



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1349 Prot.

Tiranë, më 02. 10. 2018

V E N D I M

Nr. 193, Datë 02. 10. 2018

Mbështetur në ligjin Nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa Nr. 74, datë 25.05.2018, e shtetases A. LL., kundër Bashkisë Gjirokastrër, 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.

Ankuesja sqaron se ka qënë punonjëse në Agjencinë e Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve në Bashkinë Gjirokastrër, në pozicionin e Specialistes së Kulturës, prej rreth 12 vitesh. Bashkia Gjirokastrër në kuadër të riorganizimit të strukturës së saj, ka menduar të shkurtohet pozicioni që mbante ankuesja. Në kuadër të këtij ndryshimi të strukturës, është hapur një pozicion i ri pune, si specialist e organizator eventesh, protokoll i aktiviteteve, menaxher dhe specialist i punës në OJF, për të cilat pretendohet se ankuesja nuk i plotësonte kriteret e punës. Sipas ankueses që në momentin që Kryetarja e Bashkisë Gjirokastrër si përfaqësuese e subjektit politik Lëvizja Socialiste për Integrim, ka marrë detyrën, ndaj saj është ushtruar presion për ta larguar nga pozicioni i punës.

E ndodhur në këtë situatë, ankuesja pretendon se është diskriminuar nga Bashkia Gjirokastrër, pasi arsyet e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës nuk lidhen me ndryshimin e strukturës, por me bindjet politike të saj, të kundërta me Kryetaren e Bashkisë Gjirokastrër.

¹ Referuar Kartës së Anëtarësisë së lëshuar nga subjekti politik Partia Socialiste e Shqipërisë, Nr. 097324

Adresa: Rruga Sami Frasheri, Nr.10, Kati II, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, E-mail: info@kmd.al, Web: www.kmd.al

Në përfundim, ankuesja kërkon nga Komisioneri, konstatimin e trajtimit të pabarabartë dhe diskriminues nga ana e Bashkisë Gjirokastrë dhe rekomandimin për rikthimin 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.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10 221/2010, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

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.

- Në vijim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës nr. 740/1 prot., datë 31.05.2018, kërkoi informacion³ lidhur me pretendimet e subjektit ankues nga ana e Bashkisë Gjirokastrë.

² Shkurtesë për ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

³ • Informacion mbi pretendimet e ngritura në ankesë nga ana e ankueses.

Në përgjigje të shkresës së sipërcituar, Bashkia Gjirokastrë informoi⁴ Komisionerin lidhur me procedurën e ndjekur për largimin nga puna të A. LL. Në vijim Bashkia Gjirokastrë sqaroi se, ankuesja ka mbajtur pozicionin e specialistes së Bibliotekës së Fëmijëve dhe pas ristrukturimit ky vend është shkurtuar dhe për shkak se për pozicionin “*specialist e organizator eventesh, protokoll i aktiviteteve, menaxher dhe specialist i punës me OJF-të, shoqërinë civile, publikun e donatorët*”, punonjësja nuk plotësonte kriteret e punës, i është ndërprerë marrëdhënia e punës. Sipas Bashkisë Gjirokastrë, ndryshimet në strukturë kanë ardhur si rezultat i kërkesave operacionale të institucionit, ndryshime të cilat pranohen edhe nga vetë Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë.

- Duke qënë se Bashkia Gjirokastrë, nuk vuri në dispozicion informacionin e plotë lidhur me kërkesat e shkresës Nr. 740/1 prot., datë 31.05.2018 të KMD-së, mbështetur në Urdhërin nr. 140, datë 19.07.2018, inspektorët e KMD-së u paraqitën pranë këtij institucioni më datë 24.07.2018, për të administruar informacionin e kërkuar për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës së A. LL.

Grupi i inspektimit të Komisionerit, mori takim Drejtorin e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse të Bashkisë Gjirokastrë.

Gjatë inspektimit, u sqarua se: “*...pas një monitorimi të punës së Agjencisë së Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve, për vitin 2017, nga Bashkia Gjirokastrë është parë e nevojshme ristrukturimi i Agjencisë. Në këto kushte, u bë ndryshimi i strukturës për një prej pozicioneve të specialistëve të bibliotekës së fëmijëve, nga pozicioni specialist kulture u ndryshua në specialist e organizator eventesh, protokoll i aktiviteteve, menaxher dhe specialist i punës me OJF-të, shoqërinë civile, publikun e donatorët. Referuar vjetërsisë në punë dhe kualifikimeve, lidhur me përdorimin e kompjuterit, u vendos të largohet nga detyra, A. LL. Kjo, për shkak se pasi u kontrollua dosja personale e A. LL., u konstatua se nuk plotësonte kriteret e pozicionit të ri të punës. Në vijim, u bë publik pozicioni i lirë i punës së specialistit të eventeve dhe pas shqyrtimit të dosjeve, në këtë pozicion u emërua A. A. Ishte pikërisht kjo candidate që plotësonte kriteret e pozicionit të punës.*”

Nga informacioni dhe provat e administruara, gjatë inspektimit u konstatua se:

- Nuk kishte përkrahje pune për pozicionin e specialistit të kulturës dhe specialist e organizator eventesh, protokoll i aktiviteteve, menaxher dhe specialist i punës me OJF-të, shoqërinë civile, publikun e donatorët.

• Kopje të procedurës së ndjekur për largimin nga puna të ankueses.

• Kopje të strukturës së vjetër dhe asaj të re, si dhe përkrahjet e pozicioneve të punës në Agjencinë e Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve.

• Informacion dhe numri i punonjësve të në Agjencisë së Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve, të larguar nga puna, si dhe emërimet e reja për periudhën Janar 2018 e në vijim.

⁴ Me anë të shkresës Nr. 3869/1 prot., datë 18.06.2018, protokolluar pranë KMD-së me Nr. 740/2, datë 20.06.2018

- Nuk ishin bërë asnjëherë vlerësime pune për punonjësit specialist kulture.
- Nuk ekzistonte një dokument me anë të të cilit vërtetohet fakti se është realizuar monitorimi i punës së Agjencisë së Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve, për vitin 2017, si rezultat i të cilit ishte parë e nevojshme ristrukturimi i kësaj Agjencie.
- Nuk u vu në dispozicion asnjë dokument rreth procedurës së ndjekur nga Bashkia Gjirokastrë, për shpalljen e vendit vakant dhe kriteret e pozicionit të specialistit e organizatorit të eventeve, protokoll i aktiviteteve, menaxher dhe specialist i punës me OJF-të, shoqëri të civilë, publikun e donatorët.

Në përfundim të inspektimit u vu në dispozicion të inspektorëve kopje të dosjeve personale të 2 (dy) punonjëseve⁵ të Agjencisë së Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve.

- Në kushtet që, informacioni i dhënë nga palët nuk ishte i plotë, atëherë Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës Nr. 750/5 prot., datë 14.08.2018, ftoi palët për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e tyre, gjatë seancës dëgjimore më datë 23.08.2018, pranë Zyrës së KMD-së.

E pranishme në seancë dëgjimore ishte vetëm ankuesja, ndërsa nga ana e Bashkisë Gjirokastrë, pavarësisht faktit që kishin konfirmuar pjesëmarrjen, nuk u paraqit asnjë përfaqësues.

Në vijim të seancës dëgjimore, u sqaruan shkurtimisht nga pala ankuese pretendimet për diskriminim të ngritura ndaj Bashkisë Gjirokastrë, duke kërkuar konstatimin e diskriminimit për shkak të bindjeve politike dhe rikthimin në pozicionin e mëparshëm të punës. Gjithashtu ankuesja shtoi se struktura e Bibliotekës së Bashkisë Gjirokastrë, nuk ka pësuar ndryshime në tërësinë e saj, por vetëm për një pozicion pune është bërë emërtim i ri dhe është ndryshuar në strukturë. Përveç saj, të gjithë punonjësit e Bibliotekës vijnë të jenë në punë, madje janë emëruar punonjës të rinjë.

Në përfundim ankuesja sqaroi se nga ana e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Gjirokastrë është konstatuar zgjidhja e kontratës së punës pa shkaqe të justifikuara nga Bashkia Gjirokastrë. Lidhur me këtë, ankuesja bëri me dije KMD-së se në ditët në vijim do të vërë në dispozicion një kopje të vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Gjirokastrë.

- Përsa më sipër dhe referuar informacionit të dhënë nga ankuesja gjatë seancës dëgjimore të datës 23.08.2018, KMD iu drejtua Bashkisë Gjirokastrë me shkresën Nr. 1199 prot., datë 04.09.2018, ku i kërkoi informacion⁶ shtesë lidhur me pretendimet e ngritura nga ankuesja.

⁵ A. M. dhe A. A.

⁶ • Marrja e një kopje, si dhe përshkrimet e pozicioneve të punës në Agjencinë e Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve, të strukturës së vjetër dhe asaj të re.

Në përgjigje të shkresës së sipërcituar, Bashkia Gjirokastrë, vuri në dispozicion⁷ të KMD-së, kopje të dy punonjësve⁸ të rinj, të emëruar në pozicionin e punonjësit të bibliotekës gjatë periudhës Janar-Gusht 2018. Përsa i përket, përshkrimeve dhe kriterëve të pozicioneve të punës në Agjencinë e Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve, të strukturës së vjetër dhe asaj të re, Bashkia Gjirokastrë nuk vuri në dispozicion asnjë informacion.

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

A. Lidhur me trajtimin e pabarabartë ose të pafavorshëm.

Mbështetur në Librezën e Punës, evidentohet se ankuesja ka filluar punë në Agjencinë e Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve në Bashkinë Gjirokastrë, në pozicionin e Specialistes së Kulturës, më datë 16.10.2006. Përgjatë 12 viteve që ka ushtruar këtë detyrë, ndaj ankueses nuk është ndërmarrë asnjë masë disiplinore nga Bashkia Gjirokastrë.

Më datë 30.01.2018, me shkresën Nr. 14 prot., Drejtori i Agjencisë së Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve, ka kërkuar shtimin e organikës së institucionit me një specialist, organizator eventesh, protokoll i aktiviteteve, menaxher dhe specialist i punës me OJF-të, shoqërinë civile, publikun e donatorët. Në këtë kuadër, me Urdhërin Nr. 36, datë 01.02.2018, Kryetarja e Bashkisë Gjirokastrë, znj. Zamira Rami, ka urdhëruar pakësimin e një pozicioni pune *“Specialist i Bibliotekës së Fëmijëve”* dhe shtimin me një pozicion *“Specialist e organizator eventesh, protokoll i aktiviteteve, menaxher dhe specialist i punës me OJF-të, shoqërinë civile, publikun e donatorët”*.

Referuar strukturës së miratuar me Urdhërin Nr. 31, datë 16.02.2017, të Kryetarit të Bashkisë Gjirokastrë, Biblioteka, nën varësinë e Agjencisë së Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve, kishte në strukturë 5 (pesë) punonjës: 1 (një) përgjegjës, 2 (dy) specialist biblioteke dhe 2 (dy) specialist të bibliotekës së fëmijëve. Në ndryshimet e pësura në strukturën e miratuar me Urdhërin Nr. 36, datë 01.02.2018, Biblioteka pësoi ndryshime në numër punonjësish dhe përbëhej nga 4 (katër) punonjës: 1 (një) përgjegjës, 1 (një) specialist IT, 1 (një) specialist biblioteke dhe 1 (një) specialist i bibliotekës së fëmijëve. Gjithashtu, numri i punonjësve të Agjencisë së Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve, nuk pësoi ndryshime, mbeti i njëjtë me 58 (pësdhjetë e tetë) punonjës në strukturë, por 1 (një) pozicion i specialistit të bibliotekës së fëmijëve kaloi në Sektorin e Turizmit dhe Trashëgimisë si specialist e organizator eventesh.

• Kopje të dosjeve të të gjithë punonjësve të Agjencisë së Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve, të emëruar për periudhën Janar 2018 e në vijim.

• Kopje të procedurës për emërimet e reja në Agjencisë së Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve, për periudhën Janar 2018 e në vijim.

⁷ Me shkresën 5863/1 prot., datë 12.09.2018, protokolluar pranë KMD-së me Nr. 1199/1 prot., datë 14.09.2018

⁸ Shtetasit E. B. dhe A. B.

Përsa më lart, me shkresën Nr. 16 prot., datë 07.02.2018, drejtori i Agjencisë së Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve, i ka propozuar Kryetares së Bashkisë Gjirokastrë, lirim nga detyra të ankueses. Me Urdhërin Nr. 43, datë 08.02.2018, Kryetarja e Bashkisë Gjirokastrë, ka urdhëruar lirim nga detyra të ankueses, për shkak se nuk plotëson kushtet e pozicionit të punës si specialist e organizator eventesh, protokoll i aktiviteteve, menaxher dhe specialist i punës me OJF-të, shoqërinë civile, publikun e donatorët. Në këto kushte, është bërë largimi i menjëhershëm nga detyra e specialistes së bibliotekës, më datë 09.02.2018.

Mbështetur në veprimet e sipërcituara, ankuesja i është drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Gjirokastrë, ku ka kërkuar konstatimin e zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar. Në këto, kushte Gjykata e Rrethit Gjyqësor Gjirokastrë, me Vendim Nr. 21-2018-678/226, datë 23.04.2018, ka konstatuar zgjidhjen e menjëhershme e të pajustificuar të marrëdhënieve të punës, si dhe mosrespektimin e procedurës dhe afateve të njoftimit për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Në interpretim të dispozitave⁹ 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 në vendimin unifikues 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 ankuesja ka ushtruar detyrën e specialistes së bibliotekës, nuk është marrë asnjë masë disiplinore ndaj saj, si dhe nuk u vu në dispozicion të KMD-së asnjë vlerësim pune për ankuesen apo punonjës të tjerë.

Gjatë inspektimit të kryer në Bashkinë Gjirokastrë, u ngritën pretendime se nga monitorimi i punës së bërë për vitin 2017, është vendosur suprimimi i një pozicioni pune, specialist biblioteke

⁹ 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.”

në Agjencinë e Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve. Një fakt i tillë, lidhur me monitorimin e punës së Agjencisë së Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve, nuk ishte i mbështetur dhe i evidentuar në ndonjë dokument shkresor.

Në analizë të informacionit dhe legjislacionit të sipërcituar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstaton nga ana e Bashkisë Gjirokastrë, nuk janë depozituar prova me anë të së cilave të vërtetohet apo të justifikohet fakti që zgjidhja e kontratës së punës, të jetë bërë për shkaqe të arsyeshme.

Përsa i përket faktit të largimit nga puna të ankueses, nga ana e përfaqësuesve të Bashkisë Gjirokastrë, është pretenduar se, mbështetur në kriterin e vjetërsisë në punë dhe kualifikimeve, lidhur me përdorimin e kompjuterit, u vendos të largohet nga detyra, A. LL., pasi nuk dispononte kualifikimin përkatës për përdorimin e programeve të kompjuterit. Kjo, për shkak se pasi u kontrollua dosja personale e A. LL., u konstatua se nuk plotësonte kriteret e pozicionit të ri të punës.

Përsa më lart, Bashkia Gjirokastrë, nuk vuri në dispozicion asnjë informacion lidhur me kriteret apo përshkrimet e pozicioneve të punës së Agjencisë së Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve.

Referuar informacionit dhe provave të vëna në dispozicion nga ana e Bashkisë Gjirokastrë, në pozicionin e specialistit të bibliotekës së fëmijëve, fillimisht ka qënë ankuesja dhe A. M., e cila ishte punonjëse prej vitit 2004. Pas largimit të ankueses nga pozicioni i punës, në Agjencinë e Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve, janë kryer disa emëtime të reja. Fillimisht me Urdhërin Nr. 224, datë 22.06.2018, në pozicionin e Përgjegjës të Bibliotekës është emëruar A. M. Më pas me urdhërin Nr. 135, datë 23.04.2018, në pozicionin e specialistit dhe organizatorit të eventeve, është emëruar A. A., pozicion të cilin e ka mbajtur deri më datë 07.08.2018, pasi ka dhënë dorëheqjen. Me largimin e A. A. nga ky pozicion, me Urdhërin Nr. 267, datë 08.08.2018, është bërë emërimi i E. B., në pozicionin e specialistit dhe organizatorit të eventeve. Gjithashtu, me Urdhërin Nr. 225, datë 22.06.2018, në pozicionin e specialistes së bibliotekës, është bërë emërimi i A. B.

Mbështetur në dokumentacionin e vënë në dispozicion nga ana e Bashkisë Gjirokastrë dhe dosjet personale të punonjësve të emëruar në pozicionet e specialistit të bibliotekës dhe organizatorit të eventeve, konstatohet se:

- A. B., ka përfunduar studimet e larta në Fakultetin e Shkencave Shoqërore, të Universitetit “Luigj Gurakuqi”, Shkodër, në degën Gjuhë-Letërsi, si Mësuese e Gjuhës Shqipe dhe Letërsisë dhe ka një eksperiencë pune prej rreth 6.5 vitesh.
- E. B., ka përfunduar ciklin e parë të studimeve, në Fakultetin e Shkencave të Natyrës, të Universitetit “Eqerem Çabej”, Gjirokastrë, në degën Matematikë-Fizikë dhe ka një eksperiencë pune prej rreth 6 vitesh.

- A. A., ka përfunduar studimet e larta, në Universitetin “Eqerem Çabej”, Gjirokastrë, në degën Mësuesi, si Mësuese e Gjuhës Shqipe dhe Letërsisë dhe Master Profesional në Degën Administrim Biznesi, si dhe ka një eksperiencë pune prej rreth 15 vitesh. Gjithashtu, A. A. disponon çertifikatë për përdorimin e programeve bazë të kompjuterit dhe të gjuhës së huaj, anglisht.
- A. M., ka përfunduar studimet e larta në Universitetin “Eqerem Çabej”, Gjirokastrë, Fakulteti i Shkencave të Edukimit, në degën Cikël i Ulët, si mësuese për klasat 1-4 të shkollës 8-vjeçare, si dhe ka një eksperiencë pune mbi 25 vite. Gjithashtu, A. M. disponon çertifikatë për përdorimin e programeve bazë të kompjuterit.

Lidhur me arsimin e ankueses, u evidentua se ajo ka përfunduar studimet e larta në Universitetin “Eqerem Çabej”, Gjirokastrë, Fakulteti i Shkencave Shoqërore, në degën Gjuhë-Letërsi, si mësuese e Gjuhësisë dhe Letërsisë, si dhe është në proces përfundimi të studimeve 2-vjeçare në Shkollën Kombëtare të Bibliotekonomisë. Ankuesja ka një eksperiencë pune prej 12 vitesh pranë Bibliotekës së Fëmijëve Gjirokastrë.

Përsa më lart, pavarësisht faktit që nga ana e Bashkisë Gjirokastrë pretendohet se një nga arsyet e largimit nga puna të ankueses, ishte dhe mungesa e kualifikimeve për përdorimin e programeve bazë të kompjuterit, rezulton që punonjësit E. B. dhe A. B., në dosjet e tyre personale nuk disponojnë çertifikatë për përdorimin e programeve bazë të kompjuterit. Në këto kushte, pretendimi i ngritur nga ana e Bashkisë Gjirokastrë nuk qëndron.

Në analizë të fakteve dhe informacionit të sipërcituar, Bashkia Gjirokastrë nuk vuri në dispozicion të KMD-së asnjë provë apo argument, lidhur me përshkrimin apo kriteret e pozicioneve të punës së specialistit të eventeve apo të bibliotekës.

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

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin¹⁰ 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.

¹⁰ 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 diskriminimin.”

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.

Ankuesja pretendon se është trajtuar në mënyrë diskriminuese dhe të pabarabartë, nga ana e Bashkisë Gjirokastrë për shkak të bindjeve të saj politike, shkak i cili është i parashikuar në nenin 1 të Ligjit Nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

Gjatë trajtimit të ankesës së A. LL., u administruan prova se ankuesja është anëtare e subjektit politik, Partia Socialiste e Shqipërisë.

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

Për të vërtetuar faktin se ankuesja është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e Bashkisë Gjirokastrë, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”¹¹, për të cilin ankuesja pretendon diskriminim dhe trajtimit të pafavorshëm të saj.

Pas zgjedhjeve vendore të vitit 2015 në Shqipëri, në drejtimin e Bashkisë Gjirokastrë u emërua znj. Zamira Rami, si propozim¹² i subjektit politik Lëvizja Socialiste për Integrim. Sipas informacionit të administruar në faqen web¹³ të Bashkisë Gjirokastrë, në rubrikën ku citohet jetëshkrimi i znj. Zamira Rami, lidhur me aktivitetin politik të saj citohet se, ka qënë: “- 2011 Anëtarim në partinë politike Lëvizja Socialiste për Integrim(LSI) - 2012 Kryetare e Lëvizjes së Gruas për Integrim (LGI) - 2013 Kandidate për Deputete në zgjedhjet politike të përgjithshme kombëtare e kandiduar në Qarkun e Gjirokastrës nga LSI-ja.”

¹¹ 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”.

¹²<http://www.lsi.al/prezantohet-ne-gjirokaster-kandidatja-e-aleances-per-shqiperine-europiane-per-kryetare-e-bashkise-znj-zamira-rami/>

¹³ http://bashkiagjirokastrer.gov.al/wp-content/uploads/2017/09/CV_Shqip_Zamira_Rami.pdf

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 Bashkia Gjirokastrë:

- Nuk kishte të parashikuar në organikën apo strukturën e miratuar, përshkrimet dhe kriteret e pozicioneve të punës së punonjësve të Agjencisë së Kulturës, Turizmit, Trashëgimisë dhe Sporteve.
- Largimi i ankueses nga pozicioni i punës, është bërë në mënyrë të pajustificuar dhe të pa argumentuar ligjore.
- Ndryshimi i strukturës së Bashkisë Gjirokastrë preku vetëm pozicionin që mbante ankuesja.

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

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar, si dhe Kodi 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 Bashkisë Gjirokastrë. Pra, në këtë rast Bashkia Gjirokastrë, 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"*.

Mbrojtja dhe gëzimi i të drejtave të tyre në mënyrë të barabartë dhe pa diskriminim garantohet nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. Neni 18 i Kushtetutës së RSH-së¹⁴ sanksionon se të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore.

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

¹⁴ Ligji Nr. 8417, datë 21.10.1998, i ndryshuar.

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.¹⁵

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-ja¹⁶ 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 Konventës¹⁷.

Po ashtu, në “Kartën Sociale Europiane” të rishikuar¹⁸, 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, **opinionin 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 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 punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”.

¹⁵ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49.

¹⁶ Shkurtesë për Gjykatën Evropiane të të Drejtave të Njeriut.

¹⁷ “1. Çdokush ka të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit me të tjerët, duke përfshirë të drejtën e themelimit me të tjerët 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”.

¹⁸ “Karta Sociale Europiane” e rishikuar, është ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr. 8960, datë 24.10.2002.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së¹⁹. 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 A. LL., është ekspozuar ndaj një trajtimi të pafavorshëm dhe diskriminues, nga ana e Bashkisë Gjirokastër, trajtim i cili ka lidhje me bindjen politike të ankueses.

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 :

1. Konstatimin e diskriminimit të shtetas A. LL., nga ana e Bashkisë Gjirokastër, për shkak të bindjeve politike.
2. Në referim të pikës 1, Bashkia Gjirokastër, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese, të bëjnë rikthimin e A. LL. në pozicionin e mëparshëm të punës.

¹⁹ Referuar neni 3, pika 8, e LMD-së.

3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Bashkia Gjirokastrë, 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 ankimi në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Bindjet politike)

(Fusha: Punësim)