



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 64/8 Prot.

Tiranë, më 31.07.2023

V E N D I M

Nr. 150 , Datë 31 . 07 . 2023

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 11, datë 12.01.2023, e D.M kundër Bashkisë Kukës, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “*bindjes politike*¹” dhe “*çdo shkak tjetër*²”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “*Diskriminimi ka rifilluar një muaj pasi jam rikthyer në punë, pas vendimit të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi*³. Shkaku i diskriminimit është për shkak të bindjes politike, kur Gjykata e Rrethit Gjyqësor Kukës me Vendimin nr. 199, datë 15.11.2021, i cili ka marrë formë të prerë, në datë 13.05.2022, ka vendosur dëmshpërblimin tim me 16 paga mujore bruto. Përfaqësuesi i Bashkisë ka kërkuar që unë të heq dorë nga pagat. Kërkesën për tu tërhequr nga marrja e pagave më është kërkuar nga ana e Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë me disa takime verbale që kam pasur në zyrën e tij. Pas refuzimit që unë kam bërë për të mos hequr dorë nga pagat, ka filluar hapur diskriminimi ndaj meje. Në muajin Prill, jam bërë prind për herë të dytë dhe kam bërë kërkesë për leje lindje 5 ditore, e përcaktuar me ligj. Më është refuzuar leja dhe kam

¹ Referuar kartës së anëtarësimit në subjektin politik Parta Demokratike (PD), ankuesi ka provuar bindjet e tij politike.

² Mostërheqjes nga zbatimi i vendimit të gjykatës për dëmshpërblim.

³ Vendimi nr. 186, datë 30.09.2021, i KMD-së, konstatim diskriminimi dhe rikthim në punë. Me Vendimin nr. 03, datë 06.01.2022, Komisioneri ka gjobitur Bashkinë Kukës për moszbatimin e vendimit të KMD. Bashkia Kukës me Urdhrin nr. 09, datë 10.01.2022, ka bërë emërimin e D.M në pozicionin Specialist i Kontrollit të Territorit në Drejtorinë e të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës, në zbatim të vendimit të KMD.

kërkuar refuzimin me shkrim dhe nuk më është vënë në dispozicion. Kam bërë kërkesë për leje të zakonshme disa herë dhe më është refuzuar në mënyrë të pa precedentë, kërkesat e mija për leje janë shpërfillur duke mos i protokolluar, madje duke i zhdukur dhe fizikisht. Ndaj meje është kërkuar dorëheqje vazhdimisht duke ushtruar presion psikologjik. Lejet e zakonshme janë përfutuar nga të gjithë kolegët. Me datë 23.12.2022, Kryetari i Bashkisë ka organizuar festë me të gjithë punonjësit e administratës ku janë ftuar të gjithë kolegët e mi, ndërsa unë nuk kam qenë i ftuar për shkak se jam demokrat. Në disa periudha jam diskriminuar, ku vetëm mua personalisht më është kërkuar të qëndroj në zyrë nga ana e shefit të sektorit edhe pse pozicioni është Inspektor territori, që bie ndesh me pozicionin e punës, ndërsa kolegët e mi dilnin në terren duke ushtruar detyrën. Pas kësaj shtate i kam kërkuar informacion Sekretarit të Përgjithshëm se pse ndodh kjo. Kërkesa ime nuk është protokolluar”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin në vendin e punës.

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

Hapat proceduralë të ndjekur nga strukturat përkatëse të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, paraqiten si më poshtë vijojnë:

Pas analizimit paraprak të ankesës, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 64/1, datë 19.01.2023, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga Bashkia Kukës, lidhur me pretendimin e subjektit ankues, si dhe kërkoi kopje e dokumentacionit, si më poshtë:
 - Kopje të dosjes personale të ankuesit. (vendim emërimi, kontrata pune, masa disiplinore, vlerësim performance në punë, etj).
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin.
 - Kopje të studimit/relacionit lidhur me arsyet e ndryshimit të strukturës së Bashkisë Kukës.
 - Kopje të urdhërit për ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit.
 - Kopje të dokumentit të vlerësimit të bërë për të gjithë punonjësit e Drejtorisë së Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës, të cilët do të nënshtroheshin restrukturimit (kriteret dhe tabela e vlerësimit me pikë).
 - Shpjegime lidhur me përzgjedhjen e punonjësve që do vazhdonin marrëdhëniet e punës në pozicionin e specialistit të kontrollit të territorit.
 - Kopje të strukturës dhe organikës së vjetër dhe të re të Bashkisë Kukës.
 - Informacion se sa punonjës janë larguar nga puna si pasojë e restrukturimit të institucionit. Kopje të akteve të largimit të tyre nga puna.

- Informacion se sa punonjës të prekur nga ristrukturimi janë transferuar në pozicione të tjera. Kopje të akteve të transferimit të tyre.
 - Kopje të kërkesës së ankuesit për pushim të paguar për lindjen e fëmijës së tij dhe përgjigjes së dhënë nga Bashkia.
 - Informacion nëse nga Bashkia është dhënë leje e paguar për lindje fëmije (babait), për ndonjë punonjës tjetër të Bashkisë, gjatë vitit 2022. Nëse po, kopje të procedurës.
 - Kopje të kërkesave të bëra nga ankuesi lidhur me miratimin e lejes vjetore dhe përgjigjet e dhëna nga Bashkia.
 - Informacion nëse nga Bashkia është dhënë leje vjetore, për ndonjë punonjës tjetër të Drejtorisë së të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës, gjatë periudhës nga data 01.04.2022 deri në datë 30.12.2022. Nëse po, kopje të procedurës.
 - Informacion mbi arsyen e mosthirrjes së ankuesit, në festën e fundvitit të organizuar nga Bashkia.
 - Kopje të listë pagesës së muajve qershor-shtator 2022, të Drejtorisë së të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës.
 - Informacion nëse janë ndërprerë marrëdhëniet e punës, për punonjës të tjerë, për të njëjtën arsye si ankuesi, nga data 01.01.2022 deri në datë 01.10.2022. Nëse po, kopje të procedurës.
 - Informacion lidhur me përshkrimin e punës dhe shpërndarjen e detyrave të punonjësve të Drejtorisë së të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës.
 - Informacion mbi ekzekutimin e Vendimit nr. 199, datë 15.11.2021, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Kukës.
- Në vijim të shkresës së mësipërme, duke mos pasur përgjigje nga Bashkia Kukës, Komisioneri me shkresën nr. 64/2, datë 21.02.2023 i është drejtuar sërish Bashkisë për plotësimin e kërkesave të specifikuara në shkresën e mësipërme.

Me shkresën nr. 680/1, datë 24.02.2023, Bashkia Kukës, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Duke qenë se ankuesi është shprehur se ka pasur takime verbale me Sekretarin e Përgjithshëm të Bashkisë Kukës për të hequr dorë nga pagat e dëmshpërblimit, këtë gjë duhet ta vërtetojë dhe të dorëzojë fakte. Përndryshe rezervojmë të drejtën që Sekretari i Përgjithshëm i Bashkisë, të ndjekë procedurën ligjore nga organet ligjzbatuese për këto raste. Nëse ka një kërkesë të ankuesit mund të na e vini në dispozicion pasi ne nuk jemi në dijeni për këtë kërkesë për leje lindje apo refuzim nga Bashkia. Lejet vjetore jepen sipas kërkesave të bëra nga punonjësit pasi miratohen nga eprori direkt. Nga ankuesi nuk ka pasur një kërkesë të tillë dhe që nuk i është marrë parasysh.*

Kush i ka kërkuar dorëheqje? Besoj se ka dorëzuar pranë jush ndonjë dokument apo fakt ku jeni mbështetur në këtë gjë.

Në festën e organizuar për festat e fund vitit kanë qenë të ftuar të gjithë punonjësit e administratës. Sqarojmë, që nuk është bërë asnjë ftesë me shkrim për asnjë punonjës. Kush ka pasur dëshirë të marrë pjesë në festë, ka qenë pjesë e kësaj feste dhe s'ka lidhje nëse aderon ose jo në ndonjë parti politike. Viktimizimi në këtë rast është punë e ankuesit”.

Në përgjigje të parashtrimeve të Bashkisë Kukës, ankuesi me e-mail-in datë 09.03.2023 dhe me shkresën e protokolluar me tonën me nr. 64/4, datë 29.03.2023, informon se: *“Takime me Sekretarin e Përgjithshëm të Bashkisë, kam patur në dy momente, në zyrën e tij dhe në zyrën e nënkryetarit, për këtë nuk kam një person të tretë si dëshmitar, por jam i gatshëm për ballafaqim.*

Siç e kam theksuar, kërkesat e mia nuk janë protokolluar, ato janë zhdukur fizikisht. Në shtator 2020, po nga kjo administratë kam përfituar lejen e lindjes për vajzën e parë, dhe nuk kishte ndonjë arsye përse mos ta kërkoja përsëri lejen e lindjes për vajzën e dytë në prill 2022. Nëse përfaqësuesit e bashkisë, e mohojnë faktin që unë nuk e kam përfituar këtë leje në vitin 2020, atëherë u jap të drejtë.

Bashkëngjitur ju dërgoj bisedat që kam komunikuar në mënyrë virtuale me sekretaren e Kryetarit të bashkisë, znj. A.C, me datë 26.04.2022, ku e kam pyetur nëse më është aprovuar leja e lindjes apo jo. Bisedën e dytë e kam direkt me Kryetarin e Bashkisë, me datë 01.08.2022, ku i kam kërkuar me mesazh në “whatsapp”, të më miratohet leja vjetore.

Në festën e organizuar nga Bashkia, ku kanë marrë pjesë i gjithë stafi i drejtorisë së të ardhurave, pretendohet nga ana e Bashkisë se janë bërë ftesat gojarisht nëpërmjet përgjegjës të burimeve njerëzore, z. B.T, i cili ka marrë komunikim direkt me shefin tim të sektorit, ku i ka shprehur: “D.M është i pa dëshiruar në këtë eveniment””.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 64/5, datë 04.04.2023 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 12.04.2023, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces, si dhe kërkoi kopje e dokumentacionit, si më poshtë:
 - Kopje të dosjes personale të ankuesit. (vendim emërimi, kontrata pune, masa disiplinore, vlerësim performance në punë, etj).
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin.
 - Kopje të studimit/relacionit lidhur me arsyet e ndryshimit të strukturës së Bashkisë Kukës.
 - Kopje të urdhërit për ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit.
 - Kopje të dokumentit të vlerësimit të bërë për të gjithë punonjësit e Drejtorisë së të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës, të cilët do të nënshtroheshin restrukturimit (kriteret dhe tabela e vlerësimit me pikë).

- Shpjegime lidhur me përzgjedhjen e punonjësve që do vazhdonin marrëdhëniet e punës në pozicionin e specialistit të kontrollit të territorit.
- Kopje të strukturës dhe organikës së vjetër dhe të re të Bashkisë Kukës.
- Informacion se sa punonjës janë larguar nga puna si pasojë e ristrukturimit të institucionit. Kopje të akteve të largimit të tyre nga puna.
- Informacion se sa punonjës të prekur nga ristrukturimi janë transferuar në pozicione të tjera. Kopje të akteve të transferimit të tyre.
- Kopje të kërkesës së ankuesit për pushim të paguar për lindjen e fëmijës së tij dhe përgjigjes së dhënë nga Bashkia.
- Informacion nëse nga Bashkia është dhënë leje e paguar për lindje fëmije (babait), për ndonjë punonjës tjetër të Bashkisë, gjatë vitit 2022. Nëse po, kopje të procedurës.
- Kopje të kërkesave të bëra nga ankuesi lidhur me miratimin e lejes vjetore dhe përgjigjet e dhëna nga Bashkia.
- Informacion nëse nga Bashkia është dhënë leje vjetore, për ndonjë punonjës tjetër të Drejtorisë së të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës, gjatë periudhës nga data 01.04.2022 deri në datë 30.12.2022. Nëse po, kopje të procedurës.
- Informacion se si është bërë njoftimi i punonjësve për organizimin e festës së fundvitit.
- Kopje të listë pagesës së muajve qershor-shtator 2022, të Drejtorisë së të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës.
- Informacion nëse janë ndërprerë marrëdhëniet e punës, për punonjës të tjerë, për të njëjtën arsye si ankuesi, nga data 01.01.2022 deri në datë 01.10.2022. Nëse po, kopje të procedurës.
- Informacion lidhur me përshkrimin e punës dhe shpërndarjen e detyrave të punonjësve të Drejtorisë së të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës.
- Informacion mbi ekzekutimin e Vendimit nr. 199, datë 15.11.2021, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Kukës.
- Kopje të Rregullores së Brendshme të Bashkisë Kukës.

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

Seanca u zhvillua në datë 12.04.2023, vetëm me praninë e subjektit ankues, pasi Bashkia Kukës megjithëse kishte marrë njoftim nuk u paraqit në seancën dëgjimore dhe nuk dërgoi dokumentacionin e kërkuar.

Gjatë seancës dëgjimore, ankuesi i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në dhe në mes të tjerash deklaroi se: *"..... Me formularin tip të kërkesës për leje lindje kam kërkuar leje lindje të firmosur/dakordësuar dhe nga eprori direkt dhe e*

kam depozituar tek zyra e burimeve njerëzore. Më pas kam komunikuar në WhatsApp me sekretaren e kryetarit të bashkisë (bashkëlidhur komunikimi). Të njëjtën gjë kam bërë dhe me kërkesën për leje vjetore, ku kam bërë kërkesë dhe i kam dërguar mesazh në celular kryetarit të bashkisë, i cili nuk më ka kthyer përgjigje (bashkëlidhur mesazhi). Me ankesën e dorëzuar në datë 30.09.2022, kam kërkuar anulimin dhe shfuqizimin e aktit administrativ, nr. 789, datë 02.09.2022 të Bashkisë Kukës “Njoftim për fillim procedure për ndërprerje të marrëdhënieve të punës”, por nuk kam marrë përgjigje. Gjithashtu në pozicionin që kam pasur është emëruar një punonjës i ri”.

- Me shkresën nr. 64/6, datë 18.04.2023, “Kërkesë për dokumentacion pas seancës dëgjimore”, Komisioneri, ka kërkuar nga Bashkia Kukës, informacionin dhe dokumentacionin si më poshtë:
 - Kopje të dosjes personale të ankuesit. (vendim emërimi, kontrata pune, masa disiplinore, vlerësim performance në punë, etj).
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me njoftimin datë 14.09.2022 për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin.
 - Kopje të studimit/relacionit lidhur me arsyet e ndryshimit të strukturës së Bashkisë Kukës.
 - Kopje të urdhërit për ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit.
 - Kopje të dokumentit të vlerësimit të bërë për të gjithë punonjësit e Drejtorisë së të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës, të cilët do ti nënshtroheshin ristrukturimit (kriteret dhe tabela e vlerësimit me pikë).
 - Shpjegime lidhur me përzgjedhjen e punonjësve që do vazhdonin marrëdhëniet e punës në pozicionin e specialistit të kontrollit të territorit.
 - Kopje të strukturës dhe organikës së vjetër dhe të re të Bashkisë Kukës.
 - Informacion se sa punonjës janë larguar nga puna si pasojë e ristrukturimit të institucionit. Kopje të akteve të largimit të tyre nga puna.
 - Informacion se sa punonjës të prekur nga ristrukturimi janë transferuar në pozicione të tjera. Kopje të akteve të transferimit të tyre.
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin në datë 30.12.2022.
 - Kopje të kërkesës së ankuesit për pushim të paguar për lindjen e fëmijës së tij dhe përgjigjes së dhënë nga Bashkia.
 - Informacion nëse nga Bashkia është dhënë leje e paguar për lindje fëmije (babait), për ndonjë punonjës tjetër të Bashkisë, gjatë vitit 2022. Nëse po, kopje të procedurës.
 - Kopje të kërkesave të bëra nga ankuesi lidhur me miratimin e lejes vjetore dhe përgjigjet e dhëna nga Bashkia.
 - Informacion nëse nga Bashkia është dhënë leje vjetore, për ndonjë punonjës tjetër të Drejtorisë së të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës, gjatë periudhës nga data 01.04.2022 deri në datë 30.12.2022. Nëse po, kopje të procedurës.

- Informacion se si është bërë njoftimi i punonjësve për organizimin e festës së fundvitit.
- Kopje të listë pagesës së muajve qershor-shtator 2022, të Drejtorisë së të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës.
- Informacion nëse janë ndërprerë marrëdhëniet e punës, për punonjës të tjerë, për të njëjtën arsye si ankuesi, nga data 01.01.2022 deri në datë 01.10.2022. Nëse po, kopje të procedurës.
- Informacion lidhur me përshkrimin e punës dhe shpërndarjen e detyrave të punonjësve të Drejtorisë së të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës.
- Informacion mbi ekzekutimin e Vendimit nr. 199, datë 15.11.2021, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Kukës.
- Informacion dhe kopje të dosjes personale të punonjësit/es i/e cili/a ka zëvendësuar D.M.
- Informacion dhe kopje të planit vjetor të vitit 2022, të pranimeve në shërbimin civil të Bashkisë Kukës.

Përsëri nga Bashkia Kukës nuk u dërgua informacioni dhe dokumentacioni i kërkuar.

- **Lidhur me vendimmarrjen e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Kukës për padinë e bërë nga ankuesi kundër Bashkisë Kukës për marrëdhëniet e punës deri në datë 17.03.2021.**

Bazuar në dokumentacionin e sjellë nga ankuesi, rezulton se, D.M me datë 08.04.2021 i është drejtuar Gjykatës me Kërkesë padi, lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, mes tij dhe Bashkisë Kukës.

Gjykata e Rrethit Gjyqësor Kukës me Vendimin nr. 199, datë 15.11.2021, ka vendosur në total detyrimin e Bashkisë Kukës për shpërblimin e D.M, me 16 paga bruto mujore, në vlerën 798.080 lekë.

Vendimi ka marrë formë të prerë me datë 13.05.2022, pasi nuk u ankimua nga pala kërkuese.

- **Lidhur me vendimmarrjen e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në përfundim të shqyrtimit të ankesës nr. 56, datë 06.04.2021, të D.M kundër Bashkisë Kukës.**

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi me Vendimin nr. 186, datë 30.09.2021, ka konstatuar diskriminimin e D.M nga ana e Bashkisë Kukës për shkak të bindjes politike dhe ka kërkuar rikthimin e tij në punë.

Me Vendimin nr. 03, datë 06.01.2022, Komisioneri ka gjobitur Bashkinë Kukës për moszbatimin e vendimit të KMD-së.

Bashkia Kukës me Urdhrin nr. 09, datë 10.01.2022, ka bërë emërimin e D.M në pozicionin Specialist i Kontrollit të Territorit në Drejtorinë e të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës, në zbatim të vendimit të KMD.

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

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 1 sipërcituar dhe nenin 3/1, parashikojnë se: *“‘Diskriminim’ është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues, por nga ana e Bashkisë Kukës nuk u dërgua informacioni dhe dokumentacioni i kërkuar.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: *“Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”*.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i ndryshuar, në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacionin në përmbushjen e detyrave të tij”*.

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesi i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, në të drejtën e tij për punësim dhe më konkretisht në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës. Në këtë kontekst, sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, i shërben qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të largimit nga puna të deklaruar nga punëdhënësi.

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë të Bashkisë Kukës, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet krahasuesi. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet

nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit.

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe të pafavorshëm të ankuesit.

- *Lidhur me pretendimin e ankuesit se i është kërkuar të heqë dorë nga dëmshpërblimi, i është refuzuar kërkesa për leje lindje, për leje vjetore dhe nuk është ftuar në festën e fundvitit të organizuar nga Bashkia.*

Ankuesi megjithëse ka ngritur pretendimet e sipërcituara kundrejt drejtuesve të Bashkisë Kukës, nuk vuri në dispozicion të Komisionerit prova të drejtpërdrejta të urdhërave apo veprimeve të bëra nga drejtuesit e Bashkisë Kukës në drejtim të ankuesit apo prova që drejtuesit e Bashkisë të kishin shtyrë/urdhëruar, në mënyrë të drejtpërdrejtë apo të tërthortë, eprorët e ankuesit për refuzimin e lejeve, mosangazhimin në punë apo që nuk e kanë ftuar në festën e fundvitit. Të gjitha pretendimet e D.M kundrejt drejtuesve të Bashkisë Kukës, janë të karakterit deklarativ dhe nuk mbështeten në prova konkrete.

- *Lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës të ankuesit.*

Nga këqyrja e dokumentacionit të sjellë nga ankuesi dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezultoi se:

Me Urdhrin nr. 09, datë 10.01.2022 “*Për emërim në detyrë*”, të Bashkisë Kukës, ankuesi është emëruar në pozicionin “*Specialist i Kontrollit të Territorit*” në Drejtorinë e të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës dhe mes palëve është lidhur Kontrata e Punës nr. 08, datë 11.01.2022, me afat deri në përfundimin e procesit të rekrutimit në Shërbimin Civil.

Me shkresën nr. 814, datë 14.09.2022 “*Njoftim për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës*”, Bashkia Kukës ka njoftuar ankuesin se: “*...për shkak të shkurtimit të pozicionit të punës si pjesë e riorganizimit me ndryshimet në strukturën e Bashkisë Kukës ju njoftojmë se në bazë të vjetërsisë që ju keni në këtë pozicion pune, marrëdhënia juaj e punës dhe financiare me Bashkinë Kukës përfundon me datë 21.10.2022*”.

Me shkresën datë 29.09.2022, drejtuar Bashkisë Kukës, D.M ka kërkuar anulimin dhe shfuqizimin e akteve për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

Në vijim të njoftimit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, nuk evidentohen të jenë ndërmarrë hapa të tjerë apo të jetë vijuar më tej me procedurën e iniciuar kundrejt ankuesit nga punëdhënësi, deri në datë 30.12.2022.

Me Urdhrin nr. 1012, datë 30.12.2022 “*Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës*”, Bashkia Kukës ka urdhëruar: “*Ndërprerjen e marrëdhënieve të punës të D.M nga pozicioni Specialist i Kontrollit të Territorit në Drejtorinë e të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës, me përfundimin e afatit të kontratës së punës*”.

Ankuesi e kundërshton arsyen e largimit nga puna dhe pretendon se zgjidhja e kontratës së punës ka ndodhur për shkak të bindjes politike të tij. Në këtë kontekst, sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, i shërben qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës të deklaruar nga punëdhënësi, si dhe ligjshmërinë e këtij veprimi.

Nga aktet në dispozicion, rezulton që mes palëve është nënshkruar kontrata e punës nr. 08, datë 11.01.2022, mes punëdhënësit/Bashkia Kukës dhe punëmarrësit/ankuesi, duke mos përcaktuar kohëzgjatjen e kësaj marrëdhënie pune, por deri në përfundimin e procesit të rekrutimit në shërbimin civil.

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes.

Bashkia Kukës, në shkresën e njoftimit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, me nr. 814, datë 14.09.2022, i ka komunikuar ankuesit se shkaqet për ndërprerjen e saj kanë të bëjnë me shkurtime dhe pozicionit të punës si pjesë e riorganizimit me ndryshimet që do të bëhen në strukturën e Bashkisë Kukës.

Më tej në urdhrin për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, në datë 30.12.2022, Bashkia, deklaroi se ndërprerja e marrëdhënieve të punës me ankuesin është bërë, me përfundimin e afatit të kontratës së punës.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëmarrësit/ankuesit dhe punëdhënësit/Bashkisë, i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë këtë marrëdhënie.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi në mënyrë të përsëritur ka kërkuar nga Bashkia Kukës informacion dhe dokumentacion, lidhur me procedurën e ndjekur për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, studimin/relacionin lidhur me arsyet e ndryshimit të strukturës së Bashkisë Kukës, dokumentin mbi vlerësimin e bërë për të gjithë punonjësit e Drejtorisë së të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës, të cilët do të nënshtroheshin ristrukturimit (kriteret dhe tabela e vlerësimit me pikë), përzgjedhjen e punonjësve që do vazhdonin marrëdhëniet e punës në pozicionin e specialistit të kontrollit të territorit, sa punonjës janë larguar nga puna si pasojë e ristrukturimit të institucionit, sa punonjës të prekur nga ristrukturimi janë transferuar në pozicione të tjera dhe kopje të planit vjetor të vitit 2022, të pranimeve në shërbimin civil të Bashkisë Kukës, por nga ana e Bashkisë nuk u vunë në dispozicion të Komisionerit informacioni dhe dokumentacioni i kërkuar⁴.

⁴ Referuar shkresave: nr. 64/1, datë 19.01.2023, nr. 64/5, datë 04.04.2023 dhe nr. 64/6, datë 18.04.2023.

Gjatë shqyrtimit të ankesës Bashkia nuk paraqiti asnjë dokumentacion për të provuar se nevoja për rivlerësimin e marrëdhënies së punës me ankuesin kishte si shkak ristrukturimin e saj apo që të kishte mbaruar afati i kontratës së punës mes palëve.

Në referencë të parashikimeve ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë, është më se e qartë se ligji ngarkon punëdhënësin me barrën e provës për të vërtetuar se zgjidhja e kontratës së punës është bërë për shkaqe të justifikuara objektivisht prej saj. Gjatë shqyrtimit të ankesës, Bashkia Kukës nuk provoi motivacionin e zgjidhjes së kontratës së punës, qoftë për sa i përket ndryshimeve strukturore të Bashkisë apo mbarimit të afatit të kontratës. Për më tepër, referuar faqes zyrtare të Bashkisë Kukës⁵, rezulton se Bashkia ka shpallur dy vende pune në pozicionin, Specialist i Kontrollit të Territorit, dhe afati për dorëzimin e dokumenteve për lëvizjen paralele do ishte në datë 08.01.2023 dhe për pranimin në shërbimin civil, do ishte në datë 13.01.2023, ndërkohë që ndërprerja e marrëdhënies së punës me ankuesin është bërë në datë 30.12.2022.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyet e deklaruara nga punëdhënësi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, rezultuan të paprovuara. Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme dhe se urdhri për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me ankuesin është bërë pa një shkak ligjor të justifikuar.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Kukës.

B. Shkaku i mbrojtur.

Ankuesi ka pretenduar diskriminim edhe për shkak të *“bindjes politike”* duke shpjeguar se ndërprerja e marrëdhënies së punës ka ndodhur për shkak se është anëtar i Partisë Demokratike.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, ky shkak i pretenduar nga ankuesi konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se e mbart atë.

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

⁵ <https://akpa.gov.al/bashkia-kukes-vende-te-lira-pune-6/>

Ankuesi ka pretenduar se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm për shkak të “*bindjes politike*” pasi ai është aktivist dhe anëtar i Partisë Demokratike, bindje këto të kundërta me titullarin e institucionit të Bashkisë Kukës.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi me Vendimin nr. 186, datë 30.09.2021, ka vërtetuar faktin e bindjeve politike të ankuesit, kur ka konstatuar diskriminimin e tij për shkak të bindjes politike nga ana e Bashkisë Kukës.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, nga ana e subjektit ankues, atë të “*bindjes politike*”, të kundërta me Kryetarin e Bashkisë Kukës, titullar i institucionit dhe punëdhënës i tij.

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

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjisllacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*”.

Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë, por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Në praktikën e saj, Gjykata është shprehur se: “*Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllajta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta*”, si dhe “*Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë*” (vendimet nr. 39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese).

Gjithashtu, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se, trajtimi i diferencuar është diskriminues, nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet⁶.

LMD, është një ligj i cili është miratuar në bazë dhe në zbatim të nenit 18, të Kushtetutës.

Në linjë me interpretimin e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ-së, sipas LMD, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD përcaktohet se:

⁶ Shiko: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

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

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

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

Ndërkohë Protokollit 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar:

- a) *në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë;*
- b) *në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm;*
- c) *nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;*
- d) *nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.*

Duke iu referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, konkretisht, 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-ja është shprehur se: *“...në mungesë të masave mbrojtëse, një sistem ligjor që lejon shkarkimin e punonjësit për shkak të anëtarësisë 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 Konventës (KEDNJ)⁷.

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

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturorë”⁸, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i

⁷ *“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”.*

⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës⁹ “*Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit*”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

Në kuptim të kësaj Konvente termi “diskriminim” përfshin: a) çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet në racën, ngjyrën, seksin, fenë, opinionin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit, b) çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose profesionit, që mund të specifikohet nga një anëtar i interesuar, pasi të ketë konsultuar organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe të punonjësve, si dhe organizma të tjerë të përshtatshëm.

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s¹⁰ që prej adoptimit në vitin 1998 të “*Deklaratës së ILO-s mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë*”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos ketë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

*Karta Sociale Europiane*¹¹ në nenin 1, pika 2, parashikon: “*Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen...2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...*”

Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim¹².

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura: “*Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër*”.

⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁰ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

¹¹ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

¹² Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin 33, pika 7/1 të LMD-së ku sanksionohet se: *“7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.”* Një rregullim të posaçëm të barrës së provës për çështjet e diskriminimit në punësim dhe profesion e bën edhe Kodi i Punës, duke sanksionuar në nenin 9, pika 10, të tij se: *“10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”,* si dhe Kodi i Procedurave Administrative, duke parashikuar në nenin 82, pika 2, si vijon: *“2. Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj.”*

Sa më sipër, fillimisht duhet të krijohet një prezumim i diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek pala kundër të cilës është paraqitur ankesa, e cila duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.¹³

Komisioneri çmon të nevojshme të theksoj se, është pikërisht bazuar në standardin e mësipërm të të provuarit, që do të shqyrtojë dhe do të konkludojë në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

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

GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime *“të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve*

¹³ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht¹⁴”.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e Bashkisë Kukës, në lidhje me shkaqet e ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Njëkohësisht sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet dhe aktiviteti politik i pretenduar nga ankuesi si anëtar i Partisë Demokratike.

Komisioneri vlerëson se provat e mësipërme, janë të mjaftueshme në mbështetje të faktit se punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet politike të ankuesit.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, në pamje të parë, pra *prima facie*, faktet dhe provat e administruara *krijojnë prezumimin* se, ankuesi D.M është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënive të punës, për shkak të bindjes politike.

Parimi i zhvendosjes/ndarjes së barrës së provës në çështjet e diskriminimit, është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës – *“praesumptio iuris tantum”*.

Në kushtet kur, jemi përpara një *prezumimi se diskriminimi ka ndodhur*, punëdhënësi Bashkia Kukës, *ka barrën e provës që të provojë të kundërtën*, pra që veprimet e tij nuk përbëjnë diskriminim. Këtë, Bashkia Kukës, mund ta realizonte duke treguar se, nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të bindjeve politike dhe trajtimit të ankuesit, ose duke provuar se megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkaqet e pretenduara, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, në mënyrë që të hidhte poshtë pretendimin e ankuesit se zgjidhja e marrëdhënies së punës, është kryer për shkak të bindjes politike.

Gjatë procedurës administrative të zhvilluar nga Komisioneri për shqyrtimin e ankesës, Bashkia Kukës, jo vetëm që nuk paraqiti asnjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm për të hedhur poshtë pretendimin e ankuesit se zgjidhja e marrëdhënies së punës ka ndodhur për shkak të bindjeve të tij politike, por ky subjekt, mbajti një qëndrim nënvlerësues, duke mos paraqitur shpjegimet apo informacionin dhe dokumentacionin që i'u kërkua zyrtarisht nga Komisioneri.

Ndërprerja e marrëdhënieve të punës me ankuesin jo vetëm që nuk rezultoi që këtë ndodhur për ndonjë shkak ligjor, por nga faktet dhe aktet e administruara Komisioneri konstaton se Bashkia Kukës, deklaroi shkaqe të ndryshme që kanë shërbyer për përfundimin e marrëdhënies së punës.

¹⁴ GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

Në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm lidhur me veprimet e Bashkisë Kukës, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin D.M, mbetet shkaku i diskriminimit të pretenduar, pra bindja politike.

Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e garantuar nga Kodi i Punës, është një e drejtë e mbrojtur shprehimisht me ligjin 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në rastin konkret bindja politike përbën shkak diskriminues për përfundimin e marrëdhënies së punës, sa kohë që punëdhënësi Bashkia Kukës ka dështuar të japë shpjegime alternative e të besueshme se largimi nga puna i ankuesit nuk është bërë për shkak të bindjes politike ose se largimi është bërë në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Bashkia Kukës ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën e tij për punësim, pasi ndërprerja e marrëdhënies së punës me ankuesin, nuk ka ndodhur bazuar në një shkak të ligjshëm, nuk ka ndodhur për arsye të justifikueshme dhe objektive, si dhe nuk ka ndjekur një qëllim të ligjshëm, por është bërë për shkak të bindjeve politike.

Për rrjedhojë Bashkia Kukës ka shkelur dispozitat e ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 2 dhe nenin 12, pika 1, gërma c), të tij.

Neni 3/1 i LMD-së, i ndryshuar, ka përcaktuar se konsiderohet si *formë e rëndë diskriminimi* “*çdo sjellje diskriminuese që është motivuar nga më shumë se një shkak, kur është kryer më shumë se një herë, kur ka zgjatur për një periudhë të gjatë kohore, ose kur ka sjellë pasoja veçanërisht të dëmshme për viktimën përbën formë të rëndë të diskriminimit*”.

Komisioneri konstaton se:

- Bashkia Kukës ka kryer më shumë se një herë sjellje diskriminuese ndaj ankuesit D.M. Rezulton se, Bashkia Kukës, me Urdhrin nr. 160, datë 17.03.2021, ka larguar nga detyra si Inspektor Kontrolli për Sigurinë Ushqimore, D.M. Urdhrin për largim nga puna, ankuesi e ka kundërshtuar në Gjykatë dhe pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
- Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi me Vendimin nr. 186, datë 30.09.2021, ka konstatuar diskriminimin e D.M nga ana e Bashkisë Kukës për shkak të bindjes politike dhe ka kërkuar rikthimin e tij në punë.
- Me Vendimin nr. 03, datë 06.01.2022, Komisioneri ka gjobitur Bashkinë Kukës për moszbatimin e vendimit të KMD-së.
- Bashkia Kukës, në zbatim të vendimit të Komisionerit, me Urdhrin nr. 09, datë 10.01.2022, ka bërë emërimin e D.M në pozicionin Specialist i Kontrollit të Territorit në Drejtorinë e të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave të Bashkisë Kukës.

- Bashkia Kukës, me Urdhrin nr. 1012, datë 30.12.2022, ka ndërprerë për herë të dytë, marrëdhëniet e punës me D.M.

Bazuar sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, ndaj D.M është konsumuar një formë e rëndë diskriminimi nga ana e Bashkisë Kukës, pasi përmbushen parashikimet e sipërcituara në nenin 3/1 të LMD-së.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”, ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të po këtij ligji, përcaktohet se: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përputhje me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktimat të diskriminimit. Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri ka konstatuar se sjellja diskriminuese ndaj ankuesit konsiston pikërisht në përfundimin e marrëdhënies së punës së ankuesit dhe largimin e tij nga puna. Për rrjedhojë edhe masa rregulluese duhet të jetë në funksion të rregullimit të situatës së diskriminimit. Komisioneri vlerëson se, masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese, të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankuesit, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer ankuesin në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

Në nenin 9, pika 9, të Kodit të Punës sanksionohet: “9. Në rastin kur një person pretendon se është cënuar 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”. Ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi, është ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar. Në nenin 38 të këtij ligji, që rregullon procedurat e gjyqimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton: “Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshatshme”. Nëpërmjet këtij parashikimi, ligji është kujdesur të përcaktojë se, në rastet kur konstatohet se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur si pasojë e diskriminimit, një nga mënyrat e dëmshpërblimit është rikthimi i punonjësit në gjendjen e mëparshme.

Komisioneri çmon se, rikthimi në gjendjen e mëparshme realizohet duke e rivendosur marrëdhënien e punësimit të ndërprerë për shkak të diskriminimit. Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj, përmes parashikimit në nenin 38 të tij, se dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, njeh të drejtën e personit që konstatohet se është larguar për shkaqe diskriminuese, që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

Mbrojtja nga diskriminimi e garantuar nga ligji, nuk do të ishte efektive nëse punëdhënësi nuk detyrohet të rivendosë marrëdhënien e punësimit, pasi me kushtin që të paguajë dëmshpërblimin për zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të padrejtë, sipas parashikimeve përkatëse të Kodit të Punës, ai mund të largojë çdo punonjës bazuar në një shkak të mbrojtur nga legjislacioni.

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit në formën e rëndë të tij, të ankuesit D.M, në të drejtën për punësim, për shkak të bindjes politike, nga ana e Bashkisë Kukës.
2. Në referim të pikës 1, Bashkia Kukës, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Bashkia Kukës, 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, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA