



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 323/5 prot.

Tiranë, më 11. 09. 2023

V E N D I M

Nr. 178, datë 11. 09. 2023

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi shqyrtoi ankesën nr. 31 Regj., datë 06.02.2023, që i përket ankueses J. Q., kundër Bashkisë Korçë dhe Drejtorisë së Përgjithshme Juridike dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, me pretendimin diskriminimin për shkak të *bindjeve politike, gjendjes shëndetësore, shtatëzënisë dhe çdo shkak tjetër*.

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.

J. Q. ka parashtruar ndër të tjera në ankesë se, në muajin qershor të vitit 2022, është emëruar nëpërmjet lëvizjes paralele brenda shërbimit civil, në pozicionin, Specialiste Logjistike, në Bashkinë Korçë.

Ankuesja thekson se në datën 26.09.2022, është shtuar nga Zv. Kryetari i Bashkisë, K. K., në një grup në aplikacionin WhatsApp me emrin K. Digital Bashkia Korçë, nëpërmjet të cilit punonjësit janë lajmëruar që duhet të pëlqenin, të shpërndanin dhe të linin komente në postimet e publikuara në rrjetet sociale të Bashkisë Korçë dhe Kryetarit, z. Sotiraq Filo. Gjithashtu, ankuesja sqaron se anëtarëve të grupit në aplikacionin WhatsApp, i është dërguar link-u për tu regjistruar në aplikacionin Aktivist.

Në datën 20.10.2022, nga ana e juristes së Drejtorisë së Përgjithshme Juridike dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, M. B., ankuesja është shtuar si anëtare në një tjetër grup në aplikacionin WhatsApp, me emrin Publikime DPJMBNJ. Për këtë, si në rastin e sipërcituar, i është komunikuar nga Drejtoresha e Drejtorisë, A. D., që duhet të pëlqenin, të shpërndanin dhe të linin komente në postimet e publikuara në rrjetet sociale të Bashkisë Korçë dhe Kryetarit, S. F.

Disa ditë më pas, ankuesja thekson se në zyrën e saj është paraqitur A. D. dhe i ka vënë në dukje faktin se ajo nuk ka shpërndarë dhe komentuar në postimet e publikuara në rrjetet sociale të Bashkisë Korçë dhe Kryetarit, S. F., një gjë e tillë ishte verifikuar sipas saj. Lidhur me këtë, ankuesja i është përgjigjur se i ka bërë like (pëlqyer) disa postime, por nuk i ka shpërndarë pasi rrjetet sociale të saj i ka personale. Sipas ankueses, për këtë gjë A. D., i kishte tërhequr vëmendjen edhe më parë. Ndërkohë, ankuesja thekson se asnjëherë nuk i është kërkuar diçka në lidhje me punën dhe as nuk i janë plotësuar kërkesat për të realizuar disa punë në kohë rekord. Madje, në mënyrë ironike, sipas ankueses, është shprehur se: *“J. i hanë duart për punë”*.

Në fillim të muajit dhjetor 2022, ankuesja sqaron se ka nisur të ketë disa shqetësime të shtatzënisë dhe për këtë arsye, në datën 12.12.2022, është pajisur me raport shëndetësor 3 ditor, nga mjekja e familjes. Kur është kthyer në punë, ka lajmëruar juristen e Burimeve Njerëzore, M. B., për gjendjen e saj shëndetësore, si shkak i shtatzënisë. Më pas, ka vijuar me raport për paaftësi të përkohshme në punë nga data 19.12.2022 deri më 22.12.2022 dhe nga data 05.01.2023-07.01.2023.

Pasi është kthyer në punë më datë 09.01.2023, nga ana e M. B., i është vënë në dispozicion Formulari i plotësuar i Vlerësimit të Punës për periudhën 28.06.2022-31.12.2022, ku ishte vlerësuar me 3 në të gjitha rubrikat, si dhe në atë përfundimtar. Duke mos rënë dakord me këtë, ankuesja ka marrë takim me A. D. për ta pyetur lidhur me arsyet e vlerësimit të dobët dhe pas konsultimit me të, i është sqaruar se disa prej vlerësimeve në rubrika të veçanta do të ndryshojnë. Pavarësisht këtij fakti, ankuesja ka refuzuar vlerësimin e bërë.

Në vijim, e ndikuar edhe nga vlerësimi i pa arsyetuar, si dhe ndjeshmëria nga shtatzënia, ankuesja sqaron se gjendja e saj shëndetësore është rënduar dhe në datë 10.01.2023 është shtruar në Institutin Shëndetësor “Shtëpia e Lindjes”, Korçë dhe është pajisur me raport për një periudhë 2 javore, nga data 10.01.2023 deri më 24.01.2023. Më pas ka vijuar edhe me dy raporte të tjerë, me diagnozë rrezik Aborti (në datat 24.01.2023-08.02.2023 dhe 08.02.2023-23.02.2023).

Në datë 23.02.2023, ankuesja është kthyer në punë dhe ka konstatuar se në zyrën e saj mungonin mjetet e punës: tavolina, karrigia dhe kompjuteri, të cilat ishin hequr. Pasi ka diskutuar me Drejtoreshën e saj për këtë gjë, përgjegjësia i kaloi kolegëve të zyrës të cilët i kishin hequr mjetet e punës. Pas konsultimit me Kryetarin e Bashkisë, S. F., ankuesja u pajis me një tjetër tavolinë pune. Në të njëjtën ditë ankuesja sqaron se i është dorëzuar Vlerësimi i Punës i rishikuar, por që në të nuk kishte ndryshuar asnjë gjë, me pretendimin se Drejtoresha e DPJMBNJ dhe Kryetari Bashkisë, kështu e mendojnë të arsyeshme. Gjithashtu, përmes e-mail-it ajo është njohur me një njoftim që mbante datën 17.01.2022 për fillimin e procedurës së transferimit apo përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ristrukturimit, datë në të cilën ka qenë e shtruar në spital. Në vijim, më datë 24.02.2022, ankueses i është dorëzuar vendimi nr. 13, datë 24.02.2023 për lirim nga shërbimi civil dhe shkëputjen e marrëdhënies financiare.

Përsa më sipër, sipas ankueses veç situatës diskriminuese të sipërcituar, ndërprerja e marrëdhënieve dhe ristrukturimi i pozicioneve të punës së Bashkisë Korçë 4 muaj përpara zgjedhjeve vendore, përbën një veprimtari të ndaluar.

Në përfundim, ankuesja kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit nga ana e Bashkisë Korçë dhe Drejtorisë së Përgjithshme Juridike dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, për shkak të bindjeve politike, shtatzënisë, gjendjes shëndetësore dhe faktit që nuk ka shpërndarë dhe komentuar në postimet e publikuara në rrjetet sociale të Bashkisë Korçë dhe Kryetarit, S. F.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

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

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

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD.

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

1. Me shkresën nr. 323/1 prot., datë 08.03.2023, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në ligjin nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, neni 32,

pika 2, ka kërkuar nga ana e Bashkisë Korçë, që të jepen parashtrime lidhur me të gjitha pretendimet e ngritura, nga subjekti ankues.

Në përgjigje të shkresës së sipërcituar, Bashkia Korçë, me shkresën¹ Nr. 2030/1 prot., datë 17.03.2023, informoi Komisionerin ndër të tjera se: “...Së pari, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele është emëruar në datën 28.06.2022 në pozicionin Specialist i Logjistikës pranë Bashkisë Korçë.

Së dyti, pranojmë se është shtuar në grupet në aplikacionin whatsapp me emrin K. Digital Bashkia Korçë dhe Publikime DPJMBNJ, por gjithmonë me pëlqimin e J. Q., e cila është pyetur verbalisht. Grupet janë krijuar me qëllim dërgimin e eventeve dhe aktiviteteve të Bashkisë Korçë dhe nuk kanë pasur përmbajtje politike. J. Q. ka qenë e lirë të largohet nga të dyja grupet, gjë që se ka bërë as pas largimit nga puna dhe është hequr nga vet administratorët e grupeve pasi nuk ka qenë më pjesë e stafit të Bashkisë.

Së treti, në lidhje me verifikimet nëse ka pëlqyer, shpërndarë dhe komentuar postimet në rrjetet sociale të institucionit këto janë pretendime personale të ankueses. Përkundrazi, është tërhequr vëmendja në lidhje me punën të përealizuar në kohë ose dhe fare.

Së katërti, nga ana e J. Q. në muajin dhjetor 2022 ka paraqitur raporte shëndetësore nga data 12.12.2022-14.12.2022 me diagnozën “.....” dhe nga data 19.12.2022-21.12.2022 me diagnozën “.....”. Me pas ka ikur me leje të zakonshme nga data 27.12.2022-04.01.2023 dhe duhet të fillonte punë në datën 05.01.2023. Nga data 05.01.2023-06.01.2023 ka paraqitur raport shëndetësor me diagnozën “.....”. Pasi është kthyer në punë i është vënë në dispozicion formular i vlerësimit për periudhën 28.06.2022-31.12.2022 sipas nenit 62 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe VKM-së nr. 109, datë 26.02.2014 “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë” i ndryshuar. Theksojmë se formular i vlerësimit vihet në dispozicion, dy herë në vit, për të gjithë nëpunësit civilë për vlerësimet e tyre në punë. J. Q. ka paraqitur përsëri raport shëndetësor nga data 10.01.2023-23.01.2023 me diagnozën “.....” dhe më pas në datën 30.01.2023 është depozituar tjetër raport shëndetësor nga data 24.01.2023-07.02.2023 me diagnozën “.....”. Përsëri është paraqitur raport nga data 08.02.2023-22.02.2023 me diagnozën “.....”. Institucioni nuk ka qenë në dijeni për shtatzëninë e J. Q. deri në momentin e depozitimit të raporteve me diagnozën Pretendimi i ankueses që gjendja e saj është rënduar për shkak të vlerësimit të punës është i pabazuar pasi rezultati i vlerësimit të punës ishte “kënaqshëm”, që do të thotë, niveli “kënaqshëm” tregon se nëpunësi ka realizuar kënaqshëm objektivat dhe ka teguar një sjellje dhe qëndrim profesional të kënaqshëm.

Së pesti, në lidhje me pretendimin që i mungonin mjetet e punës sqarojmë se të gjitha mjetet e punës ishin në zyrë, por për shkak të një sistemimi brenda në zyrë nuk ishte sistemuar vetëm tavolina, e cila iu vu në dispozicion menjëherë dhe jo pas konsultimit me Kryetarin e Bashkisë. Pas rikthimit në punë i është komunikuar formulari i vlerësimit i rishikuar, pasi në fillim ishte firmosur nga ana e saj që ishte dakord dhe më pas është fshirë dhe është firmosur që nuk ishte dakord. Sipas parashikimeve të ligjit është bërë rivlerësim në të cilin janë ndryshuar disa pika dhe niveli përfundimtar ka qenë përsëri “kënaqshëm”.

¹ Protokolluar pranë Komisionerit me shkresën Nr. 323/2 prot., datë 31.03.2023

Së gjashti, pretendimi nga J. Q. që ndërprerja e marrëdhënieve dhe ristrukturimi i pozicioneve të punës 4 muaj përpara zgjedhjeve vendore, përbën një veprimtari të ndaluar, sqarojmë se sipas nenit 91, pika 3, të Kodit Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë përcaktohet se “Gjatë fushatës zgjedhore ndalohet marrja në punë, pushimi nga puna, lirimi, lëvizja dhe transferimi në detyrë në institucionet apo entet publike, me përjashtim të rasteve të përligjura. Konsiderohen raste të përligjura rastet kur lëvizja apo lirimi nga puna vjen si rrjedhojë e shkeljeve, sipas legjislacionit përkatës, ose marrja në punë bëhet brenda strukturës dhe organikës në fuqi përpara fushatës zgjedhore nga institucioni apo enti publik në përmbushje të misionit të tij. Bëjnë përjashtim rastet e emergjencave për shkak të ngjarjeve të paparashikuara që diktojnë marrjen në punë”. Periudha e fushatës zgjedhore sipas nenit 77, të Kodit Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë përcaktohet se fillon 30 ditë para datës së zgjedhjeve dhe përfundon 24 orë para datës së zgjedhjeve dhe jo 4 muaj para.

Gjithashtu sipas nenit 91, pika 4, të Kodit Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë përcaktohet se “Katër muaj para datës së zgjedhjeve deri në formimin e qeverisë së re pas zgjedhjeve ndalohet propozimi, miratimi ose nxjerrja e akteve ligjore ose nënligjore, të cilat parashikojnë dhënien e përfitimeve për kategori të caktuara të popullsisë, të tilla si aktet që parashikojnë rritjen e pagave, pensioneve, mbështetjes ekonomike apo sociale, uljen ose heqjen e taksave, vendosjen e amnistive fiskale, privatizimin apo dhënien e pasurive a të shpërblimeve, etj., përveçse kur nisma kushtëzohet nga gjendje të fatkeqësisë natyrore”, pra deri në formimin e qeverisë së re pas zgjedhjeve ndalohen veprimtaritë e përmendura në pikën 4. Zgjedhjet e vitit 2023 i përkasin zgjedhjeve vendore dhe jo qendrore, që do të thotë nuk jemi në kushtet e formimit të një qeverie të re.

Së shtati, me urdhërin e Kryetarit të Bashkisë nr. 26, datë 13.01.2023 “Për miratimin e strukturës së administratës së Bashkisë Korçë për vitin 2023” është miratuar struktura e re e Bashkisë për vitin 2023. Bazuar në këtë urdhër ka filluar ristrukturimi për disa sektor dhe drejtori. Të gjithë nëpunësit civilë të cilët janë pjesë e ristrukturimit janë njoftuar për fillimin e procedurës së transferimit apo përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ristrukturimit. J. Q. është njoftuar nëpërmjet email-it në datën 24.01.2023, datë në të cilën nuk është depozituar asnjë raport nga ana e saj, por raporti është dorëzuar në datën 30.01.2023 me nr. prot. 727. Sipas nenit 50, të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, në Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 125, datë 17.02.2016 “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë”, me vendimin nr. 2, datë 17.01.2023 “Për ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit” është ngritur Komisioni i Ristrukturimit i cili shqyrton mundësitë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese dhe propozon transferimin e nëpunësit në një pozicion tjetër të së njëjtës kategori apo përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil. Sipas relacionit nr. prot. 348/1, datë 24.01.2023 në të cilin është vendosur përfundimi i marrëdhënies së punës në shërbimin civil.

Së fundmi,...në asnjë moment nuk janë kryer veprime diskriminuese nga ana e Bashkisë Korçë ndaj J. Q.. Procedura e emërimit është zhvilluar nëpërmjet lëvizjes paralele duke u bazuar në transparencë. Në asnjë moment nuk i është kërkuar asnjë informacion në lidhje me bindjet politike apo shfaqja e tyre nëpërmjet postimeve. Gjithashtu, në lidhje me diskriminimin gjatë shtatzënisë, do kuptojmë rastin kur një punëmarrës, largohet nga puna gjatë lejes së lindjes ose nuk pranohet në një pozicion pune, edhe pse plotëson të gjitha kriteret e punësimit, vetëm se punëdhënësi ka

informacion se punëmarrësja është shtatzënë; ose, mos marrja në punë e një gruaje sepse në të ardhmen ajo mund të jetë shtatzënë, bazuar në presupozimin se nuk do t'i përkushtohet punës aq kohë sa një burrë, ndërkohë nuk ndodhemi në asnjë nga rrethanat e mësipërme, pra nuk është diskriminuar për shtatzëninë dhe gjendjen e saj shëndetësore. Vlerësimi i punës është bërë në datën 04.01.2023, datë në të cilën nuk është depozituar asnjë raport i cili cakton gjendjen e saj shëndetësore për shkak të shtatzënisë si dhe është vlerësuar në lidhje me punën që ka kryer gjatë 6 mujorit të dytë të vitit 2022.

Së fundmi, në lidhje me ristrukturimin e strukturës për vitin 2023 ka qenë dhe pozicioni Specialist i Logjistikës, është vendosur që ky pozicion të ristrukturohet dhe të shkurtrohet pasi në këtë pozicion ishin të emëruar dy nëpunës civile, ndërkohë që puna mund të kryhej vetëm nga një specialist.

Të gjitha pretendimet e ankueses janë të pabazuara dhe në asnjë moment nuk është diskriminuar jo vetëm për shkaqet e përmendura nga ana e saj por dhe për çdo shkak tjetër. Vlerësimet e J. Q. janë bërë bazuar në punën që ka kryer dhe në asnjë rrethanë tjetër”.

2. Me anë të e-mail-it datë 03.04.2023, Komisioneri vuri në dispozicion të subjektit ankues përgjigjen e Bashkisë Korçë.

Në përgjigje të e-mail-it të sipërcituar, J. Q., me e-mail-in datë 19.04.2023, sqaroi ndër të tjera se: “...Në grupet e WhatsApp sipas dokumentacionit bashkëlidhur ankesës time të depozituar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi shprehet dukshëm përmbajtja politike, fushata zgjedhore në orar të punës dhe detyrimi duke tërhequr vëmendje për neglizhencë për të bërë like/share/koment. Bashkia Korçë ka kryer fushatë zgjedhore dhe presion për këtë qëllim brenda orarit të punës me anë të mjeteve të komunikimit elektronik si dhe verbalisht. Dhe pasi është ndërprerë marrëdhënia e punës me Bashkinë Korçë në datë 18.03.2023 jam telefonuar dhe kam marrë sms në tel për takim me kordinatorët digital, kryetarin e bashkisë dhe të deleguarin e qarkut (bashkëlidhur sms dhe bisedën). Nuk besoj se ky takim do të zhvillohej për të diskutuar në lidhje me vlerësimin tim në punë apo për ndonjë pozicion të lirë punë për mua.

...Në rastin konkret data e zgjedhjeve është 14 Maj 2023 dhe vendimi i ristrukturimit të pozicionit të punës më është komunikuar në datë 17 Janar 2023, pra 3 muaj e 27 ditë para datës së zgjedhjeve...

...Në rastin tim, dua të theksoj se unë nuk kam shfaqur asnjëherë bindje politike në punë apo jashtë saj dhe për këtë arsye jam diskriminuar. Jam dalluar, përjashtuar, dhe nuk jam preferuar të vazhdoj të jem punonjëse në këtë institucion për shkakun e mosshfaqjes së bindjeve politike sipas kërkesave të Bashkisë Korçë duke më penguar në ushtrimin e të drejtave themelore të njohura nga Kushtetuta dhe ligjet në fuqi. Theksoj se unë gëzoj statusin e “nëpunësit civil”.

...Në gjykimin tim detyrimi për të shfaqur bindje politike të detyruara publikisht përbën diskriminim dhe shkelje të të drejtave në ushtrimin e të drejtës për të zgjedhur sipas neneve të sipërcituara dhe të lirive themelore të njohura nga Kushtetuta dhe ligjet në fuqi.

... Në lidhje me pretendimin e Bashkisë Korçë për tërheqje të vëmendjes për mosrealizim të detyrës nuk më është bërë asnjëherë verbalisht dhe as sipas ligjit me shkrim. Në dijeninë time kam kryer

çdo detyrë në kohë dhe me profesionalizëm. Vëmendja më është tërhequr vetëm për like/share/koment nga kordinatorët digital kjo e dokumentuar dhe nga drejtoresha verbalisht.

... Në lidhje me pikën 4, theksoj se institucioni ka qenë në dijeni që në fillim të shtatzënisë kur kam pasur shqetësimet e para ku kam lajmëruar M. B. (Juriste e Burimeve Njerëzore) me anë të sms në tel (bashkëlidhur biseda) ku e lajmëroj për arsyen (shtatzëni) dhe pamundësinë për tu paraqitur në punë. Raportet janë depozituar grip sepse mjekja e familjes nuk është kompetente për lëshim raporti me arsyen gravita dhe duke qënë se unë kam të drejtë që ligji ma jep të përfitoj 14 ditë raport për paaftësi nga mjekja e familjes, ezaurova këto ditë me shpresën që gjendja shëndetësore do të përmirësohej.

... Të gjitha lajmërimet dhe vendimet për ristrukturim dhe largim nga shërbimi civil janë marrë në periudhën në të cilën unë isha e shtruar në spital dhe me regjim shtrati dokumentuar me raportet e paaftësisë që mbajnë datat: 12.12.2022-15.12.2022; 19.12.2022-22.12.2022; 05.01.2023-07.01.2023 dhe 10.01.2023-23.02.2023.

... Vendimet nga ana e Bashkisë janë marrë duke qenë në dijeni të shtatzënisë dhe ky mund të jetë shkak për largimin nga puna duke më diskriminuar për këtë fakt.

Gjithashtu dhe diskriminimi shëndetësor i cili faktohet me vendimin e largimit nga shërbimi civil në momentin që mungoja në punë për shkak të gjendjes shëndetësore.

...Sa i përket vlerësimit kënaqshëm është vlerësim jo i mirë për mua, pasi vlerësimi më i mirë është 1, dmth “shumë mirë” të cilin unë pretendoj se e meritoj pasi në punë kam treguar sjellje dhe qëndrim profesional “shumë të mirë” dhe performancë dhe realizim detyrash “shumë të mirë”. N.q.s. vlerësimi “kenaqshëm” nuk është për tu shqetësuar pse nuk është e mundur që të aplikoj për një pozicion të lirë në administratën shtetërore apo pse nuk pretendoj dot për ngritje në detyrë?

... Pra, Bashkia Korçë me pa të drejtë vendosi që unë të mos kem të drejtë të aplikoj as në një pozicion tjetër të shërbimit civil.

... Pra në rastin e vlerësimit tim nuk janë përmbushur këto detyra nga zyrtarët e Bashkisë Korçë. Nuk është zhvilluar asnjë takim për vlerësimin që do të më bëhej apo për ecurinë në punë, përkundrazi shkoja unë tek zyra e drejtoreshës për ti kujtuar shpesh që puna po më pengohej sepse kolegu i zyrës nuk paraqitej fare në zyrë dhe detyrat na caktoheshin që ti realizonim në grup. Nuk është bërë vlerësim objektiv për mua pasi asnjë pikë e sipërcituar nuk është zbatuar, për më tepër Zyrtari Autorizues që ka përgjegjësinë kryesore për tu siguruar për vlerësim objektiv kur e pyeta në lidhje me vlerësimin që më ishte bërë deklaroi se nuk ishte fare në dijeni.

Në dijeninë time kolegu i zyrës në të njëjtin pozicion me mua ka po të njëjtin vlerësim, d.m.th. 3 “kenaqshëm” edhe pse prapë në dijeninë time ka marrë masë disiplinore nga KLSH në fund të vitit 2022. Në lidhje me këtë pretendim kërkoj hetimin nga ana e Komisionerit për ta faktuar.

Të jetë ky një vlerësim i paramenduar dhe me qëllim që të kemi pikë të barabarta me kolegun në momentin e vendimmarrjes së Komisionit të Ristrukturimit sipas sistemit të pikëzimit?

... Komisioni i ngritur nga Bashkia Korçë (me të cilin u njoha nga emaili i dt.04.03.2023 nga Komisioneri) në rastin konkret përbëhet vetëm nga nëpunës të Bashkisë pra mungon përfaqësuesi i njësisë përgjegjëse (DAP) i cili duhet të drejtojë komisionin.

... Shkurtim të numrit të përgjithshëm të nëpunësve nuk ka, pasi 1 nëpunës (unë) nuk mund të konsiderohem numër i përgjithshëm dhe transferimi sipas pikës 2 nuk mund të jetë i pamundur

duke vendosur Komisioni i mbledhur në kundërshtim me ligjin dhe duke e mbyllur mundësinë e transferimit pa u ezauruar të gjitha mundësitë për transferim sipas renditjes së parashikuar në nenin 50 pika 2 e ligjit nr. 152/2013. Komisioni nuk i ka propozuar njësisë përgjegjëse (DAP) për transferim në një pozicion të lirë në një institucion tjetër të shërbimit civil sipas pikës 4 të udhëzimit nr. 1, datë 01.03.2016, dhe po sipas kësaj pike këto pozicione të lira së bashku me kriteret e veçanta i vihen në dispozicion Komisionit nga Departamenti i Administratës Publike.

Në përmbledhje të gjithë sa përmenda më sipër nuk është zbatuar udhëzimi nr. 1, datë 01.03.2016, i ndryshuar, "Për Krijimin, Funksionimin dhe Kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për Shkak të Mbylljes apo Ristrukturimit të Institucionit" dhe as Ligji Nr. 152/2013 "Për Nëpunësin Civil", i ndryshuar, në ngritjen e Komisionit dhe vendimmarrjen e po këtij Komisioni dhe procedurën e ndjekur për transferim.

... Në lidhje me çdo shkak tjetër të diskriminimit. Dua të parashtoj një tjetër fakt që tregon trajtim në mënyrë të pabarabartë dhe diskriminim:

Sipas strukturës së administratës së Bashkisë Korçë pozicioni i Specialistit të Logjistikës paguhet me kategorinë e pagës III-b.

Ndërkohë unë në po këtë pozicion paguhesha me kategori page IV-a, ndërsa punonjësi tjetër në të njëjtin pozicion me kategori III-b. Theksoj se zotërojmë të dy të njëjtin arsim (Bachelor+Master Profesional). Pra në lidhje me arsimin pozicioni paguhet sipas kategorisë III-b sipas strukturës së re dhe asaj të mëparshme dhe unë jam diskriminuar duke u paguar më pak (bashkëlidhur vërtetimi i pagës). Kjo kategori page parashikohet dhe në Vendimin Nr. 165, datë 2.3.2016 "Për grupimin e njësisve të vetëqeverisjes vendore, për efekt page, dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur të emëruar, të nëpunësve civilë e të punonjësve administrativë të vetëqeverisjes vendore". Sipas Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi: Diskriminimi gjinor kundër një gruaje do të ndodhte në qoftë se ajo refuzohet për një punë, sepse punëdhënësi mendon se mund të mbetet shtatzënë, ose përmes pagesës së një punonjësi mashkull, me një page më të lartë për të bërë të njëjtën punë.

... Në rastin tim është bërë dallim, preferencë, kufizim duke u paguar me pagë më të ulët sesa ligji e parashikon dhe më pak se kolegu në të njëjtin pozicion duke qënë të dy në kushte të barabarta në lidhje me arsimin dhe kushte jo të barabarta sa përket gjendjes shëndetësore dhe shtatzënisë. Dallim, kufizim, preferencë sa i përket vlerësimit në punë duke u penalizuar unë me një vlerësim të pa merituar për tu favorizuar kolegu në të njëjtin pozicion duke mundësuar arritjen e pikëve të barabarta edhe pse në kushte jo të barabarta (kolegu ka masë disiplinore).

Dallim, preferencë, kufizim për shkak të mosshfaqjes së bindjeve politike sipas mënyrave të kërkuara nga Bashkia Korçë, për shkak të gjendjes shëndetësore, shtatzënisë, arsimit dhe çdo shkak tjetër. Të gjitha këto dallime dhe të tjera të parashikuara nga legjislacioni shqiptar më kanë cënuar lirinë për tu paguar sipas ligjit, për tu vlerësuar në punë sipas ligjit, të drejtën për të punuar gjatë shtatzënisë, të drejtën për të aplikuar në një tjetër pozicion të administratës shtetërore me anë të procedurës së lëvizjes paralele etj.

...Jam trajtuar në mënyrë më pak të favorshme se kolegu i të njëjtit pozicion me mua në situatë të njëjtë sa i përket pagesës dhe situatë jo të njëjtë sa i përket vlerësimit, gjendjes shëndetësore dhe shtatzënisë.

... Bashkia ka kryer veprime, mosveprime, vlerësim pune të padrejtë etj., të gjitha këto në kundërshtim me procedurat e parashikuara në ligj duke prodhuar shkaqe të cilat veprojnë dhe bashkëveprojnë me njëra tjetrën për të sjellë si pasojë largimin tim nga puna. Diskriminim me anë të detyrimit për shfaqje të bindjes politike, më pas vlerësimin në punë, gjendjes shëndetësore dhe shtatzënisë duke me dëmtuar profesionalisht, ekonomikisht, psikologjikisht etj.

... Për të gjitha parashtrimet si më sipër dhe për çdo shkak diskriminues apo shkelje të parashikuar nga Kushtetuta dhe legjisllacioni në fuqi, pres faktimin dhe vendimin e Komisionerit lidhur me diskriminimin tim në marrëdhënien e punësimit me shkak "bindjen politike", "shtatzëninë", "gjendjen shëndetësore". Gjithashtu kërkoj nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në momentin që do të konkludojë për diskriminimin tim, të urdhërojë edhe rikthimin në një vend të barazvlefshëm pune me atë që kam pasur, si masë për kthimin e gjendjes së mëparshme."

3. Në këto kushte, për administrimin e plotë të informacionit të kërkuar, për një gjykim sa më të drejtë dhe objektiv të çështjes, si dhe në zbatim të parimit të barazisë për një proces të rregullt ligjor, Komisioneri vlerësoi të nevojshme realizimin e seancës dëgjimore mes palëve. Në këtë kuptim me anë të shkresës nr. 323/3 prot., datë 15.05.2023 "Njoftim për seancë dëgjimore", Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 25.05.2023.

Për të sqaruar të gjitha faktet dhe pretendimet e palëve në proces, Komisioneri kërkoi që ditën e seancës dëgjimore të vihet në dispozicion nga Bashkia Korçë informacioni si më poshtë:

- Informacion lidhur me parashtrimet e depozituara nga ankuesja (për të cilat u përcollën bashkëngjitur).
- A ka patur masë disiplinore në fuqi për kolegun e J. Q.? Nëse po, të vihet në dispozicion një kopje e masës disiplinore.
- A ka qenë në dijeni ankuesja lidhur me procedurat e ristrukturimit nga ana e Bashkisë Korçë? Nëse po, të vihen në dispozicion të Komisionerit aktet e marrjes dijeni mbi to.
- Informacion mbi kriterin apo kriteret që kanë ndikuar në vlerësimin e ankueses për mospërfitim nga rritja e pagës.

Seanca u zhvillua në datën e caktuar, me praninë vetëm të palës ankuese, e cila u përfaqësua nga Av. A. D.

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

Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në.

Nga ana e përfaqësuesit të ankueses, u parashtrua ndër të tjera se, pavarësisht faktit që ankuesja ka pretenduar në ankesë diskriminimin për shkak të bindjeve politike, shtatzënisë, gjendjes

shëndetësore dhe çdo shkak tjetër, u sqarua se i qëndrojnë vetëm shkakut të bindjeve politike dhe shtatzënisë. Sa i përket shkakut të bindjeve politike, u theksua se ankuesja nuk ka bindje politike të shprehura, si dhe nuk bën pjesë në ndonjë subjekt politik, por përmes grupeve të WhatsApp, të krijuara nga punëdhënësi dhe detyrimit për tu regjistruar në aplikacionin Aktivisti, është ushtruar presion prej tij që ajo të shpreh bindjet politike në rrjetet sociale. Ndërsa, sa i përket gjendjes shëndetësore, ky shkak lidhet me të qenurit shtatzënë.

Në vijim përfaqësuesi i J. Q., theksoi faktin se gjatë ushtrimit të detyrave të saj, ankueses nuk rezultoi që ti jetë tërhequr ndonjëherë vëmendja apo ndaj saj të jetë marrë ndonjë masë disiplinore. Madje në rrugë verbale, nga ana e punëdhënësit është vlerësuar për përgjegjshmërinë e ushtrimit të detyrave të ngarkuara. Gjithashtu, nga punëdhënësi i mëparshëm ajo ka patur vazhdimisht vlerësime pozitive dhe asnjë vlerësim të performancës me 3 “kënaqshëm”.

E gjithë situata diskriminuese ndaj ankueses, sipas përfaqësuesit në seancë, ka lindur për shkak se ajo nuk ka ndjekur udhëzimet e punëdhënësit sa i përket pëlqimeve, shpërndarjes dhe komenteve që duhet të bënte në postimet e kryetarit të Bashkisë Korçë, përpara zgjedhjeve vendore, në rrjetin social facebook të saj.

Ndër të tjera, përfaqësuesi i palës theksoi se nga ana e Bashkisë Korçë nuk është dhënë asnjë justifikim, mbi arsyet e vlerësimit të performancës në punë me 3 “Kënaqshëm” dhe suprimimit të pozicionit të punës që ankuesja mbante.

4. Në vijim të seancës dëgjimore, Bashkia Korçë me anë të shkresës² nr. 2030/3 prot., datë 26.05.2023, vuri në dispozicion të Komisionerit disa prova shtesë dhe parashtrori të njëjtat argumenta të cituara më parë në shkresën nr. 2030/1 prot., datë 17.03.2023.

Ndër të tjera, Bashkia Korçë shtoi se: *“...marrëdhënia në shërbimin civil ka përfunduar për shkak të rastit të parashikuar në pikën a/1 të nenit 66 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar. Për këtë arsye sipas pikës 7, të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, J. Q. ka përfutur një dëmshpërblim, prej 3 muajve, në përputhje me vjetërsinë e saj në punë si dhe i është paguar leja e zakonshme e pakryer për vitin 2022. Pra, nga ana e Bashkisë është zbatuar gjithë procedura e ristrukturimit sipas legjislacionit në fuqi.*

...kolegu i zyrës me detyrë Specialist i Logjistikës ka marrë masë disiplinore “vërejtje”. Sipas udhëzimit nr. 1, datë 01.03.2016 “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit” i ndryshuar, sipas metodologjisë së vlerësimit dhe sistemit të pikëzimit përcaktohet se: “Në rastin e nëpunësve civilë me pikë të barabarta i jepet prioritet nëpunësit që në mënyrë kumulative: 1. Nuk ka masë disiplinore në fuqi për shkelje të rënda...”. Theksojmë se sipas relacionit të Komisionit të Ristrukturimit nuk jemi në kushtet e pikëve të barabarta, por nëpunësit kanë marrë, J. Q. 23 pikë gjithsej dhe kolegu i zyrës 28,5 pikë...nga ana e Bashkisë Korçë nuk është bërë asnjë rritje page për asnjë punonjës dhe si rrjedhojë nuk ka pasur as për ankuesen J. Q..”

² Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 323/4 prot., datë 02.06.2023

5. Pas seancës dëgjimore, me anë të e-mail-it datë 29.05.2023, ankuesja vuri në dispozicion të Komisionerit, informacion lidhur me bindjet politike të kolegut të saj të zyrës me detyrë Specialist i Logjistikës.
6. Me anë të e-mail-it datë 26.06.2023, Komisioneri vuri në dispozicion të subjektit ankues përgjigjen e Bashkisë Korçë, pas seancës dëgjimore.

Në përgjigje sa më sipërcituar, ankuesja me anë të e-mail-it datë 10.07.2023, sqaroi se nuk ka parashtrime shtesë veç atyre të depozituara më parë pranë KMD-së.

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë e të pafavorshëm.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur 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 me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

Në nenin 5, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar përcaktohet se: “1. Ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.”

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet 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, shpërblimit, përfitimit dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në listën e shkaqeve të cituara në nenin 1 të LMD-së, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Bazuar në pikën 5, germa “c”, të nenit 9, të Kodit të Punës, që përbën dhe legjisllacionin mbi bazën e të cilit rregullohet marrëdhënia e punësimit në rastin konkret, parashikohet se: “Në kuptim të këtij

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

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se ankuesi është diskriminuar duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesin në të drejtën e tij për punësim, duke përfshirë këtu edhe momentin e përfundimit e marrëdhënieve të punës;
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e saj për punësim dhe më konkretisht në lidhje me procedurat e vlerësimit të punës dhe zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Secila nga palët në një marrëdhënie punësimi ka të drejtën që të zgjidhë kontratën e punës në mënyrë të njëanshme. Kodi i Punës parashikon rregullat, procedurat dhe afatet që duhet të respektohen nga palët të cilat kanë hyrë në një marrëdhënie juridike punësimi dhe kanë lidhur midis tyre kontratën individuale të punës. Kodi i Punës parashikon dy mënyra të zgjidhjes së kontratës së punës, zgjidhjen normale dhe zgjidhjen e menjëhershme. Në të dyja rastet palët kanë detyrimin që të respektojnë procedurën dhe afatet e përcaktuara.

Referuar akteve të administruara, rezulton se:

Pëmes procedurës së lëvizjes paralele, brenda shërbimit civil, ankuesja është emëruar në datën 28.06.2022 në pozicionin Specialist i Logjistikës pranë Bashkisë Korçë.

Referuar informacionit të administruar nga palët, në muajin shtator 2022, ankuesja është shtuar në grupet në aplikacionin whatsapp me emrin K. Digital Bashkia Korçë dhe Publikime DPJMBNJ.

Përkatesisht, në datën 26.09.2022, ankuesja rezulton se është shtuar nga Zv. Kryetari i Bashkisë, K. K., në një grup në aplikacionin WhatsApp me emrin K. Digital Bashkia Korçë, nëpërmjet të cilit punonjësit janë lajmëruar që duhet të pëlqenin, të shpërndanin dhe të linin komente në postimet e publikuara në rrjetet sociale të Bashkisë Korçë dhe Kryetarit, S. F. Gjithashtu, anëtarëve të grupit në aplikacionin WhatsApp, i është dërguar link-u për tu regjistruar në aplikacionin Aktivist.

Në datën 20.10.2022, nga ana e juristes së Drejtorisë së Përgjithshme Juridike dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, M. B., ankuesja është shtuar si anëtare në një tjetër grup në aplikacionin WhatsApp, me emrin Publikime DPJMBNJ. Për këtë, si në rastin e sipërcituar, i është komunikuar

nga Drejtoresha e Drejtorisë, A. D., që duhet të pëlqenin, të shpërndanin dhe të linin komente në postimet e publikuara në rrjetet sociale të Bashkisë Korçë dhe Kryetarit, S. F.

Sipas parashtrimeve të Bashkisë Korçë, grupet ishin krijuar me qëllim dërgimin e eventeve dhe aktiviteteve të Bashkisë Korçë dhe nuk kanë pasur përmbajtje politike. Nga këqyrja e mesazheve të grupeve të krijuara në aplikacionin WhatsApp, evidentohet fakti se punonjësve i është bërë me dije të pëlqenin, të shpërndanin dhe të linin komente në postimet e publikuara në rrjetet sociale të Bashkisë Korçë dhe Kryetarit, S. F. Gjithashtu, në disa raste të ndiqnin edhe live (direkt) në rrjetet sociale, takimet kombëtare dhe ndërkombëtare të Kryeministrit të Republikës së Shqipërisë duke ndjekur të njëjtat udhëzime si në rastin e punëdhënësit, për të pëlqyer, shpërndarë dhe lënë komente.

Në vijim ankuesja pretendon se, në zyrën e saj është paraqitur Drejtoresha e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe i ka vënë në dukje faktin se ajo nuk ka shpërndarë dhe komentuar në postimet e publikuara në rrjetet sociale të Bashkisë Korçë dhe Kryetarit, S. F. Lidhur me këtë, Bashkia Korçë ka referuar se këto janë pretendime personale të ankueses, pasi takimet me ankuesen janë bërë për t'i tërhequr vëmendjen në lidhje me punën të përealizuar.

Sa i përket pretendimeve të sipërcituara të palës ankuese dhe palës kundër të cilës është paraqitur ankesa, se nga ana e punëdhënësit i është tërhequr vëmendja ankueses lidhur me postimet në rrjetet sociale apo lidhur me punën e përealizuar, ato mbeten deklarative dhe Komisioneri nuk arriti të sigurojë prova të mjaftueshme nga palët për të provuar pretendimet e tyre. Evidentohet se nga të dy palët në proces, pranohet fakti që ka patur ndërmjet tyre një takim, por sa i përket përmbajtjes se çfarë është diskutuar, nuk u arrit të provohej prej tyre.

Referuar provave të administruara në faqen e Facebook të Kryetarit të Bashkisë Korçë, S. F.³, evidentohet se përpara dhe gjatë fushtës zgjedhore, të Zgjedhjeve Vendore të 14 majit 2023, në llogarinë e tij ka publikuar aktivitete me karakter zgjedhor, në mbështetje të subjektit politik, Partia Socialiste e Shqipërisë. Sakaq, referuar udhëzimeve të dhëna nga përfaqësuesit e Bashkisë Korçë, në grupet e krijuara në aplikacionin WhatsApp, nëpunësit e bashkisë do të duhet të pëlqenin, shpërndanin dhe komentonin edhe postimet me karakter politik, të Kryetarit apo dhe kandidatit për kryetar në zgjedhjet vendore.

Në fillim të muajit dhjetor 2022, sipas ankueses, ajo ka nisur të ketë disa shqetësime si pasojë e gjendjes së shtatzënisë dhe për këtë arsye, është pajisur me raport shëndetësor nga data 12.12.2022-14.12.2022 me diagnozën “.....” dhe nga data 19.12.2022-21.12.2022 me diagnozën “.....”. Më pas ka përfituar lejen e zakonshme nga data 27.12.2022-04.01.2023 dhe duhet të kthehej nga leja në datën 05.01.2023. Megjithatë nga data 05.01.2023-06.01.2023 ka vijuar të qëndrojë me raport shëndetësor me diagnozën “.....”. Referuar mesazheve të shkëmbyera përmes aplikacionit WhatsApp, të vëna në dispozicion nga J. Q., ajo më datë 19.12.2022, i ka kërkuar dhe ka bërë me dije specialisten e Burimeve Njerëzore, M. B. (në mesazhet e shkëmbyera rezulton me emrin M),

³ <https://www.facebook.com/filosotiraq>

se është shtatzënë dhe për këtë të lajmërojë “A” (i referohet Drejtoreshës së Burimeve Njerëzore, A. D.).

Pasi ankuesja është kthyer në punë, më datë 09.01.2023, nga ana e punëdhënësit, i është vënë në dispozicion Formulari i plotësuar i Vlerësimit të Punës për periudhën 28.06.2022-31.12.2022, ku ishte vlerësuar me 3 (kënaqshëm) në të gjitha rubrikat, si dhe në atë përfundimtar. Duke mos rënë dakord me këtë, ankuesja e ka refuzuar duke kërkuar rivlerësim.

Në vijim, referuar provave të vëna në dispozicion nga palët në proces, ankuesja ka përfituar raport për paaftësi të përkohshme në punë, nga data 10.01.2023-23.01.2023 me diagnozën “.....” dhe më pas në datën 30.01.2023 është depozituar tjetër raport shëndetësor nga data 24.01.2023-07.02.2023 me diagnozën “.....”. Më pas ka vijuar edhe me dy raporte të tjerë, me diagnozë në datat 24.01.2023-08.02.2023 “.....” dhe në datat 08.02.2023-23.02.2023 “.....”.

Ndërkohë, më datë 24.02.2023, ankuesja është kthyer në punë dhe ka konstatuar se në zyrën e saj mungonin mjetet e punës: tavolina, karrigia dhe kompjuteri, të cilat ishin hequr, fakt ky i pranuar nga të dy palët në proces. Pasi ka diskutuar me punëdhënësit i janë rikthyer mjetet e punës.

Sa i përket faktit, nëse ankuesja ka marrë takim me Kryetarin e Bashkisë Korçë për ti adresuar faktin e mungesës së mjeteve të punës apo se ato ishin larguar nga kolegët, ato mbeten deklarative dhe Komisioneri nuk arriti të sigurojë prova të mjaftueshme nga palët për të provuar pretendimet e tyre. Megjithatë, çka vlen të theksohet është fakti që në momentin që ankuesja është kthyer në vendin e punës, ajo nuk ka gjetur mjetet për realizimin e detyrave të saj.

Në momentin e rikthimit në punë, më datë 24.02.2023, me anë të e-mail-it të po kësaj dite, i është përcjellë nga punëdhënësi njoftimi me nr. 351 prot., datë 17.01.2023, për fillimin e procedurës së transferimit apo përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ristrukturimit. Gjatë kësaj periudhe kur është bërë njoftimi i ankueses, ajo ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë, e shtruar në spital. Po në të njëjtën ditë, më datë 24.02.2022, ankueses i është dorëzuar Formulari i Vlerësimit të Punës i pa ndryshuar, pra me vlerësim 3 “mjaftueshëm”, si dhe vendimi nr. 13, datë 24.02.2023 për lirim nga shërbimi civil dhe shkëputjen e marrëdhënies financiare. Referuar Formularit të Vlerësimit, në faqen 9 të tij rezulton se ankuesja, ka përzgjedhur pikën 3 të tij, duke deklaruar se do ta ankimojë në rrugë gjyqësore vlerësimin për rezultatet në punë për periudhën 28.06.2022-31.12.2022 dhe ka nënshkruar në datën 24.02.2023.

Përsa më sipër, ankuesja më datë 03.04.2023, ka paraqitur ankesë pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil (KMSHC), lidhur me procedurat e ndjekura për vlerësimin e punës dhe ristrukturimin e Bashkisë Korçë. Gjithashtu, ankuesja ka vënë në dispozicion të KMD-së një kopje të kërkesë padisë së paraqitur në gjykatë lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Nga ana e KMSHC-së, në përfundim të verifikimit të ligjshmërisë, në lidhje me procesin e vlerësimit të punës dhe aktit për lirim nga shërbimi civil, me vendimin nr. 43, datë 15.06.2023, u konstatua ndër të tjera si më poshtë vijon: “... Formulari i vlerësimit, nga pikëpamja formale, është plotësuar konform formatit të miratuar në lidhjen nr. 2, pjesë e VKM-së nr. 109, datë 26.02.2014

“Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, të ndryshuar, i nënshkruar nga të gjithë personat përgjegjës, të ngarkuar nga ligji për kryerjen e procedurës së vlerësimit (zyrtari raportues dhe zyrtari kundërfirmues/autorizues) por, në përmbajtje konstatohet që ka të shënuar vetëm numrin e nivelit të vlerësimit, duke shënuar me kryq (X) në secilën rubrikë të formularit, pa asnjë koment konkret apo shënime individuale, lidhur me vijimësinë në punë të nëpunës.

Ky fakt, flet për punë formale të procesit në fjalë, duke treguar kujdes vetëm për plotësimin e fletëve të formularit dhe nënshkrimin.

Referuar vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, në pikën 12, të kreut II të tij “Sistemi i Vlerësimit të Rezultateve në punë”, përcaktohet që vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësin civil kryhet duke respektuar fazën e planifikimit, fazën e bisedimeve të ndërmjetme dhe fazën e vlerësimit përfundimtar. Këto faza kanë rëndësi, pasi ndihmojnë zyrtarët vlerësues në verifikimin mbi realizimin e objektivave, si dhe aftësive dhe dobësive të nëpunësit.

Mungesa e komenteve në të gjitha rubrikat, do të thotë se jemi përpara një procesi administrativ të paplotë, në raport me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil, i cili shoqërohet me konkluzione me karakter subjektiv dhe të pa verifikueshme. Nga ana tjetër, vlerësimi për nëpunësen në fjalë, duhet të bazohej edhe në vlerësimet e kryera për periudhat e mëparshme, në këtë rast nga një institucion tjetër (QKB), gjë që rezulton të mos jetë kryer.

Ky përfundim vërtetohet nga këqyrja e formularit të mëparshëm të vlerësimit nga institucioni i QKB, prej nga ka ardhur nëpunësja me lëvizje paralele, përkatësisht atë të periudhës 24 mars 2021-24 mars 2022, periudhë në të cilën nëpunësja është vlerësuar në nivelin 2 “mirë”. Ndryshimi i nivelit të vlerësimit, si dhe mungesa e komenteve dhe arsytimit se në cilat drejtime dhe për cilat arsye është konstatuar kjo rënie e nëpunës në rezultatet e punës, tregon se procesi i vlerësimit të punës, është trajtuar si një akt formal, brenda të cilit mund të pasqyrohen konkluzione të pasakta apo të paverifikueshme.

Ndërkohë me Urdhrin nr. 26 prot., datë 13.01.2023, të Kryetarit të Bashkisë “Për miratimin e strukturës së administratës së Bashkisë Korçë”, nëpërmjet të cilit është miratuar struktura dhe organika e re e Bashkisë Korçë, e cila në krahasim me atë të mëparshmen, ka shënuar ndër të tjera, riorganizim të disa pozicioneve pjesë e shërbimit civil, sidomos në sektorin ku ushtronte detyrën nëpunësja në fjalë.

Konkretisht, sipas strukturës së re është shkurtuar pozicioni “Specialist logjistike”, në Bashkinë Korçë, pozicion të cilin, deri në atë moment e mbante nëpunësja J. Q..

Për këtë arsye, me vendimin nr. 13, datë 24.02.2023 “Për lirin nga shërbimi civil”, të Kryetarit të Bashkisë, nëpunësja J. Q., është liruar nga detyra me motivacionin e shkurtimit të pozicionit të punës, për shkak ristrukturimi.

Nga këqyrja e dokumentacionit të administruar, konstatohet se në strukturën pararendëse (miratuar me urdhrin nr. 46, datë 01.02.2022, të Kryetarit të Bashkisë Korçë), për shkak të nevojave të institucionit, në këtë njësi organizative u pa e nevojshme shtimi i nëpunësve të nivelit ekzekutiv, që do të kryenin detyrën “Specialist logjistike”, duke e organizuar këtë njësi me 2 (dy) pozicione të tilla.

Por, me strukturën e re (miratuar me urdhrin nr. 26 prot., datë 13.01.2023, të Kryetarit të Bashkisë “Për miratimin e strukturës së administratës së Bashkisë Korçë”), pa asnjë arsytim apo rivlerësim, pozicioni si më sipër është shkurtuar përsëri, duke passjellë lirimin nga shërbimi civil, pas 6 muajve punësimi në institucionin e Bashkisë Korçë, të nëpunëses në fjalë.

Nga analiza e përmbajtjes së veprimeve të mësipërme, konstatohet se gjatë kryerjes së procesit të ristrukturimit, nuk është kuptuar dhe zbatuar drejt kërkesa e pikës 1, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në të cilën përcaktohet se: “Nëse për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, pozicioni i mëparshëm i një nëpunësi civil nuk ekziston më, ai transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori”.

Si rregull, Komisioni i Ristrukturimit, pasi të konstatonte shkurtimin e pozicionit konkret të punës “Specialist logjistike”, duhej të propozonte lirimin e nëpunëses nga pozicioni në fjalë, por nga ana tjetër duhej të vazhdonte punën, për sistemimin e saj në një nga pozicionet e lira, të mbetura pas riformatimit/riorganizimit të tyre, për të siguruar kryerjen e funksioneve bazë të institucionit.

Konkretisht, Komisioni i Ristrukturimit nuk ka bërë një analizë të kërkesave të pozicioneve të mbetura të punës, me karakteristikat dhe cilësitë personale të nëpunësve ekzistues të institucionit. Ky organizëm është mjaftuar me propozimin formal, se “pozicioni i punës shkurtohet dhe nëpunësi duhet të lirohet nga detyra”, pa arsytuar se për cilat arsye u shkurtua pozicioni i punës i krijuar rishtaz, apo pa treguar se cilat janë përpjekjet e komisionit të ristrukturimit për ta sistemuar nëpunësen në një pozicion tjetër, të së njëjtës kategori, të mbetur apo krijuar pas ristrukturimit, në institucionin e Bashkisë Korçë, apo në një institucion tjetër pjesë e shërbimit civil.

Për më tepër, në strukturën e re, në të njëjtën drejtori, është krijuar një pozicion i emërtuar “Specialist për performacën” i cili aktualisht është i lirë. Në këtë rast Komisioni i Ristrukturimit, normalisht, nëse plotësoheshin kriteret e arsimit dhe eksperiencës, duhej t’ja ofronte atë pozicion nëpunëses J. Q.. Ai është një pozicion pune, që për nga natyra, nuk ka ndonjë kërkesë që kjo nëpunëse, me arsimin që ka për shkenca juridike dhe eksperiencën në profesion, nuk mund ta përmbushë. Megjithatë, kjo duhej të ishte pjesë e verifikimit dhe vlerësimit nga ana e Komisionit të Ristrukturimit, i cili duhej të arsyetonte për pamundësinë ose mundësinë e sistemimit të saj, në këtë pozicion,

Nuk duhet të anashkalohej fakti se nëpunësja ka qenë dhe vazhdon të jetë e trajtuar me raport mjekësor (raport shtatzënie), gjendje e cila merret në mbrojtje në mënyrë të veçantë, nga neni 8, i Konventës nr. 183 “Mbrojtja e Amësisë, 2000” të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ...në pikën 2, të të cilit përcaktohet se “Është e paligjshme për punëdhënësin të pushojë nga puna gruan gjatë kohës së shtatzënisë ose mungesës në punë për shkak të lejes së shtatzënisë ose gjatë një periudhe të caktuar pas kthimit të saj në punë”.

Mbështetur në Nenin 14, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ku parashikohen kompetencat e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, përcaktohet se: “1. Komisioneri mbikëqyr, kryesisht ose me kërkesë të institucioneve, zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë. 2. Në ushtrimin e kompetencave, Komisioneri: a) kryen hetim të plotë administrativ, sipas Kodit të Procedurave Administrative; b) kërkon dhe merr nga institucionet çdo informacion të nevojshëm për kryerjen e

detyrave të tij; c) inspekton dosjet dhe çdo dokument, lidhur me administrimin e shërbimit civil; ç) kërkon, kryesisht apo me kërkesë, dëshmi të çdo nëpunësi apo funksionari të institucionit; d) këqyr dhe inspekton çdo praktikë administrimi në çdo institucion që punëson nëpunës civilë. 3. Institucionet që punësojnë nëpunës civilë, si dhe çdo funksionar publik ose nëpunës civil, që kanë kompetenca në administrimin e shërbimit civil, apo kanë informacion në këtë fushë, kanë detyrimin të bashkëpunojnë me Komisionerin”.

Sa më lart, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi vlerëson se Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, referuar legjislacionit të sipërcituar, është institucioni përgjegjës i cili ka në kompetencat e tij të drejtpërdrejta administrimin e shërbimit civil, si dhe në rastin konkret procedurat e vlerësimit të punës dhe ristrukturimit të Bashkisë Korçë. Në këtë kuadër, KMD saktëson se gjetjet e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, si organ përgjegjës, do të merren në cilësinë e provës për çështjen objekt shqyrtimi.

Referuar analizës së bërë në vendimin e sipërcituar të KMSHC-së dhe provave të administruara nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, rezulton se:

Me urdhër nr. 26, datë 13.01.2023, të Kryetarit të Bashkisë Korçë, është miratuar struktura e re e Bashkisë Korçë. Referuar informacionit të administruar dhe vendimit të KMSHC-së, rezulton se struktura pararendëse (miratuar me urdhrin nr. 46, datë 01.02.2022, të Kryetarit të Bashkisë Korçë), për shkak të nevojave të institucionit, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore u shtua numri i nëpunësve të nivelit ekzekutiv, që do të kryenin detyrën “Specialist logjistike”, duke e organizuar këtë njësi me 2 (dy) pozicione të tilla.

Me miratimin e strukturës së re (miratuar me urdhrin nr. 26 prot., datë 13.01.2023, të Kryetarit të Bashkisë “Për miratimin e strukturës së administratës së Bashkisë Korçë”), pa asnjë arsytim apo rivlerësim, pozicioni më sipër, u shkurtua përsëri, duke sjellë si pasojë edhe shkurtimin e vendit të punës që mbante ankuesja.

Neni 50, i ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në rastet e ristrukturimit të institucionit, përcakton se: “1. Nëse për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, pozicioni i mëparshëm i një nëpunësi civil nuk ekziston më, ai transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori.

2. *Transferimi, sipas pikës 1 të këtij neni, bëhet me precedencë, sipas kësaj renditjeje:*

a) në të njëjtin institucion, ku nëpunësi civil është i emëruar;

b) në institucionin, me të cilin institucioni është shkrirë apo bashkuar, në një nga institucionet, në të cilat institucioni është ndarë apo në institucionin që ka marrë funksionet që kryente më parë nëpunësi;

c) në institucionet e varësisë së institucionit të ristrukturuar;

ç) në një institucion tjetër të shërbimit civil.

3. Në çdo rast mbylljeje apo ristrukturimi krijohet një komision ristrukturimi. Komisioni shqyrton mundësitë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese dhe propozon transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë, në të cilin ai plotëson kërkesat specifike. Vendimi përfundimtar i transferimit merret nga njësia përgjegjëse, në bazë të propozimit të komisionit.

4. Nëpunësi mund ta refuzojë transferimin vetëm për arsye të parashikuara në pikën 3 të nenit 48 të këtij ligji. Refuzimi i transferimit për arsye të tjera përbën shkak për lirim nga shërbimi civil.

5. Komisioni i ristrukturimit, i parashikuar në pikën 3 të këtij neni, drejtohet nga njësia përgjegjëse dhe në të bëjnë pjesë përfaqësues të institucioneve të parashikuara në shkronjat “a”, “b” dhe “c” të pikës 2 të këtij neni, sipas rastit.

6. Përfundimi i marrëdhënieve në shërbimin civil, për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së një institucionit, nuk lejohet, me përjashtim të rastit kur, si pasojë e këtyre procedurave, ka shkurtim të numrit të përgjithshëm të nëpunësve civilë dhe transferimi, sipas pikës 2 të këtij neni, është i pamundur.

7. Nëpunësit që i përkasin institucionit që do të ristrukturohet apo mbyllet njoftohen 1 muaj përpara për fillimin e kësaj procedure dhe në rastin e parashikuar nga pika 6 e këtij neni, nëpunësi civil që largohet ka të drejtën e një dëmshpërblimi, në përputhje me vjetërsinë e tij në punë, sipas rasteve të mëposhtme:

a) deri në një vit eksperiencë pune si nëpunës civil, paga e 1 muaji;

b) nga 1-3 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil, paga e 3 muajve;

c) nga 3-6 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil, paga e 6 muajve;

ç) nga 6-9 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil, paga e 9 muajve;

d) mbi 9 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil, paga e 12 muajve.

8. Nëpunësit civilë, të cilët janë larguar nga shërbimi civil, si pasojë e ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, kanë të drejtë që, brenda periudhës 2-vjeçare pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil:

a) të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26 të këtij ligji;

b) të emërohen në mënyrë të përkohshme nga njësia përgjegjëse, me pëlqimin e tyre, në pozicione të shërbimit civil.

9. Këshilli i Ministrave miraton procedurat e hollësishme për zbatimin e këtij neni.”

Në zbatim të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, është miratuat Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 126, datë 17.2.2016 “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”. Në Kreun II të kësaj VKM-je janë të parashikuara qartë procedurat që ndiqen në rastet e transferimit për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, duke parashikuar: “16. Në rastet e mbylljes apo ristrukturimit, njësia përgjegjëse krijon një komision ristrukturimi, i cili shqyrton mundësitë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese dhe propozon transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë të së njëjtës kategori apo përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësit.

17. Komisioni përbëhet nga tre anëtarë dhe krijohet nga njësia përgjegjëse sipas rastit. Komisioni i ristrukturimit, brenda 15 (pesëmbëdhjetë) ditëve nga data e ristrukturimit.

a) I propozon me shkrim njësisë përgjegjëse transferimin e nëpunësit civil sipas precedencës së përcaktuar në pikën 2, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar;

b) Vlerëson dhe merr vendim për rastet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për arsytet e parashikuara në pikën 6, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, të cilin ia dërgon njësisë së burimeve njerëzore të institucionit.

18. Komisioni i ristrukturimit në propozimin e tij për transferimin e nëpunësve civilë për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit mbështetet në kriteret specifike të vendeve të lira apo të krijuara të reja si pasojë e ristrukturimit dhe të dhënat e nëpunësve civilë, vendet e të cilëve preken si pasojë e ristrukturimit. Vendimi është individual për çdo nëpunës civil.

19. Komisioni i ristrukturimit në vendimin e tij për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit mbështetet mbi këto kriteret:

a) Vjetërsinë e nëpunësit civil në shërbimin civil;

b) Vlerësimet e rezultateve në punë të nëpunësve civilë;

c) Vlerësimin e fundit që ka pasur nëpunësi në testimin për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë.

20. Njësia përgjegjëse, brenda 10 (dhjetë) ditëve nga data e marrjes së propozimit nga komisioni i ristrukturimit, vendos për transferimin e nëpunësit civil, njofton nëpunësin civil për vendimin dhe merr mendimin e tij me shkrim. Nëpunësi civil duhet të japë mendimin e tij me shkrim brenda 5 (pesë) ditëve nga data e marrjes së njoftimit...”.

Në vijim, me vendimin nr. 2, datë 17.01.2023, Kryetari i Bashkisë Korçë ka ngritur Komisionin e Ristrukturimit. Komisioni i Ristrukturimit me shkresën nr. 348/1 prot., datë 24.01.2023, rezulton që ka shqyrtuar dhe ka hartuar Relacionin lidhur me vlerësimin e pozicioneve të punës që do të prekeshin nga ristrukturimi i institucionit. Komisioni i Ristrukturimit, konstatohet që ka marrë në shqyrtim mundësinë e sistemimit të nëpunësve civil si më poshtë:

- Znj. L. K., e emëruar në pozicionin Drejtore e Drejtorisë së Marrëdhënieve me Publikun nga data 09.12.2013 dhe në vazhdim, është transferuar në pozicionin Përgjegjës i Sektorit të Marrëdhënieve me Publikun, Bashkia Korçë;
- Xh. K., e emëruar në pozicionin Specialiste në Sektorin e Informimit Qytetar në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Publikun dhe Informimit Qytetar, Bashkia Korçë nga data 17.09.2019 dhe në vazhdim, është transferuar në pozicionin Specialiste në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun Bashkia Korçë;
- J. R., i emëruar në pozicionin Specialist në Sektorin e Publikimeve në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Publikun dhe Informimit Qytetar, Bashkia Korçë nga data 10.07.2003 dhe në vazhdim, është transferuar në pozicionin Specialist në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun Bashkia Korçë;
- M. D., e emëruar në pozicionin Përgjegjës në Sektorin e Teknologjive të Informacionit në Drejtorinë e Turizmit, Teknologjive të Informacionit, Migracionit dhe Diasporës, Bashkia Korçë nga data 13.09.2021 dhe në vazhdim, është transferuar në pozicionin Përgjegjës në Sektorin e Teknologjisë së Informacionit;

- A. V., e emëruar në pozicionin Specialiste në Sektorin e Teknologjive të Informacionit në Drejtorinë e Turizmit, Teknologjive të Informacionit, Migracionit dhe Diasporës, Bashkia Korçë nga data 19.01.2021 dhe në vazhdim, është transferuar në pozicionin Specialiste në Sektorin e Teknologjisë së Informacionit;
- E. I., e emëruar në pozicionin Përgjegjëse në Sektorin e Migracionit dhe Diasporës në Drejtorinë e Turizmit, Teknologjive të Informacionit, Migracionit dhe Diasporës, Bashkia Korçë nga data 19.01.2021 dhe në vazhdim, është transferuar në pozicionin Përgjegjëse në Sektorin e Migracionit dhe Diasporës në Drejtorinë e Turizmit, Projekteve të Zhvillimit dhe Migracionit e Diasporës;

Në lidhje me shkurtrimin e pozicionit Specialist i Logjistikës në Sektorin e Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Protokoll-Arkivës dhe Shërbimeve Mbështetëse në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, Komisioni u shpreh se: *“...sipas strukturës së re, vërehet që janë të punësuar dy nëpunës civilë, N. M. dhe J. Q.. Për këtë arsye Komisioni filloi verifikimin e dosjeve të personale për dy nëpunësit civilë. Për atë që mund të zbatohet, Komisioni në vlerësimin e dy nëpunësve civilë për pozicionin Specialist i Logjistikës, iu referua udhëzimit nr. 1, datë 01.03.2016 “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”, i ndryshuar. Konkretisht:*

- N. M., i emëruar në pozicionin Specialist i Logjistikës nga data 18.01.2017 dhe në vazhdim. Në lidhje me arsimin sipas kategorisë së pozicionit III b, kriteri minimal i diplomës është Master Profesional në një nga degët e Fakultetit të Ekonomisë dhe/ose në Fakultetin e Drejtësisë. Fakulteti që zotëron N. M. është Bachelor në Menaxhim, Fakulteti i Ekonomisë dhe Master Profesional në Turizëm, Fakulteti i Ekonomisë. Pikët për kriterin e arsimit janë: Master Profesional – 3 pikë;
- J. Q., e emëruar Specialiste Logjistike nga data 28.06.2022 dhe në vazhdim. Në lidhje me arsimin sipas kategorisë së pozicionit III b, kriteri minimal i diplomës është Master Profesional në një nga degët e Fakultetit të Ekonomisë dhe/ose në Fakultetin e Drejtësisë. Fakulteti që zotëron J. Q. është Bachelor në Drejtësi, Fakulteti i Drejtësisë dhe Master Profesional në “E drejtë publike”, Fakulteti i Drejtësisë. Pikët për kriterin e arsimit janë: Master Profesional – 3 pikë;
- Në lidhje me përvojën, vlerësohet duke iu referuar tre komponentëve:
 1. Përvojës në përgjithësi në shërbimin civil;
 2. Përvojës së punës në pozicione të ngjashme në shërbimin civil me pozicionin për të cilin po gjykohet. Me pozicione të ngjashme, kuptohet pozicionet e punës me përshkrimin të përafërt;
 3. Përvojës së punës në pozicionin për të cilin po gjykohet apo në pozicione të njëjta të shërbimit civil me pozicionin të cilin po gjykohet.
- N. M. në pozicionin Specialist i Logjistikës është emëruar në datën 18.01.2017, ndërkohë në shërbimin civil është emëruar në datë 04.08.2015, në detyrën Specialist për blerjet e vogla pranë Sektorit të Teknologjisë së Informacionit në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore...Nëpunësi civil N. M. ka mbi 6 vite përvojë në shërbimin civil, konkretisht ka 8 vite e 5 muaj, për këtë

arsye pikët për përvojën janë: Përvoja në çfarëdolloj pozicioni në shërbimin civil 8,5 pikë dhe përvoja në shërbimin civil në pozicionin për të cilin po gjykohet apo në pozicione të njëjta me pozicionin për të cilin po gjykohet 17 pikë;

- J. Q. në pozicionin Specialist i Logjistikës është emëruar në datën 28.06.2022, ndërkohë në shërbimin civil është emëruar në datë 24.03.2021 në detyrën Specialiste në Sektorin e Regjistrimit të Biznesit në Drejtorin e Regjistrimit të Biznesit...Nëpunësi civil J. Q. ka deri në 3 vite përvojë në shërbimin civil, konkretisht ka 1 vit e 9 muaj, për këtë arsye pikët për përvojën janë: Përvoja në çfarëdolloj pozicioni në shërbimin civil 5 pikë dhe përvoja në shërbimin civil në pozicionin për të cilin po gjykohet apo në pozicione të njëjta me pozicionin për të cilin po gjykohet 15 pikë.

Si përfundim nga grumbullimi i pikëve rezulton se: N. M. ka 3 pikë për arsimin dhe 25,5 pikë për përvojën, pra gjithsej 28,5 pikë;

- J. Q. ka 3 pikë për arsimin dhe 20 pikë për përvojën, pra gjithsej 23 pikë.

Pra, N. M. transferohet në pozicionin Specialist i Logjistikës...për shkak të pikëve më të larta. Ndërkohë një J. Q., pas shqyrtimit të mundësive për sistemimin dhe transferimin brenda së njëjtës kategori..., si dhe mbështetur në kriteret specifike për vendet e lira ekzistuese dhe përshkrimeve të punës, referuar strukturës së Bashkisë Korçë nuk është përcaktuar pozicion me kategori IV a dhe i përafërt me përshkrimin e punës. Për këtë arsye Komisioni i Ristrukturimit i propozon Njësisë Përgjegjëse të Burimeve Njerëzore përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për nëpunësin J. Q..”

Referuar legjislacionit të sipërcituar dhe procedurës së ndjekur nga ana e Bashkisë Korçë, Komisioneri mori në analizë dhe Manualin Praktik “Për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil dhe menaxhimin e burimeve njerëzore”⁴, ku referohen hapat që duhet të ishin ndjekur nga Bashkia Korçë, si më poshtë vijon:

- Punëdhënësi 1 muaj përpara fillimit të procesit të ristrukturimit, ka detyrimin të njoftojë nëpunësit civilë të institucionit (bazuar në nenin 50 të ligjit nr. 152/2013, të ndryshuar dhe VKM nr. 125/2016);
- Brenda 2 ditëve nga hyrja në fuqi e strukturës dhe organikës së re, nëpërmjet titullarit të institucionit ngrihet Komisioni i Ristrukturimit;
- Komisioni i Ristrukturimit ndjek hapat si më poshtë:
 - Krahason strukturën ekzistuese me strukturën e re për të evidentuar: njësitë organizative të krijuara rishtazi, ato që suprimohen dhe që ndryshojnë; pozicionet që preken nga ristrukturimi apo krijohen dhe ato që suprimohen;
 - Bën verifikimin e përshkrimeve të punës për të: evidentuar kriteret e veçanta për secilin pozicion;
 - Përgatit listat me grupet e pozicioneve bazuar në kriteret e veçanta, të dhënat e tyre personale në lidhje me arsimin dhe përvojën në punë;
 - Verifikon nëpunësit me largësi më shumë se 45 km nga institucioni;

⁴ <https://www.dap.gov.al/legjislacioni/udhezime-manuale/446-manual-praktik-mbi-zbatimin-e-legjislacionit-te-sherbimit-civil-dhe-menaxhimin-te-burimeve-njerezore>

- Verifikon nëpunësit me probleme shëndetësore të vërtetuar me raportin përkatës mjekësor;
 - Verifikon dosjet personale të nëpunësve civilë të institucionit;
 - Krahason dhe vlerëson informacionin e mbledhur në hapat e mësipërm për të vendosur mbi: transferimin e përhershëm (sistemimin në strukturën e re);
 - Në pamundësi të sistemimit të nëpunësit në institucionin e tij, Komisioni shqyrton mundësinë e transferimit të tij në një institucion të shërbimit civil. Nëse nëpunësi nuk sistemohet dot as në institucionet e tjera të shërbimit civil, atëherë vendoset lirimi i tij;
- Komisioni i Ristrukturimit brenda 15 ditëve nga krijimi i tij:
- I propozon njësisë përgjegjëse transferimin e nëpunësve civilë në një nga pozicionet e lira;
 - I dërgon njësisë së burimeve njerëzore të institucionit vendimin për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të mbylljes apo restrukturimit të institucionit;
 - Njësia përgjegjëse për njësitë e vetëqeverisjes vendore, nxjerr aktet individuale për secilin nga nëpunësit civilë të prekur nga restrukturimi, sipas propozimit të Komisionit të restrukturimit (brenda 10 ditëve nga marrja e propozimit nga komisioni);
 - Njësia përgjegjëse (DAP), brenda 10 ditëve nga data e marrjes së propozimit nga Komisioni i Ristrukturimit, pasi shqyrton aktet, merr vendimin për transferimin e nëpunësit civil, ose kthimin e akteve Komisionit në rastet kur vërteton parregullsi ligjore të dukshme;
 - Nëpunësit civilë brenda 5 ditëve nga marrja e njoftimit njësia përgjegjëse kanë të drejtë të refuzojnë vendimin për transferimin vetëm në rast se: gjendja e tij shëndetësore, provuar me vërtetim mjekësor, e bën transferimin të pamundur; vendi ku transferohet është më shumë se 45 km nga vendbanimi i nëpunësit;
 - Njësia përgjegjëse verifikon shkaqet e refuzimit nga nëpunësi dhe nëse është brenda kushteve të refuzimit revokon vendimin dhe e kthen për shqyrtim në komisionin e Ristrukturimit.
- Njësia e burimeve njerëzore të institucionit nxjerr aktin e lirit nga shërbimi civil për nëpunësin civil që është i pamundur transferimi, sipas vendimit të Komisionit të Ristrukturimit;
- Titullari i institucionit nxjerr aktin e fillimit të efekteve financiare për nëpunësit e transferuar, apo atë të ndërprerjes së marrëdhënies financiare për nëpunësit e liruar;

Lidhur me argumentat e parashtruara, Komisioneri ka vlerësuar se ato janë të pabazuara dhe nuk qëndrojnë, për arsye se, Bashkia Korçë:

- Pavarësisht se në nenin 50 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe VKM nr. 125/2016, parashikohet se punëdhënësi 1 muaj përpara fillimit të procesit të restrukturimit, ka detyrimin të njoftojë personalisht nëpunësit civilë të institucionit, rezulton se ankuesja është vënë në dijeni nga Bashkia Korçë për procesin e restrukturimit më datë 24.02.2023;
- Pavarësisht se, Komisioni i Ristrukturimit ka qenë në dijeni (duke qenë se Drejtoresha e Burimeve Njerëzore ishte pjesë e Komisionit të Ristrukturimit), se gjatë periudhës që prej tyre është hartuar njoftimi i restrukturimit për ankuesen, ajo ka qenë me raport për paaftësi të

përkohshme në punë, nga ana e tyre kanë vijuar procedurat e njoftimit për ristrukturimin e institucionit pa marrë parasysh gjendjen shëndetësore të saj;

- Pavarësisht se, Komisioni i Ristrukturimit ka qenë në dijeni të faktit se Kontrolli i Lartë i Shtetit (KLSH), në Raportin Përfundimtar të Auditimi mbi Auditim Financiar dhe Përputhshmërisë në subjektin Bashkia Korçë, për vitin 2022, ka propozuar dhënien e masës disiplinore: *“a- Nga “Vërejte” deri në “Largim nga puna” për 5 punonjës. I. N. M., me detyrë Specialist i Logjistikës...”*, si dhe nga ana e Bashkisë Korçë, është marrë masë disiplinore “Vërejtje”, ky fakt nuk është konsideruar dhe as përmendur në analizën e bërë nga Komisioni, duke e emëruar atë në pozicionin e Specialistit të Logjistikës;
- Referuar publikimeve të bëra në faqen e saj zyrtare web⁵ dhe konstatimit të bërë nga KMSHC-së në vendimin nr. 43, datë 15.06.2023, ka patur vende të lira të cilat përshtateshin me arsimin dhe kërkesat e pozicioneve të punës, për të transferuar ankuesen, si p.sh.:
 - ✓ pozicioni *“Specialist në Sektorin e Strehimit Social në Drejtorinë e Strehimit Social dhe Menaxhimit të Banesave Sociale, kategoria III b”*, publikuar në muajin janar 2023, periudhë në të cilën ankuesja ka qenë në punë;
 - ✓ pozicioni *“Specialist në Sektorin e Pagave në Drejtorinë e Kujdesit, kategoria III b”*, publikuar në muajin shkurt 2023, periudhë në të cilën ankuesja ka qenë në punë;
 - ✓ 4 pozicione *“Specialist për ndihmën ekonomike, në Sektorin e pagesave në Drejtorinë e Kujdesit Social, kategoria IV a”*, publikuar në muajin shkurt 2023, periudhë në të cilën ankuesja ka qenë në punë;

Pavarësisht këtij fakti, Komisioni i Ristrukturimit ka referuar se pas shqyrtimit të mundësive për sistemimin dhe transferimin brenda së njëjtës kategori, një gjë e tillë nuk është e mundur, për këtë arsye ka propozuar lirim të ankueses nga shërbimi civil;

- Pavarësisht se, Komisioni i Ristrukturimit ka patur detyrimin për të sistemuar në një pozicion brenda së njëjtës kategori ankuesen, nga ana e tyre nuk rezulton të jetë bërë asnjë kërkim i thelluar, si dhe nuk rezulton të kenë kërkuar nga DAP-i, për pozicione në të cilat mund të transferohej ankuesja;
- Referuar analizës së formularit të vlerësimit të punës, është konstatuar nga KMSHC dhe KMD se: *“mungesa e komenteve dhe arsytimit se në cilat drejtime dhe për cilat arsye është konstatuar kjo rënie e nëpunëses në rezultatet e punës, tregon se procesi i vlerësimit të punës, është trajtuar si një akt formal, brenda të cilit mund të pasqyrohen konkluzione të pasakta apo të paverifikueshme”*;
- Pavarësisht kërkesave të Komisionerit, për vënien në dispozicion të Strukturës së vjetër, Bashkia Korçë nuk vuri në dispozicion një akt të tillë;
- Nuk rezulton që Bashkia Korçë të ketë përgatitur apo dhënë ndonjë informacion shterues, lidhur me arsyet që çuan në shtimin e pozicionit të *Specialist Logjistike* në strukturën e vjetër, pararendëse (*miratuar me urdhrin nr. 46, datë 01.02.2022, të Kryetarit të Bashkisë Korçë*) dhe shkurtuar përsëri, me strukturën e re (*miratuar me urdhrin nr. 26 prot., datë 13.01.2023, të Kryetarit të Bashkisë*), duke passjellë lirim nga shërbimi civil, pas 6 muajve punësimi në

⁵ <https://bashkiakorçe.gov.al/site/articles.php?cid=121&t=&page=6>

institucionin e Bashkisë Korçë, ankuesen. Pra, nuk është dhënë asnjë informacion shteres pse ka ndodhur ky ndryshin në një kohë kaq të shkurtër;

- Udhëzimi nr. 1, datë 01.03.2016 *“Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”*, të ndryshuar, referon se: *“Ristrukturim - do të thotë ndryshim thelbësor i brendshëm i institucionit, proces riorganizimi, për arsye se: ka pasur ndryshime të misionit të institucionit; janë shtuar apo pakësuar vende pune dhe funksionet e institucionit; kanë ndryshuar kriteret e vendit të punës; kërkohet një rishpërndarje e ndryshme e burimeve të shtuara apo pakësuara për kryerjen e funksioneve”*. Në këtë kuptim, nuk rezulton nga provat e administruara se Bashkia Korçë, ka kryer ndryshime thelbësore në strukturën e saj, por evidentohet fakti se nga këqyrja e Relacionit të Komisionit të Ristrukturimit, janë ndryshuar emërtesat e dy drejtorive apo sektorëve dhe është suprimuar vetëm pozicioni që mbante ankuesja “Specialist Logjistike”. Pra konstatohet se ndryshimi i strukturës ka prekur vetëm ankuesen në mënyrë të drejtpërdrejtë, duke e larguar nga puna;
- Rezulton se ankuesja ka marrë dijeni më datë 24.02.2023, lidhur me njoftimin për fillimin e procedurave të procesit të ristrukturimit; Formularin e Vlerësimit të Punës të rishikuar; Relacionin e Komisionit të Ristrukturimit dhe njoftimin për lirim nga shërbimi civil. Pra, nga ana e Bashkisë Korçë, nuk janë ndjekur apo respektuar afatet dhe procedurat në zbatim të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, VKM-së nr. 125/2016 *“Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”* dhe Udhëzimit nr. 1, datë 01.03.2016 *“Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”*, të ndryshuar. Kjo, pasi në të njëjtën ditë, ajo është vënë në dijeni të të gjitha procedurave të ndjekura nga ana e Bashkisë Korçë për ristrukturimin e institucionit dhe lirim nga shërbimi civil.

Mbështetur në dokumentacionin e administruar, rezulton që procedura e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesen, ka nisur me shkresën nr. 351 prot., datë 17.01.2023, ndërsa Zgjedhjet Vendore janë zhvilluar më datë **14. 05. 2023**.

Ligji nr. 10019, datë 29.12.2008 *“Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë”*, i ndryshuar, në pikën 1 të nenit 77, përcakton se: *“1. Fushata zgjedhore fillon 30 ditë para datës së zgjedhjeve dhe përfundon 24 orë para datës së zgjedhjeve...”*.

Neni 91, pika 3 e Kodit Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë, parashikon se: *“Gjatë fushatës zgjedhore ndalohet marrja në punë, pushimi nga puna, lrimi, lëvizja dhe transferimi në detyrë në institucionet apo entet publike, me përjashtim të rasteve të përlijtura. Konsiderohen raste të përlijtura rastet kur lëvizja apo lrimi nga puna vjen si rrjedhojë e shkëlqeve, sipas legjislacionit përkatës, ose marrja në punë bëhet brenda strukturës dhe organikës në fuqi përpara fushatës zgjedhore nga institucioni apo enti publik në përmbushje të misionit të tij. Bëjnë përjashtim rastet e emergjencave për shkak të ngjarjeve të paparashikuara që diktojnë marrjen në punë.”*

Në frymën e Nenit 91, pika 3 të Kodit Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë, Komisioni Rregullator, pranë Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, me Vendimin nr. 9, datë 24.12.2020 “Për rregullat e raportimit të veprimtarive me karakter publik të çdo institucioni publik, e me kapital shtetëror, agjencive, enteve shtetërore, kategoritë e veprimtarive të ndaluara, si dhe monitorimin e veprimtarisë, sjelljes dhe përdorimit të burimeve njerëzore, financiare dhe logjistike të administratës shtetërore para zgjedhjeve”, ka miratuar rregullat për mospërdorimin e burimeve njerëzore për qëllime partiake gjatë fushatës zgjedhore. Në këtë kuadër, në pikën 1.3, shkronja d) e nenit 3 të vendimit të sipërcituar, parashikohet se: “Veprimtari të ndaluara, janë ato veprimtari që përfshijnë:...gjatë fushatës zgjedhore, marrja në punë, pushimi nga puna, lirimi, lëvizja dhe transferimi në detyrë në institucionet apo entet publike, shtesat në organikën e çdo institucioni publik e shtetëror apo emërimet provizore, me përjashtim të rasteve të përlegjura. Konsiderohen raste të përlegjura rastet kur lëvizja apo lirimi nga puna vjen si rrjedhojë e shkeljeve, sipas legjislationit përkatës, ose marrja në punë bëhet brenda strukturës dhe organikës në fuqi përpara fushatës zgjedhore nga institucioni apo enti publik në përmbushje të misionit të tij. Bëjnë përjashtim rastet e emergjencave për shkak të ngjarjeve të paparashikuara që diktojnë marrjen në punë.”

Në zbatim të Kodit Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë, Komisioni Qendror i Zgjedhjeve ka miratuar Vendimin nr. 9, datë 24.12.2020 “Për rregullat e raportimit të veprimtarive me karakter publik të çdo institucioni publik, me kapital shtetëror, agjencive, enteve shtetërore, kategoritë e veprimtarive të ndaluara, si dhe monitorimin e veprimtarisë, sjelljes dhe përdorimit të burimeve njerëzore, financiare dhe logjistike të administratës shtetërore para zgjedhjeve”.

Neni 1 i Vendimin nr. 9, datë 24.12.2020, të KQZ-së, parashikon se: “Qëllimi i këtij vendimi është vendosja e rregullave në funksion të merrjes së masave, monitorimit dhe parandalimit të veprimtarive të ndaluara, sjelljes apo përdorimit të burimeve njerëzore, financiare dhe logjistike të institucioneve qendrore e vendore, si dhe të administratës shtetërore, gjatë periudhës kohore 4 (katër) muaj para zgjedhjeve deri në datën e zgjedhjeve, me synim garantimin dhe sigurimin e paanshmërisë dhe trajtimit të barabartë të kandidatëve dhe të partive politike, krijimin e kushteve të drejta e të barabarta për të gjithë kandidatët dhe partitë politike që marrin pjesë në procesin zgjedhor, si dhe për mospërdorimin e fondeve dhe të burimeve publike për qëllime partiake.”

Në nenin 3 të këtij vendimi, parashikohen veprimtaritë e ndaluara, ku citohet: “Në zbatim të këtij vendimi: ...1.3 “veprimtari të ndaluara”, janë edhe ato veprimtari që përfshijnë: a) shpërndarjen në veprimtari publike të lejeve të legalizimeve, në periudhën 4 (katër) mujore para datës së zgjedhjeve; b) shpërndarjen në veprimtari publike të akteve për regjistrimin e tokës bujqësore, certifikatave të pronësisë, dhe çfarëdolloj titulli pronësie sipas legjislationit për përfundimin e proceseve kalimtare të pronësisë, si dhe të regjistrimeve të titujve të pronësisë sipas ligjit nr. 111/2018, “Për kadastrën” në periudhën 4 (katër) mujore para datës së zgjedhjeve;... ç) përdorimin e detyruar në fushatë zgjedhore të administratës shtetërore qendrore dhe vendore brenda orarit të punës për veprimtari dhe/ose aktivitete për qëllime zgjedhore edhe me mjetet e

komunikimit elektronik, si dhe përdorimin në mënyrë të detyruar dhe të organizuar brenda orarit mësimor të nxënësve të sistemit shkollor parauniversitar për veprimtari dhe aktivitete në funksion të zgjedhjeve, ose premtimin apo ofrimin e përfitimeve nëpunësve publikë ose nxënësve për të marrë pjesë në veprimtari për qëllime zgjedhore, jashtë orarit të punës ose mësimin, si dhe ushtrimin e presionit ndaj tyre për këtë qëllim...”.

Përsa më sipër, konstatohet se procedura e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me subjektin ankues, kishte nisur pikërisht 3 muaj përpara se të fillonte fushata zgjedhore dhe 4 muaj përpara ditës së Zgjedhjeve Vendore të vitit 2023. Në interpretim të parashikimeve të Kodit Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë, janë *veprimtari të ndaluara, ato veprimtari që përfshijnë:...gjatë fushatës zgjedhore, marrja në punë, pushimi nga puna, lirimi, lëvizja dhe transferimi në detyrë në institucionet apo entet publike, shtesat në organikën e çdo institucioni publik e shtetëror apo emërime provizore, me përjashtim të rasteve të përlijtura.* Nga ana e Bashkisë Korçë nuk u parashtruan argumenta që të paraqisnin domosdoshmërinë e ristrukturimit të saj apo zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesen, si rrjedhojë e shkeljeve të kryera prej saj apo arsye të tjera që justifikojnë këtë veprim. Në rasin konkret, konstatohet se procedura e largimit nga puna të ankueses 3 muaj përpara se të fillonte fushata zgjedhore, është kryer në shkelje të parashikimeve të sipërcituara të Kodit Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë dhe Vendimin nr. 9, datë 24.12.2020 të Komisionit Rregullator, Komisioni Qendror të Zgjedhjeve.

Në analizë të gjithë sa më sipër, rezulton se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesen nuk është bërë duke respektuar në mënyrë shteruese legjislacionin dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, të cilat lidhen me procedurat e vlerësimit të punës apo dhe të ristrukturimit të institucionit. Në referencë të parashikimeve ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës së shërbimit civil në Republikën e Shqipërisë, është më se e qartë se ligji ngarkon punëdhënësin me barrën e provës për të vërtetuar shkaqet e deklaruara të zgjidhjes së kontratës së punës.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyet e deklaruara nga punëdhënësi për largimin nga puna, rezultuan të paprovuara. Në këto kushte provohet se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, se masa e marrë për largimin e saj nga puna është bërë në shkelje të plotë të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës gjatë procedurave të ristrukturimit. Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Korçë.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2⁶, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga

⁶“Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b)barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo forme sjelljeje që nxit diskriminim.”

shkaqet që parashikon ky ligj. Ky ligj, ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

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

Nga ana e përfaqësuesit të ankueses, në seancë dëgjimore, u parashtrua ndër të tjera se, pavarësisht faktit që ankuesja ka pretenduar në ankesë diskriminimin për shkak të bindjeve politike, shtatzënisë, gjendjes shëndetësore dhe çdo shkak tjetër, u sqarua se i qëndrojnë vetëm shkakut të bindjeve politike dhe shtatzënisë. Sa i përket shkakut të bindjeve politike, u theksua se ankuesja nuk ka bindje politike të shprehura, si dhe nuk bën pjesë në ndonjë subjekt politik, por përmes grupeve të WhatsApp, të krijuara nga punëdhënësi dhe detyrimit për tu regjistruar në aplikacionin Aktivisti, është ushtruar presion prej tij që ajo të shpreh bindjet politike në rrjetet sociale. Gjithashtu, krahasuar me kolegun e saj, N. M., i cili është përkrahës i subjektit politik Partia Socialiste e Shqipërisë, ajo është larguar nga puna ndërsa ai ka vijuar marrëdhëniet e punësimit. Sa i përket gjendjes shëndetësore, ky shkak lidhet me të qenurit shtatzënë.

B/1 Bindjet politike

Në të drejtën ndërkombëtare, shpesh përdoret termi *mendimi politik dhe tjetër* (ang. *Political and other opinion*), dhe me këtë përfshihet dhe përkatësia politike. Përkatësia politike duhet të interpretohet në mënyrë që të mbulojë lidhshmërinë me ndonjë opion të caktuar politik ose parti politike, me të cilën do t'i përfshijë dhe rastet kur bëhet fjalë për përkatësinë formale (anëtarësinë), por dhe llojet e tjera të lidhjeve, përmes të cilave mund të tregohet lidhshmëri me ndonjë parti ose opion tjetër politik. Mendimi politik dhe tjetër përfshin të gjitha këto, por dhe pasjen dhe mospasjen e mendimit për ndonjë opion ose parti të caktuar politike (përfshirë këtu dhe politikën konkrete, sistemin ose mënyrën e sundimit) dhe shprehjen e saj (individuale ose me formë të organizuar). Me qëllim interpretimi sa më gjithëpërfshirës të këtij shkak, i cili duhet të jetë në pajtueshmëri me të drejtën dhe praktikën ndërkombëtare, rekomandohet që në këtë shkak të përkatësisë politike, të përfshihen rastet e anëtarësisë formale ose joformale dhe llojet e tjera të lidhjes me partitë politike, siç janë pasja ose mospasja e mendimit për ndonjë opion ose parti të caktuar politike⁷.

⁷ <https://www.osce.org/files/f/documents/4/2/117992.pdf>

Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson si shkak të njohur nga LMD si “bindje politike” edhe mospasjen e bindjeve të caktuara politike.

Ankuesja ka pretenduar diskriminim për shkak të “*bindjeve politike*”, duke shpjeguar se në ndryshim nga kolegu i saj që është mban pozicionin “Specialist Logjistike”, i cili sipas provave të vëna në dispozicion është përkrahës i forcës politike në pushtet, ankuesja nuk ka asnjë bindje politike dhe nuk përkrah asnjë forcë politike, gjë e cila e ka penalizuar në procedurën e ndjekur për ristrukturimin e Bashkisë Korçë. Gjithashtu, bindjet politike ankuesja i shpjegon edhe me faktin se nuk ka pranuar të pëlqejë, të shpërndajë dhe të lërë komente në postimet e publikuara në rrjetet sociale të Bashkisë Korçë dhe Kryetarit, S. F.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, ky shkak i pretenduar nga ankuesja konsiderohet si shkak i mbrojtur, si dhe subjekti ankues ka shpjeguar bindshëm 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.

Ankuesja ka pretenduar se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm për shkak të “*bindjeve politike*” pasi ajo nuk ka asnjë bindje politike, në ndryshim nga bindjet politike të ekspozuara të kolegut të saj N. M., si dhe të Kryetarit të Bashkisë Korçë, që ka miratuar ndryshimin e strukturës dhe largimin e saj nga shërbimi civil.

Bindja politike, shpesh është arsye për trajtim diskriminues dhe përfshin qoftë mbajtjen apo mos mbajtjen e saj, si edhe shprehjen e pikëpamjeve ose anëtarësinë në organizata politike, parti politike.

Ankuesja, ka depozituar edhe foto të ndryshme të publikimeve⁸ në rrjetin social *Facebook*, të postuara nga kolegu i saj, N. M., kryesisht gjatë fushatës elektorale të zgjedhjeve të vendore, të vitit 2015, nëpërmjet të cilave ka faktuar përkrahjen e aktiviteteve politike të organizuara nga PS dhe kandidati për Kryetar të Bashkisë Korçë në atë kohë, S. F.

Gjithashtu, konstatohet se përmes grupeve të WhatsApp, të krijuara nga punëdhënësi, ankuesja dhe nëpunësit e tjerë janë udhëzuar të pëlqejnë, komentojnë dhe shpërndajnë, postimet e Bashkisë Korçë dhe Kryetarit të saj, S. F., në rrjetet sociale. Referuar provave të administruara, konstatohet se, në faqen e Bashkisë Korçë në *Facebook*, nuk rezulton të jenë postuar veprimtari politike, ndërsa

⁸<https://www.facebook.com/nikolinmitre>

në faqen e S. F.⁹, gjatë periudhës zgjedhore, janë publikuar në vazhdimësi aktivitete me karakter politik. Fakti që nëpunësit e Bashkisë Korçë, ishin të udhëzuar të pëlqenin, komentnin dhe shpërndanin, publikimet e bëra në faqen e *Facebook* apo rrjeteve të tjera sociale të Kryetarit të Bashkisë Korçë, edhe ankuesja si pjesa tjetër e nëpunësve të bashkisë do etiketohej si përkrahëse e subjektit politik që Kryetari i Bashkisë Korçë përfaqëson.

Komisioneri vëren se, për kuptimin e përgjithshëm të mjeteve të provave i referohet parashikimeve të nenit 80, të Kodit të Procedurave Administrative, të ndryshuar, i cili kuptohet si jo kufizues lidhur me mjetet e provës për palët. Në këtë kuptim, pala mund të paraqesë para organit publik, çfarëdolloj prove për të provuar se ka të drejtë gjatë vlerësimit të rrethanave të çështjes, përfshirë edhe fotot, të cilat janë çmuar nga Komisioneri në raport e harmoni me provat e rrethanat e tjera të çështjes.

Provat mund të jenë të drejtpërdrejta dhe të tërthorta. Në rastin e parë, provat çojnë drejt fakteve vendimtare, dhe në rastin e dytë, çojnë në fakte të cilat mund të shërbejnë si baza për arritjen e një përfundimi lidhur me një fakt vendimtar. Në këtë logjikë, rasti i dytë lidhet me pretendime që nuk faktohen vetëm me dokumenta me shkrim, por kanë të bëjnë me çdo material që është i përshtatshëm për të vërtetuar fakte apo për të konfirmuar deklaratat, të tilla siç mund të jenë dhe fotografitë.

Organi publik çmon, sipas bindjes së tij, se cilat fakte do të konsiderohen të provuara, bazuar në vlerësimin e hollësishëm të çdo prove veçmas dhe të gjitha provave së bashku, si dhe në rezultatin tërësor të hetimit.

Bazuar në publikimet e ndryshme, si ato të shtypit të shkruar apo dhe ato të bëra në rrjetin social *Facebook*, në faqen personale të N. M., evidentohen qartazi përkrahja e aktiviteteve politike të organizuara nga PS dhe kandidati për Kryetar të Bashkisë Korçë në atë kohë, S. F.

Kodi i Procedurës Administrative, në nenin 80, pika 3, e tij ka përcaktuar se: “*Faktet tashmë të njohura për autoritetin publik ose faktet e njohura botërisht dhe faktet e prezumuara nga ligji nuk kanë nevojë për prova të mëtejshme*”.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, nga ana e subjektit ankues, atë të mospasjes së “*bindjeve politike*”, në ndryshim nga N. M., i cili ka të njëjtat bindje politike me Kryetarin e Bashkisë Korçë, S. F., të cilët i kanë të ekspozuara haptazi bindjet e tyre politike si përkrahës, aktivistë dhe pjesë e strukturave politike të subjektit politik PS.

B/2 Shtatzënia dhe gjendja shëndetësore

Shtatzënia dhe gjendja shëndetësore sipas ankueses, si shkaqe diskriminimi, sipas ankueses nënkupton faktin që ajo gjatë periudhës që ka marrë raporte për paaftësi të përkohshme në punë, si

⁹ <https://www.facebook.com/filosotiraq>

pasojë e shtatzënisë, nga ana e Bashkisë Korçë janë kryer procedurat për lirim nga shërbimi civil dhe ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Sipas informacionit të depozituar gjatë seancës dëgjimore, subjekti ankues përmes përfaqësuesit ligjor, përcaktoi se shkak i diskriminimit do të qëndrojë shtatzënia, pasi gjendja shëndetësore ka ardhur me pasojë e saj.

Po ashtu, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, në nenin 9 të tij “Ndalimi i diskriminimit”, parashikon “gjendjen shëndetësore” dhe “shtatzëninë” si shkaqe për të cilat ky ligj ofron mbrojtje nga diskriminimi.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore” dhe “shtazënisë”, Komisioneri gjykon konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se i mbart ato. Referuar Raportit për Paaftësi të Përkohshme në Punë nr. rregj. 16, datë 12.01.2023, provohet se J. Q., është trajtuar me raport mjekësor me diagnozën “.....”, nga data 10.01.2023-23.01.2023 dhe me raporte të tjera që janë cituar edhe në pjesën A të këtij vendimi. Pra, referuar edhe pretendimeve të saj, si rezultat i shtatzënisë, ankuesja ka patur probleme shëndetësore, të cilat janë trajtuar me raport mjekësor.

Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se “shkak” për të cilin subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të diferencuar, është pikërisht gjendja shëndetësore e saj.

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

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Korçë, sa i takon masës së marrë për largimin e saj nga puna.

Nga ana e Bashkisë Korçë nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin që largimi i ankueses nga puna, kishte ardhur për arsye objektivist të justifikuar.

Bazuar në dokumentacionin që disponon nga hetimi, Komisioneri vlerëson se ankuesja mbart shkaqet e pretenduara.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

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*”.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, sanksionon në nenin 18 se: *“Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatesia prindërore. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive”.*

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.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.¹⁰

Gjykata Kushtetuese¹¹, ka mbajtur qëndrimin se: *“E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

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

E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasojat të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.

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

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene Kodin e Punës, i cili në pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar se: *“Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë*

¹⁰ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹¹ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”.

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-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa Neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.¹²

Duke iu referuar 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 anëtarësimit 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 Konventës (KEDNJ)¹³.

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 Kulturore¹⁴”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë.

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

¹³ “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”

¹⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

Konventa nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës¹⁵ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion.

Karta Social Europiane¹⁶ parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: “Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht.”

Në vijim, në nenin 1 të Kartës sanksionohet e drejta për punë dhe në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: “Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkaku të tillë si racë, ngjyrë, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”.

Neni 8, pika 2 e tij, tek Pjesa e II, citon se: “Me synimin për të siguruar një ushtrim efektiv të së drejtës së grave të punësuarra për mbrojtje të shtatzënisë, Palët angazhohen:

- të marrin masa që, ose nëpërmjet lejes së paguar, ose përfitimeve të përshtatshme nga sigurimet shoqërore ose nëpërmjet përfitimit nga fonde publike, gratë e punësuarra të marrin leje para dhe pas lindjes së fëmijës deri në një total prej të paktën katërmbëdhjetë javësh;
- të konsiderojnë që është e paligjshme për një punëdhënës t’i japë një gruaje njoftim për pushim nga puna që nga momenti që ajo njofton punëdhënësin e saj se është shtatzënë deri në fund të lejes së saj të shtatzënisë, ose t’i japë asaj njoftimin e pushimit në kohë të atillë që afati i njoftimit të përfundojë brenda kësaj kohe”.

Nocioni i diskriminimit është interpretuar në mënyrë konsistente nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut në praktikën e saj ligjore, që ka të bëjë me Nenin 14 të Konventës. Në gjykimin e saj në çështjen e Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar GJED (1985) shprehet: “një ndryshim në trajtim është diskriminues në rast se ‘ai nuk ka justifikim objektiv dhe të arsyeshëm’, që do të thotë, në rast se ai nuk ndjek një ‘qëllim të ligjshëm’ apo kur nuk ka ‘një marrëdhënie të arsyeshme proporcionaliteti midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që kërkohet të arrihet”.

Duke vijuar më tej, legjislacioni shqiptar e ka përforcuar mbrojtjen nga diskriminimi edhe nëpërmjet parashikimeve me karakter antidiskriminues në akte të tjera, ligjore. Neni 9, i Kodit të

¹⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁶ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

Punës¹⁷, parashikon se: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohej çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me Hiv/Aids, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.”

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. Gjykata është shprehur se: “Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllota 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 përligjet 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)

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat janë të ndërthurura ngushtë. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e

¹⁷ Përafruar pjesërisht me:

Direktivën e Këshillit 91/533/KEE, datë 14 tetor 1991, “Mbi detyrimin e punëdhënësit për të informuar punonjësit për kushtet e zbatueshme në kontratë ose në marrëdhënien e punësimit”. Numri CELEX 31991L0533, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 288, dt. 18. 10. 1991, f. 32 – 35.

Direktivën e Këshillit 2000/78/KE, datë 27 nëntor 2000, “Mbi krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion”. Numri CELEX 32000L0078, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 303, dt. 2. 12. 2000, f. 16-22.

Direktivën 2006/54/KE të Parlamentit Europian dhe Këshillit, datë 5 korrik 2006, “Mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit”. Numri CELEX 32006L0054, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 204, dt. 26. 7. 2006, f. 23-36.

Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

Në bazë të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD-së përcaktohet se: “*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*”.

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 realizohet.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur ti mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës.

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS¹⁸ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Bazuar në nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Kështu, në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: “*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*”.

Në të njëjtën frymë është dhe ligji “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, i cili, në nenin 33, pikën 7/1 të tij, ka përcaktuar se: “*Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbejnë diskriminim*”.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkak i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky

¹⁸ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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 kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime “*të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara*¹⁹”.

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

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek Bashkia Korçë, 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 padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse Bashkia Korçë, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëherë nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.²⁰

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

Bazuar në konkluzionet e pjesës A, të Vendimit, Komisioneri konkludoi se, subjekti ankues është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm krahasuar me përcaktimet ligjore dhe

¹⁹ Gjednj *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. Gjednj, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe Gjednj, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

²⁰ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

standardin e krijuar për vlerësimin e punës, ristrukturimin dhe zgjidhjen e marrëdhënieve të punësimit.

Njëkohësisht sa më sipër, rezultuan të provuara si deklarimet e ankueses për mospasje të bindjeve politike dhe mos angazhim të saj në asnjë strukturë apo forcë politike, dhe po ashtu, rezultuan të provuara bindjet politike dhe përkrahja e aktiviteteve të PS, për kolegun e ankueses N. M., si dhe angazhimi politik dhe bindjet politike të Kryetarit të Bashkisë Korçë, S. F. Gjithashtu, rezultuan të provuara deklarimet e ankueses sa i përket shkakut të pretenduar të gjendjes shëndetësore të ardhura si pasojë e shtatzënisë.

Bazuar në aktet e administruara dhe konstatimet e mësipërme, Komisioneri vlerëson se, në pamje të parë, pra *prima facie*, faktet dhe provat e administruara krijojnë prezumimin se, ankuesja mund të jetë trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme, me N. M., gjatë procedurave të ndjekura nga Bashkisë Korçë, nëpërmjet veprimeve dhe mosveprimeve të saj, për shkak të mos pasjes së bindjeve apo një angazhimi politik të saj në dhe me strukturat e PS.

Në këto kushte Bashkia Korçë, kishte barrën e provës që të provonte, ose që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të bindjeve politike apo gjendjes shëndetësore dhe trajtimit të pafavorshëm, ose duke provuar se megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkaqet e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimet e ankueses se këto veprime janë kryer për motive politike apo gjendjes shëndetësore të saj.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Bindjet politike (*përfshirë dhe mospasja apo mosdeklarimi i tyre, sipas elaborimit të bërë më lart*) përbëjnë një të dhënë sensitive të personit dhe shpesh herë subjekti kundër të cilit paraqitet ankesa, mbrohet me faktin se ai e ka të ndaluar që të mbledhë të dhëna për bindjet politike të punonjëve që ka apo mund të ketë në varësi të tij, e për rrjedhojë ai nuk ka si të ketë dijeni për bindjet politike të tyre.

Në lidhje me këtë moment, Komisioneri vlerëson se, provat e tërthorta mund të hedhin poshtë pretendimin e subjektiv/punëdhënësit të supozuar, se nuk ka patur dijeni për bindjet politike të punonjësit dhe për këtë arsye të provohet se punëdhënësi ka patur dijeni.

Rezulton se, në zgjedhjet vendore të zhvilluara nga vitit 2015 dhe gjatë këtij viti, 2023, është zgjedhur Kryetar Bashkie shtetasi S. F, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga forca politike, Partia Socialiste²¹ e Shqipërisë.

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*

²¹ <https://cec.org.al/wp-content/uploads/2019/07/Rez.-Perfund.-Kryetar-Bashkie.pdf>

fakte të cilat janë të ditura për organin administrativ për shkak të funksioneve të tij, nuk nevojitet verifikim ", nuk lind nevoja për verifikim.

Pra, nga sa më sipër cituar, shtetasi S. F., ka patur një aktivitet të njohur politik.

Dijenja e Bashkisë Korçë për bindjet dhe angazhimin politik të N. M., fakt për të cilin është favorizuar krahasuar me ankuesen, e cila është disfavorizuar pikërisht për shkak të mos pasjes angazhim politik, rezultojnë të provuara nga këto fakte:

- Kryetari i Bashkisë Korçë, si dhe kolegu i ankueses N. M., janë në vartësi hierarkike institucionale përsa i përket marrëdhënieve të punës dhe përsa i përket bindjeve, angazhimit qytetar e politik i përkasin forcës politike që qeveris vendin. Kjo konstatohet edhe nga përkrahja e shtetasit N. M. në rrjetin social *Facebook*, ku ai publikon, mbështet dhe reklamon kandidimin e S. F. në zgjedhjet vendore të vitit 2015;
- Komisioni i Ristrukturimit ka qenë në dijeni të faktit se Kontrolli i Lartë i Shtetit (KLSH), në Raportin Përfundimtar të Auditimi mbi Auditim Financiar dhe Përputhshmërisë në subjektin Bashkia Korçë, për vitin 2022, ka propozuar dhënien e masës disiplinore: “a- Nga “Vërejte” deri në “Largim nga puna” për 5 punonjës. 1. N. M., me detyrë Specialist i Logjistikës...”, si dhe nga ana e Bashkisë Korçë, është marrë masë disiplinore “Vërejtje”, ky fakt nuk është konsideruar dhe as përmendur në analizën e bërë nga Komisioni, duke e emëruar atë në pozicionin e Specialistit të Logjistikës;

Gjithashtu, Komisioneri konstaton se:

- Edhe pse ka patur pozicione të lira pune, gjatë procedurave të ristrukturimit, nga ana e Bashkisë Korçë ky fakt nuk është mbajtur në vëmendje por është vijuar me largimin e ankueses nga pozicioni i punës;
- Fakti që punëdhënësi, ka qenë në dijeni se ankuesja se gjatë periudhës së ristrukturimit, ajo ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë, nga ana e tyre kanë vijuar procedurat e njoftimit për ristrukturimin e institucionit pa marrë parasysh gjendjen shëndetësore të saj;
- Vlerësimi i punës për ankuesen nuk është arsyetuar duke e hartuar formalisht atë;
- Nuk rezulton që Bashkia Korçë të ketë përgatitur apo dhënë ndonjë informacion shterues, lidhur me arsyet që çuan në ristrukturimin e saj;
- Rezulton se ankuesja ka marrë dijeni më datë 24.02.2023, sapo është paraqitur në punë, lidhur me njoftimin për fillimin e procedurave të procesit të ristrukturimit; Formularin e Vlerësimit të Punës të rishikuar; Relacionin e Komisionit të Ristrukturimit dhe njoftimin për lirim nga shërbimi civil, duke mos ndjekur dhe respektuar afatet dhe procedurat në zbatim të legjislacionit të shërbimit civil;
- Edhe pse strukturat e Bashkisë Korçë, kanë patur dijeni lidhur me shtatzëninë e ankueses, nga ana e tyre është vijuar me procedurat e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Sjellja dhe trajtimi diskriminues, gjithashtu, është çdo sjellje aktive ose pasive ndaj çdo personi nga ana e pushtetit, si dhe nga ana e personave fizikë dhe juridikë të sektorit privat dhe publik në jetën publike, që krijon baza për privilegjimin ose mosprivilegjimin e ndonjë personi në mënyrë të paarsyeshme, ose kur e ekspozon në sjellje të padrejtë degraduese në krahasim me persona të tjerë në situatë të ngjashme, që mbështetet mbi çdo bazë diskriminuese.

Mosdiskriminimi është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet. Kjo e drejtë është sanksionuar dhe mbrohet edhe me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të ndryshuar.

Për të qenë përpara një veprimi diskriminues në kuptim të këtij ligji, Komisioneri vlerëson se, duhet të plotësohen tre kushte njëherësh:

- Të ekzistojë trajtimi i diferencuar i ankuesit në raport me të tjerët në kushte, rrethana të njëjta apo të ngjashme;
- Trajtimi i diferencuar të ketë ndodhur për një nga shkaqet e parashikuara në nenin 1, të këtij ligji;
- Trajtimi i diferencuar të ketë sjellë si pasojë vështirësinë apo pamundësinë e ankuesit për të ushtruar të drejtat dhe liritë e njohura nga kushtetuta, aktet ndërkombëtare të ratifikuara apo ligjet e tjera në fuqi.

Sipas nenit 3, pika 1 të LMD, "diskriminimi" përkufizohet si: "*çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi*". Në nenin 3, pika 3, të ligjit nr.10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", i ndryshuar, parashikohet se: "*3. "Diskriminim ndërsektorial" është ajo formë diskriminimi në të cilën disa shkaqe veprojnë dhe bashkëveprojnë me njëra-tjetrën në të njëjtën kohë, në mënyrë të tillë që ato të jenë të pandashme dhe të prodhojnë forma të veçanta të diskriminimit*". Ndërsa në nenin 3, pika 13, parashikohet se: "*Shqetësim" është ajo formë diskriminimi që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilëndo nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, që ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues a ofendues për atë person, si dhe trajtimi më pak i favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë*".

Komisioneri vlerëson se, pretendimi për diskriminim ndaj Bashkisë Korçë, duhet të vlerësohet në kuadër të parashikimeve të nenit 3, pika 3, të LMD, pasi pretendohet se ankuesja është diskriminuar si pasojë e ndërveprimit të më shumë se një shkakut dhe konkretisht, bindjeve politike dhe gjendja shëndetësore (e cila ka bashkëvepruar edhe me shtatzëninë), shkaqe të cilat kanë bashkëvepruar me njëra tjetrën në të njëjtën kohë për të prodhuar situatën diskriminuese të

pretenduar, atë të trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë të cilit i është nënshtruar J. Q. si rezultat i vlerësimit të performancës, procedurës së ristrukturimit dhe zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, dhe në një mënyrë të pandashme, pasi nuk identifikohen momente të veçanta të veprimit të njërit apo tjetrit shkak mbi situatën.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Bashkia Korçë, me veprimet dhe mosveprimet e saj, ka diskriminuar ankuesen në të drejtën e saj për punësim, në formën e diskriminimit ndërsektorial, trajtim i cili ka ardhur si pasojë direkte e mospasjes apo mosdeklarimit të bindjes politike dhe gjendjes shëndetësore të saj, lidhur me vlerësimin e punës, procedurat e ristrukturimit dhe zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënieve të punës. Për rrjedhojë Bashkia Korçë, ka shkelur ndalimin e diskriminimit, të parashikuar nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

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 diskriminimit ndërsektorial, të ankuses J. Q., në të drejtën për punësim, për shkak të bindjes politike dhe gjendjes shëndetësore, nga ana e Bashkisë Korçë.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Bindja politike dhe gjendja shëndetësore)

(Fusha: Punësim)