



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 701/4 prot.

Tiranë, më 28. 08. 2023

V E N D I M

Nr. 169, datë 28. 08. 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. 115, datë 12.06.2023, të që i përket ankuesit, Sh. S., kundër Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Kamëz sh.a.¹, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të *bindjeve politike*².

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi³,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna, subjekti ankues në mes të tjerash informon se, me Shoqërinë Ujësjiellës Kanalizime Kamëz sh.a., ka lidhur marrëdhëniet e punësimit në fillim të vitit 2022, në detyrën “Specialist Verifikimi”, Sektori Task-Forcë, duke punuar pandërprerje deri më datë 16.05.2023.

Referuar pretendimeve të ankuesit, në datën 17.05.2023, me anë të telefonit ai është njoftuar nga punonjësit e zyrës së burimeve njerëzore të UKK, se ndaj tij është marrë masa disiplinore e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës. Në këto kushte, ankuesi është paraqitur pranë Sektorit të Burimeve Njerëzore, ku i është vënë në dispozicion Urdhri nr. 837/3 prot., datë 16.05.2023, i Drejtorit të Përgjithshëm të UKK-së. Me anë këtij urdhri, ankuesit i ndërpriteshin marrëdhëniet e punës me motivacionin: “*Mosparaqitje në punë prej më shumë se 7 ditë, pa arsye të justifikueshme*”.

¹ Në vijim do ti referohemi me akronimin UKK

² Referuar Vërtetimit Nr. 113 prot., date 07.06.2023, të lëshuar nga subjekti politik Partia Demokratike e Shqipërisë, Dega Kamëz, ankuesi është Kryetar dhe Nënkyetar i Grupseksionit nr. 6 Bathore, prej më tepër se 10 vitesh.

³ Në vijim do ti referohemi me akronimin KMD ose Komisioneri.

Ankuesi sqaron se ka kërkuar shpjegime nga ana e punëdhënësit në lidhje me arsyet e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, pasi gjatë periudhës së punësimit pranë Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Kamëz sh.a., ka qenë korrekt dhe ndaj tij nuk është marrë asnjëherë ndonjë masë disiplinore. Sakaq, ankuesi pretendon se për largimin e tij nga detyra nuk ka ekzistuar asnjë nga shkaqet e parashikuara në Kodin e Punës, apo ndonjë ligj tjetër për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës.

Përsa më sipër, ankuesi pretendon se zgjidhja e marrëdhënieve të punës menjëherë pas zgjedhjeve vendore të datës 14.05.2023, ka ardhur si shkak i bindjeve politike të kundërta me drejtuesin e Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Kamëz sh.a. Lidhur me këtë, ankuesi thekson se rreth 3 muaj përpara zgjedhjeve vendore, në mënyrë të vazhdueshme, i është kërkuar të jap dorëheqjen, duke qenë se ishte drejtues i strukturave të Partisë Demokratike në Bashkinë Kamëz. Sakaq, në vijim ka kundërshtuar kërkesën e punëdhënësit për të dhënë dorëheqjen dhe ka vijuar marrëdhëniet e punës pa ndërprerje. Pas përfundimit të zgjedhjeve vendore, ankuesit i janë ndërprerë marrëdhëniet e punësimit në mënyrë të menjëhershme dhe kjo situatë sipas tij, ka ardhur si rezultat i bindjeve të kundërta me drejtuesin e Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Kamëz sh.a..

Në përfundim, ankuesi kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime sh.a., Bashkia Kamëz, për shkak të bindjeve politike.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar (në vijim LMD), 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 ankesë, 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. Nëpërmjet shkresës me nr. 794 prot., datë 29.06.2023 nga ana e KMD i është kërkuar informacion dhe dokumentacion provues⁴ Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., lidhur me pretendimet e subjektit ankues.

Në përgjigje përsa më sipër, Shoqëria Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a, me anë të shkresës⁵ nr. 1169/2 prot., datë 13.07.2023, informoi Komisionerin ndër të tjera se:

“...Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., në cilësinë e punëdhënësit, ka filluar marrëdhënien e punës me Sh. S., në cilësinë e punëmarrësit, më datë 12.05.2022, i cili emërohet në pozicionin e punës si “Specialist Verifikimi”, në Sektorin e Task-Forcë, pranë Departamentit Ekonomik. Marrëdhëniet e punës janë rregulluar sipas parashikimeve të ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, dhe ndërmjet palëve është lidhur kontratë individuale punësimi me Afat të Pacaktuar më datë 12.05.2022.

Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a. referuar:

- *Procesverbalit nr. 837 prot., datë 05.05.2023, nga Sektori i Task-Forcë për mosparaqitje në vendin e punës pa njoftuar dhe pa arsye të justifikueshme;*
- *Procesverbalit nr. 837/1 prot., datë 12.05.2023, nga Sektori i Task-Forcë për mosparaqitje në vendin e punës pa njoftuar dhe pa arsye të justifikueshme;*

⁴ Është kërkuar konkretisht:

- Informacion mbi pretendimet e ngritura nga ankuesi;
- Informacion dhe kopje të procedurës së plotë të ndjekur nga ana e Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime sh.a. Kamëz, për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me subjektin ankues;
- Informacion nëse ndaj ankuesit janë marrë masa disiplinore të mëparshme. Nëse po, të vihet në dispozicion të Komisionerit kopje e tyre;
- Informacion lidhur me arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me subjektin ankues;
- A ka patur punonjës të tjerë të larguar apo të emëruar gjatë periudhës Janar-Qershor 2023? Nëse po, të specifikohen pozicionet e punës dhe personat e emëruar/larguar;
- A ka patur dijeneri Shoqëria Ujësjetllës Kanalizime sh.a. Kamëz, mbi bindjet politike të ankuesit?
- A janë mbajtur procesverbale apo akte të tjera nëpërmjet të cilave është konstatuar mosprezenca në punë e ankuesit apo edhe e punonjësve të tjerë? Nëse po, të vihen në dispozicion kopje të tyre;
- A është paguar ankuesi për ditët që nuk është paraqitur në punë? Kopje të akteve për të provuar nëse është paguar ose jo.

⁵ Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 794/1 prot., datë 17.07.2023

- *Procesverbalit nr. 837/2 prot., datë 16.05.2023, nga Sektori i Task-Forcë për mosparaqitje në vendin e punës pa njoftuar dhe pa arsye të justifikueshme;*

Përsa më lart, Ujësjetës Kanalizime Kamëz sh.a., në mbështetje të ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, Neni 156, pika 1, “Mosparaqitje në punë prej më shumë se 7 ditë, pa arsye të justifikueshme”, me Urdhërin nr. 837 prot., datë 16.05.2023, “Për ndërprerje e marrëdhënieve të punës”, shkëput marrëdhëniet e punës me Sh. S., i cili është vënë në dijeni me rrugë postare.

Sh. S., në përpjekje për të justifikuar mungesën e tij në punë, ka dorëzuar pranë Sektorit të Burimeve Njerëzore, një Raport Mjekësor “Për paafësi të përkohshme në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi”, pas datës së përfundimit të marrëdhënieve të punës, dëshmi që ish punonjësi ka pranuar mosparaqitjen në punë.

Sqarojmë se: Lidhja e marrëdhënieve të punës të Ujësjetës Kanalizime Kamëz sh.a., me Sh. S., është bërë në periudhën kur drejtuesi i Bashkisë Kamëz, nën cilësinë e anksionerit të vetëm të UKK sh.a., ishte R. S., me Administrator të shoqërisë, z. G. M., drejtues politik të forcës së majtë, fakt që rrëzon pretendimin e tij për diskriminim”.

2. Me shkresën nr. 701/2 prot., datë 19.07.2023, Komisioneri vuri në dispozicion të subjektit ankues shkresën kthim përgjigje të UKK-së dhe kërkoi nga ana e tij parashtrime lidhur me të.

Me anë të shkresës⁶ datë 24.07.2023, përfaqësuesi ligjor i subjektit ankues, sqaroi ndër të tjera se: “...sipas nesh konstatohet lehtësisht se UKK sh.a., është në një situatë mjerane, sepse me përgjigjen që ju ka dhënë zhytet më thellë në veprimtarinë e saj antiligjore, duke nëpërkëmbur dinjitetin e institucionit se:

Sipas nesh, konstatohet lehtësisht që procesverbalet janë mbajtur pasi është depozituar kërkesë padia nga ana jonë, me qëllim justifikimin e largimit antiligjor nga puna të subjektit Shefqet Sefaj, që do të thotë se kanë falsifikuar librin e protokollit...”

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. Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një situatë diskriminimi që

⁶ Protokolluar pranë KMD-së me nr. 701/3 prot., datë 25.07.2023.

ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.

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, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”*, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në bindjet politike, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, trajtimin në vendin e punës, duke përfshirë këtu edhe 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 legjislacionin 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 punësimit, 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 të 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 gëzon mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ai i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e tij për punësim dhe më konkretisht në lidhje me zgjidhjen e 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.

Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:

Referuar provave të administruara, subjekti ankues në mes të tjerash informon se, ka lidhur marrëdhëniet e punësimit, me anë të një kontrate pune me afat të pacaktuar, më datë 12.05.2022, në detyrën “Specialist Verifikimi”, Sektori Task-Forcë me Shoqërinë Ujësjiellës Kanalizime Kamëz sh.a.

Pas përfundimit të zgjedhjeve vendore të datës 14.05.2023, ankuesi ka marrë dëgjimin, të Urdhrit nr. 837/3 prot., datë 16.05.2023, të Drejtorit të Përgjithshëm të UKK-së, për ndërprerjen e marrëdhënieve të punësimit me motivacionin: *“Mosparaqitje në punë prej më shumë se 7 ditë, pa arsye të justifikueshme”*.

Përsa më sipër, ankuesi ka pretenduar në ankesë se zgjidhja e marrëdhënieve të punës menjëherë pas zgjedhjeve vendore të datës 14.05.2023, ka ardhur si shkak i bindjeve politike të kundërta me drejtuesin e Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Kamëz sh.a. Lidhur me këtë, ankuesi ka pretenduar se rreth 3 muaj përpara zgjedhjeve vendore, në mënyrë të vazhdueshme, i është kërkuar të japë dorëheqjen, duke qenë se ishte drejtues i strukturave të Partisë Demokratike në Bashkinë Kamëz. Në këto kushte ankuesi ka theksuar se ka kundërshtuar kërkesën e punëdhënësit për të dhënë dorëheqjen dhe ka vijuar marrëdhëniet e punës pa ndërprerje. Pas përfundimit të zgjedhjeve vendore, ankuesit i janë ndërprerë marrëdhëniet e punësimit në mënyrë të menjëhershme dhe kjo situatë sipas tij, ka ardhur si rezultat i bindjeve të kundërta me drejtuesin e Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Kamëz sh.a.

Nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Kamëz sh.a., largimi nga puna i ankuesit është bërë për shkak se referuar procesverbaleve të mbajtura, është konstatuar mosparaqitja e tij në vendin e punës prej më shumë se 7 ditë, pa arsye të justifikueshme. Për këtë ish-in mbajtur procesverbalet si më poshtë:

- Procesverbal nr. 837 prot., datë 05.05.2023, nga Sektori i Task-Forcë për mosparaqitje në vendin e punës pa njoftuar dhe pa arsye të justifikueshme;
- Procesverbal nr. 837/1 prot., datë 12.05.2023, nga Sektori i Task-Forcë për mosparaqitje në vendin e punës pa njoftuar dhe pa arsye të justifikueshme;
- Procesverbal nr. 837/2 prot., datë 16.05.2023, nga Sektori i Task-Forcë për mosparaqitje në vendin e punës pa njoftuar dhe pa arsye të justifikueshme.

Sipas përmbajtjes së procesverbaleve të sipërcituara, Shefi i Njesisë Zonale/Sektorit, ka konstatuar mosprezencën e ankuesit në datat 05.05.2023, 08-12.05.2023 dhe 15-16.05.2023. Pra, referuar

procesverbaleve të mbajtura, ankuesi nuk është paraqitur në pozicionin e tij të punës për 8 (tetë) ditë rresht.

Mbështetur në informacionin e administruar, ankuesi ka dorëzuar pas rikthimit në punë më datë 23.05.2023, pranë Sektorit të Burimeve Njerëzore, një Raport Mjekësor *“Për paaftësi të përkohshme në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi”*, me nr. regjistri 35098, datë 19.05.2023, në të cilin evidentohet se ankuesi nga data 15 deri më datë 19.05.2023, është këshilluar nga mjeku të qëndrojë në regjim shtrati.

Lidhur me procesverbalet e mbajtura, ankuesi ka mohuar faktin se nuk ka qenë në punë dhe se ka marrë dijeni për këto procesverbale. Shoqëria Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., nuk ka sjellë asnjë dokument që të provonte faktin se ka njoftuar ankuesin dhe se ai ka marrë dijeni për procesverbalet e mbajtura lidhur me mungesat në punë. Referuar dokumentacionit të administruar, Librit të Dorëzimit, konstatohet që ankuesi ka marrë dijeni vetëm për Urdhrin nr. 837/3 prot., datë 16.05.2023, për ndërprerjen e marrëdhënieve të punësimit me motivacionin: *“Mosparaqitje në punë prej më shumë se 7 ditë, pa arsye të justifikueshme”*, më datë 23.05.2023.

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

Gjatë procedurave të shqyrtimit të ankesës, nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, është kërkuar që Shoqëria Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., të vërë në dispozicion fakte dhe prova, nëse ankuesi është paguar apo jo për ditët që nuk është paraqitur në punë (referuar shkresës nr. 794 prot., datë 29.06.2023 të Komisionerit). Pavarësisht kësaj, nga ana e Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., nuk u vu në dispozicion informacioni sa i përket këtij fakti.

Përsa më sipër dhe referuar fakteve që:

- Ankuesi nuk është vënë në dijeni nga ana e punëdhënësit, lidhur me procesverbalet e mbajtura;
- Procesverbalet janë mbajtur nga ana e Shefit të Njësisë Zonale/Sektorit;
- Nuk rezulton se ankuesi për ditët që nuk ka qenë prezent (sipas konstatimeve të punëdhënësit), nuk është paguar;

Në këtë mënyrë, përsa më sipër, vihet në dyshim dhe vërtetësia e procesverbaleve të mbajtura në datat 05.05.2023, 08-12.05.2023 dhe 15-16.05.2023.

Bazuar në parashtrimet e Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., rezulton se marrëdhëniet e punës mes palëve kanë filluar përmes nënshkrimit të një kontrate me afat të pacaktuar në datë 12.05.2022.

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës, parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësin ai duhet t'a bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga Kodi i Punës⁷.

Referuar dokumentacionit të dorëzuar nga palët, rezulton se Shoqëria Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a. nga data 05.05.2023 kur ka konstatuar mungesën e parë në punë të ankuesit dhe deri në datë 16.05.2023 kur ka marrë vendimin për largim nga puna, nuk arriti të provojë se ka njoftuar apo realizuar ndonjë takim paraprak me ankuesin ku t'i ketë parashtruar këtij të fundit shkakun për të cilin ka vendosur të ndërpresë marrëdhënien e punës si dhe për t'i dhënë mundësinë që të dëgjohej dhe të mbrojë interesat e tij.

Ankuesi argumenton se gjatë gjithë kësaj periudhe (nga data 05.05.2023 deri më datë 12.05.2023) ka qenë në punë, ka kryer detyrat e ngarkuara dhe se nuk është njoftuar për mungesat në punë.

Ndërsa, në urdhërin për largim nga puna, Shoqëria Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., ka bërë të ditur ankuesit se arsyeja kryesore që ka shërbyer për largimin e tij nga puna, është bërë për shkak se nuk është paraqitur në vendin e punës nga data 05.05.2023 deri në datë 16.05.2023.

Në vijim, Komisioneri ka analizuar dhe vlerësuar trajtimin dhe veprimet që Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., ka ndërmarrë ndaj ankuesit, në procedurën e ndjekur për largimin e tij nga puna.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet ankueses dhe Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë këtë marrëdhënie.

⁷ Neni 144, i K.P.: “1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësi për t'u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. 4. Shfuqizuar. 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen. 6.”

Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar bazën ligjore në të cilën është mbështetur Shoqëria Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., dhe argumentet e sjella prej saj, lidhur me justifikimin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me subjektin ankues.

Në pikën 1 të nenit 156 të Kodit të Punës parashikohet zgjidhja e menjëherëshme e pajustificuar e kontratës nga punëmarrësi: *“1. Kur kontrata e punës zgjidhet nga punëdhënësi, për arsye se provohet se punëmarrësi nuk paraqitet në vendin e punës, të caktuar në kontratën e punës, ose e braktis atë menjëherë, pa shkaqe të arsyeshme, dhe brenda 7 ditëve nuk ka njoftuar, me shkrim, punëdhënësin, ajo konsiderohet si zgjidhje e pajustificuar e kontratës së punës nga ana e punëmarrësit. Punëmarrësi duhet të përgjigjet financiarisht ndaj punëdhënësit, jo më shumë se paga e një jave. Ai duhet të përgjigjet edhe për dëmin shtesë, që është diferenca midis dëmit dhe pagës së një jave”*.

Në pikat 1 dhe 2 të nenit 153 të Kodit të Punës parashikohet shprehimisht se: *“1. Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuar. 2. Vlerësohen si shkaqe të justifikuar të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës. 3. Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuar për zgjidhjen e menjëherëshme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuar rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.”*

Për sa më sipër, Komisioneri, gjykon se në interpretim të dispozitave në fjalë, dy janë kushtet kryesore dhe kumulative, që duhen plotësuar në mënyrë që zgjidhja e menjëherëshme e kontratës së punës të jetë e rregullt proceduralisht dhe e justifikuar: - Kushti i parë është *kushti subjektiv* që lidhet me qëndrimin subjektiv, shkeljen e raportit të mirëbesimit ndaj punëdhënësit, por që në çdo rast duhet që rrethana të jetë abuzive; - dhe kushti i dytë, *kushti objektiv*, ku punëmarrësi duhet të ketë kryer një shkelje me faj të rëndë ose të lehtë, në mënyrë të përsëritur dhe gjithmonë pas një lajmërimi përkatës, si dhe të ketë një lidhje shkakësore ndërmjet shkeljes së kryer dhe zgjidhjes së menjëherëshme të kontratës dhe shkelja të ketë cënuar raportin e mirëbesimit midis palëve.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se argumenti i parashtuar nga ana e Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., për braktisje të vendit të punës nga ana e ankuesit është i pabazuar dhe nuk qëndron, për arsye se:

- UKK sh.a., nuk vuri në dispozicion prova dhe fakte se ankuesi është vënë në dijeni nga ana punëdhënësit, lidhur me proceverbalet e mbajtura;
- Fakti që procesverbalet e mbajtura vetëm nga eprori direkt i ankuesit, Shefit të Njësisë Zonale/Sektorit, vë në dyshim vërtetësinë e procesverbaleve të mbajtura dhe procedurën e ndjekur prej tij;

- Gjithashtu, edhe fakti që nga ana e punëdhënësit nuk u vunë në dispozicion prova dhe fakte nëse ankuesi është paguar apo jo, për ditët që nuk ka qenë prezent, vë në dyshim vërtetësinë e procesverbaleve të mbajtura;
- Punëdhënësi nuk arriti të provojë para Komisionerit se, kishte zhvilluar një takim paraprak me ankuesin, në të cilin ta kishte njohur me arsyen dhe motivin mbi të cilin bazohej zgjidhja e marrëdhënieve të punës me të, apo që t'i kishte krijuar mundësinë këtij të fundit të dëgjohej dhe të mbronte interesat e tij të ligjshëm.

Në rast se do të kishte ndjekur një procedurë e rregullt ligjore, Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime Kamëz sh.a., duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t'i ishin krijuar mundësitë për t'u mbrojtur efektivisht lidhur me masën më ekstreme, atë të largimit nga puna.

Shkelja e këtij parimi përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor, garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, qëndrim ky i konsoliduar tashmë në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ.

Gjykata Kushtetuese⁸, në Vendimin nr. 69, datë 16.10.2000, ka mbajtur qëndrimin se: *“Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t'u dëgjuar, për t'i bërë të njohur njëra tjetrës mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”*.

Në referencë të parashikimeve ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë, është më se e qartë se ligji ngarkon punëdhënësin me barrën e provës për të vërtetuar se zgjidhja e kontratës së punës është bërë konform procedurës së rregullt ligjore, për shkaqe të justifikuar objektivisht prej saj.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesi është cënuar në të drejtën e tij për një proces të rregullt, pasi ai nuk ka patur mundësi në mënyrë efektive të drejtën për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur në lidhje me arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, dhe se masa e marrë për largimin e tij nga puna është bërë në shkelje të plotë të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Kamëz sh.a.

B. Shkaku i mbrojtur.

⁸ “Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë”, e ndryshuar, në nenin 132, të saj, ka përcaktuar se: *“Vendimet e Gjykatës Kushtetuese janë përfundimtare dhe të detyrueshme për zbatim”*.

Në ankesën objekt shqyrtimi, ankuesi Sh. S. pretendon se është diskriminuar për shkak të “*bindjeve politike*”.

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të LMD, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ligji ka bërë në nenin 3, të tij, 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, që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura.

Sa më sipër, në radhë të parë shkakun i pretenduar si diskriminues nga pala ankuese duhet të parashikohet nga ligji si i tillë dhe në radhë të dytë, pala ankuese duhet të provojë se e posedon shkakun e pretenduar.

Në lidhje me shkakun e bindjeve politike, ankuesi pretendon se është diskriminuar për shkak të bindjeve politike, duke pretenduar se marrëdhëniet e tij të punës pranë Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., janë ndërprerë pasi është anëtar dhe aktivist i Partisë Demokratike të Shqipërisë. Gjithashtu, referuar Vërtetimit Nr. 113 prot., datë 07.06.2023, të lëshuar nga subjekti politik Partia Demokratike e Shqipërisë, Dega Kamëz, ankuesi është Kryetar dhe Nënkyetar i Grupseksionit nr. 6 Bathore, prej më tepër se 10 vitesh.

Komisioneri vlerëson se, shkakun i bindjeve politike i pretenduar nga ankuesi si shkak diskriminues, gëzon mbrojtje nga neni 1, i LMD. Mbrojtja nga diskriminimi për shkak të bindjeve politike garantohet edhe nga neni 9, pika 2, të Kodit të Punës.

Në lidhje me shkakun e bindjeve politike, Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, në vendimin nr. 31/2021, në pikën 67, të tij, shprehet se: “...*nocioni bindje politike përfshin jo vetëm shprehjen e pikëpamjeve politike dhe pjesëmarrjen në debatin politik apo inkuadrimin, organizimin kolektivisht ose pjesëmarrjen në organizata apo parti politike, por edhe të drejtën për të pasur ide ose pikëpamje që nuk bëjnë pjesë në ndonjë platformë apo program të partive politike, si dhe të drejtën për të mos iu bashkuar strukturave të organizatave ose partive politike*”.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, nga ana e subjektit ankues, atë të “*bindjes politike*”.

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

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 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”.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12-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.⁹

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

Karta Sociale Europiane¹¹ 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, arrijten 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”*.

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

⁹ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrimination_law_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49.

¹⁰ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

¹¹ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: c) kushtet e punës dhe punësimin, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së. Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, si dhe përcakton shkaqet për të cilat ky ligj ofron mbrojtje. Gjithashtu në nenin¹² 12/1/c) të ligjit 10221/2010, të ndryshuar, parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

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

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i 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. KEDS¹³ 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.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i 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. KEDS¹⁴ 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 82/2 të Kodit të Procedurave Administrative dhe nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

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

¹³ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

¹⁴ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

Bazuar në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: “10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.

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

Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës, pasqyrohet në nenin 33, pika 7/1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se: “7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.”

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 subjekti kundër të cilit drejtohet ankesa, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse subjekti, i cili pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëren nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.¹⁵

Sa i takon rastit në fjalë, KMD bazuar në shqyrtimin e fakteve dhe provave të ankuesit, si dhe ato që dolën nga procedura e shqyrtimit të ankesës ka arritur në përfundimin që kemi të bëjmë me një trajtim të padrejtë dhe të pafavorshëm të tij, nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Kamëz sh.a.. Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi e provuar se ankuesi është aktivistë, anëtarë dhe

¹⁵ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

drejtues i strukturave vendore të Partisë Demokratike, në Kamëz, duke provuar në këtë mënyrë bindjet e tij politike.

Ankuesi gjatë trajtimit të ankesës ka parashtruar se, zgjidhja e marrëdhënieve të punës menjëherë pas zgjedhjeve vendore të datës 14.05.2023, ka ardhur si shkak i bindjeve politike të kundërta me drejtuesin e Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a. Pavarësisht këtij fakti, ankuesi nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë fakt apo argument për të vërtetuar pretendimin e tij sa i përket bindjeve politike të Administratorit të Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a.

Nga hulumtimet e bëra nga Komisioneri u arrit të siguroheshin informacione lidhur me bindjet politike të Administratorit aktual, shtetasit E. M¹⁶., dhe Administratorit të mëparshëm të Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., shtetasi G. M.¹⁷. Refruar informacionit të administruar, ish-Administratori i Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., i cili ka bërë emërimin e ankuesit në pozicionin e punë, nga publikimet e bëra në faqen e tij në rrjetin social Facebook¹⁸ dhe shkresë nr. 1163 prot., datë 13.07.2023, të UKK sh.a., rezulton se ai ka shfaqur një aktivitet të njohur politik dhe është përkrahës i Kryetarit të Bashkisë Kamëz, shtetasit R. S., si dhe Partisë Socialiste të Shqipërisë. Gjithashtu, rezulton se edhe Administratori aktual i Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., i cili ka bërë ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, në rrjetin social Facebook¹⁹ ka shfaqur një aktivitet të njohur politik dhe evidentohet se është përkrahës i Kryetarit të Bashkisë Kamëz, shtetasit R. S., si dhe Partisë Socialiste të Shqipërisë.

Gjithashtu, përmes shkresës nr. 1163 prot., datë 13.07.2023, Shoqëria Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a. deklaroi se: *“Lidhja e marrëdhënieve të punës të Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., me Sh. S., është bërë në periudhën kur drejtuesi i Bashkisë Kamëz, nën cilësinë e anksionerit të vetëm të UKK sh.a., ishte R. S., me Administrator të shoqërisë, z. G. M., drejtues politik të forcës së majtë, fakt që rrëzon pretendimin e tij për diskriminim”*.

Në analizë të shkakut të pretenduar nga ankuesi, rezulton se Shoqëria Ujësjetllës Kanalizime Kamëz sh.a., ka pasur dijeni të bindjeve politike të ankuesit, por pavarësisht kësaj ka lidhur marrëdhëniet e punësimit me të, si “Specialist Verifikimi”, Sektori Task-Forcë.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pavarësisht konstatimit të trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm ndaj ankuesit nga ana e punëdhënësit, lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe ekzistencës së shkakut të mbrojtur të diskriminimit, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar prezumimin se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar ankuesi ka ardhur për shkak të bindjeve politike.

¹⁶ Emëruar më datë 10.01.2023, me vendim të aksionerit të vetëm, Bashkia Kamëz

¹⁷ Emëruar në bazë të Vendimit të Asamblesë Nr. 08, datë 15.11.2021.

¹⁸ <https://www.facebook.com/g...m...3>

¹⁹ <https://www.facebook.com/e...b...>

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur bazuar në faktet dhe provat e administruara nuk mund të prezumohet se diskriminimi ka ndodhur, Shoqëria Ujësjellës Kanalizime Kamëz sh.a., nuk mund të ngarkohet me detyrimin për të provuar se trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesi, përbën diskriminim.

Konstatimi i trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe ekzistenca e shkakut të pretenduar të diskriminimit, nuk mund të çojnë *a priori* në përfundimin se jemi përpara një sjellje diskriminuuese, për sa kohë që nuk mund të prezumohet lidhja shkakësore, pra se shpjegimi i vetëm i arsyeshëm për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës të ankuesit, është bindja politike.

Sjellja diskriminuuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo paligjshmëri përbën diskriminim, pasi për t'u konsideruar i tillë duhet të lidhet domosdoshmërisht me një shkak të mbrojtur të LMD-së.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga subjekti ankues me pretendimin për diskriminim, për shkak të "*bindjes politike*", është e pabazuar, pasi nuk rezultoi e provuar se trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesi të ketë ardhur si rezultat i bindjeve politike të tij dhe në shkelje të dispozitave të ligjit 10221/2010 "*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 mosdiskriminimit, të subjektit ankues Sh. S., në të drejtën për punësim, për shkak të bindjes politike, nga ana e Shoqërisë Ujësjellës Kanalizime Kamëz sh.a.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Bindjet politike)
(Fusha: Punësim)