



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 582/1 Prot.

Tiranë, më 12.04.2024

V E N D I M

Nr. 95, Datë 12.04.2024

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 207, datë 10.10.2023, e M.C kundër Bashkisë Kavajë, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “*bindjes politike*¹”.

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.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “*Kam qenë në marrëdhënie pune me Bashkinë Kavajë, në detyrën Edukatore në “Godinën 26 Marsi” në Kopshtin Nr. 1, Kavajë. Marrëdhënia e punës ka filluar me datë 01.09.2020 dhe ka vazhduar deri me datë 04.09.2023.*”

Bashkia Kavajë, në mënyrë të njëanshme e të pajustificuar, me anë të shkresës nr. 641, datë 31.08.2023, Urdhër “Për Largim nga Detyra”, vendosi ndërprerjen përfundimtare të marrëdhënies së punës, pa asnjë lloj arsytimi apo shkak konkret. Ky largim “rastësisht”, ka ndodhur me rastin e ndërrimit të Kryetarit të ri të Bashkisë Kavajë, pasi përpara ndërrimit të Kryetarit të Bashkisë Kavajë, nuk kam marrë asnjë lloj vërejtje në punë, por kam kryer gjithmonë detyrën me seriozitet të plotë dhe profesionalizëm.

¹ Referuar shkresës nr. 30/1, datë 05.01.2024, të lëshuar nga Asambleja Socialiste e Bashkisë Kavajë, vërtetohet se ankuesja është anëtare e Partisë Socialiste, Dega Kavajë që nga data 25.01.2021.

Jam e bindur se kjo gjë bëhet nga bindjet e mija politike, të cilat janë të kundërta me drejtuesin aktual të Bashkisë Kavajë, si dhe për arsye se bashkëshorti² im D.C në zgjedhjet e vitit 2023 për Bashkinë Kavajë ka qenë anëtar i KZAZ 42, i propozuar nga Partia Socialiste Kavajë³”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin në vendin e mëparshëm të punës.

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

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon ndër të tjera, zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me bindjet politike, pretenduar nga ankuesi, 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 ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi apo mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje që janë objekt i ankesës dhe që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32/2 dhe 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

Pas analizimit paraprak të ankesës, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

² Referuar certifikatës familjare datë 05.10.2023, të lëshuar nga Zyra e Gjendjes Civile 404, të Bashkisë Kavajë.

³ Referuar Vendimit nr. 36, datë 08.02.2023, të Komisionit Shtetëror të Zgjedhjeve, vërtetohet se z. D.C është emëruar anëtar në KZAZ nr. 42, Kavajë si përfaqësues i Partisë Socialiste të Shqipërisë.

- Me shkresën nr. 1086/1, datë 11.10.2023, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga subjekti, lidhur me pretendimet e subjektit ankues, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:
 - Kopje të dosjes personale të ankueses (vendim emërimi, kontrata pune, etj).
 - Informacion nëse ka pasur masa disiplinore ndaj ankueses (për vitet 2020-2023). Kopje të praktikës së ndjekur për to (rast pas rasti, nëse ka).
 - Kopje të procedurës së ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen.
 - Kopje të dosjes personale të punonjësës që është emëruar në pozicionin “Edukatore” që kishte ankuesja në Kopshtin nr. 1, Kavajë, si dhe kopje të procedurës së ndjekur për emërimin në këtë detyrë.
 - Kopje të Rregullores së Brendshme të Kopshtit nr. 1, Kavajë.

Me shkresën nr. 5003/1, datë 19.10.2023, Bashkia Kavajë, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “M.C ka qenë e punësuar në detyrën Edukatore në “Godinën 26 Marsi” në Kopshtin nr. 1, Kavajë, bazuar në Urdhrin nr. 172/1, datë 01.09.2020.

Bashkia Kavajë as nuk ka qenë në dijeni të faktit se M.C është e anëtarësuar në strukturat e Partisë Socialiste, as nuk i intereson ky fakt për aq kohë sa punonjësi është korrekt në kryerjen e detyrave të tij dhe as nuk ka mundësi efektive të jetë në dijeni të këtij fakti, pasi punonjësit nuk mund të shfaqin bindjet e tyre politike gjatë orarit të punës, bazuar kjo në nenin 3, të Ligjit nr. 9131, datë 08.09.2003 “Për rregullat e etikës në administratën publike ku ndër të tjera thuhet: “Në kryerjen e funksioneve, nëpunësi i administratës publike duhet të respektojë parimet si më poshtë: a) të kryejë detyrat, në përputhje me legjislacionin në fuqi; b) të veprojë në mënyrë të pavarur nga pikëpamja politike e të mos pengojë zbatimin e politikave, të vendimeve ose veprimeve ligjore të autoriteteve të administratës publike; c) në kryerjen e detyrave duhet të jetë i ndershëm, i paanshëm, efikas, duke pasur parasysh vetëm interesin publik”. Bashkia Kavajë është vënë në dijeni të faktit se ajo paska qenë anëtare e Partisë Socialiste vetëm me shkresën e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Nga ky citim, ne nuk arrijmë të kuptojmë se kur ka qenë data e anëtarësimit të ankueses në këtë subjekt politik. Kemi marrë dijeni që ankuesja ka paraqitur kërkesë padi pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Durrës për dëmshpërblim për zgjidhje të menjëhershme, të pajustificuar të marrëdhënies së punës. Përderisa mosmarrëveshja në lidhje me objektin në fjalë është bërë objekt konflikti gjyqësor nga ana e palëve dhe ky konflikt nuk është zgjidhur ende me një vendim përfundimtar, nga ana e Komisionerit duhet të respektohet parimi mbi juridiksionin e sanksionuar në nenin 36, paragrafi 3, të K.Pr.Civile, në të cilin është përcaktuar se: “Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje që është duke u gjykuar nga gjykata”. Nga përmbajtja e kësaj dispozite rezulton se, kur një çështje është duke u shqyrtuar nga gjykata, asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim këtë çështje. Juridiksioni gjyqësor është pengesë për nisjen ose vazhdimin e procedimit administrativ nga organet e administratës publike”.

Në përgjigje të shkresës së Bashkisë Kavajë, ankuesja me e-mail-in datë 26.10.2023 ka informuar se: *“Ju bëj me dije se padia që kam dorëzuar në Gjykatën Civile Durrës, lidhet vetëm me zgjidhjen e pajustificuar të marrëdhënies së punës, bazuar në dispozitat e Kodit të Punës, ku i jam drejtuar për dëmshpërblim për pasojat e zgjidhjes së kontratës. Ndërsa procedura administrative që po ndiqet nga ana juaj lidhet me diskriminimin që është kryer ndaj meje nga Bashkia Kavajë për arsye të bindjeve politike. Ndaj nuk kanë lidhje me njëra tjetrën pasi janë baza ligjore dhe kërkesa totalisht të ndryshme. Bashkia Kavajë e vetëdijshe për këtë fakt, kërkon të krijojë konfuzion dhe ta paraqesë si të njëjtë, fakt i cili nuk është”*.

- Me shkresën nr. 1086/3, datë 30.10.2023, Komisioneri ka informuar Bashkinë Kavajë se: *“Pas verifikimit të kërkesë padisë së dërguar nga M.C me e-mail-in datë 26.10.2023, rezulton se ankuesja i është drejtuar Gjykatës duke kërkuar dëmshpërblim lidhur me zgjidhjen e menjëhershme dhe të pajustificuar të marrëdhënies së punës dhe mosrespektimin e afateve dhe procedurës bazuar në dispozitat e Kodit të Punës, por nuk ka ngritur pretendime për konstatimin e diskriminimit sipas dispozitave të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar”*. Për këtë arsye Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka njoftuar Bashkinë se do vijojë me procedurat për shqyrtimin e ankesës dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:
 - Kopje të plotë të Urdhrit nr. 172/1, datë 01.09.2020 dhe Urdhrit nr. 1721, datë 01.09.2020, të Bashkisë Kavajë.
 - Informacion nëse ka pasur masa disiplinore ndaj ankuseses (për vitet 2020-2023). Kopje të praktikës së ndjekur për to (rast pas rasti, nëse ka).
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me ankuesen.
 - Kopje të dosjes personale të punonjësës që është emëruar në pozicionin “Edukatore” që kishte ankuesja në Kopshtin nr. 1, Kavajë, si dhe kopje të procedurës së ndjekur për emërimin në këtë detyrë.
 - Kopje të parashtrimeve të Bashkisë Kavajë, drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Durrës në kundërshtim të kërkesë padisë së ankuseses.

Me shkresën nr. 5003/3, datë 02.11.2023, Bashkia Kavajë, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“M.C nuk ka pasur asnjë masë disiplinore për periudhën kohore 2020-2023 dhe për punësimin dhe largimin e saj nuk është ndjekur asnjë procedurë. Në lidhje me kërkesë padinë është një lapsus, nuk kemi marrë dijeni që ankuesja ka paraqitur kërkesë padi pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Durrës”*.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 1086/5, datë 21.12.2023 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 11.01.2024, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces, si dhe kërkoi kopje të dokumentacionit si më poshtë:
 - Kopje të Urdhrit nr. 641, datë 31.08.2023 “Për largim nga detyra” të M.C.

- Kopje të dosjes personale të punonjësës që është emëruar në pozicionin “Edukatore” që kishte ankuesja në Kopshtin nr. 1, Kavajë, si dhe kopje të procedurës së ndjekur për emërimin në këtë detyrë.

Seanca dëgjimore nuk u zhvillua, pasi asnjëra nga palët nuk u paraqit në seancë.

Me e-mail-in datë 10.01.2024, ankuesja ka informuar se për arsye emocionale/psikologjike e ka të pamundur prezencën në seancë, por i qëndron pretendimeve të paraqitura pranë Komisionerit. Gjithashtu, ankuesja informon se në urdhrin e lirimit nga detyra nuk ka asnjë lloj shkak apo motivacioni, si dhe nuk është zbatuar asnjë lloj procedure për largimin e saj nga puna.

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

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

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

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

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

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e*

punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në bindjet politike, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna.

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

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, rezulton se:

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi se, ankuesja me Urdhrin nr. 172/1, datë 01.09.2020 “*Për transferim*”, të Bashkisë Kavajë, është transferuar nga detyra Drejtore në Kopshtin nr. 1 (me ushqim), në detyrën Edukatore në Kopshtin nr. 1 (me ushqim Godina 26 Marsi).

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

Me Urdhrin nr. 641, datë 31.08.2023, Bashkia Kavajë ka vendosur largimin nga detyra të ankueses dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare në datën 04.09.2023.

Ankuesja kundërshton largimin nga puna dhe pretendon se zgjidhja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të bindjeve politike të saj dhe të bashkëshortit të saj.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesja i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e saj për punësim në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Nëse konstatohet se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, atëherë do të vijohet me analizën, nëse ky trajtim të cilit i është nënshtruar ankuesja ka ardhur apo jo si rezultat i shkakut të pretenduar, i cili duhet gjithashtu të provohet dhe gëzon mbrojtje nga ligji.

Marrëdhënia e punës rregullohet nga dispozitat e Kodit të Punës dhe nga kohëzgjatja jemi përpara një kohëzgjatje me afat të pacaktuar. Midis ankueses dhe Bashkisë Kavajë nuk rezulton të jetë nënshkruar kontratë pune për pozicionin “*Edukatore*”, por ky fakt nuk çënon vlefshmërinë e marrëdhënieve të punës mes palëve.

Neni 21⁴, i Kodit të Punës, në pikën 2, të tij, ka përcaktuar se: “*Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëmarrësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës*”.

Për rrjedhojë, në këto kushte, kemi të bëjmë me një kontratë me afat të pacaktuar, pasi punëdhënësi e punëmarrësi kanë vijuar marrëdhëniet e punës, nga data 01.09.2020 deri me datë 04.09.2023.

⁴ “Forma e kontratës së punës”.

Bazuar në nenin 141 të Kodit të Punës, kontrata me afat të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit.

Në pikën 1 të nenit 156 të Kodit të Punës parashikohet zgjidhja e menjëhershme e pajustificuar e kontratës nga punëmarrësi: *“1. Kur kontrata e punës zgjidhet nga punëdhënësi, për arsye se provohet se punëmarrësi nuk paraqitet në vendin e punës, të caktuar në kontratën e punës, ose e braktis atë menjëherë, pa shkaqe të arsyeshme, dhe brenda 7 ditëve nuk ka njoftuar, me shkrim, punëdhënësin, ajo konsiderohet si zgjidhje e pajustificuar e kontratës së punës nga ana e punëmarrësit. Punëmarrësi duhet të përgjigjet financiarisht ndaj punëdhënësit, jo më shumë se paga e një jave. Ai duhet të përgjigjet edhe për dëmin shtesë, që është diferenca midis dëmit dhe pagës së një jave”*.

Në pikat 1 dhe 2 të nenit 153 të Kodit të Punës parashikohet shprehimisht se: *“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 kërkohej 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.”*

Për sa më sipër, Komisioneri, gjykon se në interpretim të dispozitës në fjalë, dy janë kushtet kryesore dhe kumulative, që duhen plotësuar në mënyrë që zgjidhja e menjëherëshme e kontratës së punës të jetë e rregullt proceduralisht dhe e justifikuar: - Kushti i parë është *kushti subjektiv* që lidhet me qëndrimin subjektiv, shkeljen e raportit të mirëbesimit ndaj punëdhënësit, por që në çdo rast duhet që rrethana të jetë abuzive; - dhe kushti i dytë, *kushti objektiv*, ku punëmarrësi duhet të ketë kryer një shkelje me faj të rëndë ose të lehtë, në mënyrë të përsëritur dhe gjithmonë pas një lajmërimi përkatës, si dhe të ketë një lidhje shkakësore ndërmjet shkeljes së kryer dhe zgjidhjes së menjëherëshme të kontratës dhe shkelja të ketë cënuar raportin e mirëbesimit midis palëve.

Referuar çështjes në shqyrtim rezulton se zgjidhja e kontratës së punës së ankueses është bërë në mënyrë të menjëhershme. Bashkia Kavajë ka zgjidhur marrëdhëniet e punës me ankuesen në mënyrë të menjëhershme dhe pa asnjë shkak.

Sa më sipër, Bashkia Kavajë nuk arriti të provojë para Komisionerit 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.

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit ai

duhet t'ia bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga neni 144, të Kodit të Punës, ku parashikohet se: *“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...”*

Procedura e parashikuar për zgjidhjen e kontratës së punës, sipas nenit 144, të Kodit të Punës, ka qëllim që të mbrojë punëmarrësin. Takimi midis punëdhënësit dhe punëmarrësit i jep mundësinë këtij të fundit që të shprehet, të japë mendimin e tij dhe të mbrohet. Periudha prej 72 orësh e njoftimit përpara takimit i jep mundësi punëmarrësit për të përgatitur argumentet e tij. Kjo procedurë nuk duhet të jetë kurrësi fiktive, por duhet ti parashtrihen punëmarrësit shkaqet konkrete pse kërkohet të largohet nga puna dhe t'i jepet mundësia që pasi të jetë njohur, të shprehet në lidhje me to, të mbrohet dhe të dëgjohej.

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

Gjatë shqyrtimit të ankesës Bashkia Kavajë nuk arriti të provojë se 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, duke mos i dhënë mundësinë të shprehet mbi këto arsye.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesja është cënuar në të drejtën e saj për një proces të rregullt, pasi ajo nuk ka patur mundësi që në mënyrë efektive të ushtronte të drejtën për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur në lidhje me arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Në këto kushte provohet se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, dhe se masa e marrë për largimin e saj nga puna është bërë në shkelje të plotë të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Kavajë, pasi largimi i saj nga puna është bërë pa një shkak të ligjshëm dhe në shkelje të plotë të procedurës dhe afateve të parashikuara nga Kodi i Punës.

B. Shkaku i mbrojtur

Në ankesën objekt shqyrtimi, ankuesja M.C pretendon se është diskriminuar nga Bashkia Kavajë, për shkak të bindjeve politike të saj dhe të bashkëshortit të saj.

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 inkuadrimit, 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, si anëtare e Partisë Socialiste të Shqipërisë, të cilat janë të kundërta me ato të punëdhënësit, Kryetarit të Bashkisë Kavajë.

Referuar shkresës nr. 30/1, datë 05.01.2024, të lëshuar nga Asambleja Socialiste e Bashkisë Kavajë, vërtetohet se ankuesja është anëtare e Partisë Socialiste të Shqipërisë, Dega Kavajë që nga data 25.01.2021.

Referuar Vendimit nr. 36, datë 08.02.2023, të Komisionit Shtetëror të Zgjedhjeve, vërtetohet se z. D.C është emëruar anëtar në KZAZ nr. 42 Kavajë, si përfaqësues i Partisë Socialiste të Shqipërisë.

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”⁵ dhe mbështetur nga Komisioni i Rithemelimit të Partisë Demokratike/Partia Demokratike-Komisioni i Rithemelimit⁶.

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 e më pak të favorshëm me shkakun e mbrojtur.

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshton 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

⁵ Referuar Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve www.cec.gov.al.

⁶ 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>.

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 përliqet 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 realizohet⁷.

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 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 të 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.

⁷ 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.

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*⁸, 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 padrejtë⁹. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e 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*¹⁰ “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*¹¹ 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*¹² 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 punësim¹³.

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

⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

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

¹⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹¹ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹² Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹³ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.

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

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 përgjegjës për diskriminimin.¹⁴

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*

¹⁴ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

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 ngushtësisht¹⁵”.

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. Njëkohësisht sa më sipër, rezultuan të provuara dhe bindjet politike të saj dhe të bashkëshortit të saj si anëtarë dhe aktivistë të Partisë Socialiste të Shqipërisë.

Referuar vërtetimit të lëshuar nga subjekti politik Partia Socialiste e Shqipërisë, Dega Kavajë, rezulton se ankuesja i ka ekspozuar bindjet e saj politike si mbështetëse e këtij subjekti politik, gjithashtu dhe bashkëshorti i saj ka qenë anëtar i KZAZ 42, gjatë procesit të zgjedhjeve për organet e qeverisjes vendore të datës 14.05.2023, si përfaqësues i Partisë Socialiste të Shqipërisë, Dega Kavajë.

Referuar kontekstit social-kulturor shqiptar në qytetet me një popullsi të vogël në numër, siç është Bashkia Kavajë¹⁶, 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 ankueses dhe bashkëshortit të saj.

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 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.

Fakt tjetër i konstatuar është që ndërprerja e marrëdhënieve të punës të M.C, ka ndodhur në datën 31.08.2023, procedurë e cila ka ndodhur në një afat relativisht të shkurtër kohor nga emërimi i Kryetarit të ri të Bashkisë Kavajë, i cili është betuar si kryetar i kësaj bashkie në datën 14.06.2023.

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 shkakore midis shkakut të diskriminimit bindjeve politike dhe trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm që i është nënshtruar ankuesja, nëpërmjet ndërprerjes së marrëdhënies së saj të punës me Bashkinë Kavajë.

¹⁵ 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).

¹⁶ Sipas të dhënave të Censusit 2011, Bashkia Kavajë ka një popullsi prej 40,094 banorë.

Bashkia Kavajë, nuk depozitoi informacionin që iu kërkua zyrtarisht nga Komisioneri, nëse në pozicionin e mbajtur nga ankuesja ishte emëruar ndonjë punonjës tjetër. Informacioni në lidhje me këtë çështje, disponohet vetëm nga ana e Bashkisë Kavajë. Fakti që Bashkia Kavajë nuk vendosi në dispozicion informacionin e kërkuar nga Komisioneri në lidhje me këtë moment, do të merret në konsideratë për qëllime të të provuarit dhe marrjen e vendimit përfundimtar në lidhje me ankesën.

Komisioneri në kuadër të ushtrimit të funksioneve dhe kompetencave të tij për shqyrtimin e ankesave për diskriminim, ka konstatuar shkelje të ndalimit të diskriminimit të parashikuar nga LMD, i ndryshuar, në çështje të ngjashme (Vendim nr. 26, datë 23.01.2024 dhe Vendim nr. 46, datë 13.02.2024), ku rezulton se Bashkia Kavajë ka ndërprerë marrëdhëniet e punës edhe me punonjës të tjerë, për shkak të bindjeve politike, pas marrjes së detyrës si Kryetar i Bashkisë Kavajë nga ana e z. F.Q.¹⁷. 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 të Shqipërisë.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, në pamje të parë, pra *prima facie*, faktet dhe provat e administruara *krijojnë prezumimin* se, ankuesja M.C është trajtuar në mënyrë të padrejtë 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.C, 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

¹⁷ 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.

e mbrojtur shprehimisht me ligjin 10221/2010 *“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.C, 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 punëdhënësi, ka shkelur dispozitat e ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, shkronja c, të tij.

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

LMD, në dispozitën e mësipërme, 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 vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankueses, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer ankuesen në vendin e mëparshëm të punës.

Marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe punëdhënësit rregullohen nga Kodi i Punës. Në nenin 9, pika 9, të Kodit të Punës sanksionohet: *“9. Në rastin kur një person pretendon se është cënuar 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. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar. Ky ligj në pjesën e procedurave të shqyrtimit të ankesave para Komisionerit ka përcaktuar vetëm kriteret mbi bazën e të cilave, Komisioneri duhet të vendosë masën e duhur për rregullimin e situatës së konstatuar si diskriminuese, duke e lënë në diskrecionin e Komisionerit të vendosë se cila është masa e duhur për të siguruar mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personit i cili është konstatuar se është diskriminuar. Ndërsa në nenin 38 të tij, që

rregullon procedurat e gjykimit 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 dukur 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.

Neni 9, i Kodit të Punës është miratuar me ligjin nr. 136, datë 05.12.2015, me synimin ndër të tjera, harmonizimin e Kodit me direktivat e Bashkimit Evropian për mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit, por edhe harmonizimin me legjislacionin e posaçëm kombëtar për mbrojtjen nga diskriminimi, që në rastin konkret është ligji nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar.

Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, nëpërmjet parashikimit në nenin 38 të tij, se dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, njeh të drejtën e personit që konstatohet se është larguar për shkaqe diskriminuese, që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

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

LMD, nëpërmjet nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij, duke sanksionuar 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”*.

Neni 35¹⁸, i LMD-së, ka parashikuar dhe përgjegjësinë individuale të personit fizik (*përfaqësues i personit juridik/institucionit shtetëror*), duke mos përjashtuar nga përgjegjësia as vetë organin publik shtetëror, si më poshtë citohet: *“Çdo person mban përgjegjësi në bazë të dispozitave të këtij ligji, kur, me veprimet ose mosveprimet e tij, ka kryer një akt diskriminues në kuptimin e këtij ligji. Përgjegjësia individuale nuk e përjashton përgjegjësinë e shtetit ose të personit juridik privat”*.

¹⁸ Përgjegjësia individuale

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e largimit të ankueses nga detyra, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke rikthyer atë në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e diskriminimit, të ankueses M.C, në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike, nga ana e Bashkisë Kavajë.
2. Në referim të pikës 1, Bashkia Kavajë, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues 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 Kavajë, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA