



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 234/1 prot.

Tiranë, më 05 . 02 . 2024

V E N D I M

Nr. 32 , datë 05 . 02 . 2024

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 155 Regj., datë 08.08.2023, paraqitur nga subjekti ankues A. Xh, kundër Bashkisë Gramsh, me pretendimin e diskriminimit në formën e shoqërimit, për shkak të “*bindjeve politike*”, të vazhës së tij A. Xh.

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.

Subjekti ankues, me detyrë shofer pranë Drejtorisë së Shërbimeve Publike dhe Komunale, në Bashkinë Gramsh, pretendon se, që pas momentit të kandidimit të vazhës së tij, për anëtare e Këshillit Bashkiak Gramsh, si përfaqësuese e subjektit politik “Partia e Gjelbër” në zgjedhjet lokale të vitit 2023, nga ana e Kryetarit të Bashkisë, menjëherë pasi mori detyrën për drejtimin e këtij institucioni, (i cili është pjesë e forcës politike, PS) ndaj tij janë ndërmarrë një sërë veprimesh diskriminuese. Sipas ankuesit, shkak për këto sjellje të punëdhënësit është bërë përkrahja politike

¹ Në vijim do t’i referohemi me akronimin LMD.

² Në vijim do t’i referohemi me akronimin KMD ose si Komisioneri.

ndaj vajzës së tij, e cila i përket një partie politike të ndryshme nga ajo që i përket Kryetari i Bashkisë Gramsh.

Ankuesi, ndër të tjera, shprehet se: *“Menjëherë pas zgjedhjes së Kryetarit aktual të Bashkisë Gramsh, ndaj meje ka filluar një fushatë diskriminuese, duke patur për bazë pikërisht kandidimin e vajzës time, dhe kuptohet dhe përkrahjen time personale, për një subjekt politik, i cili nuk ka qenë në koalicion apo t’i përkiste forcës politike që i përket Kryetari i Bashkisë, që është PS.*

Menjëherë pasi u vu në krye të Bashkisë, Kryetari më ka thirrur në zyrë dhe më ka kërkuar verbalisht dorëheqjen time nga detyra. Pasi nuk kam pranuar, ndaj meje janë ndër marrë një sërë veprimesh diskriminuese, duke ndër marrë një sërë masash disiplinore, duke më transferuar në detyrë dhe duke mos më miratuar lejen e zakonshme vjetore për vitin 2023”.

Në parashtrimet e depozituara pranë KMD-së, ankuesi në objekt të ankesës ka pretenduar për veprime të padrejta e diskriminuese të punëdhënësit, lidhur me:

- Vendimin nr. 32, datë 19.06.2023 “Për dhënie mase disiplinore “Vërejtje me shkrim”, të Kryetarit të Bashkisë Gramsh;
- Vendimin nr. 131, datë 26.06.2023 “Për transferimin e punonjësit A. Xh”, të Kryetarit të Bashkisë Gramsh;
- Mosdhënien e lejes vjetore të vitit 2023, sipas shkresës me nr. 2752 prot., datë 21.07.2023, të Kryetarit të Bashkisë Gramsh;
- Vendimit nr. 50, datë 26.07.2023 “Për dhënie mase disiplinore “Vërejtje paralajmëruese për largim nga puna”, të Kryetarit të Bashkisë Gramsh.

Ankuesi ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që të shqyrtojë ankesën e tij, të marrë masa për vënien në vend të së drejtës së cenuar dhe ndalimin e diskriminimit kundrejt tij, nga ana e punëdhënësit, Bashkisë Gramsh.

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

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

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: *“Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i 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, përbën diskriminim”.

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

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD dhe që lidhen me pretendimin e ankueses për diskriminim.

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

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 905/1 prot., datë 10.08.2023, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, Bashkisë Gramsh, si dhe dokumentacion provues³, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.

-
- ³ Kopje të dokumentacionit të dosjes personale të ankuesit.
 - Kopje të Kontratës/ve Individuale të Punës me të.
 - Kopje e Kontratës Kolektive, nëse ka.
 - Vlerësime të performancës në punë të ankuesit, në pozicionin aktual, nëse ka.
 - Informacion nëse ankuesi është ankuar për diskriminim pranë punëdhënësit. Nëse po, kopje të praktikës shkresore.
 - Informacion nëse ankuesi është ankuar gjyqësisht lidhur me masat disiplinore të dhëna kundrejt tij. Nëse po, kopje të akteve provuese.
 - Kopje të Rregullores së Brendshme të Institucionit tuaj.
 - Të citohen shprehimisht se cilat janë detyrat funksionale të shoferit pranë Bashkisë Gramsh, si dhe të evidentohet akti shkresor nënligjor ku ata janë përcaktuar (kopje e këtij akti).
 - Kopje të procedurës së ndjekur nga ana e Bashkisë për transferimin e ankuesit, pas suprimimit të vendit të punës.
 - Kopje të akteve të miratimit të dy strukturave në fjalë të Bashkisë Gramsh, vendimeve përkatëse (strukturës së vjetër dhe strukturës së re).
 - Të evidentohet se sa është numri i vendeve të suprimuara apo të shtuara në strukturën e re. si dhe sa nga këto vende të suprimuara janë për pozicionet e punës “shofer”. (Kopje të akteve shkresore).
 - Kopje të procedurës së ndjekur nga ana e Bashkisë për dhënien e masës disiplinore datë 19.06.2023.
 - Kopje të procedurës së ndjekur nga ana e Bashkisë për dhënien e masës disiplinore datë 26.07.2023.
 - Informacion lidhur me pretendimin e ankuesit për mosmiratimin e kërkesës për lejen vjetore të vitit 2023. Kopje të praktikës së mbajtur me punonjësin A. Xh. (Kërkesa e tij dhe përgjigjja e kthyer nga Bashkia, si dhe akte të tjera shkresore, nëse dipononi).
 - Sa punonjësve të tjerë në total, si dhe sa punonjësve me detyrën shofer, iu është refuzuar dhënia apo miratimi i kërkesës së lejes vjetore 2023? Nëse ka raste, ju lutem të përcillen pranë KMD-së, kopje të praktikave, procedurës së ndjekur për secilin rast nga ana e Bashkisë, si dhe argumentimi për secilin rast specifikisht.
 - Kopje të masave disiplinore të ankuesit për 3 vitet e fundit, nëse ka.
 - Kopje të vlerësimit të performancës në punë të ankuesit për 3 vitet e fundit, nëse ka.
-

- Nëpërmjet shkresës me nr. 3096/1 prot., datë 25.08.2023, Komisioneri është njohur me qëndrimin institucional të Bashkisë Gramsh, përsa i takon problematikës të ankuesit.

Parashtrimet e Bashkisë janë si më poshtë vijon: “Z. A. Xh është emëruar pranë Bashkisë Gramsh në pozicionin “punëtor”, nëpërmjet vendimit nr. 52, datë 23.03.2017, të Kryetarit të Bashkisë dhe efektet e punës i kanë filluar me datë 27.03.2017.

Me vendimin nr. 23, datë 12.02.2018, të Kryetarit të Bashkisë, punonjësi A. Xh nga pozicioni “punëtor” është transferuar në pozicionin “shofer administrate” në Drejtorinë e Shërbime Publike, pranë Bashkisë.

Në datën 08.06.2023, është ngritur Urdhri me nr. 107, “Për parkimin e automjeteve në pronësi dhe në përdorim të Bashkisë brenda rrethimit të impiantit të përpunimit të ujërave të ndotura të Bashkisë”, të Kryetarit të Bashkisë Gramsh, ku për ndjekjen e zbatimit e tij janë ngarkuar Drejtoria e Infrastrukturës Rrugore, Drejtoria e Shërbimeve Publike dhe Komunale, si dhe shoferët.

Ky urdhër është vazhdimësi e Urdhrit nr. 138, datë 01.06.2021, “Për parkimin e automjeteve në pronësi dhe përdorim të Bashkisë brenda rrethimit të impiantit të përpunimit të ujërave të ndotura të Bashkisë”, të Kryetarit të Bashkisë Gramsh, dhe në këtë urdhër shprehimisht thuhet se, çdo drejtues mjete që ka në përdorim mjeteve të Bashkisë duhet të parkojë automjetet brenda rrethimit.

Personi i ngarkuar nga Kryetari i Bashkisë për të verifikuar zbatueshmërinë e urdhrit është Drejtori i kabinetit z. Xh. B, i cili çdo ditë ka kryer verifikimet përkatëse dhe ka raportuar tek Kryetari i Bashkisë me anë të procesverbalëve të mbajtur në vendin e parkimit të automjeteve, përkatësisht:

- Procesverbali nr. 1, datë 12.06.2023;
- Procesverbali nr. 2, datë 13.06.2023;
- Procesverbali nr. 3, datë 14.06.2023;

“Për verifikimin e parkimit të automjeteve në pronësi/përdorim të Bashkisë brenda rrethimit të impiantit të përpunimit të ujërave të ndotura, në zbatim të Urdhrit nr. 107, datë 08.06.2023”, të mbajtur në prezencë të Drejtorit të Kabineteit, z. Xh. B, Përgjegjësit të Drejtorisë së Shërbimeve Publike, z. J. M, si dhe z. D. Sh, punëtor i KUZ (Roje), pranë Drejtorisë së Shërbimeve Publike dhe Komunale.

Në të tria ditët që është mbajtur procesverbali rezulton se nga ana e z. A. Xh nuk janë parkuar automjetet që ka patur në përdorim, në vendin e caktuar nga Bashkia për parkimin e tyre, dhe për rrjedhojë urdhri i Kryetarit të Bashkisë nuk është zbatuar nga punonjësi në fjalë.

-
- Çdo informacion tjetër që gjykohet i arsyeshëm se do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje.
-

Në vijim të punës, Kryetari i Bashkisë, në datën 09.06.2023 ka nxjerrë shkresën me nr. 2056 prot., me lëndë: “Mbi administrimin e kartave elektronike të karburantit”, ku përcaktohet se, çdo drejtori brenda datës 12.06.2023 duhet të dorëzojë me procesverbal kartat e karburantit që ka në administrim, si dhe të shënohet gjendja e sasisë së karburantit në momentin e dorëzimit pranë Sekretarit të Përgjithshëm.

Pranë zyrës së Sekretarit të Përgjithshëm, janë dorëzuar të gjitha kartat e karburantit, nga ku, vetëm z. A. Xh nuk i ka dorëzuar kartat e karburantit brenda datës së përcaktuar në shkresë për të cilin nuk rezulton të ketë procesverbal dorëzimi, pasi nuk i ka dorëzuar në zyrat përkatëse.

Pra, sa më sipër, punonjësi A. Xh nuk ka zbatuar as urdhrin dhe as shkresën e Kryetarit, moszbatimi i të cilave ka sjellë si pasojë marrjen e masës disiplinore kundrejt tij “Vërejtje me shkrim.”

Me ndryshimin e strukturës, me Vendimin nr. 36, datë 23.06.2023, “Për një ndryshim të Vendimit nr. 15, datë 18.02.2022 “Për një ndryshim të Vendimit nr.15, datë 18.02.2022 “Për miratimin e strukturës organizative për Bashkinë Gramsh dhe njësisë vartëse të saj, për vitin 2022”, të Kryetarit të Bashkisë, është shkurtuar pozicioni “shofer administrate”, për shkak të mos ngarkesës së plotë në punë të dy shoferëve dhe është shtuar pozicioni “punëtor”, në të njëjtën drejtori, për shkak të nevojës për punëtorë.

Aktualisht z. Xh është transferuar në pozicionin “punëtor”, kjo për shkak të masës disiplinore në fuqi dhe moszbatimit të urdhrave të Kryetarit të Bashkisë.

Arsyeja e transferimit të z. Xh është për shkak të shkurtimit të vendit të punës dhe masës disiplinore në fuqi, fakte të cilat nuk kanë të bëjnë me diskriminimin në formën e shoqërimit, për shkak të bindjeve politike të vajzës së tij, sikurse pretendon z. Xh.

Punonjësi për 4 ditë radhazi nuk ka qenë prezent në punë dhe për këtë arsye ka vijuar procedura disiplinore, e cila ka konkluduar me Vendimin nr. 50, datë 26.07.2023 “Për dhënie mase disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna”, të Kryetarit të Bashkisë.

Përsa i përket kërkesës për miratimin e lejes së zakonshme, jo vetëm z. Xh, por asnjë punonjësi me detyrë “punëtor”, pranë Drejtorisë së Shërbimeve Publike nuk i është miratuar leja e zakonshme, pasi muaji gusht ka shumë punë lidhur me përgatitjen e shkollave për fillimin e vitit të ri shkollor si: lyerje shkollash, riparime të ndryshme, etj, dhe për këtë arsye është e domosdoshme prania e të gjithë punonjësve në punë.

Përsa i përket punonjësve të tjerë nuk ju është miratuar leja e pagueshme vjetore verbalisht nga eprori direkt dhe nuk kemi dokument shkresor, si në rastin e z. Xh, pasi nuk kanë bërë kërkesë me shkrim.

Leja e zakonshme është e drejtë ligjore që të gjithë punonjësit kanë të drejtë ta kryejnë, edhe në rastin konkret nuk i është mohuar e drejta për leje, por kërkesa e z. Xh, është depozituar në Bashki,

në datën 24.07.2023, në bazë të nenit 93, të Kodit të Punës, pika 1 e tij përcakton se: “Data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëdhënësit të paktën 30 ditë përpara.”

Lidhur me pretendimin e ankuesit se ka burim të ardhurash vetëm pagën e tij, ky pretendim i tij nuk qëndron njëlloj si pretendimet e tjara, pasi, familja e tij ushtron dy aktivitete biznesi në qytetin e Gramshit, konkretisht: subjekti personi fizik A. Xh me nr. NIPT M32603206U, me objekt veprimtarie “Bar Restorant”, si dhe biznesin në emër të bashkëshortes së tij, personi fizik M. Xh me nr. NIPT-1L16425804L, me objekt veprimtarie “Tregti me pakicë e artikujve të ndryshëm ushqimorë.”

Pra, ne si Bashki nuk e kemi diskriminuar punonjësën sepse është punëmarrësi ai që për lejen vjetore duhet të na kishte lajmëruar 30 ditë përpara.

Bashkia Gramsh në asnjë moment nuk e ka diskriminuar punonjësën në fjalë, çdo masë apo procedurë që është ndjekur kundrejt punonjësës nuk ka nisur për pretendimet për diskriminim për shkak të shoqërimit me vajzën e tij, për bindjet politike të saj, por ka nisur për shkak të moszbatimit të urdhrave, si dhe mungesës së paarsyetuar të tij në punë. Edhe aktualisht ky punonjës vazhdon të mos i përgjigjet urdhrave të eprorit direkt dhe planit ditor të punës, të miratuar për punonjësën nga Drejtori i Drejtorisë së Infrastrukturës dhe Shërbimeve Publike.”

2. Me shkresat me nr. 905/3 prot., datë 06.09.2023 dhe me nr. 905/4 prot., datë 18.09.2023, subjekti ankues ka depozituar pranë KMD-së, shkresat poshtëcituar:
 - Shkresën me nr. 3411 prot., datë 04.09.2023 “Njoftim për fillimin e procedurave për përfundim të marrëdhënies së punës”, të Kryetarit të Bashkisë;
 - Shkresën me nr. 3553 prot., datë 13.09.2023 “Për zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës për punonjësën A. Xh”, të Kryetarit të Bashkisë, me motivacionin: “Punonjësës A. Xh me detyrën “punëtor” në Drejtorinë e Infrastrukturës dhe Shërbimeve Publike, me dy masa disiplinore në fuqi, për shkak të mungesës së pajustificuar në punë, në mënyrë të përsëritur, si dhe, për moszbatim të përsëritur të urdhrave e punëve të ngarkuara nga eprori direkt, rrethana të cilat e bëjnë tyë pamundur vazhdimin e marrëdhënies së punës, t’i zgjidhet në mënyrë të menjëhershme kontrata e punës, për shkaqe të justifikuara me Bashkinë Gramsh dhe të lirohet menjëherë nga kjo detyrë.”
3. Nëpërmjet shkresës me nr. 905/5 prot., datë 21.09.2023, Komisioneri i është drejtuar sërish Bashkisë, me qëllim marrjen e informacionit më të plotë, i cili nuk ishte vënë në dispozicion të KMD-së me shkresën e mëparshme.
- Nëpërmjet shkresës me nr. 3096/3 prot., datë 25.09.2023, Bashkia, dërgoi kopje të dokumentacionit të kërkuar nga KMD-ja, i cili është depozituar në dosjen e ankuesit.
4. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri,

nëpërmjet shkresës me nr. 1209 prot., datë 30.10.2023, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore, pranë Zyrës së Komisionerit.

Palëve iu është bërë e ditur se mund të depozitojnë paraprakisht ose gjatë seancës parashtrime dhe dokumenta, fakte e prova që mbështesin pretendimet e tyre.

5. Seanca dëgjimore u zhvillua me datë 08.11.2023, me praninë e subjektit ankues personalisht, dhe përfaqësuesve me autorizim të Bashkisë Gramsh⁴, M. K, me detyrë “Përgjegjëse e Burimeve Njerëzore” dhe J. Ll, me detyrë “Specialiste e Burimeve Njerëzore”, pranë kësaj Bashkie.

Palët u qëndruan të njëjtave pretendime si ato të bëra të njohura shkresërisht në ankesën e parashtrimet e depozituara prej tyre para KMD-së.

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

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

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

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

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

⁴ Autorizimi me nr. 4387 prot., datë 07.11.2023, i Kryetarit të Bashkisë Gramsh.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se:

“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, (depozituara në ankesën me nr. 155 regj., datë 08.08.2023, pranë KMD-së) Komisioneri vlerëson se objekt i gjykimit e analizës të kësaj vendimmarrje, janë ato pretendime mbi bazën e të cilave janë investuar palët gjatë shqyrtimit të ankesës, dhe për e mbi të cilat ka vijuar procedura hetimore, kundrejt subjektit për të cilin ka pretenduar se e ka diskriminuar, Bashkisë Gramsh⁵: lidhur me procedurën e dhënies së masave disiplinore, transferimin e ankuesit në detyrë, si dhe mosmiratimin e lejes së kërkuar vjetore.

A. Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Gramsh, lidhur me dhënien e masave disiplinore “Vërejtje me shkrim⁶” dhe “Vërejtje paralajmëruese për largim nga puna⁷”, si dhe transferimin e tij në detyrë⁸.

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse subjekti ankues 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 subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit.

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

Subjekti ankues, ka nisur marrëdhënien e punës me Bashkinë Gramsh, bazuar në Vendimin nr. 52, datë 23.03.2017 “Për emërim punonjësi në Agjencinë e Shërbimeve Publike”, të Kryetarit të Bashkisë Gramsh, formalizuar nëpërmjet Kontratës Individuale të Punës, me nr. 1960/1 prot., datë 23.03.2017, në pozicionin “punëtor”, me afat të caktuar.

⁵ Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se të gjitha pretendimet që lidhen me largimin e tij nga puna dhe që nuk janë objekt i ankesës me nr. 155 regj., datë 08.08.2023, nuk do të jenë objekt i analizës së këtij vendimi.

⁶ Vendimi nr. 32, datë 19.06.2023 “Për dhënie mase disiplinore “Vërejtje me shkrim”, i Kryetarit të Bashkisë Gramsh.

⁷ Vendimi nr. 50, datë 26.07.2023 “Për dhënie mase disiplinore “Vërejtje paralajmëruese për largim nga puna”, i Kryetarit të Bashkisë Gramsh.

⁸ Vendimi nr. 131, datë 26.06.2023 “Për transferimin e punonjësit A. Xh”, i Kryetarit të Bashkisë Gramsh.

Me Vendimin nr. 23, datë 12.02.2018 “Për transferim punonjësi në një tjetër pozicion në Sektorin e Shërbimeve Publike”, të Kryetarit të Bashkisë, ankuesi nga pozicioni “punëtor” ka kaluar në pozicionin “shofer” në të njëjtën Drejtori, pozicion të cilin ka vijuar ta mbajë deri më datë 26.06.2023, kur me Urdhrin nr. 131, datë 26.06.2023 “Për transferimin e punonjësit A. Xh”, të Kryetarit të Bashkisë, është urdhëruar që ankuesi nga pozicioni “shofer administrate” në Drejtorinë e Shërbimeve Komunale, pranë Bashkisë Gramsh, të transferohet në pozicionin “punëtor”, në të njëjtën Drejtori, për shkak të shkurtimit të vendit të punës.

Gjatë marrëdhënieve të punës me Bashkinë, për një periudhë rreth 6 vjeçare, nuk është evidentuar që ndaj tij të jetë marrë ndonjë masë disiplinore, deri në muajin qershor 2023, kur ndaj tij janë dhënë dy masa disiplinore: “Vërejtje me shkrim” dhe “Paralajmërim për largim nga puna”.

Lidhur me dhënien e dy masave disiplinore kundrejt ankuesit, si dhe transferimin e tij në detyrë, në kronologji kohore të veprimeve e hapave proceduralë të kryer nga ana e Bashkisë, Komisioneri evidentohen si më poshtë vijon:

- Lidhur me dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim”

Me shkresën me nr. 2130 prot., datë 14.06.2023, të Kryetarit të Bashkisë, ankuesi është njoftuar për fillimin e procedurave disiplinore ndaj tij dhe është ftuar në takimin e ditës së nesërme me datë 15.06.2023, për diskutimin e ecuresë disiplinore të nisur, si dhe masën që do të merret. Në pjesën hyrëse të këtij njoftimi citohen dhe aktet mbi të cilat është iniciuar kjo ecuri disiplinore, të cilat janë:

- Urdhri nr. 107, datë 08.06.2023 “Për parkimin e automjeteve në pronësi/përdorim të Bashkisë brenda rrethimit të impiantit të përpunimit të ujërave të ndotura të Bashkisë”, të Kryetarit të Bashkisë;
- Shkresa me nr. 2056 prot., datë 09.06.2023 “Mbi administrimin e kartave elektronike”, të Kryetarit të Bashkisë;
- Procesverbalit nr.1, datë 12.06.2023, Procesverbalit nr.2, datë 13.06.2023 dhe Procesverbalit nr.3, datë 14.06.2023 “Për verifikimin e parkimit të automjeteve në pronësi/përdorim të Bashkisë brenda rrethimit të impiantit të përpunimit të ujërave të ndotura, në zbatim të Urdhrit të Kryetarit të Bashkisë me nr. 107, datë 08.06.2023”, të mbajtur në prezencë të: Xh. B/Drejtor i Kabinetit, J. M/Përgjegjës i Drejtorisë së Shërbimeve Publike dhe Komunale, si dhe D. SH, punëtor i KUZ, po pranë kësaj Drejtorie.

Pavarësisht faktit se nuk është depozituar asnjë shkresë provuese nga ana e Bashkisë (procesverbal i mbajtur gjatë takimit) është pranuar nga ankuesi se, në datën 15.06.2023, është zhvilluar takimi në ambientet e Bashkisë.

Ankuesi pretendon se gjatë takimit i është bërë i ditur fakti se ai kishte shkelur dy urdhra të Kryetarit të Bashkisë, me të cilët ai nuk ishte njohur asnjëherë më përpara, pasi nuk i ishin njoftuar

as atij personalisht, dhe asnjërit prej punonjësve të tjerë të Sektorit ku ai punonte, dhe as nuk ishin publikuar në ambientet e punës.

Gjatë takimit, ankuesi ka kundërshtuar shkeljet e referuara nga ana e Bashkisë në njoftimin e takimit, si dhe ka kërkuar kohë që brenda një afati të arsyeshëm ai të paraqiste fakte e prova për deklaratimet e tij dhe që të prapësonte shkeljet e cilësuar nga ana e punëdhënësit.

Me shkresën me nr. 2190 prot., datë 19.06.2023, ankuesit i është njoftuar Vendimi nr. 32, datë 19.06.2023, i Kryetarit të Bashkisë “Për dhënie mase disiplinore “Vërejtje me shkrim”, me motivacionin: “...i jepet masa disiplinore “Vërejtje me shkrim”, për shkak të mungesës së disiplinës në punë, pasi nuk ka asnjë masë tjetër disiplinore në fuqi.”

Lidhur me dhënien e kësaj mase disiplinore ndaj ankuesit, Komisioneri, vlerëson se marrja e saj është e pabazuar dhe e padrejtë, për arsytet e poshtëcituar:

- Nuk është depozituar asnjë provë shkresore që të vërtetojë se ndaj ankuesit është zbatuar procedura ligjore lidhur me afatet e arsyeshme të njoftimit të masës, të drejtën për t’u njohur me pretendimet e provat e depozituara kundër tij, për t’u mbrojtur efektivisht e paraqitur provat e nevojshme në mbrojtje të vetes.
- Është njoftuar me datë 14.06.2023 për takim të nesërmen, me datë 15.06.2023, pa i vënë në dispozicion asnjë nga aktet e cituara (procesverbalët respektivë)
- Nuk evidentohet që punëdhënësi të ketë ndërmarrë asnjë hap për provueshmërinë e pretendimeve të ankuesit se disponon prova që faktojnë deklaratimet e tij.
- Nuk është provuar me dokumentacion apo provë a rrethanë tjetër që, punëdhënësi t’ia kishte komunikuar e bërë të njohur (apo të kishte publikuar në ambientet e punës së ankuesit) atij apo shoferëve të tjerë të Drejtorisë së ankuesit, Urdhrin nr. 107, datë 08.06.2023 “Për parkimin e automjeteve në pronësi/përdorim të Bashkisë brenda rrethimit të impiantit të përpunimit të ujërave të ndotura të Bashkisë”, të Kryetarit të Bashkisë dhe shkresën me nr. 2056 prot., datë 09.06.2023 “Mbi administrimin e kartave elektronike”, të Kryetarit të Bashkisë, mbi bazën e të cilave ai është ndëshkuar me masën disiplinore “Vërejtje me shkrim”.
- Shkresa me nr. 2056 prot., datë 09.06.2023 “Mbi administrimin e kartave elektronike”, të Kryetarit të Bashkisë, në përmbajtjen e saj citon se: “*Dorëzimi fizik i kartave rimbushëse elektronike të karburantit të bëhet pranë Sekretarit të Përgjithshëm, brenda datës 12.06.2023...*”
- Lidhur me këtë shkresë, Komisioneri vëren se, shkresa është firmosur me datë 09.06.2023, ditë e premte, dhe duhet të zbatohet nga strukturat përkatëse branda datës 12.06.2023, ditën e hënë, duke mos lënë kështu një afat të arsyeshëm për përmbushjen e saj.
- Gjithashtu, Komisioneri vëren se, shkresa i drejtohet strukturave përgjegjëse të Bashkisë, Drejtorive e Sektorëve përkatës, dhe jo punonjësve e shoferëve specifikisht. Në këtë kontekst, këto struktura duhet të provonin se ua kanë komunikuar e bërë të njohur detyrimin për zbatimin e saj punonjësve respektivë; gjë që nuk rezultoi e provuar para KMD-së prej tyre.

- Nuk u provua nga ana e Bashkisë, se sa punonjës/shoferë të tjerë përveç ankuesit nuk e kanë zbatuar dhe janë ndëshkuar me ndonjë masë disiplinore (apo e kundërta, që të gjithë e kanë zbatuar).
- Nga këqyrja e tre procesverbalëve⁹, mbi gjetjet e të cilëve është bazuar masa disiplinore kundrejt ankuesit, nuk rezulton të jetë konstatuar asnjë shkelje. Kjo bazuar në përmbajtjen e tyre, ku citohet se:

“Në zbatim të Urdhrit nr. 107, datë 08.06.2023, sot më datë 12/13/14, kryem kontroll në ambientet (brenda rrethimit) të impiantit të përpunimit të ujërave të ndotura të Bashkisë për të verifikuar automjetet e parkuara. Nga verifikimi u konstatua se të parkuara rezultuan automjetet me targa si më poshtë:

- AA335AR me drejtues P. T;
- AA278XO me drejtues J. B;
- AA023ZM me drejtues A. Xh.

Lidhur me automjetet e tjera që nuk u konstatuan të parkuara brenda rrethimit sipas Urdhrit sipërcituar, do të verifikohen sipas lidhjes nr. 1, të pikës III, të këtij Urdhri. Pas verifikimit sipas lidhjes nr. 1, nëse rezulton mosparkimi i automjeteve në vendin e caktuar, pa shkaqe të pajustificuara do të njoftohet titullari i institucionit me shkrim.”

Pra, referuar gjetjeve të procesverbalit evidentohet se automjeti me targë AA023ZM, me drejtues subjektin ankues, është parkuar brenda rrethimit, bashkë me dy automjetet e tjera. Në këtë akt shkresor nuk evidentohet asnjë shkelje nga ana e ankuesit. Nuk është cituar apo specifikuar që ndonjë automjet tjetër me drejtues po prapë subjektin ankues, nuk ndodhej i parkuar në ambientin e kontrolluar në momentin e verifikimit, por që do të verifikohej sipas lidhjes 1, të Urdhrit.

Komisioneri vëren se, pika III, e Urdhrit nr. 107, datë 08.06.2023 “Për parkimin e automjeteve në pronësi/përdorim të Bashkisë brenda rrethimit të impiantit të përpunimit të ujërave të ndotura të Bashkisë”, të Kryetarit të Bashkisë, përcakton se: *“Për çdo lëvizje të automjeteve të mbahet shënim sipas Lidhjes 1, bashkëngjitur këtij Urdhri: data, ora, emri i përdoruesit të automjetit, itinerari i lëvizjes, gjatësia e përshkuar në kilometra, arsyeja e lëvizjes dhe intervali kohor i lëvizjes dhe një kopje t’i vihet në dispozicion Drejtorit të Kabinetit.”*

Në vijim të citimit në procesverbal se do të verifikoheshin automjetet e tjera që nuk ndodheshin të parkuara në ambientin e inspektuar në datat 12, 13, 13 qershor, nuk është depozituar asnjë dokument a provë tjetër që të dëshmonte se verifikimi për këto automjete ishte realizuar dhe në përfundim të tij, të ishte konkluduar me ndonjë akt a konstatim.

Për rrjedhojë, edhe nëse ankuesi ishte drejtues i ndonjë automjeti tjetër, përveç automjetit me targë AA023ZM, (fakt i pa cilësuar e dokumentuar konkretisht nga punëdhënësi se cilin automjet tjetër kishte ankuesi në drejtim) nuk është dokumentuar e provuar nga Bashkia se,

⁹ Procesverbalët me nr.1, datë 12.06.2023; nr. 2, datë 13.06.2023 dhe nr. 3, datë 14.06.2023.

cilat ishin shkeljet konkretisht, ku dhe kur ishin konsumuar, apo rrethanat se si kishte ndodhur shkelja e pretenduar.

Nuk është depozituar asnjë shpjegim apo provë lidhur me gjetjet e inspektimit të realizuar sipas datave të procesverbalëve respektivë, përsa i takon automjeteve me drejtues shoferët e tjerë të Drejtorisë së Shërbimeve Publike dhe Komunale (apo dhe drejtorive të tjera të Bashkisë) automjetet e të cilëve nuk ndodhen të parkuara në ambientin e inspektuar (por që do të verifikoheshin sipas specifikimeve të lidhjes 1, të Pikës III, të Urdhrit nr. 107/2023, të Kryetarit të Bashkisë.)

Komisioneri, bazuar në deklaratimet e aktet e depozituara nga ankuesi, si dhe në mungesë edhe të provave e fakteve nga ana e Bashkisë, për t'i kundërshtuar ato, ka krijuar dyshime të arsyeshme dhe bindje të brendshme lidhur me pabazueshmërinë e paprovueshmërinë e masës disiplinore të dhënë nga punëdhënësi, mbështetur në motivacionin e mungesës së disiplinës në punë e moszbatimit të Urdhrit 107, datë 08.06.2023 dhe shkresës me nr. 2056 prot., datë 09.06.2023 “Mbi administrimin e kartave elektronike”, të Kryetarit të Bashkisë, dhe gjetjet e procesverbalëve të datave 12, 13, 14 qershor 2023.

Kodi i Punës, Kontrata Individuale e Punës apo Kontrata Kolektive e Punës, të cilat në kuptim të përcaktimit të detyrimeve dhe gëzimit të të drejtave ndërmjet palëve kontraktuale kanë fuqinë e ligjit, kanë përcaktuar në mënyrë të detajuar rastet se kur jepen masat disiplinore dhe procedurën që duhet ndjekur e zbatuar për dhënien e tyre.

Në këtë kontekst, Komisioneri vëren se, në mungesë të depozitimit të Kontratës Individuale nga palët, do t'i referohet parashikimeve ligjore të Kodit të Punës. Theksojmë faktin se Kontrata Individuale e Punës mes ankuesit dhe punëdhënësit, e depozituar si provë nga Bashkia, daton në 23.03.2017, (në pozicionin “punëtor”) dhe nuk i korrespondon emërimit e pozicionit aktual që mban ankuesi si “shofer”. (Vendimin nr. 23, datë 12.02.2018 “Për transferim punonjësi në një tjetër pozicion në Sektorin e Shërbimeve Publike”, të Kryetarit të Bashkisë, ankuesi nga pozicioni “punëtor” ka kaluar në pozicionin “shofer” në të njëjtën Drejtori, pozicion të cilin ka vijuar ta mbajë edhe në momentin e dhënies së masës disiplinore “Vërejtje me shkrim”).

Neni 37, i Kodit të Punës “Masa disiplinore”, ka specifikuar se: *“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”.*

Parashikimet ligjore sipërcituar janë shkelur e keqzbatuar në këtë rast nga punëdhënësi lidhur me dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim” për ankuesin, pasi, atij nuk i është garantuar e drejta për t'u njohur e vënë në dijeni të akteve shkresore mbi të cilat ishte iniciuar kjo ecuri disiplinore, e drejta për t'u mbrojtur efektivisht, parashtruar fakte dhe prova në favorin e vet, brenda një afati të arsyeshëm.

Dhënia e masave disiplinore është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t'i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës, si dhe për faktin se masat disiplinore më të lehta parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore.

Në rast se do të kishte ndjekur e respektuar një procedurë të tillë, Bashkia, duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t'i ishin krijuar mundësitë për t'u mbrojtur *efektivisht* për kundërshtimin e masës së dhënë ndaj tij.

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

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

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

Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, nga ana e punëdhënësit, lidhur me dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim”, me nr. 2190 prot., datë 19.06.2023, me motivacionin “Për shkak të mungesës së disiplinës në punë”.

- **Lidhur me transferimin e ankuesit nga pozicioni “shofer administrate” në Drejtorinë e Shërbimeve Publike dhe Komunale, pranë Bashkisë Gramsh, në pozicionin “punëtor”, në të njëjtën Drejtori.**

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

Punëdhënësi, në vjim të masës disiplinore “Vërejtje me shkrim” kundrejt ankuesit, një javë pas dhënies së saj, ka nxjerrë Urdhrin nr. 131, datë 26.06.2023, për transferimin në detyrë të punonjësit A. Xh.

Nëpëmjet Urdhrit nr. 131, datë 26.06.2023, të Kryetarit të Bashkisë “Për transferim të punonjësit A. Xh”, është urdhëruar që: *“Z. A. Xh, punonjës në pozicionin “shofer administrate” në Drejtorinë e Shërbimeve Publike dhe Komunale, pranë Bashkisë Gramsh, të transferohet në pozicionin “punëtor” në të njëjtën Drejtori, për shkak të shkurtimit të vendit të punës.”*

Përsa i takon procedurës së ndjekur nga punëdhënësi për nxjerrjen e këtij Urdhri, si dhe ligjshmërisë së tij, Komisioneri vëren se:

Së pari, Bashkia nuk ka provuar se motivacioni i përdorur në këtë Urdhër, lidhur me shkurtimin e vendit të punës së ankuesit, qëndron dhe është i justifikuar, pasi ajo:

- Nuk depozitoi asnjë akt shkresor për të provuar se Bashkia Gramsh i ishte nënshtruar ristrukturimit të saj, nëse ristrukturimi i cituar ishte strukturor apo kishte prekur e afektuar edhe Drejtorinë, pjesë e së cilës ishte dhe ankuesi, duke shkurtuar numrin e punonjësve dhe për më tepër sa do të ishte numri i punonjësve që do të largoheshin nga puna; cilat do të ishin kriteret mbi bazët e të cilave do të realizohej ristrukturimi dhe përzgjedhja e punonjësve të cilët do të vazhdonin punën dhe atyre që do të largoheshin nga puna; cila ishte procedura, afatet dhe strukturat/personat e ngarkuar me procesin e ristrukturimit; dhe si ishte vlerësuar përmbushja e kriterëve, kualifikimi dhe performanca në punë e paditësit në raport me personat e tjerë.
- Gjatë shqyrtimit të ankesës, Bashkia nuk paraqiti asnjë dokumentacion për të provuar se pozicioni i punës së ankuesit ishte shkurtuar;
- Se fakti i ristrukturimit të institucionit dhe mundësia e shkurtimit të pozicioneve të caktuara, u ishte bërë i njohur punonjësve të saj, e për më tepër që ata të ishin njohur me procedurën e mënyrën apo kriteret mbi bazën e të cilave do të bëhej vlerësimi i tyre, lidhur me ato pozicione që do të shkurtoheshin.

Së dyti, përsa i takon raportit kontraktor që imponohet nëpërmjet Urdhrit nr. 131, datë 26.06.2023, të Kryetarit të Bashkisë “Për transferim të punonjësit A. Xh”, mes ankuesit/punëmarrës dhe punëdhënësit/Bashkisë Gramsh, Komisioneri vëren se:

Momenti i kalimit/transferimit të ankuesit nga “Shofer administrate” i Drejtorisë së Shërbimeve Publike dhe Komunale”, pranë Bashkisë Gramsh, në pozicionin “Punëtor”, po pranë kësaj Drejtorie; është në fakt ndërprerje e kontratës të punës, pasi kanë ndryshuar elementët thelbësore të saj (siç janë pozicioni, detyrat përkatëse funksionale, vendi e natyra e punës, paga, afati¹⁰)

Me anë të Urdhrit nr. 131, datë 26.06.2023, “Për transferim të punonjësit A. Xh”, është krijuar një marrëdhënie e re pune mes të dy palëve, e cila do të duhej të rregullohej përmes një kontrate të re pune, sipas prashikimeve të nenit 21, të Kodit të punës: “Kontrata e punës mund të lidhet dhe të ndryshohet me gojë se me shkrim. Ajo mund të ndryshohet vetëm me marrëveshje midis palëve. Cdo ndryshim i kontratës së shkruar në dëm të punëmarrësit, duhet të përfundohet me shkrim”.

Neni 110, pika 1, e Kodit të Punës, përcakton se: “Punëdhënësi i paguan punëmarrësit pagën sipas dispozitave të kontratës kolektive ose kontratës individuale...”.

¹⁰ Urdhri citon se marrëdhëniet e punës do të jenë me afat të caktuar (pavarësisht faktit se nuk u depozituar një kontratë individuale e formalizuar).

Pra, sikurse shihet, çdo ndryshim i kushteve thelbësore të kontratës pa miratimin e punëmarrësit do të konsiderohet zgjidhje e kontratës në mënyrë të njëanshme.

Në këtë kontekst, kalimi i ankuesit në një detyrë që për më tepër paguhej më pak se paga që kishte në detyrën e mëparshme, përveç cenimit të elementëve të tjerë, sipërcituar; përbën ndryshim të kontratës së punës në dëm të tij si punëmarrës, dhe nuk është i vlefshëm për sa kohë ai nuk ka rënë dakord me të. Përkundrazi, rezultoi e provuar dhe dokumentuar se ankuesi e ka kundërshtuar atë shkresërisht (shkresa me datë 12.07.2023 drejtuar Kryetarit të Bashkisë Gramsh)

Komisioneri vlerëson se, megjithëse ankuesi e ka kundërshtuar kalimin e tij në pozicionin “punëtor” dhe ia ka bërë të ditur shkresërisht punëdhënësit këtë fakt bashkë me arsyet e tij shëndetësore, nga punëdhënësi nuk është marrë asnjë masë për bisedime me ankuesin apo zgjidhjen e kësaj problematike.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyeja e deklaruar nga punëdhënësi, (ristrukturimi i institucionit të Bashkisë), për transferimin e ankuesit nga pozicioni i shoferit në atë të punëtorit, rezultoi e paprovuar dhe për rrjedhojë edhe kalimi i tij në pozicionin “punëtor” rezultoi i pajustificuar objektivisht dhe jo i arsyeshëm. Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të paligjshme, dhe se ky transferim i tij është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të paligjshëm nga ana e Bashkisë Gramsh lidhur me transferimin e tij nga “shofer administrate” në “punëtor”, pranë Drejtorisë së Shërbimeve Publike dhe Komunale, pranë kësaj Bashkie.

- **Lidhur me masën e detyrë disiplinore “Vërejtje paralajmëruese për largim nga puna”, me nr. 2835 prot., datë 26.07.2023, me motivacionin “Për shkak të mungesës së pajustificuar në punë”.**

Tri javë pas transferimit të ankuesit në pozicionin “punëtor” në Drejtorinë e Shërbimeve Publike dhe Komunale, pjesë e së cilës ishte edhe kur mbante pozicionin “shofer administrate”, Drejtori i kësaj Drejtorie, nëpërmjet shkresës me nr. 2623 prot., datë 17.07.2023, i është drejtuar Kryetarit të Bashkisë dhe Burimeve Njerëzore, duke i informuar e kërkuar prej tyre që të merren masat për largimin e punonjësit A. Xh nga puna, për shkak të mungesave të paarsyetuara në punë për datat 12, 13, 14 dhe 17 korrik 2023.

Nëpërmjet shkresës me nr. 2740 prot., datë 19.07.2023, punëdhënësi ka njoftuar e ftuar ankuesin në takimin e datës 21.07.2023, lidhur me diskutimin e ecurisë e procedurës disiplinore të nisur ndaj tij. Në përmbajtje të saj citohet edhe shkresa me nr. 2623 prot., datë 17.07.2023 e Drejtorit të Drejtorisë së Shërbimeve Publike e Komunale, pranë Bashkisë.

Referuar procesverbalit me nr. 2740/2 prot., datë 21.07.2023, të Bashkisë Gramsh, rezulton se, takimi mes ankuesit dhe përfaqësuesve të punëdhënësit¹¹ është zhvilluar me po këtë datë, 21.07.2023, ora 10:00, në ambientet e Bashkisë.

Bazuar në përmbajtjen e këtij akti rezulton se, ankuesit i është komunikuar se ecuria disiplinore kundrejt tij ka nisur mbi shkresën me nr. 2623 prot., datë 17.07.2023, të Drejtorit të Drejtorisë së Shërbimeve Publike e Komunale, për shkak të mungesave të pajustificuara në punë dhe mos njoftimit të eprorit direkt lidhur me mosparaqitjen e tij në punë në datat: 12, 13, 14 dhe 17 korrik 2023 (për dy nga këto ditë, 14 dhe 17 korrik, mungesa në vendin e punës është konstatuar nga kontrolli i ushtruar nga Kryetari i Bashkisë dhe Sekretari i Përgjithshëm në prezencë të Drejtorit dhe Përgjegjësit të BNJ, ndërsa mungesat për dy ditët e tjera 12 e 13 korrik 2023, janë konstatuar nga eprori direkt i ankuesit)

Lidhur me ditët/datat e mësipërme, ankuesi (sipas deklarimeve të pasqyruara në procesverbal) ka prapësuar gjetjet e cilësuar në shkresë, duke shpjeguar se, për dy nga ditët e cituara (12 dhe 14 korrik) ka qenë me raport dhe se raporti i dërgohet automatikisht punëdhënësit nëpërmjet sistemit online e-Albania dhe për këtë arsye ata mund ta verifikonin lehtësisht. Ndërsa për dy ditët e tjera, (13 dhe 17 korrik) ankuesi deklaroi se ka qenë në punë dhe për këtë mund të verifikohen pamjet e kamerave në ambientin e punës. Lidhur me momentin e verifikimit të mosprezencës së tij në vendin e punës me datë 17 korrik, ankuesi është shprehur se ka vajtur në farmaci për të blerë paracetamol dhe është kthyer sërish në punë dhe ky fakt mund të konfirmohet prej tyre nga pamjet filmike të kamerave të vendosura në ambientin e punës.

Në përfundim të takimit, Drejtori i Shërbimeve Publike dhe Komunale, u shpreh se: *“Pasi u dëgjuan palët dhe pas verifikimit të provave të grumbulluara, veprimet e kryera nga punonjësi A. Xh përbëjnë shkelje të rëndë disiplinore në punë për shkak të mungesave të pajustificuara në vendin e punës, duke u bërë pengesë për zhvillimin normal të punës në këtë Sektor. Duke marrë në konsideratë edhe masën disiplinore të mëprashme “Vërejtje me shkrim”, si dhe shkaqet sipërcituar, propozoj t’i jepet masa disiplinore “Vërejtje më paralajmërim për largim nga puna”.* Në fund të procesverbalit subjekti ankues ka sigluar që nuk është dakord me sa është shprehur gjatë takimit.

Në vijim të këtij takimi, me Vendimin nr. 50, datë 26.07.2023, i Kryetarit të Bashkisë *“Për dhënie mase disiplinore “Vërejtje paralajmëruese për largim nga puna”, me motivacionin: “...i jepet masa disiplinore “Vërejtje paralajmëruese për largim nga puna”, për shkak të mungesës së pajustificuar në punë, pasi ka dhe masë tjetër disiplinore në fuqi “Vërejtje me shkrim”*”

Vendimi citon se: *“...punonjësi A. Xh rezultoi se në datën 13.07.2023 dhe 17.07.2023 nuk është gjendur në vendin e punës gjatë kontrollit të ushtruar dhe nuk ka njoftuar paraprakisht për mungesat në punë.”*

¹¹ Drejtorit Juridik dhe Burimeve Njerëzore, z. E. K, Përgjegjësit të Drejtorisë së Shërbimit Publik dhe Komunal, z. J. M dhe Përgjegjëses Së Sektorit të Burimeve Njerëzore, znj. M. K.

Lidhur me dhënien e kësaj mase disiplinore ndaj ankuesit, Komisioneri, vlerëson se marrja e saj është e pabazuar, e paarsyetuar, joproporcionale dhe e padrejtë, për arsyet e poshtëcituar:

- Masa e dhënë ndaj ankuesit me paralajmërim për largim nga puna është masa e parafundit për largimin e tij puna, dhe në këto kushte ajo duhet të pëmbajë shkelje të tilla që të justifikojnë atë, si dhe të jenë në proporcion me këto shkelje.
- Nuk janë provuar nga ana e punëdhënësit shkelje të asaj natyre që të justifikojnë këtë masë disiplinore, pasi, *së pari*, procedura për dhënien e saj ka nisur mbi arsyen e 4 ditëve të pajustikuara të mungesës së tij në punë (pra, me pretendimin e mungesës në punë për më shumë se tre ditë rresht të pajustificuara) dhe vendimi për dhënien e masës bazohet vetëm mbi mungesën e dy ditëve punë të pajustificuara (dhe këto nuk janë ditë rresht: 13 dhe 17 korrik 2023). Punëdhënësi duket se ka konsideruar të drejtë, (pas verifikimit on-line të raporteve mjekësore të ankuesit për datat 12 dhe 14 korrik 2023) faktin e justifikimit të mungesës së tij në punë, për datat respektive kur ai ka qenë me raport mjekësor.
- *Së dyti*, pavarësisht faktit se punonjësi A. Xh ka këmbëngulur që të verifikoheshin pamjet filmike të kamera në ambientin e punës për ditët objekt i masës disiplinore, nga ana e punëdhënësit nuk provohet që të jetë bërë një këqyrje e verifikim i kamerave për këto ditë, dhe as para KMD-së nuk u soll asnjë provë a parashtrim përsa ka pretenduar ankuesi.
- Duke qenë se verifikimi i kamerave është provë kyçe për vërtetimin ose jo të pretendimeve të ankuesit lidhur me prezencën e tij në punë për datat 13 dhe 17 korrik 2023, dhe duke qenë se kjo provë mund të ofrohej vetëm nga punëdhënësi, për shkak se ai e dispononte atë, Komisioneri vëren se, ishte detyrim i këtij të fundit të verifikonte sa më sipër. Kjo edhe në funksion të faktit se pikërisht bazuar mbi këto data ndaj ankuesit ishte propozuar masa disiplinore paralajmëruese për largimin nga puna.
- Po ashtu nga ana e Bashkisë nuk u depozituan prova e fakte, nëse kontrolli i ushtruar në ambientin e punës për punonjësin A. Xh ishte mbi bazën e një urdhri të posaçëm verifikimi për të gjithë punonjësit apo rastësor, si dhe, nuk u soll asnjë e dhënë nëse ishin konstatuar edhe mungesa të punonjësve të tjerë në vendin e punës, përveç ankuesit dhe nëse po, cilat ishin masat e ndërmarra nga punëdhënësi, rast pas rasti. (Kjo pasi në seancë ankuesi theksoi faktin që nëse hapeshin e verifikoheshin kamerat, do të evidentoheshin qartë se kush kishte qenë në punë dhe kush jo, si dhe oraret e lëvizjeve të tyre, rast pas rasti).

Komisioneri ka vlerësuar se nga ana e punëdhënësit lidhur me procedurën e dhënies së kësaj mase disiplinore, është konsumuar shkelje e garancisë ligjore të ankuesit lidhur me zhvillimin e një procesi të rregullt e të drejtë lidhur me inicimin e ecurisë disiplinore kundrejt tij, duke i mohuar të drejtën për t'u mbrojtur efektivisht, si palë e cenuar në këtë proces. Qëndrimi i Komisionerit është i njëjtë me analizën e bërë dhe shkeljet e konstatuara nga punëdhënësi lidhur me masën e parë disiplinore të dhënë kundrejt ankuesit.

Nga ana tjetër, Komisioneri vëren se, vendimi i punëdhënësit për masën e dhënë kundrejt ankuesit, nuk është i bazuar mbi proporcionalitetin e shkeljeve të pretenduara. Kjo pasi, nga ana e tij, nuk është provuar se:

- Ankuesi ka munguar për më shumë se tre ditë rresht në punë pa justifikuar mosprezencën e tij¹², pasi vendimi bazohet mbi argumentin e punëdhënësit për dy ditë, jo rresht, (13 dhe 17 korrik) mosprezence në punë të ankuesit, të pajustificuara.
- Nuk është depozituar asnjë listëprezencë apo dokument tjetër provues, nga ana e punëdhënësit, i cili të dëshmonte praninë apo mungesën e ankuesit në punë për datat e cituara, lidhur me verifikimin e këtij fakti, prova që po ashtu do të ndihmonin Komisionerin për të verifikuar krahasimisht me punonjës të tjerë, në kushte të njëjta me ankuesin, nëse punëdhënësi kishte trajtuar të gjithë punonjësit në mënyrë të barabartë dhe konform parashikimeve të akteve ligjore e nënligjore në fuqi.

Në nenin 52, të “Rregullores së Organizimit dhe funksionimit të Bashkisë Gramsh¹³” (2021), përcaktohet se:

“Listë-prezenca (kohëmatesi) hartohet nga drejtuesi i strukturës përkatëse për shërbimin e kryer për zbatimin e disiplinës në punë, ku i punësuar detyrohet të punojë në vendin e caktuar me orar të plotë, duke ju nënshtruar kërkesave të ligjit, ndërsa punëdhënësi detyrohet që kundrejt punës së kryer t’i jape shpërblimin sipas dispozitave ligjore në fuqi.

- Përgjegjesi i Sektorit konsolidon në një dokument të vetëm liste-prezencën, për të cilën mban përgjegjësi direkte.
- Drejtori i Drejtorise kontrollon dhe aprovon listë prezencën nëse është përgatitur nga vartesi i tij dhe e dërgon tek NMBNJ-se.
- Njesia e MBNJ-se mbi bazën e liste prezences se çdo strukture organizative dhe njesive ne vartesi, i verifikon, dhe pasi merr konfirmimin tek Sekretari i Përgjithshëm i dërgon per kryerjen e procedurave të metejshme në Drejtorinë përgjegjëse të financave për përgatitjen e borderosë së pagesave (listëpagesës).
- Drejtoria e financave përgatit borderonë e institucionit, mbështetur në listë prezencën e konfirmuar nga NMBNJ.Në bordero përfshihen edhe pagesat apo ndalesat e ndryshme, të lidhura me punën jashtë orarit, pagesat për shpërblime të veçanta, ndalesat për tatime dhe taksa, ndalesat për sigurime shoqërore dhe shëndetësore, ndalesat për mungesa nga puna apo pagesa të tjera si dhe ndalesat që rrjedhin nga tituj ekzekutiv.
- Listë pagesat plotësohen nga punonjesi i caktuar për pagat, duke u mbështetur në të dhënat e dokumentacionit bazë (listë prezencë).
- Përmbledhja e listë pagesave, e cila shoqëron urdhërin per shpenzimin e pagave, duhet të nënshkruhet nga Specialisti i Pagave, Nënpunësi Zbatues dhe nga Nënpunësi Autorizues.”
- Nuk është provuar se cilat ish-in konkretisht detyrat e lëna pa realizuar nga ankuesi dhe pasojat e rënda që i kanë ardhur punëdhënësit (Sektorit apo Drejtorisë ku ishte i emëruar

¹² Neni 12, i Kontratës Individuale (konsideruar model tip, në mungesë të kontratës aktuale të ankuesit për pozicionin në të cilin është dhënë masa në fjalë apo kontratës kolektive), në pikën 1/g) të tij parashikon se: “Do të konsiderohen shkelje disiplinore: 1.g) Kur punnjësi mungon pa arsye mbi tre ditë rresht në punë/muaj/vt dhe total prej 6 ditësh në vit, pa njoftuar e paraqitur arsye të justifikuar.”

¹³ <https://bashkiagramsh.gov.al/wp-content/uploads/2021/09/Rregullorja-e-organizimit-dhe-funksionimit-te-administrates.pdf>

punonjësi A. Xh) nga mosprezenca e tij në punë këto dy ditë (në rastin kur do të prezumonim se ai nuk ka qenë në punë).

Nga ana e Bashkisë, në cilësinë e punëdhënësit, nuk u sollën prova dhe argumenta bindëse që të mund të provonin apo përlligjinin faktin se, kundrejt ankuesit është ndjekur procedura e rregullt ligjore për dhënien e kësaj mase disiplinore; se ka zbatuar parimin e kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t'i ishin krijuar mundësitë për t'u mbrojtur efektivisht “de jure” dhe “de facto”, lidhur me masën disiplinore, para se ajo të jepej e të bëhej fakt i kryer; si dhe, se ka zbatuar parimin e arsyeshmërisë e proporcionalitetit në dhënien e kësaj mase disiplinore.

Sa më sipër Komisioneri arrin në përfundimin se subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm gjatë procesit disiplinor, në përfundim të të cilit nga ana e punëdhënësit, me Vendimin nr. 50, datë 26.07.2023, atij i është dhënë masa disiplinore “Vërejtje paralajmëruese për largim nga puna”.

- Lidhur me mosmiratimin e kërkesës së ankuesit për dhënien e lejes vjetore të vitit 2023

Në analizë të parashtrimeve të palëve në proces, si dhe nga këqyrja e akteve të dosjes, rezulton se:

Me datë 18.07.2023, ankuesi i është drejtuar në formë shkresore punëdhënësit¹⁴, duke kërkuar prej tij që t'i miratojë lejen vjetore për vitin 2023, në masën prej 4 (katër) javësh, duke filluar nga data 24.07.2023.

Punëdhënësi, me shkresën me nr. 2752/1 prot., datë 21.07.2023, me lëndë: “Kthim përgjigje kërkesës për dhënien e pushimeve/lejes vjetore të viti 2023”, informon ankuesin se nuk ka miratuar kërkesën e tij për lejen vjetore të pagueshme për vitin 2023, duke cituar ndër të tjera, se:

“...për shkak të punëve që ka Drejtoria e Shërbimeve Publike dhe Komunale, duke qenë periudhë pushimi për shkollat, do të kryhen lyerjet, riparimet e shërbime të ndryshme të tyer. Rrjedhimisht është e domosdoshme prania juaj në detyrë, me qëllim përgatitjen e institucioneve arsimore për vitin e ri shkollor 2023-2024. Lejen vjetore për vitin 2023 do ta kryeni në një moment të dytë, i cili do t'ju njoftohet nga Drejtori, pasi nuk ka bërë një planifikim të lejeve vjetore për punonjësit në varësi të tij.”

Argumentimi i Bashkisë para Komisionerit lidhur me mosmiratimin e lejes vjetore 2023 për ankuesin është se:

“Jo vetëm z. Xh, por asnjë punonjësi me detyrë “punëtor”, pranë Drejtorisë së Shërbimeve Publike nuk i është miratuar leja e zakonshme, pasi muaji gusht ka shumë punë lidhur me përgatitjen e shkollave për fillimin e vitit të ri shkollor si: lyerje shkollash, riparime të ndryshme, etj, dhe për këtë arsye është e domosdoshme prania e të gjithë punonjësve në punë.”

¹⁴ Kërkesë e protokolluar pranë Bashkisë me shkresën me nr. 2752 prot., datë 20.07.2023.

Përsa i përket punonjësve të tjerë nuk ju është miratuar leja e pagueshme vjetore verbalisht nga eprori direkt dhe nuk kemi dokument shkresor, si në rastin e z. Xh, pasi nuk kanë bërë kërkesë me shkrim.

Leja e zakonshme është e drejtë ligjore që të gjithë punonjësit kanë të drejtë ta kryejnë, edhe në rastin konkret nuk i është mohuar e drejta për leje, por kërkesa e z. Xh është depozituar në Bashki, në datën 24.07.2023, në bazë të nenit 93, të Kodit të Punës, pika 1 e tij përcakton se: “Data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëdhënësit të paktën 30 ditë përpara.”

Lidhur me vlerësimin e pretendimit të ankuesit për mosmiratim të lejes vjetore të vitit 2023, vetëm për atë dhe jo punonjësit e tjerë, nga ana e punëdhënësit, Komisioneri ka analizuar argumentimin dhënë ankuesit e përdorur nga Bashkia në shkresën sipërcituar, ku refuzon dhënien e lejes për periudhën e kërkuar nga z. Xh, dhe jo arsyet e argumentet e shtuara më pas, në kthim përgjigjen Komisionerit, të cilat në momentin e refuzimit të lejes ankuesit nuk i ka vlerësuar si të tilla. (përfshirë këtu argumentin se data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëdhënësit të paktën 30 ditë përpara, për sa kohë nuk është konsideruar pengues e penalizues në momentin e shqyrtimit të kërkesës nga ana e Bashkisë).

Sa i takon analizimit të justifikimit, arsyeshmërisë dhe objektivitetit të treguar nga punëdhënësi lidhur me refuzimin e miratimit të lejes së kërkuar vjetore nga subjekti ankues, Komisioneri konstaton se:

- Nëpërmjet shkresës me nr. 2752/1prot., datë 21.07.2023, Bashkia ka informuar ankuesin, se *leja nuk miratohet*, duke dhënë arsyen e këtij refuzimi;
- Arsyeja e bërë e ditur ankuesit është se, për shkak se Drejtoria ku ai ushtron detyrën ndodhet para një pune voluminoze, leja vjetore e kërkuar prej tij nuk mund t’i miratohej për të mos cenuar vijueshmërinë e punës.

Marrëdhëniet e punës mes ankuesit dhe punëdhënësit, në këtë rast Bashkisë, rregullohen nga ligji nr. 7961/1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, dhe aktet nënligjore në zbatim të tij.

Në këtë kontekst, aktet ligjore dhe nënligjore të cilat përcaktojnë procedurën për miratimin e lejes së zakonshme të punonjësve të Bashkisë (përfshirë subjektin ankues) janë: Kodi i Punës, i ndryshuar, VKM nr. 568, datë 06.10.2021 “Për miratimin e rregullave për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit, orët shtesë dhe kompensimin e tyre në institucionet e administratës shtetërore, insitucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore”.

Neni 92 dhe 93, i Kodit të Punës, të ndryshuar, përcakton shprehimisht se:

“Neni 92.

1. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohen me kontratën kolektive ose me kontratën individuale të punës.

2. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim. Pushimet vjetore nuk përfshijnë ditët e festave zyrtare. Nëse festa zyrtare bie ditën e pushimit vjetor me pagesë, pushimi vjetor shtyhet.

3. Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës. Periudhat e paaftësisë së përkohshme në punë, konsiderohen si kohë pune.

Neni 93

1. Punëdhënësi duke mbajtur parasysh dëshirën e punëmarrësit përcakton datën e fillimit të pushimeve vjetore të paguara. Data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëmarrësit të paktën 30 ditë përpara.

2. Pushimi vjetor shtyhet kur punëmarrësi, gjatë periudhës së këtij pushimi, ka qenë i shtruar në spital ose ka qëndruar në shtëpi, për shkak sëmundjeje ose aksidenti, të vërtetuar me raport mjekësor

3. Pushimet vjetore duhet të jepen gjatë vitit të punës ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit pasardhës, por asnjëherë nuk duhet të jenë më pak se një javë kalendarike pa ndërprerje.

4. E drejta e pushimeve që nuk jepen nga punëdhënësi ose nuk merren nga punëmarrësi parashkruhet brenda tre vjetëve nga dita në të cilën punëmarrësit i lind kjo e drejtë.”

VKM nr. 568, datë 06.10.2021 “Për miratimin e rregullave për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit, orët shtesë dhe kompensimin e tyre në institucionet e administratës shtetërore, insitucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore”, në kreun III, pikat 2, 3, 4, të tij parashikon si më poshtë vijon:

“.....

2. Kohëzgjatja e pushimit vjetor të paguar është 4 (katër) javë kalendarike. Koha e kryerjes së pushimit vjetor të paguar përcaktohet nga titullari i institucionit/sekretari i përgjithshëm, sipas kërkesës të të punësuarit, duke mos cenuar vijueshmërinë e punës.

3. I punësuari ka të drejtë të kërkojë kryerjen e pushimit vjetor të paguar edhe në periudha të ndryshme e të ndara, por këto periudha nuk mund të jenë më të shkurtra se 1 (një) javë kalendarike pa ndërprerje.

4. Pushimi vjetor i paguar duhet të jepet gjatë vitit kalendarik ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit kalendarik pasardhës. Në rastet kur punëdhënësi nuk miraton kryerjen e pushimeve vjetore apo i punësuari nuk i merr pushimet vjetore, të plota apo të pjesshme, ai ka të drejtë t’i kryejë ato brenda tre vjetëve nga dita në të cilën i lind kjo e drejtë, duke zbatuar të njëjtën procedurë të parashikuar në pikat 2 dhe 3, të këtij kreu.”

Referuar sa më sipër, përveç sanksionimit të së drejtës së punëmarrësit për kryerjen e lejes vjetore të planifikuar, sipas dëshirës apo kërkesës së tij, në aktet rregullatore sanksionohet edhe fakti se, koha e kryerjes së pushimit vjetor të paguar përcaktohet nga titullari i institucionit/sekretari i përgjithshëm, sipas kërkesës të të punësuarit, duke mos cenuar vijueshmërinë e punës. Pra, në varësi të vlersësimit të punëdhënësit, atij i është lënë hapësirë diskrecionale që rast pas rasti, të

vlerësojë nëse dhënia e lejes vjetore për punonjës (apo sektorë e drejtori konkrete) të caktuar cenon vijueshmërinë e punës së institucionit, në çdo rast duke argumentuar vendimin e tij.

Lidhur me arsyetimin e dhënë nga punëdhënësi, se për refuzimin e miratimit të lejes vjetore të kërkuar nga ankuesi, ishte bazuar në faktin se Drejtoria ku ai ushtron detyrën aktualisht është para një pune voluminoze, dhe leja nuk mund t'i miratohej për të mos cenuar vijueshmërinë e punës; Komisioneri vlerëson se ai është i pabazuar në prova e fakte, duke argumentuar si vijon:

- Bashkia nuk ka depozituar asnjë provë që të faktojë ngarkesën e Drejtorisë së Shërbimeve Publike dhe Komunale, apo punët që ajo duhet të realizonte konkretisht për periudhën 24.07.2023-21.08.2023 (periudhë që ankuesi kishte kërkuar lejen vjetore 2023), me qëllim përgatitjen e institucioneve arsimore për vitin shkollor 2023-2024.
- Nuk u dokumentua me prova konkrete se cilat ishin detyrat specifike që i ishin ngarkuar ankuesit në ushtrim të detyrës së tij për periudhën 24.07.2023-21.08.2023, që të faktonin ngarkesën e tij në punë.
- Nuk u provua nga ana e Bashkisë se, të gjithë punonjësit që ushtronin të njëjtën detyrë si ankuesi, pranë kësaj Drejtorie, kishin qenë të pranishëm në punë për periudhën 24.07.2023-21.08.2023, dhe se asnjëri prej tyre nuk kishte ezauruar lejen vjetore gjatë kësaj periudhe, pikërisht për shkak të moscenimit të vijueshmërisë e përmbushjes së detyrave të Drejtorisë. Përkundrazi, referuar listëprezencës së punonjësve të Bashkisë, për muajin gusht 2023, rezulton se: punonjësi M. M, ka ezauruar lejen vjetore për periudhën 08.08.2023-31.08.2023; punonjësi D. D ka ezauruar lejen vjetore për periudhën 21.08.2023-31.08.2023; punonjësi A. H ka ezauruar lejen vjetore për periudhën 14.08.2023-20.08.2023; punonjësi L. F ka ezauruar lejen vjetore për periudhën 01.08.2023-06.08.2023.

Në këto kushte, Komisioneri gjykon se deklaratimet e punëdhënësit se ankuesit i është refuzuar leja vjetore për shkak të ngarkesës në punë që kishte Drejtoria ku ai ushtronte detyrën, e për rrjedhojë edhe ai vetë, nuk qëndrojnë dhe bien në kundërshtim me rrethanat, faktet e provat e analizuara më sipër.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, ezaurimi i lejes nga ana e ankuesit për periudhën e kërkuar prej tij, nuk mund të ishte pengesë për cenimin e vijueshmërisë së punës së Drejtorisë ku ai ushtronte detyrën, pasi nuk është dokumentuar me fakte e prova a ndonjë mënyrë tjetër e kundërta, *së pari*, ngarkesa konkrete e Drejtorisë së Shërbimeve Publike dhe Komunale, si dhe ankuesit për periudhën në fjalë, *dhe së dyti*, detyrat që duheshin realizuar e përmbushur konkretisht për periudhën e cituar.

Sa më sipër Komisioneri arrin në përfundimin se subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë, lidhur me mosmiratimin e kërkesës së tij për lejen vjetore 2023.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹⁵, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ky ligj, ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

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

Mbështetur në nenin 9/2 të Kodit të Punës, mbrojtja nga diskriminimi garantohet bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar se: “Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët”.

Në të drejtën ndërkombëtare, shpesh përdoret termi *mendimi politik dhe tjetër* (ang. *Political and other opinion*), dhe me këtë përfshihet dhe përkatësia politike. Përkatësia politike duhet të interpretohet në mënyrë që të mbulojë lidhshmërinë me ndonjë opion të caktuar politik ose parti politike, me të cilën do t’i përfshijë dhe rastet kur bëhet fjalë për përkatësinë formale (anëtarësinë), por dhe llojet e tjera të lidhjeve, përmes të cilave mund të tregohet lidhshmëri me ndonjë parti ose opion tjetër politik. Me qëllim interpretimi sa më gjithëpërfshirës të këtij shkakui, i cili duhet të jetë në pajtueshmëri me të drejtën dhe praktikën ndërkombëtare, rekomandohet që në këtë shkak të përkatësisë politike, të përfshihen rastet e anëtarësisë formale ose joformale dhe llojet e tjera të lidhjes me partitë politike.

¹⁵ “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

Këtë qëndrim mban dhe Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, e cila, në vendimin nr. 31/2021¹⁶, në pikën 67, të tij, shprehet se: “...nacioni bindje politike përfshin jo vetëm shprehjen e pikëpamjeve politike dhe pjesëmarrjen në debatin politik apo inkuadrimin, organizimin kolektivisht ose pjesëmarrjen në organizata apo parti politike, por edhe të drejtën për të pasur ide ose pikëpamje që nuk bëjnë pjesë në ndonjë platformë apo program të partive politike, si dhe të drejtën për të mos iu bashkuar strukturave të organizatave ose partive politike. Në këtë kuptim, trajtimi i njëjtë nga pjesa e dispozitës ligjore të kundërshtuar i subjekteve që ndodhen në situata faktike të ndryshme për shkak të bindjeve politike, përbën diskriminim të padrejtë, për të cilin, ashtu siç u arsyetua më lart në këtë vendim, nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive”.

B/1 Bindjet politike

Ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkak të “bindjeve politike” të vajzës së tij, ardhur në formën e shoqërimit, duke shpjeguar se largimi i tij nga puna ka ndodhur për shkak të mbështetjes që i ka dhënë vajzës së tij A. Xh, gjatë zgjedhjeve lokale të vitit 2023, ku ka kandiduar për anëtare e Këshillit Bashkiak për Bashkinë Gramsh, për subjektin politik “Partia e Gjëlber”, duke ekspozuar kështu publikisht bindjet e saj dhe aderimin në këtë forcë politike.

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

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

Ankuesi ka pretenduar se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm për shkak të “bindjeve politike” të vajzës së tij (familjare e tij, me të cilin shoqërohet), pasi ajo është aktiviste e Partisë së Gjëlber, përkrahjen ndaj së cilës e ka ekspozuar publikisht në fushatën për zgjedhjet lokale të vitit 2023 (zgjedhjet e anëtarëve të Këshillit Bashkiak Gramsh, si pjesë e listës së propozuar nga kjo forcë politike), bindje këto të ndryshme me titullarin e ri të institucionit të Bashkisë Gramsh.

Bindja politike¹⁷, shpesh është arsye për trajtim diskriminues dhe përfshin qoftë mbajtjen apo mos mbajtjen e saj, si edhe shprehjen e pikëpamjeve ose anëtarësinë në organizata politike, parti politike.

¹⁶ https://www.gjk.gov.al/web/Vendime_perfundimtare_100_1.php

¹⁷ Shih linkun në faqen zyrtare të KMD-së: <https://ëëë.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, shkak i bindjeve politike, i pretenduar nga ankuesi, konsiderohet si shkak i mbrojtur dhe diferencat në trajtim bazuar në këtë shkak janë të ndaluara dhe të mbrojtura nga ligji.

Referuar listës së anëtarëve të Këshillit Bashkiak Gramsh për periudhën 2023-2027, evidentohet se, nisur nga numri i anëtarëve në këtë Këshill, Partia Socialiste ka 6 mandate (anëtarë) dhe e dyta renditet Partia e Gjelbër, e cila ka marrë 14.45 % të votave ose 4 mandate/anëtarë¹⁸. Pra, në këtë kontekst Partia e Gjelbër është një forcë politike konkurruese me PS në Bashkinë Gramsh, përse i takon përfaqësimit politik të saj në Këshill.

Referuar Listës së Kandidatëve për subjektin zgjedhor Partia e Gjelbër, në Bashkinë Gramsh, vajza e ankuesit, A. Xh renditet e 5-ta, në numrin rendor të listës së kandidatëve të propozuar nga kjo forcë politike, për Këshillin Bashkiak Gramsh, fakt ky që dëshmon për bindjet dhe angazhimin politik të A. Xh, (vajza e ankuesit), të bëra publike këto edhe në listën e kandidatëve të prezantuar. Për më tepër, Komisioneri thekson faktin se, aktiviteti publik dhe i shpallur i vajzës së ankuesit është i ditur dhe i njohur për komunitetin aty (përfshirë edhe punëdhënësin) pikërisht për shkak se kandidatët bëjnë fushata dhe prezantime të tyre dhe subjektit politik që përfaqësojnë pikërisht në kuadër të votave e përkrahjes që u duhet nga votuesit/elektorati, pra komuniteti i qytetit të Gramshit.

Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të faktit që vajza e tij, A. Xh i ka të ekspozuara e të njohura bindjet e saj politike; Komisioneri vëren se “*lidhjet familjare*” të ankuesit me këtë shtetase shërbejnë si provë për të faktuar lidhjen e tyre, në kuadër të shoqërimit apo supozimit për shoqërim të tyre, gjë që do të shtjellohet më poshtë në vendim në kuadër të diskriminimit për shkak të shoqërimit.

Sipas Certifikatës të datës 04.08.2023, të Zyrës së Gjendjes Civile 120, Njësia Administrative Gramsh, provohet se A. Xh është vajza e subjektit ankues.

Rezulton se, B. A është zgjedhur Kryetar i Bashkisë Gramsh, në Maj 2023, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga forca politike, Partia Socialiste e Shqipërisë¹⁹.

Gjithashtu, bazuar në jetëshkrimin e publikuar lidhur me aktivitetin politik të B. A, rezulton që ai ka mbajtur pozicionin e Këshilltarit Politik të Grupit Parlamentar të Partisë Socialiste të Shqipërisë, Anëtarit të Asamblesë Kombëtare të PS-së, si dhe deputet nga lista shumëemërore e PS-së, aktiviteti politik i të cilit është i njohur si pozicion i mirëfilltë politik²⁰:

¹⁸ <https://bashkiagramsh.gov.al/?p=1011>

¹⁹ <https://bashkiagramsh.gov.al/?p=995>

²⁰ <https://deputetim.al/index.php/2019/06/21/besion-ajazi/>

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

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, nga ana e subjektit ankues, atë të *“bindjeve politike”* të vajzës së tij, të ndryshme me Kryetarin e Bashkisë Gramsh, titullar i institucionit dhe punëdhënës i tij.

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

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm, të subjektit ankues nga ana e punëdhënësit, me shkakun e mbrojtur.

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Gramsh, sa

i takon dhënies së dy masave disiplinore kundrejt tij, transferimit nga pozicioni “shofer administrate” në “punëtor”, si dhe refuzimit të miratimit të lejes vjetore të vitit 2023. (Referuar analizës dhe arsyetimit të Komisionerit në pjesën III/A, të Vendimit, faqet 7-22, të tij.)

Nga ana e Bashkisë Gramsh nuk u sollën prova dhe argumenta bindës që të mund të provonin që transferimi, masat disiplinore kundrejt ankuesit, kishin ardhur për arsye objektivist të justifikuara, apo se ishin proporcionale e të arsyeshme. E njëjta logjikë vlen edhe për mosmiratimin e lejes vjetore të vitit 2023, të kërkuar nga ankuesi.

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

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit *“Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”*.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.²¹

²¹ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

Gjykata Kushtetuese²², ka mbajtur qëndrimin se: “E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.

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

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

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

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis shtetit dhe individit, e cila rregullohet nga Kodi i Punës.

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene këtë akt rregullator, i cili në pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar se: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se, parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t’i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe atë material. Respektimi i hierarkisë së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor²³.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm

²² Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

²³ Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011, nr. 23, datë 08.06.2011.

në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t'u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta.

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

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

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

Duke iu referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, konkretisht, çështjes Redfearn kundër Mbretërisë së Bashkuar, i cili ishte ankuar se shkarkimi i tij nga detyra ishte i motivuar për shkak të bindjeve të tij politike, GJEDNJ-ja është shprehur se: *“...në mungesë të masave mbrojtëse, një sistem ligjor që lejon shkarkimin e punonjësit për shkak të anëtarësimit të punonjësit në një parti politike bart në vetvehte rrezikun potencial për abuzim të mundshëm”*. GJEDNJ theksoi gjithashtu se e drejta e ankuesit për të kundërshtuar largimin e tij nga puna është e vlefshme, pavarësisht bindjeve të tij politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës (KEDNJ)²⁴.

²⁴ *“Çdokush ka të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit me të tjerët, duke përfshirë të drejtën e themelimit me të tjerë të sindikatave dhe të pjesëmarrjes në to për mbrojtjen e interesave të tij. 2. Ushtrimi i këtyre të drejtave nuk mund t'u nënshtrohet kufizimeve të tjera përveç atyre që parashikohen me ligj dhe që janë të nevojshme në një shoqëri demokratike, në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, për mbrojtjen e rendit dhe parandalimin e krimit, për ruajtjen e shëndetit ose të moralit, ose për mbrojtjen e të drejtave dhe të lirive të të tjerëve. Ky nen nuk ndalon kufizime të ligjshme të ushtrimit të këtyre të drejtave nga pjesëtarë të forcave të armatosura, të policisë ose të administratës shtetërore”*.

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

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore”²⁵, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO)²⁶ *“Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”*, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

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

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s²⁷ që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILO-s mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

Konventa nr. 190 e ILO-s²⁸ *“Konventa për Dhunën dhe Ngacmimin”*, përcakton se:

Për qëllim të kësaj Konvente²⁹: *“Termi “dhunë dhe ngacmim” në botën e punës i referohet një game sjelljesh dhe praktikash të papranueshme ose kërcënimeve të tyre, qoftë një ndodhi e vetme*

²⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 7511, datë 08.08.1991

²⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²⁷ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

²⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 13, datë 03.02.2022.

²⁹ Neni 1/a).

ose e përsëritur, të cilat synojnë, shkaktojnë ose mund të shkaktojnë dëm fizik, psikologjik, seksual ose ekonomik dhe përfshin dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore...”

Në nenet 2, 5 dhe 6, të saj, përcaktohet se: *“Kjo Konventë mbron punëtorët dhe personat e tjerë në botën e punës, duke përfshirë punonjësit, siç përcaktohen në legjislacionin dhe praktikën kombëtare, si dhe personat që punojnë pavarësisht nga statusi i tyre kontraktues, personat në trajnim, duke përfshirë praktikantët dhe fillestarët, punëtorët, punësimi i të cilëve ka përfunduar, vullnetarë, punëkërkues dhe aplikantë për punë dhe individë që ushtrojnë autoritetin, detyrat ose përgjegjësitë e një punëdhënësi.*

Kjo Konventë zbatohet për të gjithë sektorët, qoftë privatë apo publikë, si në ekonominë formale, edhe në atë joformale, dhe qoftë në zonat urbane apo rurale.

Me qëllim parandalimin dhe eliminimin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës, çdo anëtar respekton, promovon dhe realizon parimet dhe të drejtat themelore në punë, përkatësisht lirinë e shoqërimit dhe njohjen efektive të së drejtës për negociata kolektive, eliminimin e të gjitha formave të punës me forcë ose të detyruar, heqjen efektive të punës së fëmijëve dhe eliminimin e diskriminimit në lidhje me punësimin dhe profesionin, si dhe promovimin e punës së denjë.

Çdo anëtar miraton ligje, rregullore dhe politika që garantojnë të drejtën për barazi dhe mosdiskriminim në punësim dhe profesion, duke përfshirë për punëtorët femra, si dhe për punëtorët dhe personat e tjerë që i përkasin një ose më shumë grupeve të prekshme ose grupeve në situata të prekshëmrisë që preken në mënyrë disproporcionale nga dhuna dhe ngacmimi në botën e punës.”

Karta Sociale Europiane³⁰ 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 punësim³¹.

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

Ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat janë të ndërthurura ngushtë.

³⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

³¹ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme³².

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

Në nenin 3, pika 4 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet se: *“Diskriminim për shkak të shoqërimit” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur ka një dallim, kufizim ose preferencë për arsye të shoqërimit me persona që u përkasin grupeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji, si dhe për shkak të supozimit për një shoqërim të tillë”*.

Në bazë të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD-së përcaktohet se: *“Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”*.

Bazuar në nenin 9/1, të Kodit të Punës, që përbën legjislacionin mbi bazën e të cilit rregullohet marrëdhënia e punës në rastin e ankuesit, 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, shkronja 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”*.

Në bazë të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në nenin 6, të tij, përcaktohet se: *“Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të*

³² Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”.

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. KEDS³³ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Bazuar në nenin 9/10³⁴ të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka 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 subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues.

Kjo mund të bëhet:

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

³³Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

³⁴*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”.*

konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë një të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.³⁵

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standartin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga ana e Bashkisë kundrejt ankuesit dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Bashkia Gramsh duhet të përmbushte njërin nga dy kushtet e përmendura më sipër.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultojnë se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e Bashkisë Gramsh, përse i takon procedurës së ndjekur për transferimin e tij, për dhënien e dy masave të njëpasnjëshme disiplinore kundrejt tij, mosmiratimit të lejes së kërkuar vjetore 2023, si dhe shkakut/motivacionit bazuar mbi të cilin janë bazuar të gjitha këto veprime të Bashkisë.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezultojnë se vajza e ankuesit është aktiviste dhe pjesë e forcës politike të Partisë së Gjellbër, dhe është propozuar nga kjo e fundit si përfaqësuese e kësaj force në listat e anëtarëve për Këshillin Bashkiak në zgjedhjet vendore të Majit 2023, duke u renditur e pesta në këtë listë.

Komisioneri, vëren se, listat e anëtarëve që kandidojnë për anëtarë të KB, propozuar nga forca të ndryshme politike, si dhe fusha e tyre e zhvilluar në këtë kontekst, është e deklaruar dhe publike, duke provuar në këtë mënyrë bindjet politike dhe ekspozimin e tyre publikisht.

Ankuesi ka provuar njëherësh lidhjen familjare me A. Xh, dhe faktin që bindjet e saj politike, si dhe kandidimi i saj për anëtarë të KB Gramsh, si emër i propozuar nga Partia e Gjellbër, janë të njohura e të ditura publikisht, faktin që ai ka mbështetur fushatën për të bijën, dhe jo për anëtarët që përfaqësonin forcën politike të PS, me bindje të njëjta me ato të titullarit aktual të subjektit punëdhënës (apo fushatën për vetë Kryetarin aktual të Bashkisë), gjë që ka pasqyruar trajtimin e tij të padrejtë dhe të pafavorshëm përse i takon: transferimit të tij nga pozicioni “shofer administrate” në “punëtor”, dhënies së dy masave disiplinore, si dhe refuzimit të miratimit të lejes vjetore 2023.

Ndërkohë që, Bashkia, nuk arriti t'i provojë e faktat pretendimet e veta lidhur me transferimin etij në detyrë për shkak të shkurtimit të pozicionit të punës, të provojë me fakte e prova se masat disiplinore kundrejt ankuesit ishin të drejta, të bazuara, të arsyeshme e proporcionale. Po ashtu në të njëjtën logjikë, Bashkia nuk arriti të faktat e provojë në mënyrë objektive e të arsyeshme refuzimin e lejes vjetore 2023 për ankuesin.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta.

³⁵ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law2018_en.pdf, fq.232.

Bindjet politike përbëjnë një të dhënë sensitive të personit dhe shpesh herë punëdhënësi mbrohet me faktin se ai e ka të ndaluar që të mbledhë të dhëna për bindjet politike të punëmarrësve apo familjarëve të tyre, e për rrjedhojë ai nuk ka si të ketë dijeni për bindjet politike të punëmarrësve të vet apo familjarëve të tyre. Në lidhje me këtë moment, Komisioneri vlerëson se, provat rrethore mund të hedhin poshtë pretendimin e punëdhënësit se nuk ka patur dijeni për bindjet politike të punonjësit, apo të familjarit të afërt të ankuesit në këtë rast, dhe për këtë arsye të provohet se punëdhënësi ka patur dijeni.

Kjo Bashki në zgjedhjet vendore të Majit të vitit 2023, është fituar dhe drejtohet nga B. A, përfaqësues i Partisë Socialiste. Procedura për masën e parë disiplinore (19.06.2023) kundrejt ankuesit është iniciuar vetëm pak javë pas marrjes së detyrës së kryetarit të Bashkisë B. A. Po kështu edhe veprimet e tjera janë ndërmarrë branda një harku të shkurtër kohor nga njëri -tjetri: transferimi nga “shofer administrate” në “punëtor” (26.06.2023), refuzimi i miratimit të lejes vjetore (21.07.2023) dhe procedura për masën e dytë disiplinore (26.07.2023)

Komisioneri vlerëson se provat e mësipërme, janë të mjaftueshme në mbështetje të faktit se punëdhënësi ka patur dijeni për mbështetjen që ankuesi i ka dhënë vajzës së tij, gjatë fushatës për zgjedhjet vendore të Maj 2023, si kandidatë e propozuar nga Partia e Gjellbër për Këshillin Bashkiak Gramsh, duke marrë të mirëqenë edhe faktin e pasjes dijeni nga ana e Bashkisë, të bindjeve të saj politike, si pjesë e listës së kandidatëve të propozuar e publikuar prej saj.

Të provosh një çështje diskriminimi është e vështirë, pasi autorët e diskriminimit nuk deklarojnë se ata trajtojnë dikë në mënyrë më pak të favorshme se të tjerët, lidhur me një shkak të caktuar. Parimi i ndarjes së barrës së provës është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - “*praesumptio iuris tantum*”.

Në 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 mjaftueshëmrisht 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*³⁶.

³⁶ 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

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, pa një shkak të ligjshëm, lidhur me situatat e analizuara në pjesën III/A, të vendimit. Njëkohësisht sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet politike të vajzës të ankuesit si aktiviste dhe pjesë e listave të kësaj të fundit, lidhur me emrat e propozuar prej saj në listën e anëtarëve të KB Gramsh, ku A. Xh, ishte e pesta në këtë renditje, nga të cilët 4 emrat e parë të kësaj liste u zgjodhën dhe janë aktualisht pjesë e këshilltarëve në KB Gramsh.

Por jo detyrimisht trajtimi i padrejtë ndaj të cilit është ekspozuar ankuesi mund të vijë si pasojë e bindjeve politike dhe angazhimit të saj politik. Për të vërtetuar faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e Bashkisë, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet bindjeve politike të vajzës të ankuesit (si pasojë e të cilave ka kandiduar si emër i propozuar nga kjo forcë politike, për të qenë pjesë e KB Gramsh) e lidhjes së tij familjare me të (shoqërimin me të), për të cilin ankuesi pretendon diskriminim dhe trajtimin të padrejtë.

Të gjitha veprimet e ndërmarra ndaj ankuesit nga ana e punëdhënësit (kryesisht përfshirë masat disiplinore dhe transferimin e tij) jo vetëm që nuk rezultuan që kenë ndodhur për ndonjë shkak ligjor, por nga faktet dhe aktet e administruara Komisioneri konstaton se Bashkia Gramsh, deklaroi motivacionin i cili as nuk provohet të jetë konsumuar nga ankuesi dhe as nuk rezulton të jetë i provueshëm nga vetë insitucioni.

Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri krijon bindjen se procedura e ndjekur nga ana e Bashkisë, qoftë për dhënien e masave disiplinore, qoftë për transferimin e tij në detyrë apo dhe refuzimin e miratimit të lejes vjetore 2023, gjatë marrëdhënieve të punës, nuk motivohen nga shkaqe ligjore për kryerjen e tyre, nuk janë të arsyetuara, të justifikuar dhe proporcionale.

Duke iu referuar faktit se ankuesi është babai i A. Xh, e cila ka kandiduar publikisht si pjesë e listës së kandidatëve për anëtarë të KB Gramsh, propozuar nga Partia e Gjellbër, (dhe faktit që ai e ka mbështetur në fushatën e bërë në zgjedhjet vendore të Majit 2023) dhe faktit që Bashkia Gramsh, nuk arriti të provojë se veprimet e masat e ndërmarra prej saj kundrejt ankuesit, kanë ndodhur për një shkak të ligjshëm, janë të justifikuar objektivisht dhe janë respektuar kërkesat ligjore, krijohet dyshimi i arsyeshëm se veprimet e punëdhënësit kanë qenë të motivuara politikisht.

Referuar kontekstit social-kulturor shqiptar në qytetet me një popullsi relativisht të vogël në numër, siç është qyteti i Gramshit³⁷, mendohet që banorët të kenë njohje me njëri-tjetrin, lidhje shoqërore, familjare, krushqie e farefisnore, si dhe të kenë dijeni edhe 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.

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).

³⁷ Të dhënat e marra nga faqja zyrtare: <https://bashkiagramsh.gov.al/?p=1018> Sipas Censurit të vitit 2011, bashkia e re numëron 24,231 banorë.

Në rastin konkret, duke filluar prej vitit 2017, deri në vitin 2023, ankuesi ka qenë punonjës i Bashkisë Gramsh pa asnjë shkëputje. Në zgjedhjet vendore të vitit 2023, drejtimi i kësaj bashkie ka vijuar nga përfaqësues të Partisë Socialiste, si për sa i përket Kryetarit të Bashkisë ashtu edhe përfaqësuesve në Këshillin Bashkiak, por për herë të parë, ankuesi ka mbështetur fushatën e vajzës së tij (si pjesë e Partisë së Gjellbër në listat e propozuara prej saj për KB Gramsh) dhe jo atë të përfaqësuesve të PS, qoftë në fushatën për kryetar të Bashkisë, qoftë për anëtarë të KB Gramsh.

Subjekti ankues ka provuar e dokumentuar angazhimin politik të vajzës së tij në këtë subjekt (PGJ), si dhe faktin që është pjesë e listës së emrave të propozuar prej saj për anëtarë të KB Gramsh. Komisioneri ka konstatuar se veprimet e punëdhënësit/Bashkisë, në dëm të subjektit ankues, kanë ardhur vetëm pak javë pas ndërrimit të titullarit të Bashkisë, pas zgjedhjeve vendore të Majit 2023, pasi ka marrë drejtimin e Bashkisë Gramsh.

Në mungesë të një justifikimit ligjor, të bazuar në prova dhe objektiv lidhur me veprimet e Bashkisë, i vetmi shpjegim i arsyeshëm, mbetet shkaku i diskriminimit i pretenduar nga ankuesi, pra bindjet politike të vajzës dhe fakti i kandidimit të saj (si përfaqësuese e Partisë së Gjellbër Gramsh) për anëtare e Këshillit Bashkiak Gramsh dhe shoqërimi i tij me të.

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, shkaku i mbrojtur, pra bindjet politike dhe kandidimi për anëtare e KB Gramsh (si përfaqësuese e Partisë së Gjellbër Gramsh) i vajzës të ankuesit mbeten i vetmi shpjegim i arsyeshëm për pasojat e ardhura (dy masat disiplinore, transferimi i tij nga “shofer administrate” në “punëtor”, si dhe refuzimi i miratimit të lejes vjetore 2023) kundrejt tij nga ana e punëdhënësit.

Komisioneri vlerëson se, veprimet e sjellja e mësipërme e punëdhënësit kanë krijuar shqetësim tek ankuesi, duke krijuar një mjedis pasigurie, klimë pune të tensionuar dhe shqetësuese për të.

Pika 13, e nenit 3, e LMD-së, parashikon se: *“Shqetësim” është ajo formë diskriminimi që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilëndo nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, që ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përcmues, poshtërues a ofendues për atë person, si dhe trajtimi më pak i favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë.”*

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 sanksionuar në Kodin e Punës, dhe 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 ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Bashkia Gramsh, ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën e tij për punësim, pasi transferimi i tij nga njëri pozicion në tjetrin, dy masat disiplinore të dhëna kundrejt tij, si dhe refuzimi i miratimit të lejes vjetore 2023, nuk kanë ndodhur bazuar në një shkak të ligjshëm, nuk kanë ndodhur për arsye të justifikuar dhe objektive, si dhe punëdhënësi nuk ka ndjekur një qëllim të ligjshëm, por të gjitha këto veprime i ka ndërmarrë për shkak të kandidimit të vajzës së tij në listat për anëtarë të Këshillit Bashkiak Gramsh, si përfaqësuese e Partisë së Gjellbër dhe mbështetjes të të atit (subjektit ankues) gjatë fushatës së bërë për zgjedhjet lokale të Majit 2023.

Komisioneri, gjykon se, veprimet e punëdhënësit haptazi kanë qenë të motivuara, pikërisht nga shoqërimi i ankuesit me vajzën e tij (*e cila ka bindje të ndryshme politike me punëdhënësin e ankuesit*), dhe se ankuesit i është cënuar një e drejtë themelore kushtetuese, siç është e drejta e ushtrimit të profesionit.

Puna është një veprimtari jetike e individëve të aftë për punë. Ajo është burimi i të ardhurave që ata sigurojnë mjetet e jetesës. Gjithashtu, marrëdhënia e punës (*punësimi*) është, përveç të tjerash, një marrëdhënie sociale dhe shoqërore.

Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësve, si dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë, mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të tij gjatë marrëdhënieve të punës.

E drejta për punë buron nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. 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 sanksionuar dhe 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 ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Sa më sipër Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Gramsh për shkak të bindjeve politike³⁸ dhe kandidimit të vajzës së tij për anëtare e Këshillit Bashkia Gramsh në zgjedhjet vendore të Majit 2023, duke e diskriminuar atë, në formën e shoqërimit me vajzën e tij A. Xh.

Për rrjedhojë Bashkia Gramsh ka shkelur dispozitat e ligjit "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 4, dhe nenin 12, pika 1, shkronja c, të tij.

Në nenin 33, pika 12, të LMD-së, përcaktohet se: "*Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përputhje me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës*".

³⁸ Për analogji citojmë vendimet: nr. 188, të vitit 2021 dhe nr. 85, nr. 125 dhe nr. 181, të vitit 2022, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”.

Në nenin 33, pika 12, të LMD-së, 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”.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur nga ana e Bashkisë Gramsh, aktualisht subjekti ankues është larguar nga puna dhe nuk është më në marrëdhënie kontraktuale pune me të³⁹, nuk mund të rekomandohen masa efektive specifike lidhur me rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar gjatë marrëdhënieve të punës, për shkak se ka humbur aktualiteti i tyre dhe rivendosja e tyre në vend është aktualisht e pamundur.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 1, nenin 3, pika 1, nenin 3, pika 4, nenin 7, nenin 12, pika 1, shkronja c), nenin 13, pika 1, shkronja a), nenin 32, shkronja a), si dhe nenin 33, pikat 7/1, 10, 11 dhe 12, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit, të ankuesit A. Xh, në të drejtën për punësim, në formën e shoqërimit, dhe në formën e shqetësimit, për shkak të bindjeve politike dhe kandidimit të vajzës së tij A. Xh⁴⁰ për anëtare e Këshillit Bashkiak Gramsh, nga ana e Bashkisë Gramsh.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

³⁹ Objekt i një ankese tjetër pranë KMD-së, me nr. 241 regj., datë 08.11.2023.

⁴⁰ Kandidimit të saj për anëtare e Këshillit Bashkiak Gramsh, në zgjedhjet vendore 2023, si përfaqësuese e Partisë së Gjelbër.

Robert GAJDA