



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 653/9 Prot.

Tiranë, më 05 . 12 . 2024

V E N D I M

Nr. 301 , Datë 05 . 12 . 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. 91, datë 29.04.2024, e L.R, kundër Shoqërisë Rajonale të Ujësjetllës Kanalizime Dibër sh.a, (UK Dibër) në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “gjendjes arsimore¹”, “bindjes politike²” të vëllait të tij dhe “çdo shkak tjetër³”.

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 krijuar marrëdhënie pune me Shoqërinë Ujësjetllës Kanalizime Mat sh.a, Bashkia Mat me datë 01.04.2020, në pozicionin si hidraulik manovrator, Grupi i Operimit Hidraulik në Njësinë Administrative Ulëz.

Ujësjetllës Kanalizime Mat (UK Mat) për shkak të riorganizimit ka kaluar nën varësinë e Shoqërisë Rajonale të Ujësjetllës Kanalizime Dibër sh.a, pasi në zbatim të VKM nr. 302, datë 11.05.2022 “Për politikat kombëtare për riorganizimin e sektorit të furnizimit me ujë dhe të largimit të trajtimit

¹ Referuar dokumentit “Dëshmi kualifikimi”, nr. 10300, datë 26.06.1986, të lëshuar nga Drejtori i shkollës së ulët Industriale, Tiranë, vërtetohet se L.R ka mbaruar shkollën e ulët industriale, specialiteti “Sondist”.

² Të shtuar si pretendim gjatë seancës dëgjimore.

³ Për shkak të ankimit të bërë ndaj Kryetarit të Bashkisë Mat, për prishje të paligjshme të murit rrethues.

dhe përpunimit të ujërave të ndotura”, nga data 01.01.2023 shoqëritë ekzistuese të UK-ve të Bashkive respektive: Peshkopi, Bulqizë, Mat e Klos kanë kaluar nën varësinë e Shoqërisë Rajonale të UK Dibër sh.a.

Shoqëria Rajonale e UK Dibër, më ka emëruar me arsim të mesëm hidraulik, në pozicionin e punës, Grupi i Operimit Hidraulik në Njësinë Administrative Mat, ku kam punuar pa ndërprerje në të njëjtin pozicion, deri me datë 05.04.2023, pasi me Vendimin nr. 79, datë 30.03.2023, të UK Dibër është vendosur: “Zgjidhja e Kontratës individuale të Punës të lidhur me nr. 82/1, datë 20.12.2022, mes UK Dibër dhe L.R, me detyrë hidraulik në Grupin e Njësisë Mat”. Nga ana e punëdhënësit është përcaktuar si shkak i zgjidhjes së kontratës së punës, për arsye të përfundimit të periudhës së provës (tre muaj), pasi kontrata individuale e punës datë 20.12.2022, e lidhur mes palëve, ka qenë me kohë prove. Kontrata individuale e punës datë 20.12.2022, është lidhur për shkak të krijimit të Shoqërisë Rajonale të UK Dibër, ku përfshihet dhe Njësia Mat, ku kam punuar. Jam emëruar hidraulik, manovrator pranë UK Mat me datë 01.04.2020, ku kam punuar pa ndërprerje deri me datë 05.04.2023 dhe gjatë gjithë periudhës, nuk kam ndryshuar vend pune dhe nuk kam pasur asnjë masë disiplinore. Kështu që marrëdhëniet e punës kanë qenë me emërim, për pasojë kontrata e punës ka qenë me kohëzgjatje të pacaktuar dhe punëdhënësi nuk mund të lidhë kontratë tjetër individuale duke përcaktuar periudhë prove 3 muajt e parë të punës. Kam kërkuar informacion, por nuk kam marrë përgjigje.

Në Grupin e Operimit Hidraulik në Njësinë Administrative Ulëz, pranë UK Mat, përveç meje nuk ka pasur asnjë punonjës me arsim të mesëm hidraulik. Janë mbajtur në punë punonjës të cilët nuk kanë arsim të mesëm profesional hidraulik, por janë me arsim 8-vjeçar. Kështu që jam trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pabarabartë në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes arsimore.

Gjithashtu jam larguar nga puna në sajë të udhëzimit për diskriminim nga ana e z. A.M, Kryetar i PS Mat dhe Kryetar i Bashkisë Mat. Largimi nga puna ka ardhur si pasojë e ankimit të bërë nga ana ime ndaj Kryetarit të Bashkisë Mat, lidhur me një konflikt me prindërit e mij, pasi ai ka urdhëruar IMT Mat, për shembjen e murit rrethues të shtëpisë së babait tim, pa marrë asnjë vendim më parë dhe duke qenë se unë kam kundërshtuar zbatimin e këtij urdhri, duke kërkuar vënien në dispozicion të vendimit të Bashkisë për shembjen e murit rrethues dhe shkresën e Kryetarit të Bashkisë për mbështetje të policisë. Nga ana e Kryetarit të Bashkisë është urdhëruar policia për shoqërimin tim në Komisaratin e Policisë Mat ku jam shoqëruar forcërisht, së bashku me familjen dhe jam ndaluar për rreth 10 orë në Komisaratin. Jam ankuar për këtë veprim të Kryetarit, në të gjitha instancat dhe këtë fakt e kam bërë publik edhe në rrjetet sociale.

Gjithashtu dua të theksoj se si prindërit dhe vëllezërit e motrat e mija janë me bindje të majta, ku unë dhe vëllai jemi anëtar të PS. Duke qenë se Kryetari i Bashkisë në cilësinë e Kryetarit të PS (A.M) i kishte premtuar vëllait për ta punësuar për kontributin e dhënë për zgjedhjet për Kryetar (2019) dhe nuk e ka punësuar pas emërimit, vëllai im këtë fakt e ka bërë publik në media duke grisur kartën e anëtarësisë së PS.

Në zgjedhjet e vitit 2023 nga ana e Kryetarit, z. A.M na është kërkuar që unë si anëtar i PS, të mbledh kartat e identitetit të gjithë familjarëve të mij dhe të vëllait tim. Kjo marrëdhënie e tensionuar u përshkallëzua duke na kërcënuar se nëse nuk i dorëzoni do të largoheni nga puna. Unë nuk kam pranuar të mbledh kartat e familjarëve të mij dhe për pasojë, jam kërcënuar nga Kryetari i Bashkisë Mat, me largim nga puna.

Lirimi nga detyra ka ndodhur pa asnjë shkak të ligjshëm dhe nuk ka ardhur për ndonjë shkelje apo mospërmbushje të detyrës. Me ardhjen në detyrë të Administratorit të ri të këtij institucioni, ndaj meje është ushtruar diskriminim, duke më larguar nga detyra”.

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

- Me shkresën nr. 653/1, datë 15.05.2024, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga UK Dibër dhe Bashkia Mat, lidhur me pretendimet e subjektit ankues, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:

Për Shoqërinë Rajonale UK Dibër, sh.a.

- Kopje të dosjes personale të ankuesit (vendim emërimi, transferimi, kontrata pune, kopje të Librezës së Punës, vlerësim performance të dy viteve të fundit, etj).
- Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin.
- Informacion të plotë, nëse ka punonjës të tjerë (në kushte të njëjta apo të ngjashme me ankuesin) që i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës për arsye të mbarimit të periudhës së provës, nga ana e UK Dibër.
- Kopje të Relacionit të Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse, me nr. 265, datë 21.03.2023.
- Informacion dhe kopje të nivelit arsimor të të gjithë punonjësve të Grupit të Operimit Hidraulik në Njësinë Mat.
- Kopje të Rregullores së Brendshme të funksionimit të UK Dibër.
- Informacion nëse kjo çështje po ndiqet gjyqësisht. Nëse po, kopje të kërkesë padisë dhe parashtrimeve të UK Dibër.

Për z. A.M, në cilësinë e Kryetarit të Bashkisë Mat.

- Kopje të procedurës së ndjekur, lidhur me shembjen e murit rrethues të shtëpisë së babait të L.R.
- Kopje të ankesave/kërkesave të bëra nga familjarët e ankuesit L.R për këtë çështje dhe përgjigjet e dhëna nga ana e Bashkisë Mat.
- Informacion nëse kjo çështje po ndiqet gjyqësisht. Nëse po, kopje të kërkesë padisë dhe parashtrimeve të Bashkisë Mat.

Me shkresën me nr. 1964/1, datë 27.05.2024, Bashkia Mat, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Në lidhje me pretendimet e subjektit ankues ndaj Kryetarit të Bashkisë Mat, rezultojnë të jenë të sajura me qëllim për të paraqitur një situatë diskriminimi, për ta pretenduar si shkak për ndërprerjen e marrëdhënieve të tij të punës me punëdhënësin “Shoqëria Rajonale Ujësjellës-Kanalizime Dibër” Sh.A.*

Pretendimet e tija që parashtron për Kryetarin e Bashkisë Mat, janë të pavërteta e të pabazuara, pasi në asnjë moment nuk është kërcënuar me largim nga puna, pasi Kryetari i Bashkisë nuk ka qenë as Kryetar i Degës së Partisë Socialiste Mat, për periudhën që i referohet subjekti ankues, dhe as ka patur ndonjë rol vendimmarrës në organet e Shoqërisë Rajonale Ujësjellës-Kanalizime Dibër, në lidhje me marrëdhënien e punës që ka patur subjekti ankues.

Po ashtu, pretendimi i subjektit ankues se largimi nga puna ka ardhur si pasojë e ankimit të bërë nga ana e tij, ndaj Kryetarit të Bashkisë Mat, lidhur me një konflikt me prindërit e tij, pasi ai ka urdhëruar Inspektoriatin e Mbrojtjes së Territorit Mat (IMT) për shembjen e murit rrethues të shtëpisë së babait, përveç se është i supozuar, në fakt është dhe i pabazuar ligjërisht, pasi referuar ligjit nr. 9780, datë 16.07.2007 “Për Inspektimin dhe Mbrojtjen e Territorit nga Ndërtimet e Kundërligjshme”, i ndryshuar, Kryetari i Bashkisë ka kompetencën vetëm të emërojë Kryeinspektorin, ku ky i fundit është ai që drejton IMT-në pranë Njesisë Vendore përkatëse, dhe që ushtron kompetencat e përcaktuara në ligjin e sipërcituar dhe VKM-në nr. 894, datë 04.11.2015 “Për Unifikimin e Procedurave të Kontrollit të Territorit nga Inspektorati Kombëtar i Mbrojtjes së Territorit dhe ai i Njesisë Vendore”. Fakti se shkresat e njoftimeve janë nënshkruar nga Kryetari i Bashkisë Mat, nuk do të thotë se është vendimmarrja e Kryetarit të Bashkisë, pasi vendimmarrës në kuptim të akteve ligjore dhe nënligjore është Kryeinspektori dhe inspektorët e IMT-së, ndërsa Kryetari i Bashkisë ka nënshkruar në rolin e organit ekzekutiv të njesisë së vetëqeverisjes vendore, Bashkisë Mat, në kuptim të ligjit organik me nr. 139/2015 “Për Vetëqeverisjen Vendore”, i ndryshuar, duke qenë se IMT-ja, është strukturë e ngritur pranë njesisë së vetëqeverisjes vendore.

Për sa më lart, vërtetohet se Kryetari i Bashkisë Mat, as nuk urdhëron dhe as nuk shqyrton ankime ndaj IMT-së, por është kjo e fundit që merr vendim dhe është gjykata ajo që shqyrton ankimet ndaj vendimmarrjeve dhe urdhrave të IMT-së.

Pra, rezulton se ndryshe nga sa pretendohet nga subjekti ankues, si në rastin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, ashtu dhe praktikës së shembjes së murit rrethues të ndërtuar në mënyrë të paligjshme, Kryetari i Bashkisë Mat nuk ka asnjë rol vendimmarrës.

Dhe në lidhje me praktikën për shembjen e murit rrethues të ndërtuar në mënyrë të paligjshme, në kuadër të zbatimit të projektit me objekt: “Rikonstruksion i rrugës së fshatit, Bushkash, Njësia Administrative Ulës”, vërtetohet se veprimet e IMT-së kanë qenë konform rregullave dhe procedurave të sanksionuara në ligjin nr. 9780, datë 16.07.2007 “Për Inspektimin dhe Mbrojtjen e Territorit nga Ndërtimet e Kundërligjshme”, i ndryshuar, dhe VKM nr. 894, datë 04.11.2015 “Për unifikimin e procedurave të kontrollit të territorit nga ana e Inspektoratit Kombëtar të Mbrojtjes së Territorit dhe ai i Njësive Vendore”, ku më hollësisht ju informojmë:

Me shkresën nr. 943, datë 28.02.2023 dhe shkresën nr. 944, datë 28.02.2023 “Njoftim për lirim të hapësirave publike” të Inspektoratit të Mbrojtjes së Territorit/Bashkia Mat, janë njoftuar përkatësisht A.R dhe L.R, të paraqisnin dokumentacionin tekniko-ligjor ose të ndërhyenin në mënyrë vullnetare për prishjen e murit rrethues me qëllim lirim dhe zgjerimin e rrugës pronë publike, në kuadër të zbatimit të projektit “Rikonstruksion i rrugës së fshatit, Bushkash, Njësia Administrative Ulës”, për të cilat sipas lajmërim marrjeve, përkatësisht, RR348607230AA dhe RR345594877AA, kanë marrë dijeni me datë 03.03.2023.

Me shkresën e datës 04.03.2023 me lëndë “Kthim përgjigje”, administruar nga ana jonë me nr. 943/1, datë 06.03.2023, A.R dhe L.R kanë paraqitur dokumentacionin tekniko-ligjor dhe

pretendonin se muri i ndërtuar (muri rrethues) me blloqe betoni, në anë të rrugës nacionale duke vazhduar në gjatësi të rrugës së hyrjes së fshatit Bushkash është në pronën e tyre dhe e dispononin me certifikatë pronësie nr. 1655909, datë 20.11.2018, konkretisht në pasurinë nr. 124/4, ZK 1331, fshati Bushkash, lloji i pasurisë Truall, sipërfaqja totale 300 m², nga kjo 52 m², “Ndërtesë”.

Me shkresën nr. 1075, datë 09.03.2023 “Kërkesë për informacion”, drejtuar Zyrës Vendore të Kadastrës Mat, ndër të tjera kemi kërkuar informacion për pasurinë me nr. 164, ZK 1331, Fshati Bushkash, Njësia Administrative Ulëz.

Me shkresën nr. 1075/1, datë 13.03.2023 me lëndë “Dërgohet informacioni i kërkuar” të Zyrës Vendore të Kadastrës Mat, rezulton se: pasuria me nr. 164, ZK 1331, Fshati Bushkash, Njësia Administrative Ulëz, ka statusin juridik “Shtet” dhe lloji i pasurisë “Rrugë”.

Me shkresat nr. 943/2, datë 16.03.2023 dhe nr. 944/1, datë 16.03.2023, me lëndë “Përgjigje shkresës tuaj datë 04.03.2023” të IMT/Bashkia Mat, janë njoftuar përkatësisht subjektet, A.R dhe L.R, të cilët janë informuar se, nga verifikimi i dokumentacionit tekniko-ligjor i paraqitur nga ana juaj rezulton se, ju dispononi me certifikatë pronësie nr. 1655909, datë 20.11.2018, pasurinë nr. 124/4, ZK 1331, fshati Bushkash, lloji i pasurisë Truall, sipërfaqja totale 300 m², nga kjo 52 m² “Ndërtesë”, ndërsa nga verifikimi në terren rezulton se, muri rrethues ndodhet në pasurinë nr. 164, ZK 1331, fshati Bushkash, Njësia Administrative Ulëz, Bashkia Mat dhe nga dokumentacioni tekniko-ligjor i siguruar nga Zvra Vendore e Kadastrës Mat, vërtetohet se kjo pasuri ka zërin kadastral “Rrugë”, status juridik “Shtet”, duke u bërë të ditur për prezencën e tyre gjatë punimeve që do të bëjnë strukturat përkatëse të Bashkisë Mat, me mbështetjen e Policisë Bashkiake dhe Komisarariatit të Policisë Mat, me datë 20.03.2023, për prishjen e murit rrethues në pasurinë nr. 164, ZK 1331, fshati Bushkash, Njësia Administrative Ulëz, Bashkia Mat, në kuadër të zbatimit të projektit “Rikonstruksion i rrugës së fshatit Bushkash, Njësia administrative Ulëz, për të cilat sipas objekteve postare “Lajmërim marrje”, përkatësisht RR346443839AA dhe RR343592745AA, ka marrë dijani me datë 17.03.2023.

Me shkresën nr. Prot. Ekstra, datë 19.03.2023 me lëndë “Memo në dijani”, administruar nga ana jonë me nr. 943/3, datë 20.03.2023 dhe shkresën nr. Prot. Ekstra, datë 21.03.2023 me lëndë “E drejta e palëve për njohjen me vendimin dhe praktikën e dosjes”, administruar nga ana jonë me nr. 943/4, datë 23.03.2023, A.R ka paraqitur përsëri të njëjtat dokumente të cilat i kanë paraqitur me shkresën e datës 04.03.2023.

Me shkresën tonë nr. 943/5, datë 29.03.2023 “Kthim Përgjigje”, i kemi kthyer përgjigje shkresës së datës 19.03.2023 me lëndë “Memo në dijani”, protokolluar me tonën me nr. 943/3, datë 20.03.2023, dhe shkresës së datës 21.03.2023 me lëndë “E drejta e palëve për njohjen me vendimin dhe praktikën e dosjes”, protokolluar me tonën me nr. 943/4, datë 23.03.2023.

Për sa parashtruam më lart, rezulton e provuar se veprimet e IMT Bashkia Mat, janë tërësisht të bazuara në dispozitat ligjore dhe nënligjore.

Gjithashtu, nga informacioni i marrë pranë Drejtorisë Juridike të Bashkisë Mat, nuk rezulton që të kemi patur ankim në gjykatë, ndaj vendimmarrjes së IMT-së”.

Me shkresën me nr. 576/1, datë 31.05.2024, Shoqëria Rajonale Ujësjiellës-Kanalizime Dibër sh.a, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “Në zbatim të VKM-së nr. 302, datë 11.05.2022 “Për Politikat Kombëtare për riorganizimin e sektorit të furnizimit me ujë dhe të largimit, trajtimit dhe përpunimit të ujërave të ndotura”, Marrëveshjen “Për krijimin e Subjektit të Kompetencave të Përbashkëta të Ujësjiellës-Kanalizime Dibër Sh.a datë 15.07.2022”, lidhur ndërmjet Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë dhe: Bashkive Dibër, Bulqizë, Klos dhe Mat, si dhe Vendimin nr. 1, datë 01.09.2022 të Asamblesë së Aksionarëve, është krijuar shoqëria e re aksionare: “Shoqëria Rajonale Ujësjiellës-Kanalizime Dibër Sh.a”, me numër NIPTI M27109701L, me datë regjistrimi 01.09.2022 në QKB, e përfaqësuar nga z. M.B, si administrator i shoqërisë.

Nga sa më sipër, duke qenë se shoqëritë ekzistuese të Ujësjiellës-Kanalizimeve të bashkive respektive: Peshkopi, Bulqizë, Mat dhe Klos, nga data 01.01.2023, sipas akteve nënligjore të lartpërmendura do të ishin pjesë e Shoqërisë Rajonale UK Dibër Sh.a, e në vijim të procesit të riorganizimit të Shoqërisë Rajonale U.K. Dibër sh.a, një prej proceseve shumë të rëndësishëm në fillimin e funksionimit të shoqërisë së re, ka qenë edhe nënshkrimi i kontratave për punonjësit për vitin e ri ushtrimor 2023 dhe Urdhrat e emërimit sipas pozicioneve të punës.

Gjatë këtij procesi që ka filluar në datë 20.12.2022, e në vijim janë bërë urdhrat e emërimit dhe janë nënshkruar kontratat sipas pozicioneve të punës për të gjithë punonjësit e njëjësive respektive Mat, Bulqizë, Peshkopi dhe Klos, pjesë përbërëse e Shoqërisë Rajonale UK Dibër. Procesi i nënshkrimit të kontratave të punës dhe urdhrave të emërimit për secilin punonjës janë kryer në zbatim të strukturës organizative të Shoqërisë të miratuar nga Këshilli Mbikëqyrës i Shoqërisë Rajonale UK Dibër Sh.a me Vendimin nr. 10, datë 13.12.2022, ku janë të përcaktuara pozicionet e punës.

Në datë 20.12.2022 është lidhur kontrata individuale e punës me nr. 46, midis punëdhënësit “Shoqëria Rajonale Ujësjiellës-Kanalizime Dibër sh.a” dhe punëmarrësit “L.R”. Kontratë e cila është një marrëveshje mes palëve, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e tyre. Objekti i kësaj kontrate është rregullimi i marrëdhënies së punës ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit, përcaktimi i të drejtave dhe detyrimeve të palëve në përputhje me legjislacionin në fuqi. Kjo kontratë konsiderohet e vlefshme sepse është e firmosur nga të dyja palët dhe ka vulën dhe numrin e protokollit të institucionit tonë.

Në nenin 4 të kontratës përcaktohet se:

- 1. Kjo kontratë hyn në fuqi me datë 01.01.2023.*
- 2. 3 (tre) muajt e parë të punës do të konsiderohen si kohë prove.*

3. *Gjatë kohës së marrjes në provë secila nga palët mund të zgjidhë kontratën duke zbatuar procedurën e përcaktuar në nenin 144 të Kodit të Punës, njoftimin e vendimit të saj palës tjetër të paktën 5 (pesë) ditë përpara.*

Gjithashtu në nenin 13 të kontratës individuale të punës përcaktohet mënyra e zgjidhjes së kontratës së punës:

1. *Kontrata e punës mund të zgjidhet: a. Kur mbaron koha e provës dhe punëdhënësi dhe punëmarrësi arrin në përfundimin për mosvijimin e kontratës.*
2. *Në rast se kontrata e punës do të zgjidhet nga palët përpara afatit të caktuar në kontratë, secila nga palët duhet të lajmërojë paraprakisht palën tjetër në një afat prej:
Gjatë kohës së provës, në rastet kur Punëmarrësi nuk përmbush prioritetet e kërkuara nga Punëdhënësi, ky i fundit mund ta zgjidhë kontratën duke njoftuar punëmarrësin me shkrim 5 (pesë) ditë përpara.*

Me procesverbalin nr. 265, datë 21.03.2023 të mbajtur nga ana e Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse të Shoqërisë Rajonale UK Dibër, Administratorit të Shoqërisë i është vënë në dijeni dhe i janë parashtruar disa problematika specifike të hasura me disa punonjës të Njesisë Mat. Nisur nga të gjitha rrethanat e përmendura në procesverbalin e sipërpërmendur, punëdhënësi arrin në përfundimin për mosvijimin e kontratës individuale të punës, pasi punëmarrësi nuk përmbush prioritetet e kërkuara nga punëdhënësi. Dhe si pasojë duke respektuar dispozitat ligjore në fuqi të Kodit të Punës si dhe ato të kontratës individuale të punës punëdhënësi gjatë kohës së provës i ka njoftuar punëmarrësit zgjidhjen e kontratës individuale të punës, duke e njoftuar atë me shkresën nr. 294, datë 30.03.2023, njëkohësisht dhe duke respektuar afatin 5 ditor të njoftimit.

Kjo procedurë është ndjekur dhe për dy punonjës të tjerë të Njesisë Mat, në të njëjtin pozicion pune, gjë e cila është e cituar saktësisht në procesverbalin nr. 265, datë 21.03.2023, të mbajtur nga ana e Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse të Shoqërisë Rajonale UK Dibër”.

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, ankuesi nëpërmjet shkresës nr. 653/4, datë 10.06.2024, është njohur me përgjigjet e Bashkisë Mat dhe UK Dibër sh.a.

- *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. 653/5, datë 09.07.2024 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 17.07.2024, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces, si dhe kërkoi informacion dhe kopje të dokumentacionit si më poshtë:*
 - *Kopje të aktit të konstatimit të mungesës në punë të punonjësit L.R (referuar Relacionit nr. 265, datë 21.03.2023).*
 - *Kopje të listë pagesës të Grupit të Operimit Hidraulik të Njesisë Mat, për muajt: Janar-Mars 2023.*

- Informacion dhe kopje të nivelit arsimor të të gjithë punonjësve të Grupit të Operimit Hidraulik në Njësinë Mat, në veçanti për punonjësit: I.P dhe N.D.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, seanca dëgjimore u regjistrua audio dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

Seanca u zhvillua në datë 17.07.2024, me praninë e vetë subjektit ankues, përfaqësuesit me autorizim⁴ të UK Dibër, z. R.R dhe të përfaqësuesit me autorizim⁵ të Bashkisë Mat, z. E.A.

Gjatë seancës dëgjimore, palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në.

Gjatë seancës dëgjimore, ankuesi në mes të tjerash deklaroi se: *“Në ujësjedhës jemi tetë punonjës dhe dy janë me katër klasë shkollë. Unë jam i majtë dhe votues i Partisë Socialiste. Me datë 28.02.2023, jam njoftuar për prishje të objektit (murit rrethues) të babait tim. Policët gjatë prishjes së objektit (datë 30.03.2023) kapën për krahësh motrën, hynë forcërisht dhe shembën objektin, pa pasur një vendim për prishje objekti. Për shkak se kam kundërshtuar prishjen e murit rrethues, më kanë larguar nga puna, dhe rreth muajit prill-maj kam kallëzuar në SPAK, Kryetarin e Bashkisë Mat për këtë çështje. Materialet për këtë çështje i kanë kaluar Prokurorisë Dibër, por nuk kam dijeni për vazhdimësinë e çështjes. Z. A.Sh, me detyrë jurist pranë UK Dibër, më ka thënë se ti je hequr për bindje politike, se vëllai ka kaluar djathtas”*.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesi i Shoqërisë Rajonale të Ujësjellës Kanalizime Dibër sh.a, nuk solli asnjë dokumentacion përse është kërkuar nga ana e Komisionerit, por deklaroi si vijon: *“Ne si UK Dibër nuk kemi lidhje me Bashkinë Mat, nuk kemi autoritet Bashkinë, por kemi një Drejtori Rajonale dhe operojmë vetë dhe varemi nga Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë”*.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesi i Bashkisë Mat, deklaroi se: *“Ankuesi është njoftuar për prishje vullnetare të murit rrethues, se e ka pasur të ndërtuar në mënyrë të paligjshme dhe i është kërkuar të paraqesë dokumentacionin. Nëse do kishte dokumentacion të rregullt, Bashkia do ta shpronësonte për interes publik, siç kem vepruar dhe me shumë qytetarë të tjerë, ndërkohë që ankuesi ka paraqitur certifikatë pronësie për 300 m², por nuk janë në numrin e pasurisë që është hapur rruga, pasi ajo pronë është “shtet”*”.

Në vijim të seancës dëgjimore, përfaqësuesi i UK Dibër me e-mail-in datë 22.07.2024, dërgoi kopje të vendimit dhe njoftimit për largimin nga puna të ankuesit.

- Me shkresën nr. 653/7, datë 01.10.2024, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka kërkuar nga UK Dibër, informacion pas seancës dëgjimore, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:

⁴ Autorizim nr. 957, datë 17.07.2024, të UK Dibër sh.a.

⁵ Autorizim nr. 2797, datë 15.07.2024, të Bashkisë Mat.

- Kopje të aktit të konstatimit të mungesës në punë të punonjësit L.R.
- Informacion dhe kopje të nivelit arsimor të të gjithë punonjësve të Grupit të Operimit Hidraulik në Njësinë Mat.
- Kush janë dokumentet që kanë munguar në dosjen e punonjësit L.R dhe si e keni njoftuar për plotësimin e këtyre dokumenteve.
- Kush janë mospërmbushjet e detyrimeve dhe prioriteteve të kërkuara në punë të L.R.

Me e-mail-in datë 04.10.2024, z. A.Sh, jurist pranë Shoqërisë UK Dibër sh.a, nuk dërgoi dokumentacionin e kërkuar, por në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Për sa i përket pretendimit që ka ngritur ankuesi, se gjoja ne e kemi diskriminuar për shkak të mospasjes së arsimit dhe kualifikimit përkatës, kjo nuk ekziston pasi ai në këtë pozicion nuk është përzgjedhur as në bazë shkollimi, kualifikimi, meritash dhe as në bazë kriteresh, por drejtpërdrejt nga punëdhënësi. Gjithashtu i është kërkuar punëmarrësit që gjatë kësaj kohe të paraqesë pranë punëmarrësit, dëshmi ose çertifikata kualifikimi, për pozicionin e punës që ai mban (hidraulik), por ai nuk i ka sjellë ato asnjëherë. Megjithatë ky nuk ka qenë shkak i ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, por shkak i ndërprerjes ka qenë përfundimi i kohës së provës, prej 3 muajsh, ashtu sikurse palët kanë vendosur dhe kanë pranuar në kontratën e nënshkruar me vullnetin e lirë të tyre”.*

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 tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

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

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 gjini, 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:

Në zbatim të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 302, datë 11.05.2022 *“Për politikat kombëtare për riorganizimin e sektorit të furnizimit me ujë dhe të largimit, trajtimin dhe përpunimin të ujërave të ndotura dhe nga marrëveshja e lidhur nëpërmjet Ministrisë së Infrastrukturës dhe Bashkive të Qarkut Dibër, datë 20.07.2022 (Bashkia: Dibër, Bulqizë, Mat, Klos)”*, është krijuar Shoqëria Rajonale Ujësjellës Kanalizime Dibër sh.a, me NIPT: M27109701L.

Referuar nenit 3 të Statutit nr. 1861, datë 01.09.2022, të Shoqërisë Aksionare UK Dibër sh.a, rezulton se:

2. Aksionet zotërohen nga aksionarët:

- Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë në masën 51% të kapitalit themeltar;
- Bashkia Dibër në masën 18.8% të kapitalit themeltar;
- Bashkia Bulqizë në masën 12.18% të kapitalit themeltar;
- Bashkia Mat në masën 13.86% të kapitalit themeltar;
- Bashkia Klos në masën 4.16% të kapitalit themeltar.

Pas ndryshimeve të mësipërme, në bazë të Vendimit nr. 46, datë 20.12.2022 *“Për emërimin në detyrë”* të Administratorit të Shoqërisë të Ujësjellës Kanalizime Dibër sh.a, është vendosur emërimi i L.R me arsim të mesëm, në pozicionin e punës, Grupi i Operimit Hidraulik në Njësinë Administrative pranë UK Dibër (3 muaj provë) dhe mes palëve është lidhur Kontrata Individuale e Punës Nr. 82/1, datë 20.12.2022.

Në dokumentin nr. 265, datë 21.03.2023, me titull “Relacion”, të pregatitur nga gjashtë nëpunës të UK Dibër, drejtuar Administratorit të Shoqërisë, në mes të tjerash informohet se: “... Gjatë këtij procesi që ka filluar në datë 20.12.2022, e në vijim, janë bërë urdhrat e emërimit dhe janë nënshkruar kontratat sipas pozicioneve të punës për të gjithë punonjësit e njësive respektive Mat, Bulqizë, Peshkopi dhe Klos. Në njësinë Mat janë bërë 64 Urdhra Emërimi dhe lidhur Kontrata për 64 punonjës të njësisë. ... Gjatë periudhës së realizimit të kontratave të reja të punës dhe urdhrave të emërimit është vënë re se disa dosje të personelit për Njësinë, janë të pa plotësuara me dokumentacionin e nevojshëm për punësim dhe i është lënë afat deri në fund të Janarit të plotësohen me dokumentacionin e nevojshëm sipas fletëinventarit të dosjes së punonjësit. Në dosjet personale të secilit prej këtyre 3 punonjësve është konstatuar mungesë dokumentacioni të nevojshëm sipas fletëinventarit të dosjes së punonjësit dhe përpos afatit të plotësimit të dosjeve personale, akoma dosjet respektive të punonjësve L.R, I.P dhe N.D, janë të paplotësuara duke kaluar çdo afat ligjor. Gjatë kësaj periudhë 3 mujore pune, (koha e provës) punonjësit L.R, I.P dhe N.D të Njësisë Mat, gjatë kontrolleve të bëra është konstatuar se kanë munguar dhe nuk janë paraqitur në punë pa arsye dhe pa lajmëruar për ndonjë shkak të arsyeshëm dhe të ligjshëm, Përgjegjësia e Njësisë.

Ndodhur në kushte të tilla sygjerojmë që për punonjësit L.R, I.P dhe N.D, si pasojë e gjithë arsyeve të sipërpërmendura dhe për mospërbushje të detyrimeve dhe prioritetëve të kërkuara në punë të vazhdojmë me kryerjen e njoftimet përkatëse për zgjidhjen e kontratës së punës dhe marrëdhënieve të punës, duke respektuar afatin ligjor të përcaktuar 5 ditor dhe si rrjedhojë të mos rinovohet kontrata për muajt në vazhdim të vitit ushtrimor 2023”.

Në bazë të Vendimit nr. 79, datë 30.03.2023 “Për zgjidhjen e kontratës së punës dhe marrëdhënieve të punës” të Administratorit të Shoqërisë Rajonale të Ujësjellës Kanalizime Dibër sh.a, është vendosur:

1. Zgjidhjen e Kontratës Individuale të Punës me nr. 82/1, datë 20.12.2022, (me afat vlefshmërie duke filluar nga data 01.01.2023), midis Shoqërisë Rajonale UK Dibër, dhe punonjësit L.R, me detyrë Hidraulik në Grupin e Operimit në Njësinë Mat.
2. Bazuar në nenin 142/3 të Kodit të Punës, zgjidhja e kontratës do të kryhet në datë 05.04.2023, nga ku edhe marrëdhënia e punës do të konsiderohet e ndërprerë.

Urdhri i mësipërm është bazuar tek dokumenti i cituar më sipër, me titull “Relacion”, i hartuar nga: Drejtori i Shërbimeve Mbështetëse; Përgjegjësi i Sektorit Juridik dhe Burimeve Njerëzore; Përgjegjësi i Sektorit Logjistik, Specialisti i Protokollit, Sekretari dhe Specialisti Jurist.

Subjekti ankues pretendon se largimi i tij nga puna është i padrejtë dhe se është bërë për shkak të gjendjes arsimore dhe për shkak të ankimit të bërë ndaj Kryetarit të Bashkisë Mat, për prishje të paligjshme të murit rrethues të shtëpisë së babait të tij.

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 në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Nëse konstatohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, atëherë do të vijohet me analizën, nëse ky trajtim të cilit i është nënshtruar ankuesi ka ardhur apo jo si rezultat i shkaqeve të pretenduara, të cilët duhet gjithashtu të provohen dhe që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Rezulton se bazuar në “Marrëveshjen për krijimin e subjektit të kompetencave të përbashkëta të Ujësjetllës Kanalizimeve”, datë 15.07.2022 (ndërmjet Bashkive: Dibër, Bulqizë, Mat, Klos dhe Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë), është krijuar Shoqëria Rajonale e Ujësjetllës Kanalizime Dibër, sh.a, e themeluar në datë 01.09.2022, e krijuar sipas ligjit nr. 9901, datë 14.04.2008, “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”, të ndryshuar.

Në nenin 3, të kësaj marrëveshje, përcaktohet se: “1. Palët bien dakord që subjekti i Kompetencave të Përbashkëta të Ujësjetllës Kanalizimeve do të jetë një shoqëri aksionare e krijuar SKP-UK, tek e cila do të transferohet tërësisht veprimtaria ekonomike e shoqërive ekzistuese të ujësjetllës-kanalizimeve të cilat aktualisht janë në pronësi të Bashkive Dibër, Bulqizë, Mat dhe Klos”.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se me krijimin me marrëveshje të një subjekti të ri (UK Dibër), palët të cilët kanë nënshkruar marrëveshjen, kanë kaluar të gjitha të drejtat dhe detyrimet subjektit të ri. Në këto kushte, subjekti i ri (UK Dibër) përveç të tjerave, ka detyrimin të vazhdojë marrëdhëniet e punës edhe me punonjësit që vijnë nga subjektet të cilat e krijuan dhe janë pjesë e tij (UK Mat).

Referuar Librezës së Punës, nr. 1707 të L.R, vërtetohet se ankuesi ka filluar punë pranë UK Mat, në pozicionin si “Hidraulik manovrator”, në datë 01.04.2020 dhe i ka përfunduar në datë 05.04.2023, me shënimin “Përfundim i afatit të kontratës”.

Referuar dokumentacionit të dorëzuar nga palët, rezulton se ankuesi që nga fillimi i marrëdhënieve të punës në datë 01.04.2020 dhe deri në përfundim të marrëdhënieve të punës në datë 05.04.2023, ka pasur të njëjtin pozicion në Grupin e Operimit Hidraulik, në Njësinë Mat dhe ka kryer të njëjtën punë.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se kontrata e lidhur ndërmjet palëve në datë 20.12.2022, është si rezultat i transferimit të aktivitetit ekonomik nga UK Mat tek Shoqëria Rajonale UK Dibër, dhe nuk është një kontratë e re, por është vijim i marrëdhënieve të punës të filluar mes palëve, që në datë 01.04.2020. Komisioneri konsideron, se nëpërmjet këtij transferimi, subjektit UK Dibër, i kalojnë edhe detyrimet e subjektit UK Mat, që një ndër to është dhe vijimi i marrëdhënieve të punës me punonjësit e punësuar pranë UK Mat.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se palët në kontratën e nënshkruar në datë 20.12.2022, nuk duhet të parashikojn afat prove, në kuptim të nenit 142/1⁶, të Kodit të Punës, pasi ankuesi ka kryer të njëjtën punë/detyra që nga data 01.04.2020, në pozicionin si hidraulik.

Për rrjedhojë, në këto kushte, kemi të bëjmë me një kontratë me afat të pacaktuar, pasi punëdhënësi e punëmarrësi, kanë vijuar marrëdhëniet e punës në pozicionin objekt shqyrtimi, nga data 01.04.2020 deri me datë 05.04.2023, dhe në këtë rast, punëdhënësi (UK Dibër) nuk mund të zgjidhte kontratën e punës me ankuesin, 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 operacionale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit ai duhet t'a bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga Kodi i Punës⁷.

UK Dibër, në shkresën e vendimit për zgjidhjen e kontratës së punës, i është referuar dhe "Relacionit" të Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse nr. 265, datë 21.03.2023, dhe i ka komunikuar ankuesit zgjidhjen e kontratës së punës, bazuar në nenin 142, pika 3 të Kodit të Punës, në përfundim të periudhës së provës.

Në "Relacionin" nr. 265, datë 21.03.2023, të Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse të UK Dibër, në mes të tjerash, është shkruar se:

- Dosja e punonjësit L.R është e paplotësuar me dokumentacionin e nevojshëm për punësim.
- Punonjësi L.R, gjatë kontrolleve të bëra është konstatuar se ka munguar dhe nuk është paraqitur në punë, pa arsye dhe pa lajmëruar.
- Punonjësi L.R, nuk ka përmbushur detyrimet dhe prioritetet e kërkuara në punë.

Komisioneri në mënyrë të përsëritur ka kërkuar nga UK Dibër, që të dërgonte fakte dhe prova për të dokumentuar konstatimet e sipërcituara.

Bazuar në aktet e administruara, UK Dibër nuk paraqiti asnjë dokument apo akt shkresor nëpërmjet të cilit të provonte se subjekti ankues ka munguar në punë dhe nuk ka përmbushur detyrimet dhe

⁶ Neni 142.1 "Konsiderohet si kohë prove 3 muajt e parë të punës, me përjashtim të rasteve kur palët kanë lidhur një kontratë për kryerjen e së njëjtës punë".

⁷ Neni 144, i K.P: "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 operacionale 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."

prioritetet e kërkuara nga punëdhënsi, për të legjitimuar në këtë mënyrë faktin se shkak i ndërprerjes së marrëdhënies së punës me ankuesin kishte të bënte dhe me aftësitë e tij.

Komisioneri, në analizë të sa më sipër, konstaton se, argumentet e parashtruara nga UK Dibër, janë të pabazuara dhe nuk qëndrojnë, për arsye se punëdhënësi:

- Nuk paraqiti asnjë dokumentacion për të provuar se kishte njoftuar ankuesin për plotësimin e dokumentacionit të dosjes.
- Nuk paraqiti asnjë dokumentacion për të provuar se ankuesi kishte munguar në punë, pa arsye.
- Nuk paraqiti asnjë dokumentacion për të provuar se ankuesi nuk ka përmbushur detyrimet dhe prioritetet e kërkuara nga punëdhënësi.
- Lidhur me motivacionet e cituara nga punëdhënësi, Komisioneri vëren se, UK Dibër, duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t'i ishin krijuar mundësitë për t'u dëgjuar, parashtruar argumentat e tij e mbrojtur efektivisht lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës.

Në analizë të gjithë sa më sipër, rezulton se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin është bërë pa një shkak ligjor të justifikuar. Në referencë të parashikimeve ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë, është më se e qartë se ligji ngarkon punëdhënësin me barrën e provës për të vërtetuar shkaqet e deklaruara të zgjidhjes së kontratës së punës. Gjatë shqyrtimit të ankesës, UK Dibër nuk arriti të provojë motivacionin e zgjidhjes së kontratës së punës, qoftë për sa i përket periudhës së provës apo mosrealizimit të detyrave funksionale nga ana e ankuesit.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyet e deklaruara nga punëdhënësi për zgjidhjen e kontratës së punës, rezultuan të paprovuara. Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të paligjshme, dhe se masa e marrë për zgjidhjen e kontratës së punës është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive, si dhe 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 Shoqërisë Rajonale UK Dibër.

B. Shkak i mbrojtur

Mbështetur në nenin 2⁸, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose

⁸“Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b)barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo forme sjelljeje qe nxit diskriminim.”

grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Ankuesi pretendon se është diskriminuar për shkak të “*gjendjes arsimore*”, “*për shkak të ankimit të bërë ndaj Kryetarit të Bashkisë Mat, për prishje të paligjshme të murit rrethues*” dhe të “*bindjes politike*” të vëllait të tij, nga ana e UK Dibër sh.a. Shkaku i diskriminimit është një nga elementët e domosdoshëm për provuar pretendimin për diskriminim. Në radhë të parë shkaku i pretenduar i diskriminimit duhet të jetë një shkak që gëzon mbrojtje nga diskriminimi dhe në radhë të dytë shkaku i pretenduar duhet të provohet.

B.1. Shkaku i mbrojtur, “*gjendja arsimore*”.

Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “*gjendjes arsimore*”, Komisioneri gjykon se konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në nenin 1, të LMD dhe ankuesi ka provuar se ka mbaruar shkollën e ulët industriale.

LMD nuk jep një përkufizim se çfarë duhet të kuptohet me shkakun e gjendjes arsimore. Në praktikën e tij Komisioneri ka vlerësuar diferencat në trajtim që bazohen në nivelin e arsimit të një personi⁹.

“*Gjendja arsimore*”, si shkak diskriminim, nënkupton nivelin individual të arsimit, arritjet në arsim, aftësitë, certifikatat dhe mundësitë në lidhje me arsimin, të cilat një person posedon.

Diskriminimi për shkak të “*gjendjes arsimore*”, ka të bëjë me situata kur, gjendja arsimore e palës ankuese, që pretendon se është diskriminuar, bëhet shkak që ai të dallohet, përjashtohet ose kufizohet, në mënyrë të tillë që të pengohet ose të vendoset në kushtet e pamundësisë për të ushtruar të drejtat ose liritë, në rastin konkret të drejtën për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

Ankuesi pretendon se është diskriminuar për shkak të “*gjendjes arsimore*” duke parashtruar se vetëm ai ka arsim profesional si hidraulik dhe për këtë arsye, punëdhënësi ka bërë zgjidhjen e kontratës së punës.

Komisioneri vlerëson se në rastin e ankuesit, kriteri i arsimit nuk ka qenë kriter hyrës, apo që të jetë përzgjedhur për tu marrë në punë në pozicionin si hidraulik, pasi siç e kanë pohuar dhe palët, përzgjedhja e punonjësve nuk është bërë në bazë shkollimi apo kualifikimi dhe se të gjithë punonjësit e tjerë kanë qenë me arsim 8-vjeçar.

Komisioneri konstaton se, “*gjendja arsimore*” e ankuesit nuk ka shërbyer si shkak për trajtimin e tij të padrejtë dhe të disfavorshëm, pra që ti jetë zgjidhur kontrata e punës për shkak se ishte me arsim të mesëm profesional, për më tepër që niveli i arsimit të ankuesit duhet të shërbente si kriter për ta

⁹ Shiko: Vendimin nr. 147, datë 26.10.2020 dhe nr. 159, datë 15.08.2022, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

mbajtur atë në marrëdhënie pune. Për rrjedhojë, Komisioneri e vlerëson të pabazuar shkakun e “gjendjes arsimore”.

B.2. Shkakun e mbrojtur, “bindja politike” e vëllait.

Ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkak të “bindjeve politike” dhe aktivitetit politik të vëllait të tij, duke shpjeguar se largimi i tij nga puna ka ndodhur për shkak se vëllai i tij pas zgjedhjeve të vitit 2019, ka kaluar djathtas dhe ishte kundër Kryetarit të Bashkisë Mat.

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

Bindja politike¹⁰, shpesh është arsye për trajtim diskriminues dhe përfshin qoftë mbajtjen apo mos mbajtjen e saj, si edhe shprehjen e pikëpamjeve ose anëtarësinë në organizata politike, parti politike.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ky shkak i pretenduar nga ankuesi konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD.

Në mbështetje të pretendimit të tij, ankuesi nuk ka dorëzuar asnjë dokument që të vërtetojë anëtarësinë apo aktivitetin politik të vëllait të tij, të kundërt me Kryetarin e Bashkisë Mat. Për më tepër që ankuesi ka deklaruar se ai dhe e gjithë familja e tij, janë me bindje të majta. Gjithashtu ankuesi ka deklaruar se konflikti politik i vëllait të tij, ka ndodhur pas zgjedhjeve të vitit 2019, ndërkohë që ankuesi ka filluar punë në UK Mat në datë 01.04.2020, dhe i është rinovuar kontrata nga UK Dibër në dhjetor të vitit 2022.

Për sa më sipër, Komisioneri e vlerëson të pabazuar shkakun e “bindjes politike” të vëllait të ankuesit.

B.3. Shkakun e mbrojtur, “për çdo shkak tjetër”, (për shkak të ankimit të bërë ndaj Kryetarit të Bashkisë Mat, për prishje të paligjshme të murit rrethues).

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh¹¹.

Neni 1, i ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut

¹⁰ Shih linkun në faqen zyrtare të KMD-së: <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

¹¹ Neni 1, i ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër”.

(KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh¹².

Krahas praktikës kombëtare, Komisioneri i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet duke mbajtur parasysh, hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme. Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferenca që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bën të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14 i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “*me çdo shkak tjetër*”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “*statuse të tjera*”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë personale të identifikueshme, personale, ose “*status*”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.¹³ Gjykata ka theksuar se fjalës “*shkak/status tjetër*” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.¹⁴ Interpretimi i këtij nocioni “*nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme*”¹⁵.

Disa karakteristika që GJEDNJ-ja ka njohur se mbrohen në kuadër të “*statuseve të tjera*” janë: Në *Engel dhe të tjerët kundër Vendeve të Ulta*, Gjykata vendosi që një dallim i bazuar në *gradën ushtarake* mund të binte në kundërshtim me nenin 14; në *Larkos kundër Qipros*, Gjykata gjeti shkëlqje të nenit 14 si rezultat i një *dallimi midis qiramarrësve të shtetit nga njëra anë dhe qiramarrësve të pronarëve privatë nga ana tjetër*; në *Shelley kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata konsideroi se të qenit *i burgosur* mund të binte në nocionin e “*statusit tjetër*” sipas nenit 14; në *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, Gjykata nuk adresoi në mënyrë specifike çështjen e “*statusit tjetër*”, por në gjetjen e një shkëlqje të nenit 14 dhe nenit 8 pranoi se *statusi si ish oficer i KGB-së* përfshihet në

¹² Neni 14, I KEDNJ-së: “*Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.*”

¹³ Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70; *Novruk dhe të tjerët kundër Rusisë*, prg. 90.

¹⁴ Shiko: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

¹⁵ Shiko: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

nenin 14; në *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i dallimit që bëhej nga skema e liritimit të parakohshëm bazuar në *kohëzgjatjen e dënimit me burg*.

Në çështjen *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar* (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: *“Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive”*.

Lidhur me pretendimin e ankuesit se shkak për trajtimin e tij të padrejtë e të pafavorshëm është bërë, kundërshtimi i veprimeve të Kryetarit të Bashkisë Mat, për prishjen e murit rrethues të shtëpisë së babait të tij, Komisioneri vlerëson se është i provuar dhe krijohet dyshimi i arsyeshëm, bazuar në provat e depozituara në dosje. Konstatohet se zgjidhja e kontratës së punës së ankuesit është bërë pas kundërshtimit të tij, të njoftimit të IMT të Bashkisë Mat për prishjen e murit rrethues të shtëpisë së babait të tij.

Pretendimi i ankuesit lidhur me faktimin e momentit të trajtimit të padrejtë, (*momentit të kundërshtimit të tij me shkresën datë 04.03.2023*) me momentin e zgjidhjes së kontratës së punës (*me vendimin nr. 79, datë 30.03.2023*), provohet me faktet dhe dokumentacionin poshtë cituar:

- Me shkresën nr. 944, datë 28.02.2023 *“Njoftim për lirim e hapësirave publike”* të Inspektoratit të Mbrojtjes së Territorit/Bashkia Mat, ankuesi është njoftuar që të paraqesë dokumentacionin tekniko-ligjor ose të ndërhyjë në mënyrë vullnetare për prishjen e murit rrethues me qëllim lirim dhe zgjerimin e rrugës pronë publike, në kuadër të zbatimit të projektit *“Rikonstruksion i rrugës së fshatit, Bushkash, Njësia Administrative Ulëz”*. Pas kalimit të këtij afati, IMT e Bashkisë Mat, me mbështetjen e strukturave përkatëse dhe Komisarariatit të Policisë Mat do të marrë të gjitha masat për lirim e pronës publike të zënë padrejtësisht nga ana juaj.
- Me shkresën datë 04.03.2023, me lëndë *“Kthim përgjigje”*, të administruar nga IMT e Bashkisë Mat, me nr. 943/1, datë 06.03.2023, ankuesi ka paraqitur dokumentacionin tekniko-ligjor dhe ka kundërshtuar duke pretenduar se: *“... pronën nr. 124/4, zona kadastrale 1331, me sipërfaqe 300 m², unë e posedoj konform ligjeve në fuqi dhe dokumentacionit tekniko/ligjor”*.
- IMT e Bashkisë Mat, me shkresën nr. 1075, datë 09.03.2023 *“Kërkesë për informacion”*, i është drejtuar Zyrës Vendore të Kadastrës Mat, në të cilën ka kërkuar informacion për pasurinë me nr. 24, 164 dhe 166, ZK 1331, Fshati Bushkash, Njësia Administrative Ulëz, Bashkia Mat.
- Me shkresën nr. 1075/1, datë 13.03.2023 me lëndë *“Dërgohet informacioni i kërkuar”*, Zyra Vendore e Kadastrës Mat, ka informuar se: pasuria me nr. 164, ZK 1331, Fshati Bushkash, Njësia Administrative Ulëz, ka statusin juridik *“Shtet”* dhe lloji i pasurisë *“Rrugë”*.
- Me shkresat nr. 944/1, datë 16.03.2023, me lëndë *“Përgjigje shkresës tuaj datë 04.03.2023”* të IMT/Bashkia Mat, është njoftuar ankuesi se: *“Nga verifikimi i dokumentacionit tekniko-*

ligjor i paraqitur nga ana juaj rezulton se, ju dispononi me certifikatë pronësie nr. 1655909, datë 20.11.2018, pasurinë nr. 124/4, ZK 1331, fshati Bushkash, lloji i pasurisë Truall, sipërfaqja totale 300 m², nga kjo 52 m² “Ndërtesë”. Nga verifikimi në terren rezulton se, muri i ndërtuar nga ana juaj është ndërtuar në pasurinë nr. 164, ZK 1331, fshati Bushkash, Njësia Administrative Ulëz, Bashkia Mat. Nga dokumentacioni tekniko-ligjor i siguruar nga Zvra Vendore e Kadastrës Mat, rezulton se statusi juridik i kësaj pasurie ka zërin kadastral “Rrugë”, status juridik Shtet. Për sa më sipër ju bëjmë me dije për prezencën tuaj gjatë punimeve që do të bëjnë strukturat përkatëse të Bashkisë Mat, me mbështetjen e Policisë Bashkiake dhe Komisarariatit të Policisë Mat, me datë 20.03.2023, për prishjen e murit rrethues të ndërtuar nga ana juaj në pasurinë nr. 164, ZK 1331, fshati Bushkash, Njësia Administrative Ulëz, Bashkia Mat, në kuadër të zbatimit të projektit “Rikonstruksion i rrugës së fshatit Bushkash, Njësia administrative Ulëz.

- Me shkresat nr. 1215 dhe nr. 1216, datë 17.03.2023, IMT e Bashkisë Mat, i është drejtuar Policisë Bashkiake dhe Komisarariatit të Policisë Mat, në të cilat i ka kërkuar mbështetje për garantimin e rendit dhe sigurisë publike, për prishjen e murit rrethues, me datë 20.03.2023.
- Me shkresën datë 19.03.2023, me lëndë “Memo në dijeni”, A.R ka paraqitur pranë IMT të Bashkisë Mat, përsëri të njëjtat pretendime dhe dokumente të cilat i kishte bërë të ditura me shkresën e datës 04.03.2023.
- Me shkresën datë 21.03.2023, A.R ka kërkuar nga IMT e Bashkisë Mat, vendimin dhe procedurën administrative të filluar nga Bashkia Mat, për të patur mundësinë që ti drejtohet organeve gjyqësore.
- Me shkresën nr. 943/5, datë 29.03.2023, IMT e Bashkisë Mat ka informuar A.R se: “Nga verifikimi i dokumentacionit tekniko-ligjor i paraqitur nga ana juaj rezulton se ju keni paraqitur të njëjtat dokumente të cilat i keni paraqitur me shkresën e datës 04.03.2023, të cilat janë shqyrtuar nga ana jonë dhe ju është kthyer përgjigje me shkresën nr. 943/2, datë 16.03.2023”.
- Referuar procesverbalit datë 30.03.2023, të firmosur nga punonjës të IMT Bashkia Mat, Drejtoria Shërbimeve të Bashkisë Mat dhe Policisë Bashkiake, rezulton se: “Në datë 30.03.2023, me mbështetjen e Policisë Bashkiake dhe Komisarariatit të Policisë Mat, është bërë e mundur prishja e murit në të gjithë gjatësinë e tij për të bërë të mundur zgjerimin e rrugës, sipas hartës treguese”.

Në këtë kontekst, bazuar në deklaratimet, faktet e provat e sjella nga palët, Komisioneri i vlerëson si shkak të mbrojtur nga LMD, referuar si “çdo shkak tjetër¹⁶”.

Një nga përkufizimet e cituara të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GjEDN), është “veçoria personale” në bazë të së cilës, personat ose grupet e personave dallohen mes njëri-tjetrit. Sipas GjEDNJ, shkak i diskriminimit është individual, karakteristik për një individ dhe nuk duhet

¹⁶ Për analogji citojmë: Vendimin me nr. 176, datë 02.12.2019, Vendimin nr. 151, datë 28.10.2020 dhe Vendimin nr. 151, datë 11.08.2021, të KMD-së.

konsideruar si relevant në kuptimin e trajtimit të ndryshëm ose gjatë gëzimit të disa përfitimeve të caktuara¹⁷.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm me shkakun e mbrojtur.

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit, bazuar pikërisht në shkakun që posedon, atë të “çdo shkakut tjetër”, sipas shpjegimit të bërë në pjesën B.3, të vendimit.

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

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

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.¹⁸

Gjykata Kushtetuese¹⁹, ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

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

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

Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në

¹⁷ Handbook on European Non-discrimination Law’. EU FRA and CoE, 2010.97

¹⁸ Livio Paladin, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹⁹ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë”.

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

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se, parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t’i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe atë material. Respektimi i hierarkisë së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor²⁰.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

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

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

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

“a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë;

²⁰ Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011; nr. 23, datë 08.06.2011.

b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm;

c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;

d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.

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

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore²¹”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës²² “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 tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose të profesionit.

Karta Sociale Europiane²³ 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 punësim²⁴.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Sociale Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura.

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

²¹ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

²² Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²³ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

²⁴ Shih: Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës, prg 30.

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të 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 arsyeshme²⁵.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur 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 me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga 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 ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose 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 nenin 9/1, të Kodit të Punës, ndalohet çdo formë diskriminimi në ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion, sipas parashikimeve të bëra në Kod dhe ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

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

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

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës.

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS²⁶ 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.

²⁵ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

²⁶ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

Bazuar në nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Kështu, në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: “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”.

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar se: “Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku 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-ja 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 me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara²⁷”.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut/shkaqeve të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.

²⁷ Gjednj *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. Gjednj, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe Gjednj, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun/shkaqet e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse Administratori, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëren nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.²⁸

Sa i takon rastit në fjalë, KMD bazuar në shqyrtimin e fakteve dhe provave të ankuesit, si dhe ato që dolën nga procedura e shqyrtimit të ankesës ka arritur në përfundimin që kemi të bëjmë me një trajtim të padrejtë dhe të pafavorshëm të tij, nga ana e UK Dibër. Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi e provuar dhe shkak i ankuesit (kundërshtimi drejtuar Bashkisë Mat, lidhur me prishjen e murit rrethues të shtëpisë së babait të tij).

Por, Komisioneri vlerëson se, pavarësisht konstatimit të këtij fakti, gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës nuk u administruan fakte dhe prova për të provuar se shkak i pretenduar prej tij, ka shërbyer si shkak për të cilin ai është diskriminuar nga ana e punëdhënësit/UK Dibër.

Nga ana e Bashkisë Mat është informuar se Kryetari i Bashkisë nuk ka rol vendimmarrës në organet e Shoqërisë Rajonale UK Dibër, në lidhje me marrëdhëniet e punës që ka pasur ankuesi.

Në nenin 7 të ligjit nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore” të ndryshuar, përcaktohet se: “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”.

Referuar nenit 134 të ligjit nr. 9901, datë 14.4.2008 “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”, është përcaktuar se: “1. Organet e shoqërive aksionare janë: a) asambleja e përgjithshme; dhe, në varësi të dispozitave të statutit, b) këshilli i administrimit, si organ i vetëm administrimi, i cili ushtron, njëkohësisht, funksione administrimi e mbikëqyrjeje, të veprimtarisë së shoqërisë (sistemi me një nivel); c) këshilli mbikëqyrës dhe një apo më shumë administratorë, ku funksionet e administrimit e të mbikëqyrjes shpërndahen ndërmjet këtyre 2 organeve (sistemi me dy nivele). Në këtë rast, sipas parashikimeve të statutit, administratorët mund të caktohen e shkarkohen nga asambleja e përgjithshme apo nga këshilli mbikëqyrës”.

Gjithashtu, në Statutin e Shoqërisë Aksionare “Shoqëria Rajonale e Ujësjellës Kanalizime Dibër”, në nenin 5, “Organet e Shoqërisë” rezulton se janë: “1. Asambleja e Përgjithshme, Këshilli Mbikëqyrës dhe Administratori”. 2. Administratori emërohet dhe shkarkohet nga Asambleja e Përgjithshme”.

Në nenin 6, është parashikuar që: “Asambleja e Përgjithshme është organi më i lartë vendimarrës i Shoqërisë. Vendimet e Asamblesë së Përgjithshme, janë detyruese për Shoqërinë, aksionarët, organet e tjera si dhe zyrtarët e Shoqërisë. Asambleja e Përgjithshme përfaqësohet në mbledhjet e

²⁸ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

saj nga përfaqësues të Këshillave Bashkiak respektiv, të pajisur me autorizim specifik. Pësja e votës e secilit prej anëtarëve të Asamblesë, është në përpjestim me përqindjen e aksionarit”.

Në nenin 3 të Statutit, të Shoqërisë Aksionare UK Dibër sh.a, rezulton se, Bashkia Mat është aksionere në masën 13.86% të kapitalit themeltar.

Për sa më sipër, rezulton se Bashkia Mat është aksioner në minorancë dhe nuk ka ndikim thelbësor në vendimmarrjet që mund të ketë Administratori i Shoqërisë, lidhur me marrëdhëniet e punësimit me punonjësit.

Pra, sikundër citohet më lart, konflikti e prezumuar ankuesi e kishte me Kryetarin e Bashkisë Mat, i cili bazuar në legjislacionin e sipërcituar, si Aksioner i Shoqërisë dhe anëtar i Asamblesë së Përgjithshme, nuk ka kompetencë për të ndërmarrë veprime në marrëdhëniet e punësimit të punonjësve të shoqërisë, ndërsa theksojmë se vendimmarrës është punëdhënësi, UK Dibër, në këtë rast. Për rrjedhojë, konflikti mes ankuesit dhe Kryetarit të Bashkisë Mat, nuk mund të ketë shërbyer si shkak diskriminues, për sa kohë për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, ka vendosur një organ tjetër i cili është vendimmarrës, pra punëdhënësi i tij, UK Dibër, dhe që nuk ishte i përfshirë në këtë konflikt.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se në pamje të parë kundërshtimi i ankuesit drejtuar Bashkisë Mat, është shkak i mbrojtur nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, por referuar rrethanave, kontekstit të zhvillimit të ngjarjeve, fakteve dhe provave të sjella nga palët, vlerësohet se shkak i pretenduar nga L.R, nuk ka lidhje të drejtëpërdrejtë apo të tërthortë me punëdhënësin. Procedura për prishjen e ndërtimit të paligjshëm të babait të ankuesit është zhvilluar nga IMT e Bashkisë Mat, i cili nuk ka lidhje me punëdhënësin dhe marrëdhënien e punësimit të ankuesit. Ankuesi nuk arriti të argumentojë se si kundërshtimi i tij ndaj Bashkisë Mat, ka ndikuar në marrëdhëniet e tij të punësimit dhe të jetë bërë shkak për diskriminimin e tij nga punëdhënësi/UK Dibër.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur bazuar në faktet dhe provat e administruara nuk mund të prezumohet se diskriminimi ka ndodhur, UK Dibër, nuk mund të ngarkohet me detyrimin për të provuar se trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesi, përbën diskriminim.

Konstatimi i trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe ekzistenca e shkakut të pretenduar të diskriminimit, nuk mund të çojnë *apriori* në përfundimin se jemi përpara një sjellje diskriminuese, për sa kohë që nuk mund të prezumohet lidhja shkakësore, pra se shpjegimi i vetëm, i arsyeshëm për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, është kundërshtimi që ka bërë ndaj Bashkisë Mat, për prishjen e ndërtimit të paligjshëm.

Sjellja diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo paligjshmëri përbën diskriminim, pasi për t’u konsideruar i tillë duhet të lidhet domosdoshmërisht me një shkak të mbrojtur të LMD-së.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga subjekti ankues me pretendimin për diskriminim, për “çdo shkak tjetër”, është e pabazuar, pasi nuk rezultoi e provuar që Shoqëria Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Dibër sh.a, të ketë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

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 mosdiskriminimit të ankuesit L.R, në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes arsimore dhe çdo shkak tjetër nga ana e Shoqërisë Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Dibër sh.a.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankimim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA