



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 989/3 Prot.

Tiranë, më 21. 09. 2018

V E N D I M

Nr. 181, Datë 21. 09. 2018

Mbështetur në ligjin Nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa Nr. 103, datë 12.07.2018, e bërë nga D. H., kundër Bashkisë Kavajë, në të cilën pretendon diskriminim *për shkak të gjendjes arsimore, shëndetësore dhe 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.

D. H. sqaron se, ka punuar në pozicionin e Drejtorit të Shtëpisë së të Moshuarve Kavajë, nga data 25.01.2015 deri më datë 25.08.2017. Bashkia Kavajë në periudhën 21.08.2017-01.09.2017, që ankuesi ishte në paaftësi të përkohshme në punë për arsye shëndetësore², me anë të Urdhërit Nr. 325, datë 25.08.2017, për lirim nga detyra dhe punësim në një pozicion tjetër pune, vendos ndryshimin e njëanshëm të pozicionit të punës, duke e transferuar nga pozicioni i Drejtorit, në pozicionin “Brigadier Gjelbërimi dhe Varrezash”, në sektorin e Gjelbërimit dhe Varrezave në Agjencinë e Shërbimeve Publike. Duke mos qënë dakord me veprimin e mësipërm, në rrugë zyrtare ankuesi ka refuzuar këtë marrëdhënie të re pune, pasi ndryshon ndjeshëm në mënyrë të njëanshme kushtet e punës, në dëm të ankuesit, si nga ana e pozicionit ashtu edhe e pagës.

¹ Referuar Kartës së Anëtarësisë së lëshuar nga subjekti politik Partia Socialiste e Shqipërisë, Nr. 047911

² Vërtetuar me Raport Shëndetësor për periudhën 21.08.2017-26.08.2017 dhe 28.08.2017-25.08.2017

Sipas ankuesit, largimi i tij nga puna lidhet me bindjet politike të tij, pasi një muaj përpara se të urdhërohet ndryshimi i pozicionit të punës, nga ana e Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë Kavajë dhe shoferit të Kryetarit të Bashkisë Kavajë, i është kërkuar verbalisht që ankuesi të jap dorëheqjen, me pretendimin se emërimi i tij në këtë detyrë është bërë nga ana e strukturave të Partisë Socialiste të Shqipërisë.

I ndodhur në këtë situatë, ankuesi pretendon se është diskriminuar nga Bashkisë Kavajë, pasi arsyet e ndryshimit të pozicionit të punës nuk lidhen me shkelje të marrëdhënieve kontraktuale, por me bindjet politike të tij, të kundërta me drejtuesin e institucionit, si dhe me gjendjen shëndetësore.

Në përfundim, ankuesi kërkon nga Komisioneri, konstatimin e trajtimit të pabarabartë dhe diskriminues nga ana e Bashkisë Kavajë, si dhe të rekomandojë 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-së³, 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:

³ Shkurtesë për ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

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. 989/1 prot., datë 20.07.2018 është njoftuar Bashkia Kavajë dhe i është kërkuar informacion mbi pretendimet e ngritura nga ankuesi.

Në përgjigje⁴ të shkresës së sipërcituar, Bashkia Kavajë, ndër të tjera sqaroi se: “...*Bashkia Kavajë ka shfaqur vullnetin e saj për lirim të tij nga detyra si Drejtor i Shtëpisë së të Moshuarve. Ajo ka të drejtë të shfaqë vullnetin e saj dhe nuk i kërkohet që lrimi nga detyra i një punonjësi të bëhet domosdoshmërisht duke pasur një shkak, aq më tepër kur ai emërohet në një detyrë tjetër. Nëse lrimi i tij nga detyra do të ishte bërë për motive politike, siç pretendon D. H., largimi i tij nga detyra do të ishte bërë shumë kohë më parë. Bashkia Kavajë as nuk ishte në dijeni të faktit se D. H. ka qënë anëtarësuar në strukturat e Partisë Socialiste. Kalimi i tij në një detyrë tjetër është bërë për shkak të nevojave të institucionit. Lëvizja e punonjësve për shkak të nevojave të institucionit është një institut i njohur në legjislacionin shqiptar. Në asnjë nga rastet e mëparshme të transferimit brenda strukturave të Bashkisë Kavajë, ai nuk ka dhënë pëlqimin e tij, madje edhe kur ka pasur kalim në një pozicion pune më të ulët, ka vijuar punën në pozicionin e ri pa kundërshtuar dhe nuk i ka konsideruar këto lëvizje si diskriminim. Përse ky rast (kalimi në pozicionin Brigadier) duhet të përbëjë diskriminim, e për më tepër duhet të përbëjë arsye për të mos vijuar punën. Ish punonjësi D. H., e ka kundërshtuar vendimin e transferimit dhe nuk është paraqitur në punë. Ish punonjësi nuk është paraqitur asnjë ditë në punë (as në pozicionin si Drejtor e as në atë si Brigadier) duke filluar nga data 28.08.2017 (që është data e përfundimit të raportit mjekësor) e deri më datë 22.09.2017. Nisur nga fakti i mosparaqitjes në punë për më shumë se 20 ditë të vijueshme kalendarike duke shkëlur rënëdhë detyrimet kontraktuale dhe duke shkaktuar mosrealizimin e detyrave funksionale, nga ana jonë është bërë zgjidhja e marrëdhënies së punës për shkaqe të justifikuara. Në pozicionin e Drejtorit të Shtëpisë së të Moshuarve Kavajë, është emëruar F. K.*”

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

⁴ Nëpërmjet shkresës Nr. 2349/1 prot., datë 08.08.2018, protokolluar pranë KMD-së me Nr. 989/2 prot., datë 13.08.2018

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.

Nga verifikimi i informacioneve dhe dokumentacionit të administruar në dosje rezulton se, D. H., fillimisht është emëruar në pozicionin e Përgjegjës të Sektorit të Organizimit dhe Barazisë Gjinore në Bashkinë Kavajë, më datë 12.07.2011. Gjatë periudhës që ka punuar pranë këtij institucioni, D. H. ka mbajtur detyra të ndryshme, si:

- Drejtor i Drejtorisë Juridike dhe Organizimit, për periudhëm 10.10.2011, deri më datë 10.04.2012;
- Drejtor i Drejtorisë Ligjore dhe Shërbimeve Mbështetëse, për periudhën 10.04.2012, deri më datë 15.05.2012;
- Përgjegjës i Sektorit Juridik, Burimeve Njerëzore dhe Barazisë Gjinore, për periudhën 15.05.2012, deri më datë 02.04.2013;
- Këshilltar Juridik pranë Kabinetit të Kryetarit të Bashkisë Kavajë, për periudhën 02.04.2013, deri më datë 15.11.2013;
- Drejtor i Shërbimit Social dhe Shtëpisë së të Moshuarve, për periudhën 15.11.2013, deri më datë 14.02.2014, kur ka dhënë dorëheqjen nga kjo detyrë;
- Drejtor i Shtëpisë së të Moshuarve Kavajë, për periudhën 28.01.2015, deri më datë 25.08.2017;

Së fundmi, ankuesi me urdhërin Nr. 352, datë 25.08.2017, është liruar nga detyra e Drejtorit të Shtëpisë së të Moshuarve Kavajë dhe është emëruar në pozicionin “*Brigadier Gjelbërimi dhe Varrezash*”, në Sektorin e Gjelbërimit dhe Varrezave në Agjencinë e Shërbimeve Publike të Bashkisë Kavajë. Gjatë kësaj periudhe (21.08.2017-26.08.2017 dhe 28.08.2017-01.09.2017), që Bashkia Kavajë ka dalë me urdhërin për lirim nga detyra, ankuesi për arsye shëndetësore (vërtetuar ky fakt me anë të raporteve për paaftësi të përkohshme në punë Nr. 2563 rregj., datë 21.08.2017 dhe Nr. 2663 rregj., datë 28.08.2017) nuk është paraqitur në detyrë. Në momentin që është vënë në dijeni për lirim nga detyra e Drejtorit të Shtëpisë së të Moshuarve, më datë 28.08.2017, duke mos qënë dakord me veprimin e mësipërm, në rrugë zyrtare (fakt ky i pranuar edhe nga Bashkia Kavajë në shkresën Nr. 2349/1 prot., datë 08.08.2018, dërguar KMD-së) ankuesi ka refuzuar këtë marrëdhënie të re pune, pasi ndryshon ndjeshëm në mënyrë të njëanshme kushtet e punës, në dëm të tij, si nga ana e pozicionit ashtu edhe e pagës.

Mbështetur në provat dhe informacionin e administruar, gjatë periudhës që ankuesi ka ushtruar detyrën e Drejtorit të Shtëpisë së të Moshuarve Kavajë, por edhe detyrat e ushtruara më parë në Bashkinë Kavajë, ndaj tij nuk është marrë asnjë masë disiplinore.

Nga ana e Bashkisë Kavajë, me shkresën Nr. 2925/3 prot., datë 18.09.2017, Bashkia Kavajë ka njoftuar ankuesin për fillimin e procedurave për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës. Më datë 22.09.2017, ankuesi me anë të shkresës Nr. 3521 prot., datë 22.09.2017, është njoftuar për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës.

Mbështetur në veprimet e sipërcituara, ankuesi i është drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjiqësor Kavajë, ku ka kërkuar konstatimin e zgjidhjes së kontratës së punës në kohë të papërshtatshme dhe zgjidhjes së menjëhershme e të pajustificuar të marrëdhënieve të punës. Në këto, kushte Gjykata e Rrethit Gjiqësor Kavajë, me Vendim Nr. 12-2018-608/170, datë 17.04.2018, 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 dispozitave⁵ 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).

Në interpretim të neneve 21⁶, 23, pika 2⁷ të Kodit të Punës, ndryshimi i kushteve të punës duhet të bëhet me marrëveshje mes palëve, si dhe çdo ndryshim i kontratës apo kushteve të punës duhet të bëhet me shkrim. Në rastin e ndryshimit të kushteve të punës së D. H., nga ana e Bashkisë Kavajë nuk është marrë asnjë masë për të arritur në një marrëveshje përpara ndryshimit të kushteve dhe pozicionit të punës.

⁵ 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 justifikuar.

2) Vlerësohen si shkaqe të justifikuar 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 justifikuar për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuar 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.”

⁶ Neni 21 i Kodit të punës parashikon se: “Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar. Ajo mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë.”

⁷ “Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që ndryshojnë kushtet e kontratës së punës. Ndryshimi i kontratës bëhet me marrëveshje ndërmjet palëve.”

Gjithashtu, në referim të Vendimit Unifikues Nr. 127, datë 10.04.2014, të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lart, sqarohet se: “...ndryshimi i pagës përbën një ndryshim thelbësor të kushteve të kontratës së punës dhe në rrethanat kur nuk jepet pëlqimi nga punëmarrësi konsiderohet zgjidhje e saj...”.

Përsa më lart, në rastin kur nga transferimi i punëmarrësit, kushtet e punës së punëmarrësit ndryshojnë shumë në dëm të tij dhe punëmarrësi kërkon të zgjidhë kontratën e punës, atëherë kjo kontratë do të konsiderohet si zgjidhje kontrate pa shkaqe të arsyeshme nga punëdhënësi.

Në Nenin 139/1 të Kodit të Punës, parashikohet se: “Zgjidhja e kontratës së punës nga punëmarrësi, për shkak se transferimi përfshin ndryshime thelbësore në kushtet e punës, në dëm të tij, konsiderohet si zgjidhje e pajustificuar e kontratës së punës nga punëdhënësi. Punëmarrësi njofton me shkrim punëdhënësin, për zgjidhjen e kontratës, brenda 30 ditëve që nga data e transferimit, duke parashtruar edhe arsyet e zgjidhjes së saj.”

Në këto kushte, emërimi i ankuesit në një pozicion më të ulët, duke pësuar ndryshime në pagë, pa marrë pëlqimin paraprak të tij, ka sjellë si pasojë, vënien e ankuesit në kushte të disfavorshme, duke ndryshuar kushtet e punës në mënyrë të njëanshme dhe duke e zëvendësuar me një punonjës i cili nuk ka qënë punonjës i Bashkisë Kavajë.

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 emërimin e tij në një pozicion më të ulët pune, është e pajustificuar dhe e pa argumentuar ligjërisht.

B. Shkaku i mbrojtur.

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.

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.”

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstron 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 Bashkisë Kavajë për shkak të *gjendjes arsimore, shëndetësore dhe bindjeve politike*.

Gjatë trajtimit të ankesës së D. H., u administruan prova se ankuesi:

- *Lidhur me gjendjen arsimore, ka provuar se ka përfunduar studimet universitare në degën Drejtësi, si dhe Master i Nivelit të Dytë në Shkenca Juridike me profil “E Drejtë Biznesi”.*
- *Lidhur me gjendjen shëndetësore, ka provuar se gjatë periudhës së lirimit nga detyra e Drejtorit të Shtëpisë së të Moshuarve Kavajë, ka qënë me raport paaftësie;*
- *Lidhur me bindjet politike, ka provuar se është anëtarë i subjektit politik, Partia Socialiste e Shqipërisë;*

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

Për të vërtetuar faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjellje 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.

1. Lidhja e trajtimit të pabarabartë dhe të pafavorshëm me shkakun e gjendjes arsimore

Nga provat dhe informacioni i administruar, rezulton që ankuesi ka përfunduar studimet universitare në degën “Drejtësi”, si dhe Master i Nivelit të Dytë në Shkenca Juridike me profil “E Drejtë Biznesi”. Gjithashtu, rezultoi se punonjësi që ka zëvendësuar ankuesin në detyrën e Drejtorit të Shtëpisë së të Moshuarve Kavajë, është shtetasi F. K., i cili ka përfunduar studimet universitare në degën “Histori Gjeografi, Edukatë Qytetare”, ku i është dhënë titulli “Mësues i Historisë, Gjeografisë, Edukatës Qytetare për shkollat 9-vjeçare” .

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”.

Ankuesi në objektin e ankesës ka pretenduar trajtimin në mënyrë të pafavorshme dhe diskriminuese, për shkak të gjendjes arsimore, pasi punonjësi që është emëruar në pozicionin e Drejtorit të Shtëpisë së Moshuarve Kavajë, në raport me të, nuk plotëson nivelin arsimor.

Mbështetur në parashikimet e Vendimit¹⁰ të Këshillit të Ministrave Nr. 821, datë 06.12.2006 “Për Standartet e Shërbimeve të Përkujdesit Shoqëror, për të Moshuarit në Qendrat Rezidenciale”, në Standardin 12: Drejtimi, ruajtja e dokumentacionit dhe procedurat financiare, të tij, citohet se “Administratori (drejtuesi/drejtori) ka së paku 2 vjet përvojë pune në fushën e përkujdesjes shoqërore, ka përfunduar arsimin e lartë në degën punë sociale/ psikologji/ sociologji/ mësuesi/infermieri etj. Nuk ka dënime kriminale dhe nuk është në proces administrativ/gjyqësor për shkelje administrative/financiare.”

Përsa më lart, konstatohet se punonjësi i emëruar në pozicionin e Drejtorit të Shtëpisë së Moshuarve Kavajë, i plotëson kriterin arsimor, pasi ka përfunduar studimet universitare në degën “Histori Gjeografi, Edukatë Qytetare”, ku i është dhënë titulli “Mësues i Historisë, Gjeografisë, Edukatës Qytetare për shkollat 9-vjeçare”.

Në këto kushte, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk arriti të administrojë prova për të vërtetuar dhe krijuar bindjen që, paligjshmëria e veprimeve apo mos veprimeve të Bashkisë Kavajë dhe trajtimi i pafavorshëm i tij, të lidhen me pretendimet për diskriminim për shkak të gjendjes arsimore.

2. Lidhja e trajtimit të pabarabartë dhe të pafavorshëm me shkakun e gjendjes shëndetësore.

Ankuesi, gjatë periudhës së ndryshimit të pozicionit të punës, ka qënë me raport paaftësie për punë. Pavarësisht faktit që ankuesi ka qënë me raport paaftësie gjatë periudhës që është bërë ndryshimi i pozicionit të punës për të, sipas informacionit të dhënë gjatë trajtimit të ankesës, ai pohon se një muaj përpara se të urdhërohet ndryshimi i pozicionit të punës, nga ana e Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë Kavajë dhe shoferit të Kryetarit të Bashkisë Kavajë, i është kërkuar verbalisht që ankuesi të jap dorëheqjen, me pretendimin se emërimi i tij në këtë detyrë është bërë nga ana e strukturave të Partisë Socialiste të Shqipërisë.

Gjithashtu, referuar e-mailit dt. 13.07.2018, ankuesi ka sqaruar KMD-në se: “Duke ditur që do të më largojnë nga detyra mora lejen e zakonshme që më takonte (2 javë) dhe gjatë kësaj kohe pata edhe komplikime shëndetësore. Pavarësisht se isha i sëmurë Bashkia Kavajë nuk priti të më sqaronte dhe më shkarkoi pa arsyetim nga detyra, për ta rëndesi kishte të shkarkonin armikun e partisë.”

¹⁰ http://www.sherbimisocial.gov.al/wp-content/uploads/2016/12/Vendim-i-KM_821_06.12.2006-moshuar-rezidencial.pdf

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 143, pika 3 të tij ka parashikuar se: *“Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet, sipas rastit, deri në fund të javës ose deri në fund të muajit. Zbatohet i njëjti rregull kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paaftësisë për punë, shtatzënisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi”*. Ndërsa në nenin 147, pika 1 e tij parashikon se: *“Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën në kohën kur, sipas legjislacionit në fuqi, punëmarrësi përfiton pagesë paaftësie të përkohshme në punë nga punëdhënësi ose sigurimet shoqërore, për një periudhë deri në një vit, si dhe kur punëmarrësi është me pushime të dhëna nga punëdhënësi”*.

Në analizë të legjislacionit të sipërcituar, Bashkia Kavajë nuk duhej të kishte zgjidhur kontratën gjatë kohës që ankuesi ishte me raport paaftësie të përkohshme në punë. Pavarësisht këtij fakti, Bashkia Kavajë, ka vijuar më tej me procedurën për ndryshimin e pozicionit të punës së ankuesit, duke mos respektuar legjislacionin e sipërcituar.

Përsa më lart, evidentohet se ankuesi është vënë në dijeni të largimit nga puna (siç e citon në e-mailin e datës 13.07.2018, dërguar KMD-së), përpara se gjendja e tij shëndetësore të komplikohet, si dhe përpara se ai të përfitonte raport paaftësie, gjë që hedh poshtë pretendimin e ankuesit, se është larguar për shkak të gjendjes shëndetësore.

Në këto kushte, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk arriti të administrojë prova për të vërtetuar dhe krijuar bindjen që, paligjshmëria e veprimeve apo mos veprimeve të Bashkisë Kavajë dhe trajtimi i pafavorshëm i tij, të lidhen me pretendimet për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore.

3. Lidhja e trajtimit të pabarabartë dhe të pafavorshëm me shkakun e bindjeve politike

Mbështetur në informacionin e administruar, në zgjidhjet vendore të zhvillura më datë 25 Qershor 2017, për Kryetar të Bashkisë Kavajë, në drejtimin e Bashkisë Kavajë u përzgjedh z. Isa Sakja, si propozim¹¹ i subjektit politik Partia Demokratike.

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 Kavajë, pavarësisht justifikimit se lëvizja e ankuesit nga pozicioni i *Drejtorit të Shtëpisë së Moshuarve Kavajë*, në pozicionin *Brigadier Gjelbërimi dhe Varrezash*, është bërë për shkak të

¹¹ http://www.cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedh_pesshme/kavaja/fv_kavaje.pdf?ver=2017-06-12-161001-187

nevojave të institucionit, rezulton të jetë bërë në mënyrë të njëanshme, pa vënë në dijeni paraprakisht ankuesin.

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, si dhe nuk u dha një justifikim proporcional, i arsyeshëm, lidhur me transferimin e tij.

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-së¹² 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 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.¹³

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-ja¹⁴ 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 Konventës¹⁵.

¹² Ligji Nr. 8417, datë 21.10.1998, i ndryshuar.

¹³ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_iaw_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49.

¹⁴ Shkurtesë për Gjykatën Evropiane të të Drejtave të Njeriut.

¹⁵ “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

Po ashtu, në “Kartën Sociale Europiane” të rishikuar¹⁶, dhe shtojcën e saj, në nenin 24, pika 3, gërma 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 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 Kavajë. Pra, në këtë rast Bashkia Kavajë, duhej 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.

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”.

Gjithashtu, Kodi i Punës, në pikën 9 dhe 10, të nenit 9, të tij ka parashikuar se: “9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. 10. Në të gjitha procedurat e

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 lirisë 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”.

¹⁶ “Karta Sociale Europiane” e rishikuar, është ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr.8960, datë 24.10.2002.

ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë.” Pavarësisht këtij detyrimi, Bashkia Kavajë, nuk vuri në dispozicion informacion apo prova, për të vërtetuar faktin se nuk është shkelur trajtimi i barabartë i ankuesit, gjatë zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së¹⁷. 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, nisur nga paligjshmëria dhe mungesa e një justifikimi të arsyeshëm të veprimeve të ndërmarra nga Bashkia Kavajë, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi vlerëson se D. H., është ekspozuar ndaj një trajtimi të pafavorshëm dhe diskriminues, 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,

¹⁷ Referuar nenit 3, pika 8 ,e LMD-së.

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të shtetasit D. H., nga ana e Bashkisë Kavajë, për shkak të gjendjes arsimore.
2. Konstatimin e mosdiskriminimit të shtetasit D. H., nga ana e Bashkisë Kavajë, për shkak të gjendjes shëndetësore.
3. Konstatimin e diskriminimit të shtetasit D. H., nga ana e Bashkisë Kavajë, për shkak të bindjeve politike.
4. Në referim të pikës 1, Bashkia Kavajë, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese, të bëjnë rikthimin e D. H. në pozicionin e mëparshëm të punës, si Drejtor i Shtëpisë së Moshuarve Kavajë.
5. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Bashkia Kavajë, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
6. 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.
7. 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)