



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 127/1 Prot.

Tiranë, më 23.01.2024

### V E N D I M

**Nr. 26, Datë 23.01.2024**

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mori në shqyrtim ankesën nr.210 regj, datë 12.10.2023, që i përket ankuesit z.B. Ç, (në vijim ankuesi) kundër Bashkisë Kavajë, me pretendimin se është diskriminuar, për shkak të bindjeve politike.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>,

### K O N S T A T O I:

#### **I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.**

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ankuesi shpjegon se, është banor i qytetit të Kavajës dhe se në datën 12.01.2021, ka aplikuar në Institucionin e Bashkisë Kavajë për vendin e shpallur vakant në pozicionin “Agronom”, pranë Njesisë Administrative Helmas, Bashkia Kavajë, Qarku Tiranë, dhe është kualifikuar si fitues për këtë pozicion si “Agronom”, pranë kësaj Njësie të Bashkisë Kavajë, detyrë të cilën e ka ushtruar deri në datën 24.08.2023.

Në lidhje me njoftimin për largimin e tij nga detyra pranë kësaj njësie ka deklaruar se ka zbatuar me përpikmëri të gjitha detyrat që ka në ngarkim pozicioni i agronomit që ai përfaqësonte, ka qenë i përpiktë në zbatim të orarit të punës në marrëdhëniet me kolegët si dhe me gjithë zyrtarët e lartë të Bashkisë Kavajë. Nuk ka patur asnjëherë mosmarrveshje, asnjë problem dhe asnjë keqkuptim në lidhje me debatet që vinin si pasojë e çështjeve që diskutoheshin pranë organit të pushtetit lokal.

Ankuesi thekson se largimi i tij nga kjo detyrë jo vetëm e ka dëmtuar rëndë personalitetin e tij në raport me të tjerët dhe kjo ka të bëjë me mënyrën e zbatimit të Kodit të Punës, jo vetëm që nuk

<sup>1</sup>Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

është njoftuar siç e parashikon ky Kod, por ka marrë njoftim vetëm nëpërmjet Urdhrit përfundimtar të largimit të tij nga detyra me nr.568, datë 24.08.2023, urdhër me të cilin është njohur vetëm ditën e fundit të detyrës së tij pranë kësaj njësie. Dokumentacionin për largimin e tij nga detyra e ka marrë pasi ka hapur derën e zyrës, dokumentacion të cilin e ka gjetur tek pllakat në tokë të hedhur poshtë derës. Kjo ka qenë e vetmja urdhëresë për ta larguar nga detyra e specialistit nga kjo njësi.

Ka kërkuar shpjegime sipas ligjit nëpërmjet të gjitha kanaleve zyrtare që ka ky institucion për tu njohur dhe për të patur në dispozicion një relacion të mbajtur nga zyrtarët e Bashkisë Kavajë, me të cilin nuk është njohur pasi nuk ka qenë kurrë objekt kontrolli siç dhe pretendohet në këtë relacion. Relacioni është bërë në datën 23.08.2023 nga zyrtarë të Bashkisë Kavajë, ku në bazë të cilit një ditë më pas është bërë njoftimi dhe shkarkimi i tij nga detyra, fakt i cili është pasqyruar edhe në Urdhrin nr. 586, datë 24.08.2023, se ky largim bazohet në këtë relacion.

Pasi ka marrë urdhrin e largimit nga detyra në Njësin Administrative Helmas, Bashkia Kavajë, nuk ka mundur deri në momentin e formulimit të kësaj ankese të njihet me motivet zyrtare të largimit të tij nga detyra.

Nga komunikimet private që ka patur me ish-kolegë që vijojnë të jenë pjesë e administratës së Bashkisë Kavajë ka mësuar se arsyet e heqjes nga kjo detyrë kanë të bëjnë me faktin se që në gjimnaz ka qenë pjesëmarrës në forumin rinor të Partisë Socialiste si dhe në vitet në vijim pas diplomimit në Universitetin Bujqësor të Tiranës në Degën Mbrojtje Bimësh.

Në zgjedhjet e fundit lokale për Bashkinë Kavajë në datën 14 maj, ka qenë pjesë e strukturave organizative të Partisë Socialiste si sekretar në një prej qendrave të votimit në këto zgjedhje. Kjo ka qenë dhe shkak që ka çuar në vendimarrje Bashkinë Kavajë për lirim të tij nga detyra, në shkelje të hapur me ligjin dhe Kodin e Punës, duke fyer reputacionin dhe personalitetin e tij nëpërmjet këtyre vendimeve.

Përfundimisht, ankuesi kërkon nga Komisioneri verifikimet e nevojshme në lidhje me ankimin e paraqitur dhe konstatimin e diskriminimit nga Bashkia Kavajë, të cilin po e vuan me akte konkrete në këtë periudhë kohe duke iu mohuar padrejtësisht e drejta e punës, pasi nuk e meriton një trajtim të tillë dhe marrjen e saksioneve administrative të parashikuara nga ligji i posaçëm.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”<sup>2</sup>, të ndryshuar, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

Ligji Nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar rregullon ndër të tjera, zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me bindjet politike, pretenduar nga ankuesi

---

<sup>2</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

(neni 1<sup>3</sup>). Neni 3, i Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, 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 Kreun II, të LMD parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. LMD në nenin 12/1/c<sup>4</sup>, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, *bazuar në bindjet politike*, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim. duke përfshirë këtu *pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës*.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenti 7 të LMD-së, garantohej *ndaj çdo veprimi apo mosveprimi* të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët *publikë apo privatë*, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të LMD-së dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të LMD. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr.1047/2 prot., datë 16.10.2023, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Bashkia Kavajë, si dhe ka kërkuar aktet e poshtë cituara:

- Infomacion mbi pretendimet e ngritura nga ankuesi.
- Kopje të librezës së punës dhe kontratës/kontratave të punës të lidhura me ankuesin.
- Kopje e plotë të dosjes personale të ankuesit.
- Kopje të urdhrimit të lirimimit nga detyra të ankuesit, së bashku me të gjithë dokumentacionin shoqëruar dhe procedurën e ndjekur (njoftime, procesverbale, relacione, urdhra, gjatë periudhës së ushtrimit të detyrës dhe lirimimit të tij, si dhe çdo akt ose informacion tjetër që ka lidhje me këtë çështje).
- Relacionin nr. 3802 prot., datë 23.08.2023.
- Vendimin nr.01/3, datë 22.08.2023 të Bashkisë Kavajë.

---

<sup>3</sup> Neni 1, të ligjit nr. 10221/2010: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, **bindjet politike**, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”

<sup>4</sup> Neni 12/1/c, të ligjit nr. 10221/2010: “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**.”

- Kopje të strukturës aktuale të administratës ku ka qenë i punësuar ankuesi si dhe asaj të mëparshme.
  - A është plotësuar pozicioni i punës i mbajtur nga ankuesi me punonjës tjetër? Nëse po, lutemi të na vendosni në dispozicion kopje të praktikës së emërimit të punonjësit të ri si dhe dosjen personale të punonjësit.
  - Informacion nëse ka punonjës të tjerë, të cilëve i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës me ardhjen e kryetarit të ri të bashkisë.
  - Informacion nëse urdhri i lirim nga detyra është ankimuar në gjykatë, nëse po të na vihet në dispozicion kopje e kërkesë padisë.
  - Çdo informacion tjetër që ju do e gjykoni të arsyeshëm se do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështje.
1. Me shkresën nr.5080/1 prot., datë 24.10.2024, Bashkia Kavajë ktheu përgjigje duke sqaruar se nuk është në dijeni të bindjeve politike të z. B. Ç. dhe se është informuar për këtë shkak vetëm nga shkresa e Komisionerit, ka depozituar dokumentacionin përkatës, por nuk ka dhënë parashtrime në lidhje me pretendimet e ankuesit për pushimin nga puna.
  2. Me shkresën nr.1177/1 prot date 30.10.2023, i është dërguar ankuesit shkresa nr.5080/1 prot., datë 24.10.2023 e Bashkisë Kavajë si dhe dokumentacioni i dërguar me këtë shkresë për të bërë parashtrimet.
  3. Me shkresën nr.1177/2 prot., datë 05.11.2023 u administrua pranë Komisionerit, parashtrimet e bëra nga z. B. Ç, në lidhje me përgjigjen e dërguar nga ana e Bashkisë Kavajë, si më poshtë:

*Nëpërmjet shkresës suaj me nr 1177/1 prot., datë 30.10.2023 u njoha me përgjigjen e kthyer nga Bashkia Kavajë, me shkresën nr. 5080 prot., datë 24.10 2023 në lidhje me ankesën time ndaj Bashkisë Kavajë, drejtuar institucionit tuaj, për largim nga puna për shkaqe politike. Ndërmjet të tjerave, u njoha dhe me Relacionin e dërguar nga z. K. M. drejtor i Burimeve Njerezore nr. 3802 prot., datë 23.08.2023, drejtuar Kryetarit të Bashkisë Kavajë. Nga sa me sipër, dua t'ju paraqesë kundërshtimet e mia si më poshtë:*

*1- Në përgjigjen e Bashkisë Kavajë shkruhet se: "Bashkia Kavajë është vënë në dijeni të faktit se ai paska qenë pjesë e Partise Socialiste vetëm me shkresën e Komisionerit Për Mbrojtjen nga Diskriminimi..." dua t'i sqaroj ata se përveç të tjerave, që nga viti 2011, kam qenë në komisionet zgjedhore si përfaqësues i Partisë Socialiste. Edhe në zgjedhjet e fundit kam qenë sekretar komisioni në një qendër votimi. Dua të theksoj se kryetar komisioni ka qenë një përfaqësues i Kryetarit të sotëm të Bashkisë. Për ironi të fatit dhe "mosdijes" pas zgjedhjeve kryetari i komisionit u emërua shef i kabinetit të Kryetarit të Bashkisë Kavajë, ndërsa unë u hoqa nga puna.*

*2-Veprimtaria ime partiake ka qenë në zbatim të rreptë të ligjeve që kanë të bëjnë me zgjedhjet. Këtë e tregon dhe fakti i "mosdijes" nga z.F. Q. dhe stafit të tij.*

*3-Në relacionin e z.K. M, Drejtor i Burimeve Njerezore drejtuar Kryetarit të Bashkisë thuhet: " Ju informojmë se z.B. Ç, me detyrë Specialist Agronom, Njësia Administrative Helmes, janë konstatuar shkelje të ndryshme në veprimtarinë e përmbushjes së realizimit të detyrave dhe përgjegjësive të ngarkuara. Për këto arsye, kërkoj nga ana juaj të merren masa administrative*

ndaj kësaj punonjës për shkeljet e kryera gjatë ushtrimit të detyrës”. Fillimisht dua të theksoj se ky relacion është qesharak sepse; -shkruhet ...” të merren masat administrative ndaj kësaj punonjes”. Me siguri është marrë cypaste nga një relacion standart, ku fatkeqësisht paska qenë gjini femërore e larguara më parë, që tregon se edhe unë jam pjesë e ”spastrimit” të kryer me relacione të gatshme me formulime të përgjithme që nuk thonë asgjë për shkaqet e largimit por që tregojnë qartë diskriminimin ndaj nënpunësit.

-Drejtori z.K. M, kërkon të merren masat administrative pa përcaktuar masën ndërsa z. F. Q. merr masën më të rëndë, atë të largimit nga puna. Së dyti, kam disa pyetje për Kryetarin e Bashkisë dhe nënpunësit e tij:

-çfarë shkeljesh janë konstatuar gjatë ushtrimit të detyrës nga ana ime !?,

-a jam thirrur ndonjëherë unë për të më komunikuar shkeljet!?,

-a keni ju ndonjë masë të marrë ndaj meje me shkrim e gojë, si vërejtje, paralajmërim etj.etj për shkeljet e konstatuara !?.

-a mund të më tregoni mua ndonjë shkelje me shkrim të zbuluar nga Auditi i Brendshëm i Bashkisë, Kontrolli i Lartë i Shtetit, etj, etj !?.

-a keni ju si Bashki ndonjë relacion me shkrim dhe të protokolluar nga administratorët e mëparshëm apo ky i sotmi ku të ketë ankesa ndaj meje !?

-a ja keni dërguar Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi këto “shkelje” të kryera nga unë bashkëngjitur përgjigjes suaj!?,

-a e dini ju se unë në bazë të Kodit të Punës duhej të lajmërohesha 2 muaj më parë për largimin.

-si shpjegohet fakti që në datën 23.08.2023 është shkruar Relacioni, dhe në datën 24.08.2023 është urdhëruar largimi im nga puna dhe në datë 25.08.2023 është bërë zëvendësimi im.

-si e shpjegoni faktin që urdhëri për largimin nuk më është dorëzuar me firmë por e kam gjetur poshtë derës së zyrës !?.

- a jeni në dijeni të faktit që unë në emërimin fillestar kam patur si detyrë vetëm njësinë administrative Helmas por si rezultat i punës së mirë të kryer nga ana ime me një urdhër tjetër me shkrim të Kryetarit të mëparshëm të Bashkisë mu shtua dhe njësia administrative Synej !?.

-në Urdhërin “Për transferim “ Nr. 602 datë 25.08.2023, me nr. 3928 prot., datë 25.08.2023 ju shkruani: ...Urdhëroj: 1.Z.B. L. me detyrë “Specialist Veteriner” në Sektorin e Mbrojtjes së Konsumatorit në Drejtorinë e Mbrojtjes së Konsumatorit dhe Mjedisit, të transferohet në detyrë “Specialist Agronom, Njësia Administrative Helmas” në ...Zotërinj të Bashkisë Kavajë, me veteriner do ta zëvendësoni agronomin ju!!!???. Kështu do ta përmirësoni punën ju !?. A e dini se ju mund të keni të “drejtë” t’i hiqni njerëzit nga puna por jo të jepni diploma...!?. Së treti, unë nuk kam asnjë përplasje personale apo familjare me z.F. Q.

Së katërti, në përgjigjen e Bashkisë Kavajë citohet neni 3 i Ligjit nr 9131,date 08.09.2003 ..pika c,ku thuhet se; " Në kryerjen e detyrave duhet të jetë i ndershëm, i paanshëm, efikas, duke patur parasysh vetëm interesin publik”. A e keni zbatuar ju këtë z. Kryetar i Bashkisë dhe vartësit tuaj!?,

Përfundimisht, nga sa më sipër, unë z. Komisioner mendoj se shkaku i largimit tim nga puna është sepse unë kam qenë komisioner i një partie rivale me partinë e z.F. Q. në zgjedhjet vendore 2023. Kjo është në kundërshtim me Kushtetutën për të drejtën time për punë, në

*kundërshtim me Kodin e Punës dhe Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.*

Bazuar në nenin 33/8, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”<sup>5</sup>, të ndryshuar, dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, me shkresën nr. 1047/3 prot., datë 09.11.2023 të Komisionerit “Njoftim për seancë dëgjimore”, janë njoftuar palët z. B. Ç, dhe Bashkia Kavajë për realizimin e seancës dëgjimore të datës 23.11.2023.

Me email e datës 13.11.2023, ankuesi z. B. Ç, ka informuar Komisionerin që nuk ndodhet në Shqipëri në datën e caktuar për të qenë prezent në seancën dëgjimore duke parashtruar kërkesën për caktimin e një date tjetër.

Komisioneri pasi vlerësoi kërkesën e ankuesit caktoi datën 09.01.2024 për zhvillimin e seancës dëgjimore dhe njoftoi palët me shkresën nr.1047/4 prot., datë 20.11.2023 për ndryshimin e datës së seancës. Ankesit i’u dërgua dhe me email e datës 20.11.2023 ndryshimi i datës së seancës dëgjimore.

Në datën 09.01.2024, Komisioneri zhvilloi një seancë dëgjimore publike. Seanca u zhvillua me pjesëmarrjen e ankuesit dhe në mungesë të Bashkisë Kavajë, që edhe pse kishte marrë rregullisht dijeni sipas lajmërim marrjes së lëshuar nga shërbimi postar, nuk u paraqiti dhe nuk paraqiti asnjë shkak për mosparaqitjen në seancë.

Në vijim të seancës dëgjimore me shkresën pranë Komisionerit është administruar:

- Email i datës 15.01.2023 i z. B. Ç, me anë të cilit është dërguar Urdhri nr.602, datë 25.08.2023 i Bashkisë Kavajë, i cili ka emëruar z. B. L, në pozicionin e ankuesit.
- Email i datës 15.01.2023 i z. B. Ç, me anë të cilës është dërguar materiali shtesë i kërkuar gjatë seancës dëgjimore të datës 09.01.2024, vërtetim, mandat pagese, kërkesëpadi.

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

#### **A. Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe më pak të favorshëm**

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezulton se, ankuesi është i datëlindjes 26.03.1991, është banor i qytetit të Kavajës dhe në datën 12.01.2021, ka filluar punë në Institucionin e Bashkisë Kavajë, në pozicionin “Agronom”, pranë Njesisë Administrative Helmas, Bashkia Kavajë, Qarku Tiranë, detyrë të cilën e ka ushtruar deri në datën 24.08.2023 referuar kopjes së Librezës të Punës të vënë në dispozicion nga ankuesi.

---

<sup>5</sup> Neni 33/8, ligji nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”: “Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr.27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: [info@kmd.al](mailto:info@kmd.al), web: [www.kmd.al](http://www.kmd.al)



Bazuar në dokumentacionin e administruar të vënë në dispozicion nga Bashkia Kavajë, rezulton se gjatë kohës që ka punuar pranë Bashkisë Kavajë nuk ka asnjë masë disiplinore.

Referuar Urdhrit nr.568, datë 24.08.2023, Bashkia Kavajë ka vendosur lirim nga detyra të ankuesit për shkak se janë konstatuar shkelje të ndryshme në veprimtarinë e përbushjes së realizimit të detyrave dhe përgjegjësive të ngarkuara. *(Arsye të cilat janë të përmendura në Relacionin nr.3802 prot., datë 23.08.2023 të vënë në dispozicion nga Bashkia Kavajë, nënshkruar nga z. K. M, Drejtor i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse)*

Ankuesi e kundërshton arsyen e largimit nga puna dhe pretendon se zgjidhja e kontratës së punës ka ndodhur për shkak të bindjeve politike dhe jo për shkak të moskryerjes së detyrave ashtu siç pretendohet nga punëdhënësi. Për këtë arsye sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, i shërbejnë qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të largimit nga puna të deklaruar nga punëdhënësi.

Marrëdhënia e punës rregullohet nga dispozitat e Kodit të Punës dhe nga kohëzgjatja jemi përpara një kohëzgjatje me afat të pacaktuar. Midis ankuesit dhe Bashkisë Kavajë nuk rezulton të jetë nënshkruar kontratë pune për pozicionin e “*Specialist Agronom*”, por ky fakt nuk cënon vlefshmërinë e kontratës së punës. Bazuar në nenin 141 të Kodit të Punës kontrata me afat të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit. Kontrata e punës mund të zgjidhet nga palët në çdo kohë për shkaqe të justifikuara, referuar nenit 153 të Kodit të Punës. Sipas pikës 3, të nenit 153, të Kodit të Punës, konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.

Referuar çështjes në shqyrtim rezulton se zgjidhja e kontratës së punës është bërë në mënyrë të menjëhershme. Bashkia Kavajë ka zgjidhur kontratën e punës në mënyrë të menjëhershme për shkak se janë konstatuar shkelje të ndryshme në veprimtarinë e përbushjes së realizimit të detyrave dhe përgjegjësive të ngarkuara. Bazuar në dokumentacionin e administruar gjatë shqyrtimit të ankesës rezulton se ndërprerja e marrëdhënieve të punës së ankuesit ka patur si bazë Relacionin nr.3802 prot., datë 23.08.2023 të drejtorit të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse. Referuar Relacionit nr.3802 prot., datë 23.08.2023, rezulton se drejtori i kësaj Drejtorie i është drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm dhe për dijeni Kryetarit të Bashkisë Kavajë, ku informon se: *Z. B. Ç, me detyrë Specialisti Agronom, Njësia Administrative Helmas, gjatë ushtrimit të detyrës, i janë konstatuar shkelje të ndryshme në veprimtarinë e përbushjes së realizimit të detyrave dhe përgjegjësive të ngarkuara. Për këto arsye kërkoj nga ana juaj të merren masa administrative ndaj këtij punonjësi për shkeljet e kryera gjatë ushtrimit të detyrës.*

Relacioni nuk ka asnjë konstatim konkret se cilat janë shkeljet që i janë konstatuar e që ka kryer ankuesi, cilat janë detyrat e ngarkuara që nuk janë realizuar nga ana e tij, kohën kur kanë ndodhur

shkeljet si dhe mospërmbushja e detyrave funksionale. Në relacion citohet fjala “detyrave” në shumës, por relacioni nuk ka asnjë të dhënë nëse bëhet fjalë për shkelje në një rast të vetëm apo bëhet fjalë për shkelje të përsëritura.

Sa më sipër, Bashkia Kavajë nuk arriti të provojë para Komisionerit se ankuesi ka shkelur detyrimet kontraktuale me faj të rëndë ose me faj të lehtë në mënyrë të përsëritur dhe pas një paralajmërimi. Në këto kushte zgjidhja e menjëhershme e kontratës së punës nuk është bërë për shkaqe të justifikuara, sipas parashikimeve të nenit 153 të Kodit të Punës. Në këtë mënyrë edhe motivacioni i deklaruar nga Bashkia Kavajë për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin, rezultoi i pabazuar.

Referuar nenit 144<sup>6</sup> të Kodit të Punës, kur punëdhënësi kërkon të zgjidhë kontratën e punës është i detyruar të respektojë procedurën e përcaktuar në këtë dispozitë. Kjo procedurë është e zbatueshme në çdo rast, me përjashtim të pushimeve kolektive, sipas parashikimit që bëhet në pikën 6, të nenit 144, të Kodit të Punës. Sipas nenit 144 të Kodit të Punës, punëdhënësi është i detyruar t’i njoftojë paraprakisht punëmarrësit arsyet se përse punëdhënësi kërkon të zgjidhë kontratën e punës. Në këtë dispozitë përcaktohet procedura konkrete dhe afatet, se si realizohet ky komunikim midis punëdhënësit dhe punëmarrësit. I takon punëdhënësit të provojë se ka respektuar procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës.

Gjatë shqyrtimit të ankesës Bashkia Kavajë nuk arriti të provojë se ajo kishte respektuar procedurën për zgjidhjen e kontratës së punës sipas nenit 144 të Kodit të Punës.

Nga dokumentacioni i administruar rezultoi se Bashkia Kavajë nuk e ka njoftuar paraprakisht ankuesin për zgjidhjen e kontratës dhe as ka realizuar takim me të për t’i komunikuar arsyet e zgjidhjes së kontratës, duke mos i dhënë mundësinë të shprehet mbi këto arsye.

Gjithë procedura e zgjidhjes së kontratës së punës është realizuar brenda 2 (dy) ditëve, konkretisht rezultoi se në datë 23.08.2023 janë kryer këto veprime: Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse ka dorëzuar Relacionin nr.3802 prot, datë 23.08.2023, në lidhje me konstatimin e shkeljeve të ndryshme në veprimtarinë e përmbushjes së realizimit të detyrave dhe përgjegjësive të ngarkuara dhe ka kërkuar të merren masa administrative; e më pas ka dalë Urdhri për largimin nga detyra nr.568 datë 24.08.2023. (Referuar informacionit të dërguar

---

<sup>6</sup> Neni 144 i Kodit të Punës parashikon: “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 operationale 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. Kjo procedurë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna, por arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës do t’i jepen punëmarrësit, sipas afateve të përcaktuara në pikën 5, të nenit 148, të këtij Kodi.



nga ankuesi me email të datës 16.01.2024, rezultoi që ankuesi është zëvendësuar një ditë më pas në datën 25.08.2023 në bazë të Urdhrit nr. 602, datë 25.08.2023 nga z. B. L, i cili ka qënë i emëruar pranë Bashkisë Kavajë më detyrën "Specialist Veteriner" dhe në bazë të këtij urdhëri është transferuar "Specialist Agronom").

Sa më sipër rezulton se procedura për zgjidhjen e kontratës së punës e parashikuar nga dispozitat e Kodit të Punës nuk është respektuar duke u cënuar rëndë e drejta e ankuesit për t'u dëgjuar, për t'u mbrojtur dhe për të paraqitur prova në mbështetje të pretendimeve të tij. Gjithashtu, motivacioni i deklaruar nga Bashkia Kavajë për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin, rezulton i pabazuar në fakte e prova.

**Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyeja e deklaruar nga punëdhënësi për largimin nga puna, nuk rezultoi e provuar. Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, pasi largimi i tij nga puna është bërë pa një shkak të ligjshëm dhe në shkelje të plotë të procedurës dhe afateve të parashikuara nga Kodi i Punës.**

## **B. Shkak i mbrojtur**

Neni 1, i ligjit nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*"<sup>7</sup>, të ndryshuar, i cili përcakton objektin e këtij ligji, shprehet se ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë të hapur shkaqesh. Ky nen parashikon një sërë shkaqesh, por ndërkohë përcakton se lista e shkaqeve të mbrojtura mbetet e hapur.

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 që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkak të mbrojtur jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit.

Ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkak të "*bindjeve politike*" duke shpjeguar se largimi nga puna ka ndodhur për shkak se ai që në gjimnaz ka qënë pjesëmarrës në forumin rinor të Partisë Socialiste si dhe në vitet në vijim pas diplomimit në Universitetin Bujqësor të Tiranës. Në zgjedhjet e fundit lokale për Bashkinë Kavajë në datën 14 maj, ka qënë pjesë e strukturave organizative të Partisë Socialiste si sekretar në një prej qendrave të votimit në këto zgjedhje. Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, ky shkak i pretenduar nga ankuesi konsiderohet si shkak i mbrojtur.

Në mbështetje të pretendimit të tij ankuesi ka paraqitur Vërtetimin me nr.32 prot., datë 11.01.2024 të lëshuar nga Asambleja Socialiste Bashkia Kavajë, sipas të cilit rezulton se ankuesi është anëtar i Partisë Socialiste që nga data 15.02.2017. (*Provuar me foto të zhvilluar gjatë fushatës elektorale me persona publik përfaqësues të Partisë Socialiste të Shqipërisë, kopje të akt dorëzimit të paisjeve*

<sup>7</sup> Shih më lart footnote nr. 3.

*PEI marrë nga ankuesi në cilësinë e sekretarit të KZAZ nr.42, Kavajë*). Ankuesi pretendon se është diskriminuar për shkak të bindjeve politike pasi është anëtar i Partisë Socialiste dhe se bindjet të tija politike janë të kundërta me ato të punëdhënësit, Kryetarit të Bashkisë Kavajë.

Rezulton se z.F. Q, është zgjedhur Kryetar i Bashkisë Kavajë në Maj 2023 i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga forca politike Partia Demokratike, marrë pjesë në këto zgjedhje me logon Bashkë Fitojmë.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar, 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, atë të *“bindjeve politike”* të kundërta me Kryetarin e Bashkisë Kavajë, ky i fundit në cilësinë e punëdhënësit të ankuesit.

### **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë më pak të favorshëm me shkakun e mbrojtur**

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

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga GJEDNJ-ja si çështje që hyjnë në sferën e veprimtimit të nenit 8, *“E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare”*. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin për shkak të bindjeve politike, në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të. Ndërkohë Protokolli 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me *“gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji”* dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

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

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*<sup>8</sup>, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë<sup>9</sup>. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e

<sup>8</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

<sup>9</sup> Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar ndër të tjera në bindjet politike të personit.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*<sup>10</sup> “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. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të opinionit politik..

*Karta Sociale Europiane*<sup>11</sup> parashikon të drejtën për punë (neni 1) si dhe të drejtën për mbrojtje në rastet e përfundimit të punësimit (neni 24). Në vijim, 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 shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër*”.

Bazuar në nenin 9/1, të Kodit të Punës, që përbën legjislacionin mbi bazën e të cilit rregullohet marrëdhënia e punës në rastin e ankueses, ndalohet çdo formë diskriminimi në ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion, sipas parashikimeve të bëra në Kod dhe ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. Bazuar në nenin 9/2 të Kodit të Punës diskriminimi përkufizohet si: *çdo dallim, përjashtim, kufizim apo parapëlqim që bazohet në një nga shkaqet e mbrojtura ndër të tjera edhe në bindjet politike, që ka si qëllim apo pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion në të njëjtën mënyrë me të tjerët*. Ndërsa pika 5, germa c) e Kodit parashikon se: “*Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:..c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën*”

Ligji “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*” i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin. E në fakt mosdiskriminimi dhe parimi i barazisë 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.<sup>12</sup>

Ligji Nr. 10 221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, në lidhje me bindjet politike, pretenduar nga ankuesi si shkak diskriminues, duke parashikuar në nenin 1, të tij 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*

<sup>10</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

<sup>11</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>12</sup> Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

*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.”*

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, 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.

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 ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji. Bazuar në nenin 12/1/, Ligji "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi" të ndryshuar, ndalohet diskriminimi në lidhje me të drejtën për punësim, ndërsa në nenin 12/1c, ligji ndalon në lidhje me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

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 ligjit “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, 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 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. KEDS<sup>13</sup> 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.

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*

<sup>13</sup> Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr.27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: [info@kmd.al](mailto:info@kmd.al), web: [www.kmd.al](http://www.kmd.al)

*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”.

Bazuar në nenin 33, pika 7/1 të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, është parashikuar 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 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 Bashkia Kavajë, e cila duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse Bashkia Kavajë, e cila pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>14</sup>

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkakun i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës. GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “ *të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë*

<sup>14</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

*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<sup>15</sup>”.*

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, pasi largimi i tij nga puna është bërë pa një shkak të ligjshëm. Njëkohësisht sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet politike të pretenduara nga ankuesi si anëtar i Partisë Socialiste.

Ankuesi ka parashtruar në ankesë se, fakti që bindjet e tija politike janë të kundërta me ato të punëdhënësit, ka sjellë si pasojë largimin e tij nga puna. Gjatë procedurës për shqyrtimin e ankesës Bashkia Kavajë nuk ka mbajtur asnjë qëndrim dhe nuk ka dhënë shpjegime në lidhje me pretendimin për diskriminim. Bashkia Kavajë gjithashtu nuk depozitoi të gjithë dokumentacionin që i është kërkuar, rrethanë kjo që do të merret në konsideratë nga Komisioneri për qëllime të të provuarit dhe marrjen e vendimit përfundimtar në lidhje me ankesën.

Në mbështetje të pretendimeve të ankuesit, se ai konsiderohet nga punëdhënësi si mbështetës i Partisë Socialiste, ankuesi depozitoi pamje fotografike ku ai ka qenë jo vetëm pjesëmarrës gjatë fushatës elektorale por është ekspozuar dhe me figura publike, përfaqësues të Partisë Socialiste, gjithashtu ka patur një rol më aktiv, atë të sekretarit në KZAZ nr.42, Kavajë, në zgjedhjet për Pushtetin Lokal të zhvilluara në 14 Maj, në qytetin e Kavajës.

Referuar kontekstit social-kulturor shqiptar në qytetet me një popullsi të vogël në numër, siç është Bashkia Kavajë, mendohet që banorët të kenë njohje me njëri tjetrin, si dhe të kenë dhe dijeni lidhur me bindjet politike të tyre. Për më tepër ushtrimi i funksioneve publike në administratën e qyteteve të vogla dhe marrëdhëniet e krijuara ndërmjet punonjësve në këto institucione mund të prezumojnë faktin që ata të kenë dijeni rreth aktivitetit politik të njëri tjetrit.

Fakt tjetër i konstatuar është që ndërprerja e marrëdhënieve të punës e z. B. Ç, ka ndodhur në datën 24.08.2023, procedurë e cila ka ndodhur në një afat relativisht të shkurtër kohore nga emërimi i Kryetarit të ri të Bashkisë Kavajë, i cili është betuar si kryetar i kësaj bashkie në datën 14.06.2023.

Por jo detyrimisht trajtimi i padrejtë ndaj të cilit është ekspozuar ankuesi mund të vijë si pasojë e bindjeve politike. Për të vërtetuar faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e Bashkisë Kavajë, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet bindjeve politike si anëtar i Partisë Socialite, për të cilin ankuesi pretendon diskriminim, dhe trajtimit të pafavorshëm.

---

<sup>15</sup> GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).



Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri krijoi bindjen se procedura e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës, nuk motivohet nga shkaqe që lidhen me moskryerjen e detyrave dhe shkeljeve të pretenduara. Duke iu referuar faktit se ankuesi është anëtar i subjektit politik Partia Socialiste dhe faktit që Bashkia Kavajë nuk arriti të provojë se largimi nga puna ka ndodhur për një shkak të ligjshëm dhe janë respektuar kërkesat ligjore, krijohet dyshimi i arsyeshëm se veprimet e Bashkisë Kavajë kanë qenë të motivuara politikisht.

Në rastin konkret argumentat dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesi janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se trajtimi i ankuesit në këtë mënyrë, pra largimi nga puna është kryer për motive politike. Në këto kushte Bashkia Kavajë kishte barrën e provës që të provonte ose që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të bindjeve politike dhe trajtimit të pafavorshëm ose duke provuar se megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimet e ankuesit se këto veprime janë kryer për motive politike. Në mungesë të një justifikimi të tillë lidhur me veprimet e Bashkisë Kavajë, i vetmi shpjegim për zgjidhjen e kontratës së punës të ankuesit mbetet shkakun i diskriminimit i pretenduar nga ankuesi, pra bindjet politike.

Në këtë mënyrë plotësohet edhe elementi tjetër i nevojshëm për të përcaktuar nëse diskriminimi ka ndodhur, pra lidhja shkakësore, pasi në mungesë të një justifikimi për ligjshmërinë e veprimeve nga ana e Bashkisë Kavajë në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës, shkakun i mbrojtur, pra bindjet politike të ankuesit mbeten i vetmi shpjegim për largimin nga puna.

Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e garantuar nga Kodi i Punës, është një e drejtë e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr.10221 datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi. Në rastin konkret bindjet politike përbëjnë shkak diskriminues për përfundimin e marrëdhënies së punës, sa kohë që punëdhënësi Bashkia Kavajë ka dështuar të japë shpjegime alternative e të besueshme se largimi nga puna i ankuesit nuk është bërë për shkak të bindjeve politike ose se largimi është bërë në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme.

**Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Bashkia Kavajë ka diskriminuar ankuesin B. Ç, në të drejtën e tij për punësim, pasi zgjidhja e kontratës së punës nuk ka ndodhur për shkak të konstatimit të shkeljeve të ndryshme në veprimtarinë e përmbushjes së realizimit të detyrave dhe përgjegjësive të ngarkuara, por për shkak të bindjeve politike. Për rrjedhojë Bashkia Kavajë ka shkelur dispozitat e Ligjit "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, gërma "c".**

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

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

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

Në nenin 9, pika 9, të Kodit të Punës sanksionohet: “9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.” Ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi, është ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar. Në nenin 38 të këtij ligji, që rregullon procedurat e gjykimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton: “Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshatshme”. Nëpërmjet këtij parashikimi, ligji është kujdesur të përcaktojë se, në rastet kur konstatohet se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur si pasojë e diskriminimit, një nga mënyrat e dëmshpërblimit është rikthimi i punonjësit në gjendjen e mëparshme.

Komisioneri çmon se, rikthimi në gjendjen e mëparshme realizohet duke e rivendosur marrëdhënien e punësimit të ndërprerë për shkak të diskriminimit. Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj, përmes parashikimit në nenin 38 të tij, se dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, njeh të drejtën e personit që konstatohet se është larguar për shkaqe diskriminuese, që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

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

### **PËR KËTO ARSYE :**

Bazuar në nenin 33 pikat 10, 11 e 12, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

### **V E N D O S I :**

1. Konstatimin e diskriminimit të ankuesit B. Ç, në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike, nga ana e Bashkisë Kavajë.
2. Në referim të pikës 1, Bashkia Kavajë të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer ankuesin B. Ç në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Bashkia Kavajë, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**