga pozicioni i punës. Mbështetur në urdhërin e sipërcituar, konstatohet se Dega e Rregjistrimit të Mjeteve të DRSHTRR Berat, ka në strukturën e saj organizative 2 (dy) specialist⁶ të rregjistrimit të mjeteve. Gjatë periudhës së riorganizimit të DRSHTRR Berat, janë larguar të dy specialistët nga puna, ankuesi dhe punonjësi tjetër. Pas largimit të tyre e në vijim, në këtë pozicion është emëruar S. G., në periudhë 3 mujore prove dhe pozicioni tjetër vijon të jetë ende vakant.

Gjatë procedurave hetimore, nga ana e palëve nuk u vu në dispozicion kopje e strukturës organizative të DRSHTRR Berat, përpara asaj të miratuar me Urdhërin Nr. 124, datë 20.10.2017.

Mbështetur në informacionin e dhënë nga ana e përfaqësuesve të DPSHTRR-së, në kuadër të riorganizimit të punës së këtij institucioni, ishte menduar që punonjësit që mbanin detyrën “specialist të rregjistrimit të mjeteve”, të kishin përfunduar studimet e larta si “Inxhinier Mekanik”. Me vendim Nr. 09, datë 23.05.2018, Këshilli Drejtues i DPSHTRR-së, kishte vendosur që “specialistët e rregjistrimit të mjeteve” të kishin përfunduar studimet e larta si “Inxhinier Mekanik”. Pra, evidentohet se, në kohën kur është bërë largimi i E. C. nga pozicioni i punës, nuk ka qënë e parashikuar në Rregulloren për Organizimin dhe Funksonimit të DPSHTRR-së, apo ndonjë dokument tjetër, se specialistët e rregjistrimit të mjeteve, të kishin përfunduar studimet e larta si “Inxhinier Mekanik”. Nga kontrolli i bërë në dosjen e E. C., është konstatuar se kishte përfunduar studimet pranë Fakultetit të Inxhinierisë Mekanike të Universitetit Politeknik Tiranë dhe ishte diplomuar si “Inxhinier në Logjistikë dhe Prodhim”.

⁶ E. C. dhe një punonjës tjetër.

Në interpretim të dispozitave⁷ të Ligjit Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës të Shqipërisë”, i ndryshuar, punëdhënësi mund të zgjidh kontratën e punës në çdo kohë, por për këtë duhet të ekzistojnë shkaqe të arsyeshme dhe argumenta që justifikojnë zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Nisur nga interpretimet e bëra nga Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lart, në Vendimin Nr. 19, datë 15.11.2007, rezulton se, barra e provës për të justifikuar zgjidhjen e kontratës së punës i ngarkohet palës punëdhënëse vetëm në rastet e zgjidhjes së menjëhershme e të pajustificuar të kontratës së punës (nenet 153-155 të Kodit të Punës).

Mbështetur në provat dhe informacioni i administruar, gjatë periudhës që ankuesi ka ushtruar detyrën e specialistit të rregjistrimit të mjeteve pranë DPSHTRR, nuk është marrë asnjë masë disiplinore ndaj tij. Gjithashtu, gjatë procedurave të hetimit është evidentuar se procedurat për largimin nga puna të ankuesit dhe riorganizimin e institucionit, kanë nisur përpara ndryshimeve të pësuara në strukturën organizative të DPSHTRR-së.

Pavarësisht faktit që nga ana e këtij institucioni, në referim parashikimeve të Ligjit Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës të Shqipërisë”, i ndryshuar, mund të jenë rrespektuar procedurat dhe afatet e njoftimit për largimin nga puna, punëdhënësi në këtë rast nuk ka bërë me dije ankuesin për ekzistencën e shkaqeve të arsyeshme që justifikojnë zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Megjithëse nga ana DPSHTRR-së është pretenduar se ankuesi është larguar nga puna për shkak të ristrukturimit të institucionit, si dhe për shkak të ndryshimit të kërkesave të pozicionit të punës lidhur me arsimin, Komisioneri vlerëson se ky argumentim nuk qëndron, pasi nuk është i mbështetur në asnjë nga provat dhe informacionet e vëna në dispozicion nga palët.

Për sa më lart, Komisioneri duke mos gjetur shkak të ligjshëm për largimin e ankuesit nga puna konstaton se ankuesi është trajtuar në mënyrë të pafavorshme dhe se masa e marrë për largimin e tij nga puna është e pajustificuar dhe e pa argumentuar ligjërisht.

B. Shkaku i mbrojtur.

⁷ Neni 143, pika 1, ku parashikohet se: “Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej një muaji, gjatë vitit të parë të punës, prej dy muajsh për dy deri në pesë vjet pune, prej tre muajsh për më shumë se pesë vjet pune”.

Neni 153, ku përcaktohet se: “1) Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara.

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

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

Mbështetur në nenin⁸ 2 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, 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.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se subjekti ankues i pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet subjektit ankues dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.

Ankuesi pretendon se është trajtuar në mënyrë diskriminuese dhe të pabarabartë, nga ana e DPSHTRR-së për shkak të bindjeve të tij politike, shkak i cili është i parashikuar në nenin 1 të Ligjit Nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

Gjatë trajtimit të ankesës së E. C., u administruan prova se ankuesi është anëtarë i subjektit politik, Partia Demokratike e Shqipërisë që prej vitit 2008.

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

Për të vërtetuar se faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjelljeje diskriminuese nga ana e DPSHTRR-së, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”⁹ dhe trajtimit të pafavorshëm të ankuesit.

Pas ndryshimeve politike në Shqipëri, në drejtimin e DPSHTRR-së në vitin 2013 u emërua z. Ylli Spahiu, si propozim¹⁰ i subjektit politik Lëvizja Socialiste për Integrim, post të cilin e mbajti deri në muajin Shtator të vitit 2017. Më datë 29.09.2017, pas largimit të z. Spahiu nga detyra, në pozicionin e Drejtorit të Përgjithshëm të DPSHTRR-së, u emërua z. Arben Isaraj. Sipas informacionit të administruar në faqen web¹¹ të DPSHTRR-së, në rubrikën ku citohet jetëshkrimi i

⁸ Neni 2: “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

⁹ Në interpretim të nenin 1, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, “...ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

¹⁰ <http://www.gazetatema.net/2017/09/20/drejtoret-e-lsi-qe-rrezikojne-te-largohen-nga-detyra-ja-emrat/>

¹¹ <http://www.dpshttr.gov.al/rreth-dpshttr/struktura-drejtuese/drejtori-i-pergjithshem->

z. Arben Isaraj, ndër të tjera thuhet se: *“Në zgjedhjet parlamentare mazhoritare të vitit 2005-së, Arben Isaraj kandidoi për deputet në Kuvendin e Shqipërisë, me mbështetjen e Partisë Socialiste, duke shënuar një fitore direkte ndaj rivalit të tij, në zonën zgjedhore nr. 95, Qarku Vlorë. Ai kryesoi në vitin 2009-të listën zgjedhore parlamentare në Qarkun e Vlorës duke fituar mandatin e dytë si përfaqësues i popullit. Gjatë këtyre dy mandateve si deputet i Kuvendit të Shqipërisë (2005-2013) si dhe sekretar e nënkryetar i Grupit Parlamentar të Partisë Socialiste, Arben Isaraj ishte pjesë përbërëse e komisioneve të përhershme kuvendore të ligjeve dhe sigurisë kombëtare si dhe kryetar e bashkëkryetar i disa komisioneve të posaçme hetimore kuvendore. Nga tetori i 2013-tës deri në shtator 2017-të, Arben Isaraj ka mbajtur detyrën e zëvendësministrit të Drejtësisë.”*

Për faktet që janë të njohura publikisht, bazuar në nenin 80/3 të Kodit të Procedurave Administrative, ku sanksionohet se : *“Për faktet të cilat janë të njohura publikisht, si dhe për ato fakte të cilat janë të ditura për organin administrativ për shkak të funksioneve të tij, nuk nevojitet verifikim ”*, nuk lind nevoja për verifikim.

Në analizë të fakteve dhe provave të administruara gjatë procedurës hetimore, rezultoi se DPSHTRR:

- Nuk kishte të parashikuar në Rregulloren për Organizimin dhe Funksionimin e të saj, apo ndonjë dokument tjetër, se *specialistët e rregjistrimit të mjeteve*, të kishin përfunduar studimet e larta si *“Inxhinier Mekanik”*.
- Pavarësisht faktit që kishte larguar ankuesin nga detyra për shkak të ristrukturimit, ende nuk ishte miratuar struktura organizative e re.

Komisioneri vlerëson se nga ana e punëdhënësit, nuk u sollën argumenta ose prova për të hedhur poshtë pretendimin e ankuesit se largimi i tij nga puna, nuk ka ardhur si pasojë e bindjes së tij politike.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar, si dhe Kodis i Punës në ndryshimet e bëra, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast DPSHTRR. Pra, në këtë rast DPSHTRR, duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe më pak të favorshme.

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

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit

“Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

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 Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12 i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.¹²

Duke iu referuar çështjes Redfearn kundër Mbretërisë së Bashkuar, i cili ishte ankuar se shkarkimi i tij nga detyra ishte i motivuar për shkak të bindjeve të tij politike, GJEDNJ-ja¹³ është shprehur se: *“...në mungesë të masave mbrojtëse, një sistem ligjor që lejon shkarkimin e punonjësit për shkak të anëtarësimin të punonjësit në një parti politike bart në vetvehte rrezikun potencial për abuzim të mundshëm.”.* GJEDNJ theksoi gjithashtu se e drejta e ankuesit për të kundërshtuar largimin e tij nga puna është e vlefshme, pavarësisht bindjeve të tij politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës¹⁴.

Po ashtu, në “Kartën Sociale Europiane” të rishikuar¹⁵, dhe shtojcën e saj, në nenin 24, pika 3, germa d) parashikohet se: *“...Nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit:... d) raca, ngjyra, gjinia, gjendja familjare, përgjegjësitë familjare, shtatzania, besimi fetar, **opinionit politik**, prejardhja kombëtare ose origjina sociale”.*

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”. Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon

¹² https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discri_law_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49.

¹³ Shkurtesë për Gjykatën Evropiane të të Drejtave të Njeriut.

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

¹⁵ “Karta Sociale Europiane” e rishikuar, është ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr.8960, datë 24.10.2002.

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

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së¹⁶. Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë. Gjithashtu në nenin 12 të ligjit 10221/2010 parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 12, pika 1, germa c), parashikon se: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” në nenin 3, pika 1, si: “Çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur 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 përfundim për sa më sipër, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi vlerëson se E. C., është ekspozuar ndaj një trajtimi të pafavorshëm dhe diskriminues, nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Transportit Rrugor, trajtim i cili ka lidhje me bindjen politike të ankuesit.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenet 1, 3/1, neni 7/1, neni 12, nenin 32, pika 1/a), c), si dhe nenin 33, pika 10 të Ligjit Nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

¹⁶ Referuar nenit 3, pika 8 ,e LMD-së.

1. Konstatimin e diskriminimit të shtetasit E. C., nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor, për shkak të bindjeve politike.
2. Në referim të pikës 1, Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimeve të Transportit Rrugor, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuuese, të bëjnë rikthimin e E. C. në vendin e mëparshëm të punës.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimeve të Transportit Rrugor, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11 e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë sipas parashikimeve të bëra në pikën 13 të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Bindjet Politike)

(Fusha: Punësim)