



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.291 Prot.

Tiranë, më 13 .02 . 2024

### V E N D I M

**Nr. 46 , datë 13 .02. 2024**

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar<sup>2</sup>, mori në shqyrtim ankesën nr.165 regj, datë 11.09.2023, paraqitur nga ankuesja znj. M.B<sup>3</sup> kundër Bashkisë Kavajë, në të cilën pretendon se është diskriminuar për shkak të “*bindjeve politike*”.

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

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

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

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ankuesja M.B shpjegon se, ka qenë në marrëdhënie pune me Bashkinë Kavajë dhe në bazë të urdhrit të datës 01.03.2022, me nr. 787 Prot., është punësuar në pozicionin “*Police Bashkiake, Njësia Administrative Golem*”, në Sektorin e Policisë Bashkiake. Më pas për arsye emergjente të institucionit është transferuar në detyrën “*Përgjegjëse*” në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, në bazë të urdhrit të datës 04.04.2022, me nr. 1146 prot., përzgjedhje e cila u bë për arsye të arsimit të lartë dhe të duhur për këtë pozicion pune.

Ankuesja këtë pozicion e ka mbajtur nga data 04.04.2022 deri në datën 08.08.2023, kur është liruar nga detyra dhe janë shkëputur marrëdhëniet e punës dhe financiare me institucionin, pa iu komunikuar asnjë shkelje mbi të cilin bazohej urdhri i largimit, në kushtet kur nuk ka patur asnjë

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

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

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

mungesë në punë apo masë disiplinore apo të jetë vënë në dijeni se kundrejt saj të jetë marrë ndonjë masë disiplinore apo të ekzistojë ndonjë shkak tjetër.

Ankuesja pretendon se, nuk është njoftuar për largimin e saj të menjëhershëm nga puna, as për arsyet e largimit dhe në urdhër nuk është shënuar se ku është bazuar eprori për largimin e saj. Në pozicionin e saj, është emëruar e afërmja (familjare) e kryetarit aktual.

Sipas ankueses, arsyeja e largimit të saj është bindja politike, pasi ajo mban pozicionin e Koordinatorës Digitale, në Partinë Socialiste Dega Kavajë në vitin 2023.

Ankuesja pretendon diskriminim pasi, bindjet e saj politike të majta, bien ndesh dhe janë të kundërta me bindjet politike të djathta të titullarit/drejtuesit të institucionit të Bashkisë Kavajë. Ankuesja shprehet se, është ndier e cenuar dhe diskriminuar, që nga ardhja e kryetarit të ri dhe stafit të tij, nga data 14 qershor 2023, deri në largimin e saj në datën 8 gusht 2023. Në çdo moment është etikuar me fjalë, për shkak të bindjeve politike dhe çdo ditë vendosej në presion për të dhënë dorëheqjen. Ajo shprehet se, ndihej e cenuar, pasi kundrejt saj përdorëshin fjalë të cilat cenonin integritetin e saj si njeri, moralin e saj dhe duke i ndaluar të drejtën themelore të shprehjes së lirisë së fjalës dhe veprimit, duke përdorur presionin dhe frikën për t'a larguar nga puna, gjë e cila ka ndikuar emocionalisht dhe psikologjikisht tek ajo.

Përfundimisht ankuesja kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit nga institucioni i Bashkisë Kavajë për shkak të bindjeve politike.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma "a", të LMD, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

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

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të LMD, garantohet ndaj çdo veprimi apo mosveprim të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i

ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: .....c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”*

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

Bazuar në nenin 9, pika 1, të Kodit të Punës, që përbën dhe legjislacionin mbi bazën e të cilit është rregulluar marrëdhënia e punësimit në rastin konkret, parashikohet: *“1. Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.”* Në bazë të pikës 2, të po këtij neni, përcaktohet se, me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet ndër të tjera, në bindjet politike, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët. Në nenin 5, pika “c”, të nenit 9, të Kodit të Punës, parashikohet: *“Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:.....c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”*

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

1. Me shkresën me nr.992/1 prot., datë 14.09.2023, Komisioneri ka njoftuar dhe ka kërkuar informacion nga Bashkia Kavajë, në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë. Me shkresën nr.4402/1 prot., datë 25.09.2023<sup>4</sup>, Bashkia Kavajë ktheu përgjigje në lidhje me ankesën duke parashtruar si më poshtë:

Znj. M.B është punësuar në Sektorin e Policisë Bashkiake në datën 01.03.2022 në pozicionin “Police Bashkiake”, e cila ka zgjatur deri në datën 04.04.2022. Në datën 04.04.2022 është

<sup>4</sup> Shkresa është administruar pranë Komisionerit me nr.992/2 prot., datë 02.10.2023.

transferuar në detyrën “Përgjegjëse në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun”, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse.

Referuar praktikave të punësimit të znj. M.B , si pjesë e praktikës së punësimit të saj, vërejmë se, në asnjë moment nuk janë ndjekur procedurat ligjore të punësimit apo emërimin e saj në të dy pozicionet e punësimit. Asnjëherë nuk ka patur indicie për të patur qëndrime diskriminuese ndaj kësaj punonjëse, madje të gjitha këto shkelje të procedurave të punësimit në të dy pozicionet e punës që ajo ka mbajtur, kanë dalë gjatë shqyrtimit të ankesës së znj. M.B , për t’i kthyer përgjigje Komisionerit për Mbrotjtjen nga Diskriminimi.

Znj. M.B , është larguar nga puna për shkak të thyerjes së etikës gjatë orarit të punës, evidentuar në mënyrë të përsëritur nga ankesat e qytetarëve të ndryshëm, të cilët janë paraqitur pranë sportelit të bashkisë dhe nuk kanë marrë shërbimin e duhur, por edhe janë fyer nga znj.M.B .

Ndodhur përpara kësaj situate, eprori direkt i saj, Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, i është drejtuar me një relacion Sekretarit të Përgjithshëm dhe Kryetarit të Bashkisë. Kryetari i Bashkisë, nëpërmjet urdhrin nr.380, datë 08.08.2023, ka urdhëruar largimin e saj nga puna.

2. Në datën 11.10.2023, ankuesja paraqiti (depozituar me postë elektronike, *e-mail* datë 11.10.2023) kundërshtimet e saj në lidhje me përgjigjen e Bashkisë Kavajë, ku ndër të tjera parashtron:

Gjatë gjithë periudhës së punësimit kam treguar gjithmon sjellje profesionale ndaj institucionit e kolegëve, si dhe qytetarëve të cilët marrin shërbim. Asnjëherë gjatë gjithë periudhës time të punësimit nuk ka patur ankesa apo qytetarë të cilët janë ofenduar nga unë. Por, çuditërisht kur institucioni i kaloi titullarit të ri, me të cilin bindjet e mia bien në kundërshtim, unë papritur shfaq një sjellje jo korrekte ndaj qytetarëve, sipas pretendimeve të tyre.

Për herë të parë po vihem në dijeni nga shkresa e dërguar nga ana e Komisionerit dhe relacioni i vendosur nga institucioni, që arsyeja e largimit tim qenka “*shkelje e etikës në komunikim*”, gjë e cila nuk është e vërtetë. Nuk kam patur më parë dijeni për këtë relacion.

Në shkresën e dërguar nga bashkia, specifikohet që qytetarët nuk kanë marrë shërbimin dhe madje janë ofenduar nga unë, dhe për këtë gjë është vënë në dijeni eprori i cili ka marrë masa për këtë gjë. Por, në relacionin e vendosur në dispozicion nga bashkia specifikohet se një grup kontrolli ka bërë të mundur të kapi shkeljen time jo etike ndaj qytetarëve, dy gjëra që kundërshtojnë njëra tjetrën.

Si është e mundur që, drejtori i emëruar nga titullari në datën 07.08.2023, të mbledhi informacionin për një ditë që ishte punësuar në atë pozoicion të vendosë të më largojë nga vendi i punës; të bëjë relacion po në atë datë (07.08.2023) dhe dërgimin e saj në protokoll në datën 08.08.2023; ku po në këtë datë bëhet urdhri i largimit; megjithëse po në këtë datë, kam qenë në vendin e punë, pa ditur që ishte bërë urdhri im i largimit nga puna. Pra, në asnjë moment nuk kam patur dijeni për asnjë

veprim nga ana e institucionit dhe marrjen e urdhrat të largimit nga puna e kam marrë në datë 09.08.2023, dorëzuar dorazi nga specialistja e zyrës së burimeve njerëzore, pra asnjë kontakt me eprorin tim të ri të emëruar nga titullari i institucionit.

Por, nëse është grupi i punës që ka kapur shkeljen ndaj meje, pse nuk është specifikuar se cilët janë personat që kanë bërë kontrollin, pasi nëse do të ishte e vertetë, do të ishte mbajtur procesverbal dhe do të isha vënë në dijeni, por një gjë e tillë nuk ka ndodhur dhe unë nuk kam marrë dijeni për asnjë veprim nga ana e institucionit. Për emërimin e drejtorit të ri kam marrë dijeni nga specialistja e zyrës, pasi drejtori i ri nuk u prezantua kurrë me mua (përgjegjësen e sektorit).

Nëse pretendimet e bashkisë do të ishin të vërteta, në bazë të ligjit duhet të ishte vepruar sipas nenit 144 të Kodit të punës, i cili specifikon procedurën që duhet të ndiqet në zgjidhjen e marrëdhënies së punës, procedurë e cila nuk është respektuar. Pra, arsyeja reale e largimit nga puna, janë bindjet politike, të cilat bien ndesh me titullarin e institucionit, sepse, nëse pretendimi i institucionit për largimin tim është sjellja jo etike, do ishin ndjekur të gjitha procedurat ligjore.

Gjithashtu, urdhrat e punësimit dhe të tranferimit, janë bërë sipas Kodit të Punës dhe njihen nga ligji. Kjo mënyrë punësimi është ndjekur edhe për të punësuar të tjerë.

Në shkresën e dërguar nga bashkia mungojnë dokumentacionet e kërkuara nga Komisioneri, pasi pozicioni im i punës, nuk është bosh. Bashkia nuk ka vendosur në dispozicion edhe urdhrat e largimit të punonjësve të tjerë.

3. Bazuar në nenin 33/8, të LMD, ku parashikohet: *“Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar”*, për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, Komisioneri vendosi zhvillimin e një seance dëgjimore në datën 06.12.2023 ora 10:00. Zhvillimi i seancës dëgjimore i’u njoftua palëve me shkresën nr. 992/3 prot., datë 15.11.2023.

Seanca dëgjimore u zhvillua me pjesëmarrjen e ankueses, e cila mori pjesë personalisht dhe në mungesë të Bashkisë Kavajë, e cila edhe pse ka marrë rregullisht dijeni, fakt ky që provohet nga lajmërim marrja e shërbimit postar (administruar në dosje), nuk u paraqit dhe nuk paraqiti asnjë arsye për mospjesmarrjen apo pamundësinë për të qenë prezent.

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

Në bazë të nenit 3, pika 1 të LMD, diskriminimi përkufizohet si: *çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave*

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

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga LMD, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3, pika 2, të LMD, si një situatë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se diskriminimi ka ndodhur, duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

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

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse pala ankuese është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë të Bashkisë Kavajë, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet krahasuesi. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes saj dhe punëdhënësit. Pra, për të vërtetuar sjelljen diskriminuese, nuk është e nevojshme në çdo rast identifikimi i një krahasuesi konkret, por kërkesat për të provuar se pala ankuese i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm, konsiderohen të përmbushura edhe nga një krahasues hipotetik, që në rastin konkret është mënyra se si Bashkia Kavajë, në cilësinë e punëdhënësit, duhet të kishte respektuar standartet dhe kërkesat ligjore të parashikuara nga Kodi i Punës, për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen.

Në Komentin e Përgjithshëm nr.20, “Për mosdiskriminimin në të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore”, pika 10, të miratuar nga Komiteti për të Drejtat Sociale, Ekonomike dhe Kuturore në vitin 2009, parashikohet se: “...Diskriminimi i drejtpërdrejtë përfshin gjithashtu veprime ose mosveprime të dëmshme mbi bazën e një shkakut të mbrojtur, kur nuk ka një situatë të ngjashme të krahasueshme”.

#### **A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë.**

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkak të bindjeve politike të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë, Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar një trajtimi të



padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën për punësim dhe më konkretisht në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës dhe largimin nga puna.

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezulton se, ankuesja M.B , ka qenë në marrëdhënie pune me Bashkinë Kavajë, me detyrë “Përgjegjëse në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun”, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, pozicion në të cilin ajo është emëruar me urdhrin nr.114, datë 04.04.2022, të Kryetarit të Bashkisë Kavajë. Ankuesja ka filluar punë për herë të parën pranë Bashkisë Kavajë, në datën 02.03.2022, në pozicionin e punës “Police Bashkiake, Njësia Administrative Golem”, në Sektorin e Policisë Bashkiake, bazuar në urdhrin nr.73, datë 01.03.2022, të Kryetarit të Bashkisë Kavajë, për t’u transferuar më pas në datën 04.04.2022, në pozicionin Përgjegjëse në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse.

Referuar urdhrin nr.114, datë 04.04.2022, të Kryetarit të Bashkisë Kavajë, ankuesja është transferuar në detyrën e Përgjegjëses në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, deri kur ky pozicion të plotësohet sipas ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij. Nuk rezulton që midis Bashkisë Kavajë dhe ankueses, të jetë nënshkruar kontratë individuale pune për këtë pozicion pune.

Ankuesja ka vazhduar të punojë në pozicionin e punës së Përgjegjëses në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, deri në datën 08.08.2023, kur me urdhrin nr.380, datë 08.08.2023, të Kryetarit të Bashkisë Kavajë, është liruar nga kjo detyrë. Referuar urdhrin të largimit nga detyra, nr.380, datë 08.08.2023, të nxjerrë nga Kryetari i Bashkisë Kavajë, nuk jepet asnjë motivacion në lidhje me përfundimin e marrëdhënies së punës me ankuesen.

Referuar urdhrave të Kryetarit të Bashkisë Kavajë që kanë disponuar në lidhje me marrëdhënien e punës me ankuesen, rezulton se, pozicioni i punës i mbajtur nga ankuesja ka qenë pozicion pune në shërbimin civil, për të cilin marrëdhëniet e punës rregullohen me ligjin e posaçëm nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, por ankuesja nuk e ka gëzuar statusin e nëpunësit civil dhe marrëdhëniet e punës për këtë pozicion, janë rregulluar në bazë të Kodit të Punës. Në këto kushte, legjislacioni i zbatueshëm, për marrëdhënien e punës midis ankueses dhe Bashkisë Kavajë, do të jetë Kodi i Punës.

Kontrata e punës mund të zgjidhet nga palët në çdo kohë për shkaqe të justifikuara, referuar nenit 153 të Kodit të Punës. Sipas pikës 3, të nenit 153, të Kodit të Punës, konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.

Referuar çështjes në shqyrtim rezulton se, zgjidhja e kontratës së punës me ankuesen, është bërë në mënyrë të menjëhershme. Bashkia Kavajë ka zgjidhur kontratën e punës në mënyrë të

menjëhershme, por referuar urdhrin të largimit nga detyra me nr.380, datë 08.08.2023, nuk jepet asnjë motivacion në lidhje me shkaqet që e kanë detyruar punëdhënësin/Bashkinë Kavajë që të zgjidhë në mënyrë të menjëhershme marrëdhënien e punës me ankuesen.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, Bashkia Kavajë deklaroi se, ankuesja është larguar nga puna për shkak të thyerjes së etikës, gjatë orarit të punës, evidentuar në mënyrë të përsëritur nga ankesat e qytetarëve të ndryshëm, të cilët janë paraqitur pranë sportelit të bashkisë dhe nuk kanë marrë shërbimin e duhur, por edhe janë fyer nga ankuesja.

Bazuar në dokumentacionin e administruar gjatë shqyrtimit të ankesës rezulton se, ndërprerja e marrëdhënieve të punës së ankueses ka patur si bazë relacionin me lëndë *“Mbi problematikat në kryerjen e detyrës së punonjësve”*, që mban datën 07.08.2023 (nr.3417 prot datë 08.08.2023), hartuar nga Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, në të cilin relatohet se: *“Ju informoj se punonjëset M.B me detyrë Përgjegjëse dhe B.D me detyrë specialiste e Marrëdhënieve me Publikun, në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun nga kontrolli i grupit të punës janë konstatuar shkelje dhe thyerje të etikës në orarin e punës, mungesë komunikimi me qytetarët”*. Ky relacion i drejtohet Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë Kavajë dhe për dijeni Kryetarit të Bashkisë Kavajë.

Ralacioni nuk ka asnjë konstatim konkret, në lidhje me grupin e kontrollit, procesverbalin ku grupi i kontrollit ka konstatuar shkeljet e pretenduara, si dhe kohën kur ky grup ka konstatuar shkeljet e pretenduara në ngarkim të ankueses. Në relacion citohet *“janë konstatuar shkelje dhe thyerje të etikës në orarin e punës, mungesë komunikimi me qytetarët”* në shumës, por relacioni nuk ka asnjë të dhënë nëse bëhet fjalë për shkelje në një rast të vetëm apo bëhet fjalë për shkelje të përsëritura.

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

Referuar nenit 144<sup>5</sup> të Kodit të Punës, kur punëdhënësi kërkon të zgjidhë kontratën e punës është i detyruar të respektojë procedurën e përcaktuar në këtë dispozitë. Kjo procedurë është e zbatueshme në çdo rast, me përjashtim të pushimeve kolektive, sipas parashikimit që bëhet në pikën 6, të nenit

---

<sup>5</sup> Neni 144 i Kodit të Punës parashikon: *“1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësi për t'u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. 4. Shfuqizuar. 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen. 6. Kjo procedurë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna, por arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës do t'i jepen punëmarrësit, sipas afateve të përcaktuara në pikën 5, të nenit 148, të këtij Kodi.*



144, të Kodit të Punës. Sipas nenit 144 të Kodit të Punës, punëdhënësi është i detyruar t'i njoftojë paraprakisht punëmarrësit arsyet se përse punëdhënësi kërkon të zgjidh kontratën e punës. Në këtë dispozitë përcaktohet procedura konkrete dhe afatet, se si realizohet ky komunikim midis punëdhënësit dhe punëmarrësit. I takon punëdhënësit të provojë se ka respektuar procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës.

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

Gjatë shqyrtimit të ankesës Bashkia Kavajë nuk arriti të provojë se ajo kishte respektuar procedurën për zgjidhjen e kontratës së punës sipas nenit 144 të Kodit të Punës. Nga dokumentacioni i administruar rezulton se, Bashkia Kavajë nuk e ka njoftuar paraprakisht ankuesen për zgjidhjen e kontratës dhe as ka realizuar takim me të për t'i komunikuar arsyet e zgjidhjes së kontratës. Gjithë procedura e zgjidhjes së kontratës së punës është realizuar brenda 1 (një) dite, konkretisht në datë 08.08.2023. Rezulton se në datë 08.08.2023 janë kryer këto veprime: Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse ka dorëzuar relacionin nr.3417 prot, datë 08.08.2023, në lidhje me pretendimin për shkeljen dhe thyerjen e etikës gjatë orarit të punës; ka dalë urdhri për lirim nga detyra nr.380 datë 08.08.2023 (nr.3417/1 prot, datë 08.08.2023).

Komisioneri vlerëson se, arsyet e deklaruara nga punëdhënësi Bashkia Kavajë për largimin nga puna të ankueses, rezultuan të paprovuara. Në këto kushte provohet se, largimi nga puna i ankueses M.B , është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive, si dhe në shkelje të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesja M.B është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, në lidhje me zgjidhjen/përfundimin e marrëdhënies së punës, nga ana e Bashkisë Kavajë.

## **B. Shkak i mbrojtur**

Në ankesën objekt shqyrtimi, ankuesja M.B pretendon se është diskriminuar nga Bashkia Kavajë, për shkak të “*bindjeve politike*”.

Në lidhje me shkakun e bindjeve politike, Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, në vendimin nr. 31/2021, në pikën 67, të tij, shprehet se: “...*nocioni bindje politike përfshin jo vetëm shprehjen e pikëpamjeve politike dhe pjesëmarrjen në debatin politik apo inkuadrimin, organizimin kolektivisht ose pjesëmarrjen në organizata apo parti politike, por edhe të drejtën për të pasur ide ose*

*pikëpamje që nuk bëjnë pjesë në ndonjë platformë apo program të partive politike, si dhe të drejtën për të mos iu bashkuar strukturave të organizatave ose partive politike.”*

*Në radhë të parë, shkakun e pretenduar si diskriminues nga pala ankuese, duhet të parashikohet nga ligji, dhe në radhë të dytë, pala ankuese duhet të provojë se e posedon shkakun e pretenduar.*

Ankuesja shpjegon se, është diskriminuar për shkak të bindjeve të saj politike të majta, si mbështetëse e Partisë Socialiste, të cilat janë të kundërta me ato të punëdhënësit, Kryetarit të Bashkisë Kavajë, bindjet e të cilit janë të djathta.

Referuar vërtetimit me nr.27, datë 30.08.2023, lëshuar nga Partia Socialite Dega Kavajë, rezulton se, ankuesja mban pozicionin “Kordinatore Digitale në Partinë Socialiste Dega Kavajë”.

Referuar vërtetimit nr.31, datë 12.12.2023, lëshuar nga Partia Socialite Dega Kavajë, rezulton se, ankuesja ka marrë pjesë si numëruese në kutitë e kandidatëve për Këshillin Bashkiak të zgjedhjeve vendore të datës 14.05.2023, si përfaqësuese për Partinë Socialiste Dega Kavajë.

Rezulton se, Kryetari i Bashkisë Kavajë, z.F.Q, është zgjedhur në këtë funksion, në zgjedhjet e datës 14 maj 2023, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga subjekti zgjedhor Koalicioni “Bashkë Fitojmë”<sup>6</sup> dhe mbështetur nga Komisioni i Rithemelimit të Partisë Demokratike/Partia Demokratike-Komisioni i Rithemelimit<sup>7</sup>.

Kodi i Procedurave 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, atë të *“bindjeve politike”* të kundërta me Kryetarin e Bashkisë Kavajë, ky i fundit në cilësinë e punëdhënësit të ankueses.

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

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë 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”.*

<sup>6</sup> Referuar Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve [www.cec.gov.al](http://www.cec.gov.al).

<sup>7</sup> Terma të përdorur në Raportin e Ndërmjetëm 6–22 Prill 2023, publikuar në 28 Prill 2023, nga Zyra e OSBE-së për Institucione Demokratike dhe të Drejtat e Njeriut Misioni i Vëzhgimit të Zgjedhjeve Republika e Shqipërisë Zgjedhjet Vendore, 14 Maj 2023, publikuar: <https://www.osce.org/files/f/documents/4/6/542511.pdf>.

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

Gjithashtu, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se, trajtimi i diferencuar është diskriminues, nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet<sup>8</sup>.

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

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

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

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

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*<sup>9</sup>, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë<sup>10</sup>. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e

<sup>8</sup> Shiko: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fabián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

<sup>9</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

<sup>10</sup> Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, ndër të tjera në bindjet politike të personit.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*<sup>11</sup> “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara, i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të bindjeve politike.

*Karta Sociale Europiane*<sup>12</sup> parashikon të drejtën për punë (neni 1) si dhe të drejtën për mbrojtje në rastet e përfundimit të punësimit (neni 24). Në vijim, në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: “Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”. *Karta Sociale Europiane*<sup>13</sup> 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 punësim<sup>14</sup>.

Sa më sipër, rezultoi e provuar se, ankuesja, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënies së punës, nga ana e Bashkisë Kavajë. Duke mbajtur në konsideratë se, diskriminues është vetëm trajtimi i diferencuar që 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 vijim Komisioneri do të vlerësojë nëse, trajtimi të cilit i është nënshtruar ankuesi ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm.

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

<sup>11</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

<sup>12</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>13</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>14</sup> Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

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

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

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

Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëren nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>15</sup>

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

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

GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “*të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht*<sup>16</sup>”.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se, ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, gjatë zgjidhjes së marrëdhënies së punës, nga ana e Bashkisë Kavajë.

<sup>15</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-laë-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-laë-2018_en.pdf), fq.232.

<sup>16</sup> GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

Bazuar në aktet e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, rezulton se, ankuesja i ka ekspozuar publikisht bindjet e saj politike. Rezulton se ankuesja, ka qenë pjesë e disa aktiviteteve publike të zhvilluara nga kandidati i majtë për kryetar të Bashkisë Kavajë, në zgjedhjet vendore të datës 14 maj 2023, mbështetur nga Partia Socialiste, aktivitete të cilat rezultojnë të publikuara në faqen zyrtare të kandidatit të Partisë Socialiste për kryetar të Bashkisë Kavajë, z. R.K<sup>17</sup>. Sipas shpjegimeve të ankueses, pjesëmarrja e saj në këto aktivite ishte si pasojë e pozicionit të saj si Kordinatore Digitale e Partisë Socialiste Dega Kavajë. Referuar vërtetimit të lëshuar nga subjekti politik Partia Socialiste Dega Kavajë, rezulton se ankuesja i ka ekspozuar bindjet e saj politike si mbështetëse e këtij subjekti politik edhe gjatë procesit të numërimit në kutitë e kandidatëve për Këshillin Bashkiak të zgjedhjeve të datës 14.05.2023, si përfaqësuese e Partisë Socialiste, Dega Kavajë.

Referuar kontekstit social-kulturor shqiptar në qytetet me një popullsi të vogël në numër, siç është Bashkia Kavajë<sup>18</sup>, mendohet që banorët të kenë njohje me njëri tjetrin, si dhe të kenë dhe dijeni lidhur me bindjet politike të tyre. Për më tepër ushtrimi i funksioneve publike në administratën e qyteteve të vogla dhe marrëdhëniet e krijuara ndërmjet punonjësve në këto institucione mund të prezumojnë faktin që ata të kenë dijeni rreth aktivitetit politik të njëri tjetrit.

Për trajtimin diskriminues, në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Komisioneri vlerëson se, provat e administruara, janë të mjaftueshme në mbështetje të faktit se, punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet politike të ankuesit.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit/Bashkia

---

17

<https://www.facebook.com/100058062699883/posts/pfbid082cwVJQMHF4hPPGY4zx2tUYgLLZw2HyoRoKNWjAKouHdTYk32ftGAVnEP5GY3hTnl/?mibextid=cr9u03>

<https://www.facebook.com/100058062699883/posts/pfbid02TJ4GsmxAva96G4edosow8tbUKnp64gTyHDzAfsWboAM1BBccNE6WqVvHgE2ZbwQel/?mibextid=cr9u03>

<https://www.facebook.com/100058062699883/posts/pfbid0ptb7jPuXpyt572gQAoSE5tm84Chn1WSx3mE7dNHavT7szji1aBSprNNi5PC8Tam7l/?mibextid=cr9u03>

<https://www.facebook.com/100058062699883/posts/pfbid021WRbNEreunMbpTWw51nwDxZCMtrFyd2GRdxfiAAaU7Kq4X8gwFtUMrXdhtFC1ZEtI/?mibextid=cr9u03>

<https://fb.watch/oM7A-QuoZQ/? B mibextid=cr9u03>

<https://www.facebook.com/100058062699883/posts/pfbid02WHheyFcvsdTcJzT4Q8MBUKM74io9HFP2HtPPUQzTCUQSRxFtrvuvv1mLa8j5VY8il/?mibextid=cr9u03>

<https://www.facebook.com/100058062699883/posts/pfbid02Gs9ExS7cXX6AzJtwYfdsLkdhW7RLvAsB536UWPgANQxhyrvwLb8WV8SAQeTeYLDcl/?mibextid=cr9u03>

<https://fb.watch/oM7VTs6xoI/?mibextid=cr9u03>

<https://www.facebook.com/100058062699883/posts/pfbid02MSrHtHkBQo9xEfFXAYXM3YDjN9mtaSeRVoDLCWz9CNL9JXLGR2DCWSxqKRf7baPGI/?mibextid=cr9u03>

<https://fb.watch/oM86csoKnY/?mibextid=cr9u03>

<https://www.facebook.com/100058062699883/posts/pfbid082cwVJQMHF4hPPGY4zx2tUYgLLZw2HyoRoKNWjAKouHdTYk32ftGAVnEP5GY3hTnl/?mibextid=cr9u03>

<https://fb.watch/oM8bENYZZ8/?mibextid=cr9u03>

<https://fb.watch/oM8fLIDUOM/?mibextid=cr9u03>

<sup>18</sup> Sipas të dhënave të Censusit 2011, Bashkia Kavajë ka një popullsi prej 40,094 banorë.



Kavajë. Njëkohësisht sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet politike të pretenduara nga ankuesja. Ankuesja ka parashtruar në ankesë se, fakti që bindjet e saj politike janë të kundërta me ato të punëdhënësit, ka sjellë si pasojë largimin e saj nga puna.

Gjatë procedurës për shqyrtimin e ankesës Bashkia Kavajë nuk ka mbajtur asnjë qëndrim dhe nuk ka dhënë shpjegime në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të bindjeve politike. Ankuesja pretendoi se, pas ardhjes së kryetarit të ri të bashkisë, janë larguar shumë punonjës të cilët njihen se kanë bindje të kundërta me kryetarin e bashkisë dhe se në pozicionin e punës të mbajtur prej saj, është emëruar një person, që ka lidhje familjare me Kryetarin e Bashkisë Kavajë. Bashkia Kavajë, nuk depozitoi informacionin që iu kërkua zyrtarisht nga Komisioneri, në lidhje me punonjësit të cilëve iu janë ndërprerë marrëdhëniet e punës pas marrjes së detyrës nga Kryetari i Bashkisë Kavajë, i zgjedhur në zgjedhjet vendore të datës 14 maj 2023, dhe nëse në pozicionin e mbajtur nga ankuesja ishte emëruar ndonjë punonjës tjetër. Informacioni në lidhje me këto çështje, disponohet vetëm nga ana e Bashkisë Kavajë, e rrjedhimisht ankuesja nuk mund të ngarkohet me detyrimin për të provuar këto pretendime. Fakti që Bashkia Kavajë nuk vendosi në dispozicion informacionin e kërkuar nga Komisioneri në lidhje me këto momente, do të merret në konsideratë për qëllime të të provuarit dhe marrjen e vendimit përfundimtar në lidhje me ankesën.

Bazuar në informacionin e administruar nga Komisioneri në kuadër të ushtrimit të funksioneve dhe kompetencave të tij për shqyrtimin e ankesave për diskriminim, rezulton se Bashkia Kavajë ka ndërprerë marrëdhëniet e punës edhe me punonjës të tjerë, të cilët kanë paraqitur ankesë pranë Komisionerit, duke pretenduar veprime diskriminuese dhe largim nga puna për shkak të bindjeve politike, pas marrjes së detyrës si Kryetar i Bashkisë Kavajë nga ana e z.F.Q<sup>19</sup>. Para marrjes së detyrës si Kryetar i Bashkisë Kavajë nga z.F.Q, kjo bashki drejtohej nga z. R.K, i cili ka qenë përfaqësues i Partisë Socialiste.

Rezulton se, ankueses i është zgjidhur kontrata e punës nga ana e Bashkia Kavajë, brenda një periudhe të shkurtër kohe, nga momenti i marrjes së detyrës nga ana e Kryetarit të Bashkisë Kavajë, z. F.Q. Ky i fundit ka marrë detyrën si Kryetar i Bashkisë Kavajë, pas zgjedhjeve të datës 14 maj 2023, në muajin qershor 2023, ndërsa zgjidhja e kontratës së punës me ankuesen ka ndodhur në datën 08.08.2023. Komisioneri gjykon se, elementi kohë midis marrjes së detyrës së Kryetarit të Bashkisë Kavajë, bindjet politike të të cilit janë të kundërta me ato të ankueses dhe momentit të zgjidhjes së marrëdhënies së saj të punës me Bashkinë Kavajë, përforcojnë lidhjen shkaksore midis shkakut të diskriminimit bidjeve politike dhe trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm që i është nënshtruar ankuesja, nëpërmjet ndërprerjes së marrëdhënies së saj të punës me Bashkinë Kavajë.

Në lidhje me pretendimin e Bashkisë Kavajë për shkelje të procedurave të punësimit të ankueses në të dy pozicionet e punës të mbajtura nga ana e saj pranë Bashkisë Kavajë, Komisioneri çmon të theksojë se, këto procedura nuk janë objekt shqyrtimi në këtë ankesë, për sa kohë që motivacioni i

---

<sup>19</sup> Ankesat e depozituara pranë KMD-së: Nr.207 regj., datë 10.10.2023, M.C kundër Bashkisë Kavajë, Nr.2010 regj, datë 12.10.2023, B.C kundër Bahkisë Kavajë.

deklaruar nga ana e Bashkisë Kavajë, për largimin nga puna të ankueses, nuk ka të bëjë me shkeljen e procedurave të ndjekura për punësimin e ankueses.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, në pamje të parë, pra *prima facie*, faktet dhe provat e administruara *krijojnë prezumimin* se, ankuesja M.B është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme, në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënies së punës, për shkak të bindjeve politike, nga Bashkia Kavajë

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

Në kushtet kur, jemi përpara një *prezumimi se diskriminimi ka ndodhur*, punëdhënësi Bashkia Kavajë, *ka barrën e provës që të provojë të kundërtën*, pra që veprimet nuk përbëjnë diskriminim. Këtë, Bashkia Kavajë, mund ta realizonte duke treguar se, nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të bindjeve politike dhe trajtimit të ankueses, ose duke provuar se megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimin e ankueses se zgjidhja e marrëdhënies së punës, është kryer për shkak të bindjeve politike.

Gjatë procedurës administrative të zhvilluar nga Komisioneri për shqyrtimin e ankesës, Bashkia Kavajë, nuk paraqiti asnjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm për të hedhur poshtë pretendimin e ankueses se zgjidhja e marrëdhënies së punës ka ndodhur për shkak të bindjeve të saj politike dhe nuk vendosi në dispozicion të Komisionerit të gjithë informacionin e kërkuar zyrtarisht nga ana e tij. Në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm lidhur me veprimet e Bashkisë Kavajë, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen M.B , mbetet shkak i diskriminimit i pretenduar, pra bindjet politike.

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

**Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, Bashkia Kavajë ka diskriminuar ankuesen M.B , në të drejtën për punësim, pasi zgjidhja e marrëdhënies së punës nuk ka ndodhur bazuar në një shkak të ligjshëm, por për shkak të bindjeve politike.**

**Për rrjedhojë Bashkia Kavajë, ka shkelur dispozitat e Ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.**

Ankuesja nuk ka paraqitur para Komisionerit asnjë kërkim, për marrjen e masave në lidhje me rregullimin e situatës diskriminuese të konstatuar. Në këto kushte Komisioneri, nuk do të disponojë në lidhje me marrjen e masave nga ana e Bashkisë Kavajë.

**PËR KËTO ARSYE :**

Bazuar në nenet 32 e 33 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

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

1. Konstatimin e diskriminimit të ankuses M.B , në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike, nga ana e Bashkisë Kavajë.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

Shkaku: Bindje politike  
Fusha: Punësim  
Lloji i vendimit: Diskriminim