



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.398 Prot.

Tiranë, më 05.03. 2024

V E N D I M

Nr.53 , Datë 05.03. 2024

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar², mori në shqyrtim ankesën Nr.163 Regj, datë 07.09.2023, paraqitur nga ankuesi z. L.Z kundër Bashkisë Shkodër, me pretendimin se është diskriminuar në të drejtën për punësim, për shkak të “*bindjeve politike*”. Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ankuesi L.Z , parashtron se, është me profesion jurist dhe ka qenë i punësuar pranë Bashkisë Shkodër prej 7 vitesh pranë UKSH Shkodër. Prej rreth 1viti ka kaluar në pozicionin e administratorit. Ankuesi shprehet se është anëtar i Partisë Demokratike dhe aktivist i kësaj partie politike. Me ndryshimin e Kryetarit të Bashkisë Shkodër në zgjedhjet e këtij viti kanë ardhur dhe ndryshimet në marrëdhëniet e punës për shkak të këtyre ndryshimeve politike. Ankuesi shpjegon se, ka ushtruar detyrën e administratorit prej rreth 1 viti, detyrë të cilën pretendon se e ka kryer më së miri dhe nuk ka pasur asnjë problem. Gjatë kësaj periudhe nga punëdhënësi nuk ka patur asnjë vërejtje në lidhje me punën e tij. Ai është liruar nga detyra në 28.07.2023, duke u njoftuar për fillimin e ndjekjes së procedurës së lirimit nga detyra.

Ankuesi pretendon se është një diskriminim i pastër politik për shkak të bindjeve të tij politike. Ka tentuar të takojë Kryetarin e Bashkisë Shkodër z. B.B , i ka bërë dhe shkresë, por nuk është pritur prej tij për të mësuar arsyet e largimit nga detyra, pasi nuk ka asnjë arsye tjetër përveç asaj politike. Ankuesi shprehet se kjo situatë diskriminuese nuk është për herë të parë, pasi dhe në vitin 2014 është hequr nga puna për arsye politike, kur punonte si jurist pranë institucionit të OSHEE.

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

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD

Ankuesi shprehet se dihet që është aktivist i Partisë Demokratike dhe në çdo pozicion punë me ndryshimin e krahut politik, drejtuesit bëjnë largimin e tij nga detyra.

Ndërkohë, në lidhje me pozicionin që ka ushtruar, zëvendësimi është bërë menjëherë me një person i cili është anëtar i Partisë Socialiste dhe pa përvojë pune në administratën shtetërore. Ndërkohë ankuesi ka 20 vite eksperiencë, me arsimin e duhur, ka titullin avokat dhe zëvendësimi i tij është bërë nga një person tjetër pa eksperiencë. Procedura për largimin e tij nuk është bërë në respektim të dispozitave ligjore, nuk janë zbatuar afatet e njoftimit dhe nuk i është dhënë një shkak ligjor për largimin e tij nga detyra.

Në përfundim, ankuesi kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit nga ana e Bashkisë Shkodër, për shkak të bindjeve politike dhe rikthimin në punë.

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, bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke garantuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë mbrojtje në lidhje me shkakun e *bindjeve politike*. Në nenin 1, të LMD përcaktohet: *“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.”*

Sipas nenit 7, të LMD, mbrojtja nga diskriminimi, 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.

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të LMD dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të këtij ligji. 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.988/1 prot., datë 14.09.2023, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Bashkia Shkodër, në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa.
2. Në vijim të kësaj kerkese, me shkresën nr.12862/1 prot., datë 26.09.2023, Bashkia Shkodër ktheu përgjigje në lidhje me ankesën, duke parashtruar si më poshtë:

Referuar gërmeve e) dhe g), neni 64, të ligjit nr.139/2015, datë 17.12.2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, të ndryshuar, në nenin 6 dhe 30, të vendimit nr.96, datë 20.03.2017 “Për miratimin e rregullores për organizimin, funksionimin, detyrat dhe kompetencat e administratës së Bashkisë Shkodër”, i ndryshuar, administratorët e lagjeve janë në varësi direkte të Kryetarit të Bashkisë. Në këtë kontekst, procedura e rekrutimit, e emërimit dhe shkarkimit nga detyra e administratorëve të lagjeve, bazohet në ligjin nr.139/2015, datë 17.12.2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, të ndryshuar.

Në lidhje me pretendimet e ankuesit L.Z , drejtuar institucionit të Komisionerit, sqarojmë se pretendimet e tij nuk janë pretendime të provuara me fakte dhe prova konkrete. Sigurimi dhe plotësimi i detyrimeve dhe nevojave për mirë administrimin, administrimin, menaxhimin, kontrollin, mirëmbajtjen e territorit të lagjes, bashkërendimin e punës për realizimin e detyrave, urdhrave dhe vendimeve të Kryetarit të Bashkisë dhe të Këshillit Bashkiak, janë të karakterit material dhe burimeve njerëzore. Në këto elementë janë evidentuar veprime dhe/ose mosveprime të cilat kanë cenuar parimin e mirëbesimit për funksionimin e punës së administratorit të lagjes dhe është vlerësuar e domosdoshme rishikimi i organizimit të stafit të administratës të kësaj lagjeje në tërësi.

Procedura e rishikimit të organizimit të stafit të administratës së lagjes është kryer në mënyrë transparente, duke respektuar procedurat e parashikuara edhe në nenin 144 të Kodit të Punës, i ndryshuar. Konkretisht, z.Z. me shkresën nr.10322 prot., datë 21.07.2023 me lëndë: “Njoftim për fillimin e bisedimeve për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës” është njoftuar të paraqitet në bashki për zhvillimin e bisedimeve përkatëse. Njoftimi është dërguar edhe me postë elektronike.

Me datë 24.07.2023, është mbajtur procesverbali për zhvillimin e bisedimeve në të cilin z. Z. , i janë parashtruar se arsyeja e njoftimit për zhvillimin e bisedimeve për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës është bërë në kuadër të ndryshimeve në stafin e njërive administrative dhe të lagjeve të bashkisë, duke u bazuar në parimin e mirëbesimit mes palëve.

Në lidhje me kundërshtimin gjyqësisht të ankuesit në lidhje me largimin e tij nga puna nga organet e drejtësisë nuk kemi informacion.

Pozicioni i lënë vakant nga ankuesi është plotësuar me të njëjtën procedurë rekrutimi me të cilën është marrë në punë ankuesi.

3. Në datën 01.10.2023, ankuesi paraqiti kundërshtimet e tij (depozituar nëpërmjet postës elektronike, me *e-mail*) në lidhje me përgjigjen e Bashkisë Shkodër, ku ndër të tjera parashtron:

Përgjigja e Bashkisë Shkodër është e thatë, e pa argumentur dhe e pa bazuar në asnjë provë apo argument duke mos provuar në mënyrë kategorike të kundërtën e asaj që ankuesi pretendon. Përkundrazi, po të shihet me vemendje CV e zonjës që më e ka zëvendësuar, vërteton më së miri pretendimet e tij se, Kryetari i Bashkisë e ka diskriminuar duke e hequr nga puna vetem e vetem për bindje politike, duke e zëvendësuar me një ish antare të Këshillit Bashkiak, si përfaqësuese e Partisë Socialiste.

Në faqen dy, paragrafi i parë i shkresës Zv. Kryetari është munduar për të justifikuar lirimin nga detyra, por duke mos thënë asnjë gjë konkrete se ku konkretisht janë cenuar parimet e mirëbesimit, ku nuk ka funksionuar ose neglizhuar puna e ankuesit, ku ose kur, kanë bërë një kontroll apo verifikim për ecurinë e punës së tij, por menjëherë pas marrjes së mandatit dhe bërjes së betimit është hedhur në sulm duke dërguar njerëz e duke shantazhuar për t'u dorëhequr në një mënyrë të palogjikshme dhe të pakuptimtë edhe me persona të afërt të Administratores aktuale që ka vënë në këtë post, e duke mos i plotësuar as kriteret minimale që kërkon ligji.

Bashkia Shkodër shprehet se, është vlerësuar si i domosdoshëm rishikimi i organizimit të stafit të administratës së kësaj lagje, por duke mos thënë konkretisht se përse e ku qëndron problemi apo vetëm tek ankuesi, i cili ka vetëm një vit që punon në këtë pozicion dhe pjesën tjetër të stafit nuk e kanë levizur që për më tepër punojnë për shumë vite në administratën e kësaj lagje.

Në të vërtetë nuk plotëson asnjë kriter që sipas ligjit kërkohet për pozicionin në fjalë, i mugon kualifikimi i duhur, arsimi tre vjeçar edhe ky i finalizuar për 9 vite, pa asnjë eksperiencë pune as në administratë as në drejtim.

Me sa duket Kryetarit të Bashkisë i ka mjaftuar për ta emëruar në këtë pozicion zonjën në fjalë duke mos plotësuar asnjë kriter duke përjashtuar faktin e qënies për një mandat katër vjeçar si këshilltare në Këshillin Bashkiak të qytetit tonë e forcës politike PS dhe si kandidate përsëri për

këshilltare në zgjedhjet e fundit të 2023. Kjo i forcon edhe më tepër pretendimet e mia të paraqitura pranë jush dhe pranë Gjykatës.

Po t'i kërkohet bashkisë libri i protokollit, shihet qartë se kur ka marrë dijëni për shkresën e fillimit të procedurës të largimit nga puna, sepse kur ka tërhequr shkresën e ka shkruar datën dhe orën fiks që rezulton të ketë marrë dijëni jo 72 orë përpara takimit, por 10 min pas orarit të caktuar për të realizuar takimin pikërisht në orën 10 e 10 min, duke mos respektuar as afatet e njoftimit, as procedurë, duke mos pasur shkaqe të arsyeshme për ndërprerjen e marrëdhënies së punës bazuar në Kodin e Punës.

Punëdhënësi, Bashkia Shkodër tek dokumentacioni i paraqitur pranë Komisionerit nuk ka depozituar shkresën që ankuesi i ka dërguar Kryetarit të Bashkisë, ku i ka kërkuar që të takohet me të për të diskutuar mbi zgjidhjen e marrëdhënies së punës, por nuk e ka pritur dhe nuk i ka kthyer përgjigje.

Në shkresë thuhet se, pozicion i lënë vakant nga ankuesi është plotësuar me të njëjtën procedurë rekrutimi me të cilën është marrë në punë ankuesi, duke harruar se vendi i punës nuk është lënë vakant për asnjë minutë, por për emërimin e zonjës në këtë pozicion nuk është plotësuar asnjë kriter, ku sipas ligjit edhe për inspektorët e lagjes është kriter që të jenë me arsim të lartë. Ndërsa për administratoren nuk e kanë problem kriterin e arsimit.

4. Bazuar në nenin 33/8, të LMD, ku përcaktohet : *“Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”*, si dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, me shkresën nr. 988/3 prot., datë 15.11.2023, Komisioneri njoftoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore në datën 06.12.2023³.

Seanca dëgjimore e datës 06.12.2023, u zhvillua me pjesëmarrjen e ankuesit i cili ishte personalisht prezent dhe në mungesë të Bashkisë Shkodër, e cila kishte rregullisht dijëni, por nuk u paraqit dhe nuk paraqiti ndonjë arsye për mosparaqitjen në seancë dëgjimore.

Gjatë seancës dëgjimore, ankuesi i qëndroi të njëjtave parashtrime në lidhje me pretendimin e tij për diskriminim për shkak të bindjeve politike, të bëra me dije gjatë komunikimit shkresor.

Gjatë seancës dëgjimore, ankuesi deklaroi gjithashtu se, në lidhje me largimin e tij nga puna kishte paraqitur padi kundër Bashkisë Shkodër. Në lidhje me këtë të fundit, ankuesit i'u kërkua që të vendoste në dispozicion një kopje të kërkesë padisë së depozituar në gjykatë për të vlerësuar nëse, Komisioneri mund të vijonte me procedurën e shqyrtimit të ankesës, apo në zbatim të parashikimeve të nenit 33, pika 7/4, të LMD, ku përcaktohet : *“7/4. Kur Komisioneri vihet në dijëni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe çështja është*

³ Fillimisht seanca dëgjimore ishte caktuar në datën 05.12.2023, ora 10:00 (nëpërmjet shkresës nr. 988/3 prot datë 15.11.2023), por për arsye objektive u shty në datën 06.12.2023 ora 11:00. Shtyrja e seancës iu komunikua palëve nëpërmjet postës elektronike (me e-mail)

në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes.”, Komisioneri duhet të ndërpresë shqyrtimin e ankesës dhe të vendosë pushimin e çështjes.

5. Në vijim të seancës dëgjimore, në datën 13.12.2023 (nëpërmjet postës elektronike, me *e-mail*), nga ana e Av.A.K, anëtar i Dhomës së Avokatisë Shkodër, Nr.Liç.5612, u depozitua një kërkesë, e nënshkruar nga ankuesi dhe përfaqësuesi i tij, me objekt *“pakësimin e objektit të kërkesë padisë”*, e cila është depozituar më datë 13.12.2023, pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Shkodër. Nëpërmjet kësaj kërkesë, ankuesi, konform nenit 185, të K.Procedurës Civile, kërkon të pakësojë objektin e kërkesë padisë, duke hequr dorë nga pika 4, e objektit të kërkesë padisë: *“4.Detyrimin e palës së paditur që të më dëmshpërblejë me pagën e 12 (dymbëdhjetë) muajve, për zgjidhjen e pa shkaqe të arsyeshme të kontratës së punës, sipas nenit 146 të K.Punës”*, për arsye se është objekt hetimi administrativ nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Në bazë të konstatimeve të mësipërme, Komisioneri vlerëson se, nuk ka pengesë ligjore sipas nenit 33, pika 7/4, të LMD, për të vijuar me shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës objekt shqyrtimi.

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

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

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se, ankuesi ka qenë në marrëdhënie pune pranë Bashkisë Shkodër dhe ka punuar në pozicionin Administrator lagje, pranë Lagjes nr.5, Bashkia Shkodër. Ankuesi ka filluar punë në këtë pozicion në datën 14.07.2022, sipas vendimit nr.469, datë 14.07.2022, të Kryetarit të Bashkisë Shkodër dhe marrëdhëniet e punës midis palëve janë rregulluar bazuar në kontratën individuale të punës me nr.11339/1 prot., datë 14.07.2022, lidhur midis ankuesit L.Z dhe Bashkisë Shkodër. Referuar nenit 4 të kontratës individuale të punës, rezulton se kontrata e punës është lidhur për një afat të pacaktuar.

Marrëdhëniet e punës midis ankuesit dhe Bashkisë Shkodër kanë vijuar normalisht deri kur me shkresën nr.10322 prot., datë 21.07.2023 me lëndë *“Njoftim për fillimin e bisedimeve për ndërprerjen e marrëdhënies të punës”*, ankuesi është njoftuar se duhet të paraqitet në datën 24.07.2023 ora 10:00, për zhvillimin e bisedimeve për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Në këtë njoftim citohet se shkak për fillimin e bisedimeve për ndërprerjen e kontratës së punës është *“riorganizimi i veprimtarisë së punës në institucionet e Bashkisë Shkodër”*. Ky njoftim i është komunikuar ankuesit edhe nëpërmjet postës elektronike, me *e-mail* datë 21.07.2023 ora 11:55.

Në datën 24.07.2023, rezulton se midis ankuesit në cilësinë e punëmarrësit dhe Bashkisë Shkodër në cilësinë e punëdhënësit, është realizuar një takim, fakt ky që rezulton i provuar sipas procesverbalit me nr.10322/2 prot datë 24.07.2023. Gjatë takimit, ankuesi ka pretenduar se ka

marrë njoftim për takimin në datën 24.07.2023 dhe nuk është respektuar afati prej 72 orësh, sipas Kodit të Punës. Nga ana e përfaqësueses së Bashkisë Shkodër, gjatë takimit ankuesit i është komunikuar se, duke marrë parasysh pozicionin e tij të punës dhe kërkesat operacionale të punës në bashki, pasi do të ndryshojë stafi i administratës së lagjeve të bashkisë, ankuesit do t'i shkëputen marrëdhëniet e punës me Bashkinë Shkodër.

Në vijim të këtij takimi, Kryetari i Bashkisë Shkodër ka nxjerrë vendimin nr.207, datë 28.07.2023, me anë të të cilit, është vendosur: *“1. Lirimin e z.L.Z nga detyra Administrator lagje pranë Lagjes nr.5 të Bashkisë Shkodër, në kuadër të ndryshimeve të stafit të administratës së lagjeve të bashkisë. ...”*

Ankuesi ka paraqitur ankesën objekt shqyrtimi duke pretenduar se, ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të bindjeve politike, pasi ai është anëtar dhe aktivist i Partisë Demokratike.

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

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

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se ankuesi është diskriminuar duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

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

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

Bashkia Shkodër prapësoi pretendimin e ankuesit se zgjidhja e kontratës ishte bërë për shkak të bindjeve të tij politike, duke pretenduar se zgjidhja e kontratës së punës ka qenë e justifikuar dhe sipas parashikimeve të Kodit të Punës, duke theksuar se, ishin evidentuar veprime dhe/ose mosveprime të cilat kishin cenuar parimin e mirëbesimit për funksionimin e punës së administratorit të lagjes dhe për këtë arsye ishte e vlerësuar e domosdoshme rishikimi i organizimit të stafit të administratës së lagjes në tërësi. Bashkia Shkodër, prapësoi gjithashtu se, referuar germave “ë” dhe “g” të nenit 64 të ligjit nr.139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, i ndryshuar dhe nenin 6 dhe 30 të vendimit nr.96, datë 20.03.2017 “Për miratimin e rregullores për organizimin, funksionimin, detyrat dhe kompetencat e administratës së Bashkisë Shkodër”, të ndryshuar, administratorët e lagjeve janë në varësi direkte të Kryetarit të Bashkisë.

Referuar vendimit nr.207, datë 28.07.2023, të Kryetarit të Bashkisë Shkodër për lirim të ankuesit nga pozicioni si Administrator lagje pranë Lagjes nr.5, të Bashkisë Shkodër, përcakton si motivacion për zgjidhjen e kontratës së punës, ndryshimin e stafit të administratës së lagjeve të bashkisë. Në bazën ligjore të këtij akti referohet ndër të tjera pika 1, neni 144 dhe pika 3, neni 154, të Kodit të Punës, si dhe neni 7⁴, neni 8, pika 2⁵ dhe neni 64, gjerat “ë” dhe “g”, të ligjit nr.139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, të ndryshuar.

Në nenin 6 “Nën ndarjet e bashkisë”, të ligjit nr.139/2015, parashikohet shprehimisht: “1. Bashkia përbëhet nga disa njësi administrative, sipas lidhjeve tradicionale, historike, ekonomike dhe sociale. Njësitë administrative në territorin e një bashkie, shtrirja e tyre territoriale dhe emri përcaktohen me ligj. 2. Njësitë administrative përbëhen nga qytetet dhe/ose fshatrat. Shtrirja territoriale, emri i qyteteve dhe fshatrave, pjesë e çdo njësie administrative, përcaktohen me ligj. Shpallja e qyteteve të reja bëhet me ligj. 3. Qytetet mund të ndahen në njësi më të vogla që quhen lagje. Një lagje, si rregull, mund të krijohet vetëm në territore me mbi 20 mijë banorë. Ndarja e qyteteve në lagje dhe shtrirja e tyre territoriale miratohet me vendim të këshillit bashkiak.”

Ankuesi ka mbajtur pozicion Administrator lagje pranë Lagjes nr.5, Bashkia Shkodër.

⁴ Neni 7 “Organet e njësive të vetëqeverisjes vendore”, ligji nr.139/2015: “1. Në çdo bashki dhe qark krijohet organi përfaqësues dhe organi ekzekutiv. 2. Organi përfaqësues i bashkisë është këshilli bashkiak. Organi ekzekutiv i bashkisë është kryetari i bashkisë. 3. Organi përfaqësues i qarkut është këshilli i qarkut. Funksionet ekzekutive në qark kryhen nga kryetari dhe kryesia e këshillit të qarkut. 4. Organet përfaqësuese dhe ekzekutive të bashkisë zgjidhen në përputhje me Kodin Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë. 5. Organi përfaqësues i qarkut krijohet me përfaqësues nga organet e zgjedhura të bashkive që e përbëjnë atë, sipas mënyrës së përcaktuar në Kushtetutë dhe në kreun XIII të këtij ligji. Kryetari dhe kryesia e këshillit të qarkut zgjidhen nga këshilli i qarkut, sipas mënyrës së përcaktuar në kreun XIII, të këtij ligji.”

⁵ Neni 8, pika 2, “Ushtrimi i autoritetit me interes publik vendor”, ligji nr.139/2015: “2. Organet e njësive të vetëqeverisjes vendore ushtrojnë kompetencat e tyre nëpërmjet vendimeve, urdhërësive dhe urdhrave”

Në nenin 67, të ligjit nr.139/2015, gjenden parashikime për administratorin e lagjes. Në këtë dispozitë parashikohet: *“1. Në rastin e krijimit të lagjeve, sipas pikës 3, të nenit 6, të këtij ligji, në secilën lagje krijohet dhe funksionon administrata e lagjes, që drejtohet nga administratori i lagjes. Administratori i lagjes emërohet dhe shkarkohet nga kryetari i bashkisë dhe është përgjegjës para tij. 2. Administrata e lagjes kryen të gjitha detyrat administrative, të ngarkuara nga kryetari i bashkisë, si dhe kujdeset për zhvillimin ekonomik vendor, për përdorimin e burimeve të përbashkëta dhe sigurimin e harmonisë sociale në lagjen përkatëse. Detyrat më të hollësishme përcaktohen në aktet e nxjerra nga kryetari i bashkisë.”*

Në gërmat “ë” dhe “g” të nenit 64 *“Kompetencat dhe detyrat e kryetarit të bashkisë”*, të ligjit nr. 139/2015, përcaktohet: *“Kryetari i bashkisë ka këto kompetenca dhe detyra: ë) emëron, duke respektuar ligjin për barazinë gjinore, administratorët e njësive administrative /lagjeve dhe i shkarkon ata;.... g) emëron dhe shkarkon punonjësit e tjerë të strukturave dhe njësive në varësi të bashkisë, përveç kur parashikohet ndryshe në ligjin për nëpunësin civil;”*

Me vendimin nr.96, datë 20.03.2017, të Kryetarit të Bashkisë Shkodër është miratuar Rregullorja *Për organizimin, funksionimin, detyrat dhe kompetencat e administratës së Bashkisë Shkodër*.(në vijim Rregullorja)

Në nenin 6, pika 6.8, të Rregullores, së sipërcituar, përcaktohet se: *“Kryetari i Bashkisë..... 6.8 Emëron dhe shkarkon zëvendëskryetarët e bashkisë, kabinetin, administratorët e njësive administrative dhe lagjeve, organet drejtuese, shoqërive tregtare, kur bashkia zotëron mbi 50 % të aksioneve, drejtuesit dhe punonjësit e tjerë të strukturave dhe njësive të bashkisë, përveç kur parashikohet ndryshe në ligj;”*

Në vijim, në Kreun VI, Rregullorja parashikon dispozita që kanë të bëjnë me administratën e bashkisë. Neni i parë që hap kreun VI të Rregullores është neni 30, i titulluar *“Njësitë Administrative dhe lagjet.”*. Në nenin 30, të Rregullores, përcaktohet se, njësisë administrative dhe lagjet kanë këto objektiva: *“30.2 Administrimi dhe kontrolli i territorit sipas shtrirjes së njësive administrative. 30.3 Bashkërendimi i punës me strukturat e bashkisë për ofrimin e shërbimeve, realizimin e investimeve si dhe zgjidhja e problemeve e shqetësimeve të banorëve në përmbushje të qëllimeve dhe misionit të bashkisë së Shkodrës. 30.4 Mbikëqyrja dhe menaxhimi i ambienteve edukative, kulturore, argëtuese”*. Referuar pikës 30.5, të Rregullores, administrata e njësisë administrative/lagjeve drejtohet nga administratori, i cili ka një sërë detyrash me natyrë administrative.

Ligji i posaçëm, që në rastin konkret është ligji nr. 139/2015 *“Për vetëqeversijen vendore”*, në nenin 64, germa “ë”, të tij ka përcaktuar autoritetin që ka të drejtën të bëjë emërimin dhe shkarkimin e administratorit të lagjes, por nuk parashikon mënyrën dhe procedurën se si realizohet zgjidhja e marrëdhënies së punës për këtë pozicion. E njëjta qasje rezulton edhe referuar përcaktimeve që bëhen nga Rregullorja. Meqënëse pozicioni administrator lagje nuk është pozicion

që përfshihet në shërbimin civil, atëherë legjislacioni i zbatueshëm për mënyrën dhe procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës janë dispozitat e Kodit të Punës.

Referuar aktit që ka zgjidhur kontratën e punës me ankuesin, Bashkia Shkodër ka referuar si motivacion për zgjidhjen e kontratës së punës, *ndryshimin e stafit të administratës së lagjeve të bashkisë.*

Referuar Kodit të Punës zgjidhja e kontratës së punës mund të bëhet në mënyrë të menjëhershme nga ana e punëdhënësit sipas përcaktimeve të nenit 153, të këtij Kodi, ku parashikohet shprehimisht: *“1. Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara. 2. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës. 3. Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. 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.”*

Bazuar në dispozitën e mësipërme të Kodit të Punës, rezulton se, ndryshimet e stafit të institucionit, nuk konsiderohen si shkaqe të arsyeshme për zgjidhjen e kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme nga ana e punëdhënësit.

Bashkia Shkodër pretendoi se, janë evidentuar veprime dhe/ose mosveprime të cilat kanë cenuar parimin e mirëbesimit për funksionimin e punës së administratorit të lagjes, në rastin konkret ankuesit L.Z , dhe është vlerësuar e domosdoshme rishikimi i organizimit të stafit të administratës të kësaj lagjeve në tërësi.

Në lidhje me këtë pretendim, Bashkia Shkodër nuk arriti të provojë se cilat ishin veprimet dhe mosveprimet e ankuesit në cilësinë e administratorit të lagjes nr.5, të cilat kishin cenuar parimin e mirëbesimit midis Bashkisë Shkodër në cilësinë e punëdhënësit dhe ankuesit në cilësinë e punëmarrësit, të cilat nuk mund të lejonin vazhdimin e marrëdhënies së punës. Në referim të nenit 153, të Kodit të Punës, Bashkia Shkodër, nuk provoi se ankuesi gjatë ushtrimit të detyrës si administrator i lagjes nr.5, Bashkia Shkodër, ka shkelur detyrimet kontraktuale me faj të rëndë apo të ketë shkelur detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit. Vetëm në rast se Bashkia Shkodër do të provonte njëherë nga këto të dyja, atëherë zgjidhja e menjëhershme e kontratës së punës me ankuesin, do të konsiderohej e zgjidhur për shkaqe të justifikuara.

Në vijim të parashtrimeve të saj, Bashkia Shkodër pretendon se procedura e rishikimit të organizimit të stafit të lagjes është kryer në mënyrë transparente, duke respektuar procedurat e përcaktuara edhe në nenin 144 të Kodit të Punës. Në lidhje me këtë prapësim të Bashkisë Shkodër, Komisioneri konstaton se, gjatë shqyrtimit të ankesës, Bashkia Shkodër nuk depozitoi asnjë akt

nëpërmjet të cilit të provonte se ky institucion kishte kryer ndonjë procedurë ristrukturimi ose riorganizimi të stafit të institucionit. Riorganizimi/ristrukturimi në referim të nenit 144/3, të Kodit të Punës përbën një arsye për zgjidhjen e kontratës së punës me punëmarrësin, duke respektuar procedurën dhe afatet e njoftimit, por jo një arsye të justifikuar për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës. Në lidhje me referencën që Bashkia Shkodër bën tek neni 144, i Kodit të Punës⁶, Komisioneri vlerëson se, kjo dispozitë nuk ka të bëjë me procese që lidhen me rishikimin e organizimit të stafit nga ana e punëdhënësit, por rregullon procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës nga ana e punëdhënësit, e cila është e detyrueshme për t'u zbatuar nga ky i fundit si në rastin e zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës ashtu edhe në rastin e zgjidhjes së zakonshme të saj. Në referim të pikës 5/1, të nenit 144, të Kodit të Punës, i takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen, duke përfshirë këtu edhe motivacionin/arsyen e zgjidhjes së kontratës së punës.

Ankuesi ka punuar rreth 1 (një) vit në pozicionin e Administratorit të Lagjes Nr.5, në Bashkinë Shkodër. Mbështetur në aktet e depozituara në cilësi prove rezulton se, ndaj ankuesit nuk është dhënë ndonjë masë disiplinore për mospërbushjen e detyrës. Njëkohësisht, nuk rezulton që gjatë kohës që ankuesi ka punuar në këtë detyrë të ketë marrë ndonjë vlerësim negativ në lidhje me performancën e tij në punë.

Bashkia Shkodër, pretendoi gjithashtu se, administratorët e lagjeve janë në varësi direkte të Kryetarit të Bashkisë dhe në këtë kontekst, procedura e rekrutimit, emërimit dhe shkarkimit nga detyra të administratorëve të lagjeve, bazohet në ligjin nr.139, datë 2015.

Marrëdhënia e punës midis ankuesit dhe Bashkisë Shkodër është rregulluar në bazë të kontratës individuale të punës të nënshkruar në datën 14.07.2022, e cila i nënshtrohet parashikimeve të Kodit të Punës. Në asnjë dispozitë të ligjit nr. 139/2015 apo të ndonjë akti tjetër, nuk përcaktohet ndonjë procedurë e posaçme për zgjidhjen e kontratës së punës me administratorin e lagjes, e ndryshme nga parashikimet e Kodit të Punës. Komisioneri vlerëson se, e drejta që ligji nr.139/2015, i ka njohur Kryetarit të Bashkisë për të emëruar dhe shkarkuar administratorët e lagjes, nuk presupozon se, ushtrimi i kësaj të drejte ushtrohet në kundërshtim me Kodin e Punës, që në rastin objekt

⁶ Neni 144 "Procedura e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi", Kodi i Punës: "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."

shqyrtimi, është legjislacioni që rregullon procedurën dhe mënyrën e zgjidhjes së kontratës së kontratës së punës.

Kryetari i Bashkisë, ka të drejtën ligjore për të shkarkuar, duke zgjidhur në mënyrë të menjëhershme kontratën individuale të punës me administratorin e lagjes, por një gjë e tillë do të ishte e përligjur në rast se do të përmbusheshin kushtet e parashikuara nga neni 153, i Kodit të Punës. Bazuar në aktet e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, Bashkia Shkodër nuk arriti të provojë se, ankuesi ka shkelur me faj të rëndë ose me faj të lehtë por në mënyrë të përsëritur detyrimet kontraktuale të pozicionit të punës si Administrator i lagjes nr.5, në Bashkinë Shkodër, për sa kohë një gjë e tillë nuk vërtetohet nga ana e Bashkisë Shkodër.

Administratorët e lagjes, si në rastin konkret ankuesi, edhe mbi bazën e parashikimeve të Rregullores së Bashkisë Shkodër, të cituara më sipër, ushtrojnë funksione të natyrës administrative dhe janë pjesë përbërëse e strukturës administrative të Bashkisë Shkodër.

Njëkohësisht, vëmë në dukje se sipas strukturës dhe organikës së Bashkisë Shkodër, të miratuar me Vendimin nr. 01, datë 05.01.2022, të Kryetarit të Bashkisë Shkodër, “Për miratimin e strukturës të nëpunësve dhe punonjësve të administratës dhe të institucioneve në varësi të Bashkisë Shkodër”, ndryshuar me vendimin nr.304, datë 06.06.2022, të Kryetarit të Bashkisë Shkodër, rezulton se, administratorët e lagjeve nuk janë pjesë përbërëse e Kabinetit të Kryetarit, anëtarët e së cilit, për analogji me parashikimet e Vendimit nr.893, datë 17.12.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e rregullave të organizimit dhe funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm”⁷, kanë status politik dhe marrëdhënia e tyre e punës është e një natyre të veçantë. Administratorët janë punonjës që nuk gëzojnë status të veçantë, i cili e bën punësimin e tyre, të lidhur dhe të kushtëzuar me qëndrimin në detyrë ose jo të Kryetarit të Bashkisë.

Sikurse është përmendur edhe më sipër, marrëdhënia e punës ndërmjet palëve është e rregulluar nga një kontratë individuale pune, që i nënshtrohet parashikimeve të Kodit të Punës dhe në asnjë dispozitë të ligjit nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore” apo të ndonjë akti tjetër përcaktohet një status i veçantë i Administratorit të Lagjes, në krahasim me punonjës të tjerë të Bashkisë Shkodër. Përfundimisht Komisioneri vlerëson se, funksioni i Administratorit të Lagjes, nuk është funksion politik.

⁷ Pikat 5, 6 dhe 7 të VKM-së së sipërcituar përcaktojnë se: “5. *Strukturat organizative për kryerjen e funksioneve administrative në institucionet e administratës shtetërore veçojnë në përmbajtjen e tyre tri nivele: - Funkionarë politikë; - Nëpunës civilë; - Punonjës administrativë.* 6. *Funkionarët politikë në ministritë e linjës organizohen brenda kabinetit të ministrit.* 7. *Kabineti drejtohet nga drejtori i kabinetit, i cili përgjigjet para ministrit dhe nuk është pjesë e hierarkisë administrative. Kabineti përbëhet nga: a) këshilltarët, që emërohen nga ministri. Numri i këshilltarëve, përfshirë drejtorin e kabinetit, nuk mund të jetë më shumë se 9 (nëntë) veta; b) sekretaria që ka për detyrë të ndihmojë veprimtarinë e zyrës së ministrit dhe ndërveprimin ndërmjet ministrit e punonjësve të ministrisë. Numri i punonjësve të sekretarisë nuk mund të jetë më shumë se 2 (dy) veta.”*

Referuar nenit 7 të ligjit nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, Administratori i Lagjes, nuk është organ i pushtetit vendor⁸. Bazuar në detyrat e përcaktuara në ligjin nr.139/2015 dhe në Rregulloren e Bashkisë Shkodër, për administratën e lagjes, Komisioneri vlerëson se, Administratori i lagjes, i cili drejton administratën e lagjes është një funksion publik, një detyrë që ushtrohet nga personi i emëruar (si i punësuar) për përmbushjen e këtij shërbimi publik.

Lidhur me Administratorin e lagjes, legjislacioni i posaçëm për pushtetin vendor nuk përmban ndonjë parashikim lidhur me statusin juridik të tyre, ata nuk janë nëpunës civilë, por njëkohësisht nuk janë as funksionarë politikë dhe as organe të zgjedhura. Komisioneri, vlerëson se funksioni i Administratorit të lagjes, i cili ushtrohet nga një i punësuar me kontratë pune me afat të pacaktuar, përderisa ligji nuk përcakton ndonjë afat të tillë, passjell që ky funksion gëzon të njëjtën mbrojtje sikurse parashikohet për çdo punëmarrës nga dispozitat e Kodit të Punës dhe ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar. Ky është një qëndrim që Komisioneri ka mbajtur edhe në raste të tjera të trajtuara nga ana e këtij institucioni në lidhje me largimin nga puna të administratorëve të njësive administrative/lagjeve⁹.

Gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës dhe hetimit të zhvilluar, Bashkia Shkodër nuk arriti të provojë, se zgjidhja e kontratës së punës dhe lirimi i ankuesit nga detyra “Administrator lagje” pranë lagjes nr.5, të Bashkisë Shkodër, ka ndodhur për shkaqe ose arsye të justifikuara. Pika 5, e nenit 144, të Kodit të Punës ngarkon punëdhënësin me detyrimin për të provuar ndjekjen e procedurës e për rrjedhojë të provojë edhe shkaqet e arsyeshme që justifikojnë zgjidhjen e kontratës së punës. Në këtë kuptim, Bashkia Shkodër dështoi që të provonte se largimi i ankuesit nga puna është bërë për një shkak të ligjshëm.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesi L.Z , është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme nga ana e Bashkisë Shkodër, gjatë zgjidhjes së kontratës së punës dhe lirimimit nga detyra “Administrator lagje” pranë Lagjes nr.5, të Bashkisë Shkodër.

B. Shkaku i mbrojtur

Në ankesën objekt shqyrtimi, ankuesi L.Z pretendon se është diskriminuar nga Bashkia Shkodër, për shkak të “*bindjeve politike*”.

⁸ Ligji nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, neni 7 “Organet e njësive të vetëqeverisjes vendore”: “ 1. Në çdo bashki dhe qark krijohet organi përfaqësues dhe organi ekzekutiv. 2. Organi përfaqësues i bashkisë është këshilli bashkiak. Organi ekzekutiv i bashkisë është kryetari i bashkisë. 3. Organ përfaqësues i qarkut është këshilli i qarkut. Funksionet ekzekutive në qark kryhen nga kryetari dhe kryesia e këshillit të qarkut. 4. Organet përfaqësuese dhe ekzekutive të bashkisë zgjidhen në përputhje me Kodin Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë. 5. Organi përfaqësues i qarkut krijohet me përfaqësues nga organet e zgjedhura të bashkive që e përbëjnë atë, sipas mënyrës së përcaktuar në Kushtetutë dhe në kreun XIII të këtij ligji. Kryetari dhe kryesia e këshillit të qarkut zgjidhen nga këshilli i qarkut, sipas mënyrës së përcaktuar në kreun XIII, të këtij ligji.”

⁹ Vendim i Komisionerit Nr.236, datë 10.12.2021, L.E kundër Bashkisë Berat: <https://www.kmd.al/wp-content/uploads/2022/01/Vendim-nr.-236-date-10.12.2021-L.E-kunder-Bashkise-Berat-Diskriminim.pdf>
Vendim i Komisionerit Nr.211, datë 29.10.2021, F.B kundër Bashkisë Berat: <https://www.kmd.al/wp-content/uploads/2022/01/Vendim-nr.-211-date-29.10.2021-F.B.-kunder-Bashkise-Berat-Diskriminim.pdf>

Në lidhje me shkakun e bindjeve politike, Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, në vendimin nr. 31/2021, 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 radhë të parë, shkakun i pretenduar si diskriminues nga pala ankuese, duhet të parashikohet nga ligji, dhe *në radhë të dytë*, pala ankuese duhet të provojë se e posedon shkakun e pretenduar.

Ankuesi shpjegon se, është diskriminuar për shkak të bindjeve të tij politike të djathta, pasi ai është anëtar dhe aktivist i Partisë Demokratike, bindje të cilat janë të kundërta me ato të punëdhënësit, Kryetarit të Bashkisë Shkodër, bindjet e të cilit janë të majta.

Referuar akteve të administruara, rezulton se, ankuesi L.Z është anëtar i subjektit politik Partia Demokratike dhe është i pajisur me kartën e anëtarësimit, lëshuar në datën 14.05.2014. Gjithashtu, sipas vërtetimit me nr.327/1 prot, datë 07.09.2023, lëshuar nga Partia Demokratike, Dega Shkodër, vërtetohet se, ankuesi ka qenë anëtar i Partisë Demokratike nga viti 1991 e në vazhdim, duke patur disa poste drejtuese në këtë subjekt politik si: Kryetar Seksioni 309 nga viti 2013-2020, Sekretar grupseksioni në vitet 2020-2021, Kryetar grupseksioni 5/1 në rajonin nr.5 nga viti 2021 e në vazhdim, si dhe ka qenë disa herë edhe në Komisionet e KZAZ, konkretisht në vitin 2013 nën/kryetar KZAZ, në vitin 2015 sekretar KZAZ, në vitin 2017 anëtar KZAZ, në vitin 2021 anëtar KZAZ dhe në vitin 2023 anëtar KZAZ.

Referuar vendimit nr.374, datë 19.04.2023, të Komisionerit Shtetëror të Zgjedhjeve¹⁰, rezulton se ankuesi L.Z, ka qenë anëtar i KZAZ nr.5, në Qarkun Shkodër, si përfaqësues i subjektit politik Partia e Lirisë, në kuadër të zgjedhjeve për organet e qeverisjes vendore të datës 14 maj 2023. Bazuar në të dhënat e publikuara nga Komisioni Qendror i Zgjedhjeve, në faqen e tij zyrtare të internetit¹¹, rezulton se, Partia e Lirisë, ka qenë pjesë e subjektit zgjedhor Koalicioni Bashkë Fitojmë, subjekt zgjedhor që ka propozuar kandidatin opozitar për Kryetar të Bashkisë Shkodër, në zgjedhjet vendore të datës 14 maj 2023, z. B.S. Është një fakt i njohur publikisht se, z. B.S, kandidat për Kryetar në Bashkinë Shkodër, është propozuar nga subjekti zgjedhor Koalicioni Bashkë Fitojmë dhe mbështetur nga Komisioni i Rithemelimit të Partisë Demokratike/Partia Demokratike-Komisioni i Rithemelimit¹².

¹⁰ [file:///C:/Users/User/Downloads/Vendim-nr.-374-date-19.4.2023 Per-lirimin-dhe-emerimin-e-sekretareve-dhe-anetareve-ne-disa-KZAZ.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Vendim-nr.-374-date-19.4.2023%20Per-lirimin-dhe-emerimin-e-sekretareve-dhe-anetareve-ne-disa-KZAZ.pdf)

¹¹ <https://kqz.gov.al/kreu/>

¹² 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>.

Rezulton se, Kryetari i Bashkisë Shkodër, z.B.B, është zgjedhur në këtë funksion, në zgjedhjet e datës 14 maj 2023, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga subjekti zgjedhor Partia Socialiste e Shqipërisë¹³.

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 Shkodër, ky i fundit në cilësinë e punëdhënësit të ankuesit.

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

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

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 njëjlojta 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).

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 veprimit 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

¹³ <https://kqz.gov.al/kreu/>

ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

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 realizohet¹⁴.

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

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*¹⁵, 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 padrejtë¹⁶. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar ndër të tjera në bindjet politike të personit.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*¹⁷ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të opinionit politik.

*Karta Sociale Evropiane*¹⁸ 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 punësim¹⁹. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për shkak të bindjeve politike.

Ligji nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë dhe mosdiskriminimin. E në fakt mosdiskriminimi dhe parimi i barazisë janë të ndërthurura ngushtë. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të

¹⁴ Shiko: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

¹⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁶ Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

¹⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁸ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹⁹ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme.²⁰

Në bazë të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, përcaktohet se: “Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”.

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. KEDS²¹ 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. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin nenin 33, pika 7/1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se : “7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.” I njëjti rregullim në lidhje me barrën e provës, parashikohet edhe në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, ku përcaktohet se: “10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.

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 pala e akuzuar, 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.

²⁰ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

²¹ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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 njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.²²

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është pikërisht bazuar në standartin 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*²³”.

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*”.

Sa më sipër, rezultoi e provuar se, ankuesi, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës, nga ana e Bashkisë Shkodër.

Për trajtimin diskriminues, në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Bindjet politike, si në rastin objekt shqyrtimi, përbëjnë një të dhënë sensitive të personit dhe shpesh herë punëdhënësi mbrohet me faktin se, ai e ka të ndaluar që të mbedhë të dhëna për bindjet politike të punëmarrësve, e për rrjedhojë ai nuk ka si të ketë dijeni për bindjet politike të punëmarrësve të vet. Në rastin konkret Bashkia Shkodër nuk paraqiti asnjë qëndrim në lidhje me pasjen ose jo dijeni të bindjeve politike. Bazuar në aktet e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, rezultuan të provuara bindjet politike të ankuesit dhe se ankuesi i ka ekspozuar publikisht bindjet e tij politike. Veçanërisht pjesmarrja e ankuesit si anëtar në KZAZ nr.5, në Qarkun Shkodër, në kuadër të zgjidhjeve vendore të datës 14 maj 2023, ku kryetari aktual i Bashkisë

²² https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

²³ 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).

Shkodër, z.B.B ka qenë njëri prej kandidatëve, që më pas ka rezultuar fitues, është një element që nuk mund të mos merret në konsideratë në mbështetje të faktit se, bindjet politike të ankuesit, nuk mund të mos kenë qenë të njohura për punëdhënësin, Bashkia Shkodër, e drejtuar nga Kryetari i Bashkisë z. B.B . Komisioneri vlerëson se, provat e administruara, janë të mjaftueshme në mbështetje të faktit se, punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet politike të ankuesit.

Nga aktet e administruara rezulton se, me vendimin nr.211, datë 28.07.2023, të Kryetarit të Bashkisë Shkodër, në pozicionin e punës të mbajtur më parë nga ankuesi, Administrator lagje, pranë lagjes nr.5, të Bashkisë Shkodër, është emëruar znj. D.N. Rezulton se znj.N, është zgjedhur anëtare e Këshillit Bashkiak Shkodër në zgjedhjet e vendore të datës 14 maj 2023, si përfaqësuese e subjektit politik, Partia Socialiste e Shqipërisë²⁴, ndërsa ka mbajtur të njëtin funksion si anëtare e Këshillit Bashkiak, si përfaqësuese e të njëjtit subjekt politik, edhe gjatë viteve 2019-2023²⁵. Këto të dhëna janë pasqyruar nga znj. N. edhe në jetëshkrimin (CV) që ajo ka depozituar pranë Bashkisë Shkodër.

Sa më sipër rezulton se, në pozicionin e mbajtur më parë prej ankuesit, bindjet politike të të cilit janë të kundërta me ato të Kryetarit të Bashkisë Shkodër, i cili është përfaqësues i punëdhënësit/Bashkisë Shkodër, është emëruar një person tjetër, i cili ka të njëjtat bindje politike, me Kryetarin e Bashkisë.

Rezulton se, ankuesit i është zgjidhur kontrata e punës nga ana e Bashkia Shkodër, brenda një periudhe të shkurtër kohe, nga momenti i marrjes së detyrës nga ana e Kryetarit të Bashkisë Shkodër, z. B.B . Ky i fundit ka marrë detyrën si Kryetar i Bashkisë Shkodër, pas zgjedhjeve të datës 14 maj 2023, në muajin qershor 2023, ndërsa zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin ka ndodhur në datën 14.07.2023. Komisioneri gjykon se, elementi kohë midis marrjes së detyrës së Kryetarit të Bashkisë Shkodër, bindjet politike të të cilit janë të kundërta me ato të ankuesit dhe momentit të zgjidhjes së marrëdhënies së punës me ankuesin, përforcojnë lidhjen shkaksore midis shkakut të diskriminimit bidjeve politike dhe trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm që i është nënshtruar ankuesi, nëpërmjet ndërprerjes së marrëdhënies së tij të punës me Bashkinë Shkodër.

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

Në kushtet kur, jemi përpara një *prezumimi se diskriminimi ka ndodhur*, punëdhënësi Bashkia Shkodër, *ka barrën e provës që të provojë të kundërtën*, pra që veprimet nuk përbëjnë diskriminim. Këtë, Bashkia Shkodër, mund ta realizonte duke treguar se, nuk ka ndonjë lidhje shkaksore midis shkakut të bindjeve politike dhe trajtimit të ankueses, ose duke provuar se

²⁴ <https://iemis.kqz.gov.al/results2023/results2023.htm?lang=AL>

²⁵ <https://cec.org.al/wp-content/uploads/2019/07/Kandidatet-fitues-per-keshill-bashkiak.pdf>

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 Shkodër, nuk paraqiti asnjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm për të hedhur poshtë pretendimin e ankuesit se zgjidhja e marrëdhënies së punës ka ndodhur për shkak të bindjeve politike. Në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm lidhur me veprimet e Bashkisë Shkodër, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin L.Z , 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 Shkodër ka dështuar të japë shpjegime alternative e të besueshme se largimi nga puna i ankuesit nuk është bërë për shkak të bindjeve politike ose se largimi është bërë në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme.

Në konkluzion sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, Bashkia Shkodër ka diskriminuar ankuesin L.Z , në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike. Për rrjedhojë Bashkia Shkodër ka shkelur ndalimin e diskriminimit, sipas parashikimeve në nenin 3, pikat 1 dhe 2, nenin 5, pika 1 dhe nenin 12, pika 1, gërma "c", të ligjit nr.10221, datë 04.02.2020 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar.

Ankuesi L.Z ka kërkuar që Komisioneri të marrë masa për rikthimin e tij në pozicionin e mëparshëm të punës.

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

Ligji nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", i ndryshuar, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave

që pretendojnë se janë viktima të diskriminimit. Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri ka konstatuar se sjellja diskriminuese ndaj ankuesit konsiston pikërisht në përfundimin e marrëdhënies së punës së ankuesit dhe largimin e tij nga puna. Për rrjedhojë edhe masa rregulluese duhet të jetë në funksion të rregullimit të situatës së diskriminimit. Komisioneri vlerëson se, masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese, të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankuesit, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer ankuesin në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të. Komisioneri çmon se rikthimi i ankuesit në punë, është një masë rregulluese, e cila është në përpjestim me gjendjen që ka shkaktuar vendosjen e kësaj mase, që në rastin konkret është largimi nga puna i ankuesit.

Komisioneri vlerëson se urdhërimi i punëdhënësit për marrjen e masave për të rikthyer punonjësën e larguar nga puna për shkaqe diskriminuese, nuk vjen në kundërshtim me kuadrin ligjor në fuqi.

Në nenin 9, pika 9, të Kodit të Punës sanksionohet: “9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.” Ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi, është ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar. Në nenin 38 të këtij ligji, që rregullon procedurat e gjyqimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton se: “Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme”. Nëpërmjet këtij parashikimi, ligji është kujdesur të përcaktojë se, në rastet kur konstatohet se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur si pasojë e diskriminimit, një nga mënyrat e dëmshpërblimit është rikthimi i punonjësit në gjendjen e mëparshme. Komisioneri çmon se, rikthimi në gjendjen e mëparshme realizohet duke e rivendosur marrëdhënien e punësimit të ndërprerë për shkak të diskriminimit. Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj, përmes parashikimit në nenin 38 të tij, se dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, një të drejtën e personit që konstatohet se është larguar për shkaqe diskriminuese, që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

Pavarësisht se, rregullimet e mësipërme ligjore kanë të bëjnë me procedurat e shqyrtimit para gjykatës dhe jo përpara Komisionerit, ato tregojnë se, kuadri ligjor në fuqi ofron mbrojtje për rikthimin në punë të personit, i cili konstatohet se është larguar nga puna për shkaqe diskriminuese.

Mbrojtja nga diskriminimi e garantuar nga ligji, nuk do të ishte efektive nëse punëdhënësi nuk detyrohet të rivendosë marrëdhënien e punësimit, pasi me kushtin që të paguajë dëmshpërblimin

për zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të padrejtë, sipas parashikimeve përkatëse të Kodit të Punës, ai mund të largojë çdo punonjës bazuar në një shkak të mbrojtur nga legjislacioni.

PËR KËTO ARSYE :

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

KOMISIONER

Robert GAJDA

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