



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.233 Prot.

Tiranë, më 05 .02 . 2024

V E N D I M

Nr. 31 , datë 05 .02. 2024

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar², mori në shqyrtim ankesën nr.147 regj, datë 21.07.2023, paraqitur nga ankuesi z. A.S³ kundër Agjencisë Shtetërore të Kadastrës, Drejtoria e Përgjithshme (ASHK) dhe Drejtorisë Vendore të Agjencisë Shtetërore të Kadastrës Fier (DVASHK Fier), në të cilën pretendon se është diskriminuar për shkak të “*vendbanimit*”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ankuesi z. A.S shpjegon se, ka qenë në marrëdhënie pune me Drejtorinë Vendore të Agjencisë Shtetërore të Kadastrës Fier. Ai shpjegon se, në muajin mars të vitit 2022, me vendim të Agjencisë së Kadastrës Qendrore Tiranë, është emëruar "Përgjegjës i Sektorit të Legalizimeve në ASHK Vendore Fier". Në muajin maj të vitit 2022, vjen drejtori i ri në këtë institucion dhe me 2 urdhëra të brendshëm e cakton specialist të hartografisë në sektorin e kadastrës dhe regjistrimit fillestar, pranë ASHK Fier. Ankuesi shpjegon se, ka qëndruar në këtë pozicion deri në datën 26.06.2023, kur me urdhrin nr.1560, datë 26.06.2023, të ASHK Drejtoria Qendrore, ai është liruar nga detyra.

Ankuesi pretendon se, lirimi i tij nga detyra është i pamotivuar, pa asnjë shkak të ligjshëm dhe se nuk ka ardhur për ndonjë shkelje apo mospërbushje të detyrës nga ana e tij. Ai shpjegon se, me

1 Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

2 Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

3 Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Ankuesi.

ardhjen në detyrë të drejtorit të ri të këtij institucioni, ndaj tij është ushtruar diskriminim duke e larguar nga detyra vetëm për faktin se nuk është nga Fieri, por vjen nga qyteti i Lushnjes, duke e diksriminuar për shkak të vendbanimit të tij.

Ankuesi pretendon se, është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë që punojnë pranë DVASH Fier, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien e punës. Sipas tij, largimi nga puna është totalisht i padrejtë, pasi ai nuk ka qenë në pozicionin e përgjegjës të legalizimeve, por të hartografit në sektorin e regjistrimit në ASHK Fier. Me urdhrin nr.1560, të datës 26.06.2023, në mënyrë të padrejtë dhe të paligjshme ai është liruar nga detyra me arsyetimin absurd se: *“z. A.S me detyrë përgjegjës i sektorit të legalizimeve në DVASH Fier, lirohet nga detyra për mosrespektim të normativës në punë dhe shkeljet e konstatuara nga struktura përgjegjëse kundër korrupsionit në Ministrinë e Drejtësisë”*. Sipas ankuesit, ky është një justifikim totalisht i padrejtë dhe i paligjshëm, sepse, së pari, ai nuk ka qenë në detyrën e Përgjegjës në Sektorin e Legalizimeve, por hartograf në Sektorin e Regjistrimit dhe së dyti, nuk i është vënë në dispozicion nga ASHK Fier asnjë material nga Drejtoria Antikorrupsion, ku të thirret për t’u dëgjuar dhe të njihet me aktet dhe arsyet se mbi çfarë baze është marrë vendimi për lirim e tij nga detyra.

Sipas ankuesit, nga muaji maj 2022 deri më datë 26.06.2023, institucioni qendror nuk u interesua ndonjëherë për të si "Përgjegjës" i legalizimeve, kur shihte që emri i përgjegjës të legalizimeve nëpër vendime nuk ishte emri i tij apo kur mbahej korrespondenca midis Drejtorisë Qendrore dhe Drejtorisë Vendore Fier, në lidhje me deklaratimet mujore të vendimeve për legalizim të cilat Drejtoria Qendrore i publikonte. Përkundrazi, ai punonte në një sektor tjetër dhe kjo e verifikueshme sepse janë numrat e aplikimeve që kanë kaluar në sistem.

Përfundimisht ankuesi kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit për shkak të vendbanimit dhe rikthimin në vendin e mëparshëm të punës.

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 LMD, 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.

LMD, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, në lidhje me vendbanimin, 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 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.”*

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të LMD, garantohej ndaj çdo veprimi apo mosveprim 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.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet: *“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.*

Bazuar në nenin 5, pika 1, të LMD, ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

1. Nga shqyrtimi paraprak i ankesës nr.147 datë 21.07.2023, rezultoi se ajo nuk ishte e plotë për të vijuar më tej shqyrtimin e saj. Me anë të e-mailit datë 31.07.2023, ankuesit iu kërkua plotësimi dhe saktësimi i ankesës. Ankuesi plotësoi ankesën në datën 04.08.2023 (nërmjet e-mailit) duke saktësuar se, ankesën e paraqiste kundër dy subjekteve ASHK Drejtoria e Përgjithshme dhe DVASHK Fier.

Pas shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri vlerësoi se, ankesa e paraqitur ishte në përputhje me kërkesat e nenit 33, pikat 3 dhe 4, të LMD dhe u pranua për shqyrtim. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr.872/1 prot., datë 07.08.2023, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga ASHK Drejtoria e Përgjithshme dhe ASHK Fier, në cilësinë e subjekteve kundër të cilëve është paraqitur ankesa. Me shkresën nr.10569/2 prot., datë 01.09.2023 ASHK Drejtoria e Përgjithshme, ktheu përgjigje në lidhje me ankesën duke parashtruar si më poshtë:

Z.A.S ka qenë punonjës i ASHK, konkretisht i emëruar në pozicionin Përgjegjës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Proceseve Hartografike në Drejtorinë Vendore të ASHK Fier, deri në datën 27.06.2023.

Referuar shkresës tuaj, z.S. pretendon se është diskriminuar për shkak të vendbanimit dhe se përfundimi i marrëdhënieve të punës ka qenë i pamotivuar, i padrejtë dhe pa asnjë shkak të ligjshëm. Pavarësisht pretendimeve të z.S. , zgjidhja e menjëhershme e kontratës së punës është

mbështetur në gjetjet e Ministrisë së Drejtësisë, në Raportin Përfundimtar nr.M-9/1, datë 27.06.2023, si dhe në Raportin e Sektorit të Analizës dhe Statistikave mbi realizimin e normativës së punë.

Prandaj, mbështetur në sa më sipër, theksojmë se, zgjidhja e kontratës ka ardhur si rezultat i mospërmbushjes së detyrave funksionale dhe jo shkak i ndonjë paragjykimi apo diskriminimi të mundshëm. Në kërkesë-ankesën e tij, z.S. , gjithashtu parashtron se, me disa urdhra të brendshëm të Drejtorit të DVASHK Fier, ai është pozicionuar në pozicion tjetër dhe nuk ka pasur përgjegjësi për mbarëvajtjen e punës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Proceseve Hartografike, nga maji i vitit 2022 deri në momentin e lirimit nga detyra, datë 27.06.2023. Megjithatë, gjatë kësaj kohe, që sipas tij nuk ka ushtruar detyrën për të cilën ishte emëruar, z.S. nuk ka ngritur asnjë pretendim dhe ka vazhduar të trajtohet financiarisht me pagën e pozicionit, Përgjegjës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Proceseve Hartografike. Po ashtu, Drejtoria Vendore Fier nuk i ka përcjellë për dijeni urdhrat e brendshëm pranë Drejtorisë së Përgjithshme. Nga sa shpjeguar më sipër, mbështetur edhe në dokumentacionin shkresor që administrojmë, pretendimi i z. S. për diskriminim për shkak të vendbanimit, nuk është i arsyetuar apo mbështetur në prova konkrete. Pozicioni i punës, Përgjegjës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Proceseve Hartografike, në Drejtorinë Vendore të ASHK-së Fier, është plotësuar me emërimin përkohësisht në detyrë, për nevoja të mbarëvajtjes së punës të z.I.Ç. Nga verifikimi i kryer, nuk rezulton që z.A.S , të ketë kundërshtuar në gjykatë largimin nga detyra.

2. Me *e-mail*et datë 06.09.2023 dhe 07.09.2023, ankuesi pasi është njohur me shkresën e mësipërme, ka depozituar kundërshtimet e tij, si më poshtë pasqyruar:

Nëse institucioni qëndror nuk ka patur informacion në lidhje me pozicionin e punës që kryeja, duhet të kishte vepruar me njoftim paraprak për të më vënë në dijeni si ishte problemi dhe të sqarohej situata. Në datë 29.07.2023 kam qenë fizikisht pranë drejtorisë së burimeve njerëzore pranë ASHK Qendrore Tiranë dhe kam bërë paraqitur ankim së bashku me dokumentatat dhe urdhrat përkatës, por nuk kam marrë asnjë përgjigje me shkrim deri me sot. Sa për urdhrat që nxjerr drejtori i institucionit, është çudi se si Drejtoria Qendrore nuk paska informacion. Edhe nëse nuk ka patur dijeni, mund t'a sqaronin me përgjegjësin e burimeve njerëzore pranë ASHK Vendore Fier. Ankuesi pretendon se, çdo gjë ka qenë me qëllim të caktuar, pikërisht për ta larguar nga puna pranë institucionit të ASHK Vendore Fier.

Sipas ankuesit, ka mospërputhje midis “motivacionit” dhe shkresës së sipërcituar të ASHK Drejtoria Qendrore. Referuar kësaj shkrese, nënkuptohet se Drejtoria Qendrore ASHK, nuk paska asnjë informacion se çfarë ndodh në drejtoritë vartëse të saj. Ankuesi thekson se, nuk është detyra e tij që të vinte në dijeni Drejtorinë Qendrore të Kadastrës për urdhrat që ka nxjerrë ish drejtori A.V, sepse ka zyrë personeli dhe juristë të cilët duhet të vinin në dijeni Drejtorinë Qendrore dhe të mbanin përgjegjësi për shkresat që nxirrin, firmosnin dhe i protokollonin.

Ankuesi deklaron se ka punuar si Përgjegjës Legalizimi pranë ASHK Fier vetëm për muajin prill 2022. Në praktikat për legalizim në vite që ka shqyrtuar ky raport nuk qenë ai përgjegjës legalizimi, por personat R.H, K.M, J.K etj. Veçanërisht gjatë periudhës së ushtrimit të punës si

drejtor nga z. A.V, ka qenë R.H, J.K etj. Në praktika për regjistrim pranë sektorit të kadastrës që janë ankimuar ankuesi deklaroi se nuk ka patur të bëjë. Me Raportin e Ministrisë së Drejtësisë është njohur pasi i është vendosur në dispozicion nga Komisioneri. Sipas ankuesit, në këtë raport emrat që janë përmendur për masa disiplinore (emri tij nuk figuron) edhe sot e kësaj dite janë ende në punë.

3. DVASHK Fier, kur ktheu përgjigje. Me shkresën nr.872/3 prot datë 31.08.2023, Komisioneri rikërkoi nga DVASHK Fier, dërgimin e parashtrimeve dhe informacionin e kërkuar nga Komisioneri. Me shkresën nr.4596/3 prot datë 27.09.2023, DVASHK Fier, ktheu përgjigje, duke depozituar një pjesë të informacionit dhe akteve të kërkuara nga Komisioneri. DVASHK Fier, nuk paraqiti parashtrime në lidhje me pretendimet për diskriminim të paraqitura nga ankuesi.
4. Bazuar në nenin 33/8, të LMD, ku parashikohet: *“Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”*, për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, Komisioneri vendosi zhvillimin e një seance dëgjimore në datën 19.10.2023. Zhvillimi i seancës dëgjimore i’u njoftua palëve me shkresën nr872/5 prot., datë 26.09.2023.

Seanca dëgjimore u zhvillua me pjesëmarrjen e ankuesit, i cili u paraqit personalisht, DVASH Fier, e përfaqësuar nga z. A.Dh, i pajisur me autorizimin nr.5423/1 prot datë 17.10.2023. Seanca dëgjimore u zhvillua në mungesë të ASHK, Drejtoria e Përgjithshme, e cila nuk u paraqit në seancë dëgjimore edhe pse rezultoi që të ketë marrë rregullisht dijeni, referuar lajmërim marrjes së shërbimit postar (administruar në dosje).

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

Në bazë të nenit 3, pika 1 të LMD, diskriminimi përkufizohet si: *çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.*

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga LMD, është *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, i cili përkufizohet nga neni 3, pika 2, të LMD, 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 dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se diskriminimi ka ndodhur, duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- ankuesi 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 për punësim, duke përfshirë këtu edhe momentin e përfundimit e marrëdhënieve të punës;
- në krahasim me sesi janë trajtuar, trajtohen ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme, dhe;
- arsyeja për këtë trajtim është një/disa nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje ligjore nga diskriminimi.

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse pala ankuese është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet krahasuesi. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit. Në Komentin e Përgjithshëm nr.20, “Për mosdiskriminimin në të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore”, pika 10, të miratuar nga Komiteti për të Drejtat Sociale, Ekonomike dhe Kulturore në vitin 2009, parashikohet se: “...Diskriminimi i drejtëpërdrejtë përfshin gjithashtu veprime ose mosveprime të dëmshme mbi bazën e një shkakut të mbrojtur, kur nuk ka një situatë të ngjashme të krahasueshme”.

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, disfavoriuzues dhe të pabarabartë.

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkak të vendbanimit të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë, Komisioneri do të vlerësojë nëse ai i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm. Ankuesi pretendon se është diskriminuar nga DVASHK Fier, pasi në kundërshtim me emërimin si "Përgjegjës i Sektorit të Legalizimeve në ASHK Vendore Fier" që kishte nga ASHK Drejtoria Qendrore, nëpërmjet urdhrave të brendshëm, të Drejtorit të DVASHK Fier, ai është lëvizur në detyrën e specialistit, ndërsa pretendon se është diskriminuar nga ASHK, Drejtoria e Përgjithshme, për shkak të zgjidhjes së menjëhershme të marrëdhënies së punës.

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi se, ankuesi A.S , ka qenë në marrëdhënie pune pranë DVASHK Fier, me detyrë Përgjegjës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Proceseve Hartografike, pozicion në të cilin është emëruar në bazë të urdhrin nr.1259, datë 03.03.2022, të Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK.

Në bazë të akteve të administruara, rezulton se ankuesi, fillimisht është emëruar “Specialist në Sektorin e Kompesimit të Ish Pronarëve dhe Regjistrimit Fillestar të ndërtimeve të Legalizuara, në Drejtorinë Rajonale të ALUIZNI-t, për Qarkun Fier (Urdhri Nr.242, datë 31.03.2009, i Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë së Legalizimit, Urbanizimit dhe Integritit të Zonave/Ndërtimeve Informale, në vijim ish ALUIZNI)). Në vijim, ankuesi ka punuar në pozicione të ndryshme pune, si më poshtë:

- Specialist në Sektorin e Hartografisë pranë Drejtorisë Rajonale të ALUIZNI-t, për Qarkun Fier (Urdhri Nr.49, datë 25.01.2010, i Drejtorit të Përgjithshëm të ish ALUIZNI-t);

- Përgjegjës në Sektorin e Hartografisë dhe Përpunimit të Informacionit Gjeografik (GIS) në Drejtorinë e ALUIZNI-t, Fier (Urdhri Nr.489, datë 31.02.2012, i Drejtorit të Përgjithshëm të ish ALUIZNI-t);
- Specialist i Sektorit të Hartografisë dhe Përpunimit të Informacionit Gjeografik (GIS), në Drejtorinë e ALUIZNI-t Lushnjë (Urdhri Nr.774, datë 26.09.2012, i Drejtorit të Përgjithshëm të ish ALUIZNI-t);
- Specialist në Sektorin e Hartografisë dhe Përpunimit të Informacionit, pranë Drejtorisë së ALUIZNI-t, Fier (Urdhri Nr.775, datë 02.12.2013, i Drejtorit të Përgjithshëm të ish ALUIZNI-t);
- Specialist në Sektorin e Legalizimit Lushnje, në Drejtorinë e ALUIZNI-t, Fier (Urdhri Nr.1052, datë 22.10.2014, i Drejtorit të Përgjithshëm të ish ALUIZNI-t);
- Specialist në Sektorin e Hartografisë, Përpunimit të Informacionit dhe Çështjeve të Pronësisë pranë Drejtorisë së ALUIZNI-t Lushnje (Urdhri Nr.1292, datë 01.09.2015, i Drejtorit të Përgjithshëm të ish ALUIZNI-t);
- Specialist në Sektorin e Çështjeve të Pronësisë pranë Drejtorisë së ALUIZNI-t, Fier (Urdhri Nr.1357, datë 14.09.2015, i Drejtorit të Përgjithshëm të ish ALUIZNI-t). Me urdhrin nr.1955, datë 26.10.2017, të Drejtorit të Përgjithshëm të ish ALUIZNI-t, ankuesit i është zgjidhur marrëdhënia e punës si Specialist në Sektorin e Çështjeve të Pronësisë, në Drejtorinë e ALUIZNI-t Fier, me kërkesën e tij. Referuar Librezës së Punës, për periudhën 25.10.2017 deri më datë 18.01.2018, ankuesi ka punuar pranë ZVRPP Mallakastër, si Regjistruer i Përkohshëm;
- Specialist në sektorin e Hartografisë dhe Përpunimit të Informacionit, në Drejtorinë e ALUIZNI-t Fier (Urdhri Nr.42, datë 25.01.2018, i Drejtorit të Përgjithshëm të ish ALUIZNI-t);
- Përgjegjës në Sektorin e Hartografisë dhe Përpunimit të Informacionit, në Drejtorinë e ALUIZNI-t Fier, për një periudhë 3 mujore (Urdhri Nr.499, datë 07.03.2018, i Drejtorit të Përgjithshëm të ish ALUIZNI-t);
- Përgjegjës në Sektorin e Hartografisë dhe Përpunimit të Informacionit, në Drejtorinë e ALUIZNI-t Fier, për një periudhë 6 mujore (Urdhri Nr.798, datë 11.06.2018, i Drejtorit të Përgjithshëm të ish ALUIZNI-t);
- Përgjegjës në Sektorin e Hartografisë dhe Përpunimit të Informacionit Gjeografik, në Drejtorinë e ALUIZNI-t Fier, për një periudhë 3 mujore (Urdhri Nr.1809, datë 11.12.2018, i Drejtorit të Përgjithshëm të ish ALUIZNI-t);
- Përgjegjës në Sektorin e Hartografisë dhe Përpunimit të Informacionit, në Drejtorinë e ALUIZNI-t Fier, për një periudhë të pacatuar (Urdhri Nr.569, datë 11.03.2019, i Drejtorit të Përgjithshëm të ish ALUIZNI-t);
- Përgjegjës në Sektorin e Hartografisë dhe Përpunimit të Informacionit Gjeografik, në Drejtorinë e ALUIZNI-t Fier, për një periudhë të pacatuar (Urdhri Nr.569, datë 11.03.2019, i Drejtorit të Përgjithshëm të ish ALUIZNI-t);
- Përgjegjës në Sektorin e Hartografisë dhe Regjistrimit, në Drejtorinë Vendore të ASHK-së Fier, në periudhë prove (Urdhri Nr.1631, datë 05.07.2019, i Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK-së). Me urdhrin nr.3828, datë 08.10.2019, të Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK-së, ankuesi është emëruar në këtë pozicion për një afat të pacaktuar.

- Përgjegjës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Proceseve Hartografike, në Drejtorinë Vendore të ASHK-së Fier (Urdhri nr.1259, datë 03.03.2022, i Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK-së), pozicion në të cilin ankuesi ka qenë zyrtarisht i emëruar deri në momentin e zgjidhjes së marrëdhënies së punës, bazuar në urdhrin nr. 1560, datë 26.06.2023, të Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK-së.

Rezultoi e provuar nga aktet e administruara se, mbi bazën e urdhrave të brendshëm të Drejtorit të DVASHK-së Fier, ankuesi, është ngarkuar të kryejë detyra të tjera funksionale, të ndryshme pozicioni i punës Përgjegjës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe proceseve Hartografike, në Drejtorinë Vendore të ASHK-së Fier, pozicion në të cilin ka qenë i emëruar zyrtarisht me urdhrin nr.1259, datë 03.03.2022, të Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK-së, dhe konkretisht:

- Me Urdhrin e Brendshëm nr. 4006, datë 12.05.2022, të Drejtorit të DVASHK-së Fier është urdhëruar: *“1. z. R.V, me detyrë aktuale Zv.Drejtor në ASHK Fier, urdhërohet të kryejë detyrat funksionale të Përgjegjësit të Sektorit të Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Procedurave Hartografike, në funksion të mbarëvajtjes së punës dhe rritjes së performancës në këtë sektor. 2. Z.A.S , me detyrë Përgjegjës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Procedurave Hartografike, në Agjencinë Shtetërore të Kadastrës, Drejtoria Vendore Fier, ngarkohet të kryejë detyrat funksionale të Specialistit në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Procedurave Hartografike.”*
- Me Urdhrin e Brendshëm nr.4084, datë 30.06.2022, të Drejtorit të DVASHK-së Fier, është urdhëruar: *“Z.A.S , me detyrë Specialist (i komanduar sipas urdhrit me nr.4006, datë 12.05.2022) në Drejtorinë Vendore të ASHK Fier, urdhërohet të kryejë detyrat e Hartografit në Sektorin e Rregjistrimit dhe Shërbimeve të Kadastrës.3. Urdhri nr.4006, datë 12.05.2022 shfuqizohet”*

Me urdhrin nr.1560, datë 26.06.2023, të Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK-së, është urdhëruar : *“Z. A.S , me detyrë Përgjegjës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Proceseve Hartografike në Drejtorinë Vendore të ASHK-së Fier, lirohet nga detyra për mosrespektim të normativës së punës dhe për shkeljet e konstatuara nga struktura përgjegjëse kundër korrupsionit të Ministrisë së Drejtësisë. 2. Marrëdhëniet e punës dhe ato financiare të ndërpriten më datë 27.06.2023....”*

Në çështjet objekt shqyrtimi, legjislacioni i zbatueshëm që rregullon marrëdhënien e punës midis ankuesit dhe punëdhënësit, është Kodi i Punës. Në nenin 11, pika 1, të ligjit nr.111/2018 “Për Kadastrën” (në vijim ligji nr.111/2018), përcaktohet shprehimisht se: *“ 1. Marrëdhëniet e punës së punonjësve të ASHK-së rregullohen sipas dispozitave të Kodit të Punës.”*

Bazuar në nenin 9, pika 1, të Kodit të Punës, që përbën dhe legjislacionin mbi bazën e të cilit është rregulluar marrëdhënia e punësimit në rastin konkret, parashikohet: *“1. 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.”* Në bazë të pikës 2, të po këtij neni, përcaktohet se, me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që

bazohet ndër të tjera, në vendbanimin e punëmarrësit, që ka si qëllim ose pasojë, të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët. Në nenin 5, pika “c”, të nenit 9, të Kodit të Punës, parashikohet: “Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:.....c) kushtet e punës dhe punësimin, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën” .

- Në lidhje me pretendimin e ankuesit për trajtim të padrejtë dhe të pa favorshëm, për shkak të ndryshimit të pozicionit të punës nga emërtimi zyrtar “Përgjegjës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Proceseve Hartografike”, fillimisht në pozicionin e Specialistit në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Procedurave Hartografike dhe më pas në pozicionin e Hartografit në Sektorin e Rregjistrimit dhe Shërbimeve të Kadastrës.”

Agjencia Shtetërore e Kadastrës është person juridik publik në varësi të Kryeministrit. (neni 6, pika 1, të ligjit nr. 111/2018). ASHK organizohet në nivel qendror, nëpërmjet Drejtorisë së Përgjithshme në Tiranë, dhe në nivel vendor, në drejtori e zyra, si struktura varësie. (neni 7, pika 1, të ligjit nr.111/2018). Referuar nenit 9, pika 2, germa “ç”, të ligjit nr.111/2018, është në kompetencën e Drejtorit të Përgjithshëm, të ASHK-së, që të emërojë dhe lirojë personelin e Agjencisë, përfshirë dhe drejtuesit e drejtorive dhe zyrave në nivel vendor.

Sa më sipër, konstatohet se emërimi dhe lirimi i personelit të ASHK-së, përfshi edhe drejtuesit e drejtorive dhe zyrave në nivel vendor, është në kompetencë të Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK-së. Nga aktet e administruara rezulton se, ankuesi ka qenë i emëruar në detyrën Përgjegjës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Proceseve Hartografike në Drejtorinë Vendore të ASHK-së Fier, në bazë të urdhrit nr.1259, datë 03.03.2022, të Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK. Nuk rezulton që Drejtori i Përgjithshëm i ASHK-së, në kompetencën e të cilit është emërimi në një pozicion të caktuar pune për personelin e ASHK-së, të kenë nxjerrë ndonjë urdhër për ndryshimin e pozicionit të punës për ankuesin.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesi i DVASHK-së Fier, deklaroi, se lëvizja e ankuesit nga pozicioni ku ka qenë zyrtarisht i emërtuar, nëpërmjet urdhrave të brendshëm të Drejtorit të DVASHK-së Fier, ka ndodhur në funksion të punës. Përfaqësuesi i DVASHK-së Fier, theksoi se, nuk ka një rregullore të brendshme, mbi bazën e të cilit institucioni funksion dhe se e drejta e Drejtorit të DVASHK-së për të kryer lëvizje të tilla parashikohet nga ligji. DVASHK-së Fier, theksoi gjithashtu se, ankuesi nuk është lëvizur nga struktura, ai nuk ka patur ndryshime në pagë dhe se lëvizja e brendshme ka ndodhur për nevoja të punës. Nga ana e tij, ankuesi nuk ngriti pretendime se ka patur ndryshime në pagë gjatë kohës që bazuar në urdhrat e brendshëm të Drejtorit të DVASHK-së Fier, është ngarkuar të kryejë detyra të ndryshme funksionale nga ato që parashikon pozicioni i punës në të cilin ai ka qenë i emëruar me urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK-së.

Referuar parashikimeve në ligjin nr.111/2018 “Për Kadastrën”, Komisioneri konstaton se, Drejtori i Drejtorisë Vendore të ASHK-së, nuk ka asnjë kompetencë në lidhje me emërimin, ndryshimin e pozicionit të punës apo lirim të personelit të drejtorise vendore.

Sa më sipër, rezulton se, urdhri i brendshëm nr. 4006, datë 12.05.2022, i Drejtorit të ASHK-së Fier, nëpërmjet të cilit ankuesi është ngarkuar të kryejë detyrat funksionale të Specialistit në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Procedurave Hartografike dhe urdhri i brendshëm nr.4084, datë 30.06.2022, të Drejtorit të DVASHK-së Fier, nëpërmjet të cilit ankuesi është ngarkuar të kryejë detyrat e Hartografit në Sektorin e Rregjistrimit dhe Shërbimeve të Kadastrës, nuk rezultojnë që të kenë asnjë mbështetje ligjore. Drejtuesi i Drejtorisë Vendore, nuk ka asnjë kompetencë për të ndryshuar detyrat funksionale të personelit të ASHK-së, detyra këto të cilat rrjedhin nga pozicioni i punës, në të cilin punonjësi është emëruar sipas aktit të emërimit të Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK-së, si autoriteti i vetëm, që ka kompetencën për të emëruar apo liruar nga detyra personelin qendror dhe vendor të ASHK-së. Ankuesi, si çdo punonjës, në kuadër të organizimit të punës mund të ngarkohet të kryejë detyra të tjera apo të zbatojë urdhra që i jepen nga titullari, por në rastin konkret ankuesi nuk është ngarkuar me detyra të tjera përveç detyrave të parashikuara në pozicionin e punës ku është emëruar, por është zhveshur nga detyrat funksionale të pozicionit të punës ku ka qenë i emëruar, dhe i janë ngarkuar detyra funksionale të një pozicioni tjetër pune.

Referuar nenit 21, të Kodit të Punës⁴, puna dhe detyrat që një punëmarrës do të kryejë, janë një element i domosdoshëm i kontratës së punës, ndryshimi i të cilit mund të bëhet vetëm me pëlqimin me shkrim të palëve. Në rastin konkret, Drejtori i DVASHK-së Fier, nuk është në cilësinë e punëdhënësit dhe nuk ka kompetencë që të ndryshojë punën dhe detyrat që ankuesi, duhet të kryejë. Ndryshimi i elementëve të kontratës së punës, mund të bëhet vetëm me shkrim dhe me pëlqimin e ankuesit në cilësinë e punëmarrësit dhe ASHK-së, përfaqësuar nga Drejtori i Përgjithshëm i ASHK-së dhe jo nga Drejtori i DVASHK-së Fier.

Të dy urdhrat e brendshëm të nxjerrë nga Drejtori i DVASHK-së Fier, nr. 4006, datë 12.05.2022 dhe nr.4084, datë 30.06.2022, janë nxjerrë pa përcaktuar periudhën kohore që ankuesi do të duhet të kryente detyrat funksionale që nuk përkonin me pozicionin e punës në të cilin ai ka qenë zyrtarisht i emëruar. Në këtë mënyrë, nëpërmjet këtyre urdhrave ankuesi gjatë kësaj periudhe është vendosur në kushtet e mungesës së sigurisë juridike në lidhje me ushtrimin e të drejtës së tij për punësim dhe profesion, pasi ai nuk ka patur asnjë dijeni se për sa kohë do të kryejë detyrat e përcaktuara.

Pavarësisht se, ankuesi ka vazhduar të paguhet me pagën e Përgjegjës të Sektorit, duke e ngarkuar me detyra funksionale jo vetëm të ndryshme nga pozicioni i emëruar, por edhe të një niveli më të ulët se Përgjegjës Sektorit, ankuesi është vendosur në kushte të padrejta dhe të disfavorshme, pasi i

⁴ Neni 21, Kodi i Punës: “1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar. Ajo mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë.....3. Kontrata e punës duhet të përmbajë sidomos:b) vendin e punës; c) përshkrimin e përgjithshëm të punës;...”

është cenuar e drejta për të punuar në pozicionin e punës që me vullnetin e tij të lirë ka dakortësuar me punëdhënësin/ ASHK, në pozicionin si Përgjegjës Sektori.

Përfundimisht, Komisioneri vlerëson se, ndryshimi i detyrave funksionale të ankuesit nga ana e Drejtorit të DVASHK-së Fier, është bërë në mungesë të kompetencës dhe ka cënuar të drejtën e ankuesit për të punuar në pozicionin e punës që me vullnetin e tij të lirë ka dakortësuar me punëdhënësin/ ASHK si dhe sigurinë juridike të ankuesit në lidhje me kushtet e punës. Në këto kushte, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe më pak të favorshme nga ana e DVASHK-së Fier.

- *Në lidhje me pretendimin e ankuesit për trajtim të padrejtë dhe të pafavorshëm në lidhje me zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës.*

Referuar pikës 1, të nenit 153 të Kodit të Punës, punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara. 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 me ankuesin, është bërë në mënyrë të menjëhershme. Referuar urdhrin nr.1560, datë 26.06.2023, të Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK-së, rezulton se ndërprerja e marrëdhënieve të punës me ankuesin është bërë me motivacionin “*mosrespektim të normativës së punës dhe për shkeljet e konstatuara nga struktura përgjegjëse kundër korrupsionit të Ministrisë së Drejtësisë*”.

Në lidhje me motivacionin “*mosrespektim të normativës së punës*”, ASHK, pretendon se, zgjidhja e marrëdhënies së punës ka ardhur për shkak të mospërbushjes së detyrave funksionale të ankuesit si Përgjegjës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Proceseve Hartografike, bazuar në raportin e Sektorit të Analizës dhe Statistikave mbi realizimin e normativave në punë. ASHK, Drejtoria e Përgjithshme, me shkresën nr. 10569/2 prot., datë 01.09.2023, vendosi në dispozicion të Komisionerit, një dokument të emërtuar “*Treguesit e Performancës mujore*”, për periudhën janar-maj 2023, e cila i përket DVASHK Fier.

Referuar urdhrave të brendshëm të Drejtorit të DVASHK-së Fier, konstatohet se, ankuesi është zhveshur plotësisht nga të gjitha detyrat funksionale të pozicionit në të cilin ai ka qenë i emëruar Përgjegjës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Proceseve Hartografik, detyra të cilat, refuar urdhrave të sipërcituara janë ushtruar nga persona të tjerë. Rezulton se, ankuesi ka ushtruar detyrën si Përgjegjës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Proceseve Hartografik, nga data 03.03.2022 (kjo është data kur ka dalë urdhri i emërimit në këtë pozicion, pasi nuk u administruan prova që tregojnë se kur ankuesi ka marrë dizeni për urdhrin e emërimit. Ankuesi deklaroi gjatë seancës se ka marrë dizeni për këtë emërim, në datë 15.03.2022, por nuk paraqiti ndonjë akt për të provuar pretendimin e tij mbi momentin e marrjes dizeni) deri në datën 12.05.2022, kur ankuesi në bazë të urdhrin të brendshëm të nxjerrë nga Drejtori i DVASHK-së Fier,

është ngarkuar të kryejë detyrat funksionale të specialistit në po të njëjtin sektor. Ankuesi ka punuar si specialist në këtë sektor deri në datën 30.06.2022, kur me urdhrin e brendshëm të Drejtorit të DVASHK-së Fier, ankuesi është ngarkuar të kryejë detyrat funksionale të Hartografit në Sektorin e Rregjistrimit dhe Shërbimeve të Kadastrës. Nga data 30.06.2022 deri në datën 26.06.2023, kur ankuesit i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës në mënyrë të menjëhershme, ai efektivisht ka kryer detyrat funksionale si Hartograf në Sektorin e Rregjistrimit dhe Shërbimeve të Kadastrës.

Në këto kushte, pretendimi i ASHK-së, Drejtoria e Përgjithshme se, ankuesi nuk ka përmbushur detyrat e tij funksionale si Përgjegjës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Proceseve Hartografik, si pasojë e mosrealizimit të normativës së punës, është i pabazuar për sa kohë që ankuesi për periudhën e pretenduar janar-maj 2023, nuk ka ushtruar detyrat si Përgjegjës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Proceseve Hartografik.

Pretendimi i ASHK-së, Drejtoria e Përgjithshme se, nuk ka patur dijeni për urdhrat e brendshëm të Drejtorit të DVASHK-së Fier, nuk është i justifikuar objektivisht. Në lidhje me pretendimin e ASHK-së Drejtoria e Përgjithshme se, ankuesi nuk ka ngritur pretendime gjatë kohës që nuk ka ushtruar detyrën në të cilën ka qenë i emëruar dhe ka vazhduar të trajtohet financiarisht me pagën e pozicionit, nuk e ngarkon ankuesin me përgjegjësinë për mospërmbushjen e detyrave funksionale dhe normativës së punës, për detyra të cilat ai efektivisht nuk ka qenë përgjegjës. Komisioneri vlerëson se, është përgjegjësi e punëdhënësit/ASHK që nëpërmjet strukturave të përgjegjëse që menaxhojnë burimet njerëzore, të jetë në dijeni për të gjitha aktet e strukturave të saj vartëse.

Sipas punëdhënësit/ASHK, Drejtoria e Përgjithshme, motivacioni tjetër i cili ka sjellë zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës me ankuesin, janë gjetjet e Ministrisë së Drejtësisë në Raportin Përfundimtar me nr.M-9/1 prot., datë 29.05.2023.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, ASHK, Drejtoria e Përgjithshme vendosi në dispozicion Raportin Përfundimtar të Ministrisë së Drejtësisë, Nr. M-9/1 Prot, datë 29.05.2023 me objekt “*Hetim administrativ në Drejtorinë Vendore të Agjencisë Shtetërore të Kadastrës Fier*”. Sipas këtij raporti, rezulton se, gjatë hetimit administrativ të zhvilluar nga strukturat antikorrupsion pranë Ministrisë së Drejtësisë, në DVASHK-së Fier, gjatë trajtimit të ankesave të disa shtetasve, janë konstatuar disa shkelje nga ana e DVASHK-së Fier. Në këtë Raport, për shkeljet e konstatuara ndër të tjera ASHK-së i është propozuar : - të merren masa për fillimin e ecurisë disiplinore për Drejtorin e DVASHK-së Fier z.A.V, si dhe për punonjësit përgjegjës për rastet e trajtuara në raport: znj. A.T, Specialist në DVASHK-së Fier; z.B.L, Specialist në DVASHK-së Fier; z.A.N, Specialist në DVASHK-së Fier; Z. A.S , Përgjegjës i Sektorit të Legalizimit në DVASHK-së Fier; z. E.L, Specialist në DVASHK-së Fier; z. H.S, Specialist në DVASHK-së Fier; z.R.H, Specialist në DVASHK-së Fier; znj.A.B, në cilësinë e ish-Përgjegjëses së Sektorit të Procedurave të Kalimit të Pronësisë në DVASHK-së Fier; z.K.M, në cilësinë e Përgjegjësit të Sektorit të procedurave të kalimit të Pronësisë në Drejtorinë Vendore të ASHK-së Fier; znj.M.Z, në cilësinë e Specialistit të Sektorit të Procedurave të Kalimit të pronësisë në DVASHK-së Fier. Rezulton se Raporti

Përfundimtar i Ministrisë së Drejtësisë, është administruar pranë ASHK-së, me nr.9531 prot., datë 31.05.2023.

Gjatë shqyrtimit, ankuesi deklaroi se, ai nuk është njohur në asnjë moment me Raportin Përfundimtar të Ministrisë së Drejtësisë, nga ana e ASHK-së. Ankuesi pretendoi se, ai nuk ka qenë përgjegjës në asnjë prej praktikave të evidentuara në raportin e Ministrisë së Drejtësisë.

Komisioneri vlerëson se, konstatimet dhe rekomandimet e bëra nga ana e Ministrisë së Drejtësisë në përfundim të hetimit administrativ në DVASHK-së Fier, përbëjnë një indicie dhe arsye, që ASHK, në cilësinë e punëdhënësit të fillojë ecurinë disiplinore për punonjësit të cilës, në këtë raport pretendohet se janë përgjegjës për shkeljet e konstatuara në DVASHK-së Fier. Nga ana tjetër, procedura për dhënien e masës disiplinore apo procedura për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, për shkak se shkelja që pretendohet të jetë konsumuar nga ankuesi, është e një natyre të tillë, që legjitimon punëdhënësin të zgjidhë marrëdhënien e punës në mënyrë të menjëhershme, duhet të jetë në përputhje me parashikimet e legjislacionit në fuqi që normon dhe rregullon marrëdhënien e punësimit midis palëve.

Nga aktet e administruara gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, nuk rezulton që midis ankuesit dhe ASHK-së, të jetë nënshkruar një kontratë individuale pune për pozicionin Përgjegjës në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Proceve Hartografik.

Në nenin 37 “Masat disiplinore”, të Kodit të Punës, parashikohet: “*Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t’i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore. Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm.*”

Referuar nenit 144⁵ 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

⁵ 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.

punëdhënësit dhe punëmarrësit. I takon punëdhënësit të provojë se ka respektuar procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës.

Pika 5/1, e nenit 144, të Kodit të Punës përcakton qartë se është detyrim i punëdhënësit që të provojë se ka respektuar procedurën e parashikuar nga kjo dispozitë. Procedura duhet t'i mundësojë në mënyrë efektive punëdhënësit të drejtën që pasi të jetë njohur me arsyet për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, të ketë të drejtën të dëgjohet dhe të mbrohet. Në këtë kuptim ASHK-së, në cilësinë e punëdhënësit ka barrën e provës që të provojë arsyen/arsyet mbi bazën e të cilave zgjidhen marrëdhëniet e punës.

Gjatë shqyrtimit të ankesës ASHK nuk arriti të provojë se ka respektuar procedurën për zgjidhjen e kontratës së punës sipas nenit 144 të Kodit të Punës. Nga dokumentacioni i administruar rezulton se, ASHK, Drejtoria e përgjithshme nuk e ka njoftuar paraprakisht ankuesin mbi arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës dhe as ka realizuar takim me të për t'i komunikuar arsyet e zgjidhjes së kontratës.

Raporti Përfundimtar, i Ministrisë së Drejtësisë, nuk ka identifikuar dhe individualizuar përgjegjësinë për asnjë nga punonjësit e identifikuar si përgjegjës. Raporti Përfundimtar i Ministrisë së Drejtësisë, nuk ka identifikuar se për cilën nga shkeljet e konstatuara pranë DVASHK-së Fier, është përgjegjës ankuesi. Për më tepër, në këtë Raport, ankuesi identifikohet si përgjegjës, në cilësinë e Përgjegjësit në Sektorin e Legalizimit, Çështjeve të Pronësisë dhe Proceseve Hartografike, pozicion të cilin efektivisht ankuesi e ka ushtruar për një periudhë të shkurtër kohe, konkretisht data 03.03.2022 deri në datën 12.05.2023. Në vijim të Raportit të Ministrisë së Drejtësisë, i cili mund të ketë shërbyer si indicie për ASHK, Drejtoria e Përgjithshme, për të filluar procedurën disiplinore ndaj ankuesit, në cilësinë e punëdhënësit, ASHK, Drejtoria e Përgjithshme, gjatë procedurës duhet të identifikonte dhe individualizonte përgjegjësinë e ankuesit për konstatimet dhe shkeljet e pasqyruara në raport dhe të garantonte të drejtën e ankuesit në cilësinë e punëmarrësit për t'u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova.

Sipas deklarimeve të bëra nga përfaqësuesit e DVASHK-së Fier gjatë seancës dëgjimore, jo të gjithë punonjësit emrat e të cilëve janë përfshirë në Raportin Përfundimtar të Ministrisë së Drejtësisë, janë larguar nga puna.

Bazuar në tërësinë e fakteve dhe provave të administruara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, Komisioneri vlerëson se, ASHK, Drejtoria e Përgjithshme, nuk arriti të provojë se ankuesi ka shkelur detyrimet kontraktuale me faj të rëndë ose me faj të lehtë në mënyrë të përsëritur. Në këto kushte, zgjidhja e menjëhershme e kontratës së punës nuk është bërë për shkaqe të justifikuar, sipas parashikimeve të nenit 153 të Kodit të Punës. Në këtë mënyrë motivacioni i deklaruar nga punëdhënësi/ASHK, Drejtoria e Përgjithshme për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin rezultoi i pabazuar në akte dhe prova.

Nga aktet e administruara, konstatohet se, DVASHK-së Fier nuk ka qenë pjesë e procedurës së ndjekur nga ASHK, Drejtoria e Përgjithshme për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me ankuesin.

Komisioneri vlerëson se, arsyet e deklaruara nga punëdhënësi ASHK, Drejtoria e Përgjithshme për largimin nga puna të ankuesit, rezultuan të paprovuara. Në këto kushte provohet se, largimi nga puna i ankuesit A.S , është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive, si dhe në shkelje të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesi A.S është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënies së punës, nga ana e ASHK-së, Drejtoria e Përgjithshme.

B. Shkaku i mbrojtur

Në ankesën objekt shqyrtimi, ankuesi A.S pretendon se është diskriminuar për shkak të “vendbanimit”. Në radhë të parë, shkaku i pretenduar si diskriminues nga pala ankuese, duhet të parashikohet nga ligji, dhe në radhë të dytë, pala ankuese duhet të provojë se e posedon shkakun e pretenduar.

Komisioneri, konstaton se, shkaku i “vendbanimit”, i pretenduar nga ankuesi si shkak diskriminues, parashikohet si shkak i mbrojtur dhe gëzon mbrojtje, në mënyrë të shprehur nga neni 1, i LMD.

Ankuesi shpjegon se, është diskriminuar për shkak se ai e ka vendbanimin në qytetin e Lushnjes ndërsa ka qenë i punësuar pranë DVASHK-së Fier. Pra, fakti që ai, është banues në Lushnje dhe nuk është nga qyteti i Fierit, ku ushtron aktivitetin DVASHK Fier, pëbën dhe shkakun e diskriminimit

Bazuar në aktet e administruara rezulton e provuar se, ankuesi e ka vendbanimin në Bashkinë Lushnje dhe punon pranë DVASHK-së Fier, që e ka vendin e ushtrimit të aktivitetit në Bashkinë e Fierit.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, atë të vendbanimit.

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

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

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

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

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

Në linjë me interpretimin e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ-së, sipas LMD, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD përcaktohet se: *“Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përliqur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”*.

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

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga 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, Protokollin 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.

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*⁷, 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 padrejtë⁸. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e

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

⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

⁸ Komentin 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 në një listë jo shteruese shkaqesh, ndër të tjera në bindjet politike të personit.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*⁹ “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 bindjeve politike.

*Karta Sociale Europiane*¹⁰ 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”. *Karta Sociale Europiane*¹¹ në nenin 1, pika 2, parashikon: “ Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...” Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim¹².

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

⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁰ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹¹ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

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

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

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

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

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

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

GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “*të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve 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*¹⁴”.

Bazuar në analizën e mësipërme, Komisioneri ka vlerësuar dhe ka arritur në përfundimin se ankuesi i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e tij për punësim, në lidhje me ndryshimin e detyrave të tij funksionale, nëpërmjet urdhrave të brendshëm të Drejtorit të DVASHK-së Fier dhe zgjidhjen e marrëdhënies së punës. 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 diskriminuese, për sa kohë që nuk mund të provohet lidhja shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë. Pra, në rastin objekt shqyrtimi, duhet të ekzistojë lidhja shkakësore midis shkakut të pretenduar të diskriminimit, që në rastin konkret është fakti që vendbanimi i ankuesit është Bashkia Lushnje dhe trajtim të padrejtë dhe të disfavorshëm të cilit ankuesi i është nënshtruar, nëpërmjet zgjidhjes së marrëdhënies së tij të punës.

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

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

Në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, ankuesi shpjegon dhe pretendon se, në momentin që ka ardhur Drejtori i DVASHK-së Fier, z. A.V, ankuesi ka konstatuar një mungesë besimi ndaj tij. Ankuesi deklaroi se, nuk i di arsyet e këtij mosbesimi, por ai supozon se, Drejtori i DVASHK-së Fier në momentin që ka marrë detyrën ndoshta ka dashur të punojë apo ka patur sugjerime për të punuar me persona që janë nga Fieri, ndryshe nga ankuesi i cili banon në Lushnje. Ankuesi pretendoi gjithashtu se, gjatë kohës që ai ka qenë i punësuar pranë DVASHK-së Fier, ka qenë i vetmi punonjës që nuk ka qenë nga Fieri.

Në lidhje me trajtimin e padrejtë dhe të disfavorshëm në zgjidhjen e marrëdhënies së punës nga ana e ASHK-së, Drejtorja e Përgjithshme, ankuesi nuk ka dhënë shpjegime në lidhje me diferencën në trajtim dhe trajtimin më pak të favorshëm të cilit i është nënshtruar si pasojë e zgjidhjes së marrëdhënies së punës dhe faktit që vendbanimi i tij është në Bashkinë Lushnje. Ndërsa, gjatë shqyrtimit të ankesës, rezultoi se, DVASHK-së Fier, nuk ka qenë pjesë e procedurës së ndjekur nga ASHK, Drejtorja e Përgjithshme për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me ankuesin. Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesit e DVASHK Fier deklaruan se, z.A.V, Drejtor i DVASHK-së Fier ishte larguar nga detyra para se ankuesit t'i zgjidhej marrëdhënia e punës.

Komisioneri, nuk konstaton ndonjë fakt apo indicie që vendbanimi i ankuesit i ndryshëm nga vendodhja e DVASHK-së ku ai ka qenë i emëruar të jetë bërë ndonjëherë pengesë për ankuesin në gëzimin e të drejtës për punë dhe profesion nga ana e tij. Sikurse rezultoi e provuar, ankuesi në pjesën më të madhe të kohëzgjatjes së marrëdhënies së tij të punës me ASHK-në ka qenë i emëruar pranë strukturës vendore të ASHK-së në Fier apo strukturës vendore në Fier të ish ALUIZNI-t.

Referuar akteve të vendosura në dispozicion nga ASHK, Drejtorja Qendrore, rezultoi se në pozicionin e punës të mbajtur më parë nga ankuesi është emëruar punonjësi z.I.Ç, vendbanimi i të cilit, sipas vetëdeklarimit të bërë në dokumentacionin e tij të punësimit është Tiranë, ndërsa vendbanimi zyrtar është Kuçovë. Pra, në të dy rastet, vendbanimi i punonjësit I.Ç, i cili ka zëvendësuar ankuesin është i ndryshëm nga vendi ku ushtron aktivitetin DVASHK-së Fier.

Referuar standartit të provës për çështjet e diskriminimit, të parashikuar nga neni 33, pika 7/1, të LMD, neni 9, pika 10, të Kodit të Punës dhe neni 82, pika 2, të Kodit të Procedurave Administrative, si dhe bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, Komisioneri vlerëson se, nuk u *paraqiten fakte dhe prova në bazë të të cilave mund të pretendohet se ka pasur diskriminim*, pra mund të prezumohet se diskriminimi ka ndodhur, (pra një diskriminim *prima facie*). Pavarësisht konstatimit të trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm ndaj ankuesit nga ana e punëdhënësit/ASHK, Drejtorja e Përgjithshme dhe ekzistencës së shkakut të mbrojtur të diskriminimit si vendbanimi, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar bindjen dhe për të prezumuar se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar ankuesi, është si rezultat i vendbanimit të ankuesit dhe se, në mungesë të shkakut të mbrojtur (pra nëse ankuesi do të ishte nga Fieri dhe jo nga Lushnja), ankuesi do të ishte trajtuar ndryshe.

Komisioneri thekson se, sjellja diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo paligjshmëri përbën diskriminim.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur, bazuar në faktet dhe provat e administruara nuk mund të prezumohet se diskriminimi ka ndodhur, ASHK, Drejtoria e Përgjithshme dhe DVASHK-së Fier, nuk mund të ngarkohen me detyrimin për të provuar se trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesi, nuk përbën diskriminim.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankesa e paraqitur nga ankuesi A.S me pretendimin për diskriminim për shkak të vendbanimit, në të drejtën për punësim, është e pabazuar, pasi nuk rezultoi e provuar që nga ana e ASHK, Drejtoria e Përgjithshme dhe DVASHK-së Fier, të jenë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenet 32 e 33 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 mosdiskriminimit të ankuesit z.A.S , në të drejtën për punësim, për shkak të “vendbanimit”, nga ana e Agjencisë Shtetërore të Kadastrës, Drejtoria e Përgjithshme dhe Drejtorisë Vendore të Agjencisë Shtetërore të Kadastrës, Fier.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Shkaku: Vendbanimi
Fusha: Punësim
Lloji i vendimit: Mosdiskriminim