



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. _____ Prot.

Tiranë, më ___/___/2021

V E N D I M

Nr. 16, Datë 29 / 01 / 2021

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën me nr. 133, datë 16.11.2020, të A. K, kundër Shoqërisë “EuroElektra” sh.p.k, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore¹” dhe “çdo shkak tjetër”².

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi³,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, A. K, shprehet se, ka qenë në marrëdhënie pune me Shoqërinë “Euro Elektra” sh.p.k, për një periudhë rreth 1(një) mujore, nga data 21.09.2020 deri më datë 19.10.2020. Në vijm, ankuesi ka parashtruar problematikën e krijuar mes tij dhe punëdhënësit, e cila e ka zanafillën me datë 12.10.2019. Ai shprehet se, nga ana e punëdhënësit i është kërkuar atij dhe një kolegu tjetër që të kontrollonin një rrjedhje uji që vinte nga tavani i ndërtesës, pavarësisht se nuk ishte detyrë funksionale e tyre. Meqenëse kolegu ishte në moshë të thyer, ankuesi ka vendosur të ngjitej vetë në tarracë nëpërmjet shkallëve dhe në momentin që ka qenë duke zbritur, shkallët kanë rrëshqitur, duke shkaktuar rënien e tij nga një lartësi prej disa metrash. Si pasojë e këtij aksidenti në punë ai është dëmtuar në këmbën e djathtë si dhe i është dëmtuar aparati celular të cilin e kishte në xhep. Ankuesi shprehet se, pasi ka marrë ndihmën e parë në

¹ Referuar raporteve mjeko-ligjore me nr.regj.5666, datë 14.10.2020 dhe me nr.5770, datë 21.10.2020, të Qendrës Shëndetësore nr.7 Tiranë.

² Tek “çdo shkak tjetër” subjekti ankues referon konfliktin e krijuar mes tij dhe punëdhënësit, pas kërkesës së tij për pagimin e dëmit të aparatit celular në vendin e punës.

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

spital, ka qëndruar në regjim shtrati, deri më datë 19.10.2020, kur nga ana e punëdhënësit i është kërkuar të paraqitej në punë, megjithëse ishte me raport mjeko-ligjor për paafësi në punë deri me datë 21.10.2020. Pasi është paraqitur në punë, ankuesi ka kërkuar nga punëdhënësi t'i paguheshin ditët e raporteve mjeko-ligjore, si dhe ka diskutuar lidhur me mundësinë e pagesës së riparimit të telefonit të tij personal, i cili ishte dëmtuar gjatë rrëzimit në vendin e punës dhe që kostoja për riparimin e tij kishte një vlerë prej 35.000 lekësh.

Z. K ka pretenduar se meqenëse ai ka ngulmuar të kompensohej për vlerën e aparatit telefonik të dëmtuar, punëdhënësi i ka kërkuar atij në shenjë hakmarrjeje të bënte dorëzimet, duke i komunikuar verbalisht dhe zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Ankuesi ka depozituar në cilësi prove një regjistrim audio, me anë të të cilit pretendon se ka regjistruar bisedën mes tij dhe punëdhënësit, me datë 19.10.2020, nëpërmjet të cilës ka dashur të provojë se komunikimi për largimin e tij nga puna rezulton pikërisht në këtë datë dhe vetëm për shkak se ai ka kërkuar një të drejtë të tij ligjore dhe për më tepër në periudhën kur ka qenë me raport mjekësor.

Referuar dokumentacionit bashkëlidhur ankesës, z, K ka depozituar kopje të raporteve mjeko-ligjore me nr. regj. 5666, datë 14.10.2020 dhe me nr. 5770, datë 21.10.2020, të Qendrës Shëndetësore nr. 7 Tiranë.

Në përfundim subjekti ankues ka kërkuar konstatimin e diskriminimit të tij në punësim, dhe rikthimin e tij në vendin e mëparshëm të punës.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10 221/2010, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.*

Pas analizimit paraprak të ankesës sipërcituar, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotëson kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Në këto kushte, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 1529/2 prot., datë 24.11.2020 nga ana e KMD i është kërkuar informacion dhe dokumentacion provues Shoqërisë “EuroElektra” sh.p.k, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
- Nëpërmjet shkresës së datës 09.12.2020 Shoqëria “EuroElektra” sh.p.k (Në vijim referuar Shoqëria), ka informuar Komisionerin se:

“Shoqëria, në cilësinë e punëdhënësit, ka lidhur kontratë individuale me ankuesin në cilësinë e punëmarrësit, në datën 21.09.2020, për pozicionin e punës “Shitës në banak”. Me datë 12.10.2020 ankuesi ka ndërmarrë veprime individuale, jashtë detyrave dhe përgjegjësi të përcaktuara në kontratën e punës, të cilat kanë rezultuar në lëndime të shëndetit të tij. Pas kryerjes së inspektimit dhe hetimit përkatës, Inspektoriati Shtetëror i Punës (ISHP), me vendimin nr.ISHPSHSH-TR-2020-002618-5, datë 17.11.2020 ka konstatuar se: “Ngjarja e ndodhur në datë 12.10.2020, pas arsytimit logjik dhe deklaratave të paraqitura në kontestimin e bërë nga subjekti A. K nuk është klasifikuar si aksident në punë, ndaj dhe detyrimi për deklarin në ISHPSHSH bie”.

Ankuesi nuk u paraqit në punë nga data 13.10.2020 deri më datë 17.10.2020 duke mos vënë në dijeni asnjë punonjës nga stafi i Shoqërisë lidhur me faktin që ai ishte me raport mjekësor. Dy ditë pas ngjarjes, me datë 14.10.2020 rezultoi që ankuesi është paraqitur pranë Qendrës Shëndetësore nr. 7, duke marrë një raport mjekësor 7- ditor për pushim nga data 14.10.2020 deri me datë 21.10.2020. Me datë 19.10.2020 ankuesi u paraqit vetë në punë për të vjuar punën normalisht edhe pse sipas raportit që paraqiti në Zyrën e Financës e kishte pushim deri me datë 21.10.2020. Kur financiarja e Shoqërisë e pyeti se përse nuk kishte ndenjur pushim deri më datën e raportit mjekësor, ankuesi i ishte përgjigjur se ishte mirë dhe nuk ishte e nevojshme të qëndronte në shtëpi. Më pas, më datë 23.10.2020, ankuesi ka paraqitur një raport tjetër mjekësor për paaftësi të përkohshme në punë deri më datë 28.10.2020. Në datën 28.10.2020 ankuesi duhet të paraqitej në punë, fakt i cili nuk ka ndodhur dhe nuk ka njoftuar për mosparaqitje. Për këtë shkak, juristi i Shoqërisë i ka kërkuar shpjegime për mosparaqitjen në punë nëpërmjet postës elektronike. Në këto kushte, më datë 29.10.2020 ankuesit iu njoftua zgjidhja e kontratës së punës, duke respektuar afatin 5 (pesë) ditor të përcaktuar nga ligji, në përputhje me Kodin e Punës, si dhe Kontratën Individuale të Punës”.

Shoqëria ka parashtruar se ankesa e z. K për diskriminim nga ana e punëdhënësit është abuzive, e pabazuar dhe e ngritur haptazi për të cënuar imazhin e Shoqërisë, duke argumentuar se:

- Pretendimi i punëmarrësit se nuk disponon kopje të Kontratës Individuale të Punës nuk qëndron pasi ai ka një kopje të saj, të cilën e ka firmosur personalisht, më datë 21.09.2020.
- Ndryshe nga sa pretendon punëmarrësi, marrëdhënia e tij e punës me Shoqërinë nuk ka përfunduar me datë 19.10.2020, por me datë 03.11.2020, pasi ai ka paraqitur raporte mjekësore pas datës 19.10.2020, të cilat janë paguar konform parashikimeve ligjore.
- Zgjidhja e marrëdhënieve të punës nga Shoqëria është plotësisht e përligjur, pasi ka ndodhur gjatë periudhës së marrjes në provë, në respektim të afatit të njoftimit dhe në asnjë rast gjatë periudhës së paaftësisë për punë.
- Njoftimi për përfundimin e marrëdhënieve të punës është me datë 29.10.2020.
- Ankuesi qëllimisht ka shtrembëruar faktet lidhur me incidentin e ndodhur me datë 12.10.2020, duke pretenduar se kolegu i tij ishte në moshë të thyer.
- Ankuesi është ngjitur vetë në tarracë për rregullimin e defektit dhe për pasojë ka rënë.
- Ankuesi është në dijeni të vendimit të ISHP për mosklasifikimin e ngjarjes së datës 12.10.2020 si aksident në punë, por me keqdashje nuk e ka depozituar këtë akt në cilësi prove pranë KMD-së.

- ISHP pas shqyrtimit të ankesës së punëmarrësit A. K, ka vendosur që ai nuk ka pësuar një aksident në punë. Ankuesi nuk po kryente asnjë punë sipas përshkrimit të vet të punës (Shitës në banak) dhe as i është kërkuar të kryente veprimin (konstatimin e rrjedhjes duke u ngjitur në shkallë) nga asnjë punonjës apo përfaqësues i punëdhënësit (i autorizuari për konstatimin e defektit, z. A. T deklaroi se veprimin ankuesi e ka kryer vetë dhe pa asnjë kërkesë).

Shoqëria, në vijim, ka mbajtur qëndrimin se: *“Pretendimi i punëmarrësit për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore nuk qëndron, pasi realisht nuk kemi të bëjmë me një gjendje të caktuar shëndetësore e cila mund të afektonte vazhdimin e marrëdhënies së punës. Ndërprerja e marrëdhënies të punës nuk ka ardhur si shkak i gjedjes së tij shëndetësore, e cila ka çuar në largimin e tij nga puna, në kushtet kur z. K nuk vuan nga ndonjë sëmundje apo gjendje e gjatë paaftësie në punë. Në momentin kur punëdhënësi ka vendosur zgjidhjen e kontratës së punës, punëmarrësi nuk ishte përfitues i pagesës së paaftësisë së përkohshme në punë”*.

III. Vlerësimi i Komisionerit, i fakteve dhe provave të grumbulluara, gjatë procesit të shqyrtimit të çështjes.

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe diskriminues të pretenduar nga subjekti ankues.

Bazuar në provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës dhe në analizë të sa mësipër, rezultoi se:

A. K ka lidhur marrëdhëniet e punës me Shoqërinë “EuroElektra” sh.p.k me datë 21.09.2020, marrëdhënie e cila ka zgjatur rreth një muaj, deri me datë 03.11.2020. Bazuar në kontratën individuale të ankuesit, rezulton që ai ka mbajtur pozicionin e punës “Shitës në banak” pranë kësaj Shoqërie dhe kontrata është nëshkruar për një periudhë prove jo më shumë se tre muaj. Referuar deklarimeve të palëve në proces, si dhe dokumentacionit të sjellë prej tyre, rezulton se me datë 12.10.2020 ankuesi së bashku me A. T, punonjës po pranë kësaj Shoqërie janë ngjitur në tarracën e ndërtesës për të kontrolluar një rrjedhje uji dhe gjatë zbritjes ankuesi është rrëzuar nga shkallët, duke pësuar lëndime trupore në këmbën e djathtë, si dhe dëmtim të aparatit celular që e kishte në xhep.

Nga data 12.10.2020 deri më datë 14.10.2020 ankuesi nuk është paraqitur në punë dhe nuk është provuar prej tij që të ketë lajmëruar punëdhënësin lidhur me këtë fakt. Bazuar në raportin mjekësor me nr. regj. 5666, datë 14.10.2020 të Qendrës Shëndetësore nr. 7 Tiranë, ishte në paaftësi për punë deri me datë 21.10.2020.

Ndërkaq, pranohet nga të dyja palët, që gjatë periudhës së raportit mjekësor, me datë 19.10.2020 ankuesi është paraqitur në punë. Në vijim, z. K pas përfundimit të raportit të parë mjekësor ka depozituar raport tjetër mjekësor për paaftësi në punë nga data 21.10.2020 deri më datë 28.10.2020.

Referuar komunikimeve me e-mail ndërmjet ankuesit⁴ dhe juristit të Shoqërisë evidentohet qartë se ankuesi ka konsideruar si datë të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës datën 19.10.2020, datë kur pretendon se i është kërkuar nga punëdhënësi të bëjë dorëzimet, ndërsa Shoqëria ka njoftuar z. K se për shkak të mosparaqitjes së tij në punë pas përfundimit të raportit mjekësor, do vijojë me njoftimin për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, pas kalimit të afatit 5 (pesë) ditor nga data e njoftimit⁵.

Lidhur me pretendimin e ankuesit se i është kërkuar nga punëdhënësi që të paraqitej në punë në datë 19.10.2020 për të bërë dorëzimet, pasi Shoqëria do të ndërpriste marrëdhëniet e punës me të, dhe se kjo kishte ardhur për shkak të kërkesës së tij për dëmshpërblim për rregullimin e aparatit të tij celular të dëmtuar me datë 12.10.2020, Komisioneri vlerëson se ky pretendim nuk qëndron dhe është i paprovuar, pasi:

- Së pari, nuk provohet që punëdhënësi të ketë njoftuar apo t'i ketë kërkuar ankuesit të paraqitet në punë me datë 19.10.2020.
- Së dyti, lidhur me pretendimet e ankuesit për përmbajtjen e bisedës së zhvilluar me punëdhënësin, nuk mund të merret si prove bindëse CD e sjellë nga ankuesi në të cilën pretendohet të jetë regjistruar biseda mes tij dhe punëdhënësit, për arsye se, Komisioneri nuk mund të vlerësojë se personi me të cilin komunikon ankuesi dhe për të cilin pretendon se është punëdhënësi, është vërtet ai. Me prova, gjithmonë do të kuptohen ato prova dhe fakte që e kanë origjinën në një nga llojet e burimeve të provave të njohura në Kodin e Procedurave Civile (K.Pr.C) dhe që juridikisht prodhojnë pasoja.

Për rrjedhojë, biseda e regjistruar privatisht nga ankuesi nuk mund të pranohet nga Komisioneri në cilësinë e provës nga e cila më pas mund të prodhohet efekt juridik.

- Komisioneri mban të njëjtin qëndrim dhe për përmbajtjen e komunikimit në whatsapp të ankuesit me punëdhënësin e tij.

Por, edhe në rast se merret i mirëqenë një komunikim i tillë mes ankuesit dhe punëdhënësit, ai mbetet një komunikim privat, gjatë të cilit është shprehur vullneti për ta ndihmuar z. K, për t'i kompensuar vlerën e dëmit të aparatit celular, por në kushtet kur nuk kemi të bëjmë me një aksident në punë⁶, punëdhënësi nuk mund të ngarkohet me përgjegjësi ligjore për dëmshpërblim të punëmarrësit.

- Së treti, ankuesi ka kërkuar të dëmshpërblehet nga punëdhënësi për vlerën e celularit personal të dëmtuar në ngjarjen e datës 12.10.2020, pasi e ka konsideruar këtë ngjarje si aksident në punë. Në këtë logjikë, bazuar në dispozitat ligjore të Kodit të Punës⁷, ai

⁴ Si dhe shkresës së datës 28.10.2020 të ankuesit drejtuar Shoqërisë.

⁵ E-maili nëpërmjet të cilit ankuesit i është njoftuar ndërprerja e marrëdhënieve të punës daton më 29.10.2020.

⁶ Shih paragrafin e parë, faqe 6 të vendimit.

⁷ Pika 2 e nenit 39 të K.Punës: "*Punëdhënësi, duhet të paguajë diferencën midis dëmit dhe shpërblimit që merr punëmarrësi nga sigurimet shoqërore, kur aksidenti ose sëmundja profesionale është pasojë e fajësisë së rëndë të punëdhënësit*".

ka prezumuar se ngjarja e kësaj date është aksident në punë, dhe i ndodhur për faj të punëdhënësit.

- Së katërti, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankuesit lidhur me sa më sipër, nuk qëndron pasi, është hedhur poshtë nga institucioni kompetent që ka hetuar këtë ngjarje me kërkesë të vetë ankuesit, Inspektoriati Shtetëror i Punës (ISHP), i cili me vendimin nr. ISHPSHSH-TR-2020-002618-5, datë 17.11.2020 ka konstatuar se: *“Ngjarja e ndodhur në datë 12.10.2020, pas arsytiveve logjike dhe deklaratave të paraqitura në kontestimin e bërë nga subjekti A. K nuk është klasifikuar si aksident në punë.”*

Kodi i Punës në pikën 2, të nenit 39 ka përcaktuar se: *“Punëdhënësi, duhet të paguajë diferencën midis dëmit dhe shpërblimit që merr punëmarrësi nga sigurimet shoqërore, kur aksidenti ose sëmundja profesionale është pasojë e fajësisë së rëndë të punëdhënësit”*.

Bazuar në konstatimin e bërë nga ISHP lidhur me mosklasifikimin e ngjarjes së datës 12.10.2020 si aksident në punë, Komisioneri vlerëson se, referimi i ankuesit tek dispozitat e mësipërme ligjore për dëmshpërblim ardhur si pasojë e aksidentit në punë për shkak të fajësisë së punëdhënësit është i pabazuar. Pretendimet e tij janë rrëzuar nga hetimi i ISHP, i cili në vendimin përfundimtar ka konstatuar se ngjarja në fjalë nuk klasifikohet si aksident në punë. Duke mos u klasifikuar ngjarja si aksident në punë, bien pretendimet për fajësinë e punëdhënësit, e për rrjedhojë, dhe pretendimet e ankuesit për dëmshpërblim të celularit të dëmtuar. Vullneti apo premtimi i punëdhënësit (pretenduar nga ankuesi nëpërmjet bisedës me të në whatsapp) mund të materializohet ose jo, duke mbetur në vlerësimin e tij subjektiv, i pa kushtëzuar nga ndonjë detyrim ligjor.

- Së pesti, Komisioneri vëren se, bazuar në nenin 5 “Përshkrimi i punës” dhe 5/1, të kontratës individuale të punës së ankuesit, përcaktohet se: *“I punësuari z. A. K pranon të punonjë në pozicionin “Shitës në banak”. Puna që do të kryejë punëmarrësi do të jetë ndjekja e procesit të shitjes që nga prezantimi i produkteve deri në përpilimin e faturave tatimore të shitjes apo kuponit tatimor (sipas rastit)”* dhe nenin 6 “Detyrimet e përgjithshme të punëmarrësit”, të kësaj kontrate, në pikën 6/1 të tij ka përcaktuar se: *“Punëmarrësi respekton urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që nuk ndryshojnë kushtet e kontratës së punës dhe që nuk rrezikojnë jetën dhe shëndetin e tij”*.

Bazuar në sa më sipër, shihet se veprimet e ankuesit me datë 12.10.2020, janë veprime të ndërmarra jashtë detyrave dhe përgjegjësive të përcaktuara në kontratën e punës. Po ashtu, bazuar në vendimin e ISHP lidhur me këtë ngjarje, rrëzohet dhe pretendimi i ankuesit se ajo ka ndodhur për faj të punëdhënësit. Në këtë kontekst, përgjegjësia për këtë ndodhi i mbetet subjektit ankues.

- Së fundmi, ankuesi nuk ka provuar/dokumentuar që ka kundërshtuar⁸ vendimin përfundimtar të ISHP-së, as administrativisht pranë Komisionit të Ankimit të ISHPSHSH, dhe as gjyqësisht.

⁸ Nuk është depozituar asnjë dokumentacion nga palët në proces lidhur me provimin e kundërshtimit nga ankuesi të vendimit të ISSH.

Lidhur me pretendimin e ankuesit se ndërprerja e marrëdhënieve të punës me Shoqërinë ka ndodhur më datë 19.10.2020 dhe se është diskriminuar nga Shoqëria pasi është larguar nga puna gjatë periudhës së raportit mjekësor të paaftësisë së përkohshme për punë, Komisioneri vlerëson se është kontradiktor dhe i pabazuar, sepse:

- Nga njëra anë, ankuesi ka pretenduar se marrëdhëniet e punës i janë ndërprerë me datë 19.10.2020 dhe nga ana tjetër, ai nëpërmjet dokumentit raport mjekësor të depozituar pranë Shoqërisë nga vetë ai, ka provuar se me këtë datë ai është paguar nga punëdhënësi për paaftësi të përkohshme në punë, dhe respektivisht:
Nga data 14.10.2020-21.10.2020 dhe nga data 21.10.2020-28.10.2020 ka qenë me raport mjekësor. Sikundër shihet, raportin e dytë mjekësor ai e ka depozituar për datat 21.10.2020-28.10.2020, pra pas datës 19.10.2020 dhe llogjikisht nëse ankuesi nuk do të ishte në marrëdhënie pune (edhe pas datës 19.10.2020) me Shoqërinë nuk mund të depozitonte një raport të dytë mjekësor nëpërmjet të cilit justifikonte mosparaqitjen e tij në punë.
- Bazuar në komunikimet elektronike të ankuesit me punëdhënësin rezulton se ai ka konsideruar se marrëdhëniet e punës i janë ndërprerë me datë 19.10.2020, ndërsa provohet nga ana e Shoqërisë se për datën e pretenduar, 19.10.2020 dhe deri me datë 28.10.2020 ai ka qenë në marrëdhënie pune, pasi i janë paguar raportet mjekësore për paaftësi të përkohshme në punë.
- Po ashtu, me datë 28.10.2020 dhe 29.10.2020, nga ana e Shoqërisë ankuesit i është komunikuar se do t'i ndërpriteshin marrëdhëniet e punës për shkak të mosprezencës së tij në punë pas përfundimit të raportit mjekësor.

Referuar kontratës individuale të punës, subjekti ankues ka qenë në periudhë prove pranë Shoqërisë. Lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës gjatë kësaj periudhe, Kodi i Punës, në pikat 2 dhe 3 të nenit 142, ka parashikuar se: *“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. Gjatë kohës së marrjes në provë, secila nga palët mund të zgjidhë kontratën duke i njoftuar vendimin e saj palës tjetër të paktën 5 ditë përpara”*.

Referuar sa më lart, gjatë kohës së marrjes në prove, secila nga palët mund të zgjidhë kontratën duke i njoftuar vendimin e saj palës tjetër të paktën pesë ditë përpara. Zgjidhja e kontratës është plotësisht e përligjur dhe me mbarimin e afatit të njoftimit palët nuk janë më të lidhura në një marrëdhënie pune. Në rastin kur punëdhënësi në mënyrë të njëanshme kërkon të zgjidhë kontratën e punës gjatë periudhës së provës dhe duke respektuar një afat njoftimi 5 ditor, atëhere kjo zgjidhje është plotësisht në përputhje me dispozitat ligjore. Një element i rëndësishëm që dallon procedurën e zgjidhjes së kontratës gjatë kohës së provës me atë pas përfundimit saj, është se punëdhënësi, nuk është i detyruar të respektojë procedurën e parashikuar në nenin 144 të Kodit të Punës. Mjafton vetëm që ai të respektojë afatin pesë ditor të njoftimit. Pra, neni 144 nuk aplikohet gjatë periudhës së provës. Në fakt, një gjë e tillë nuk parashikohet shprehimisht por del nga interpretimi i vetë nenit 144, në të cilin përcaktohet se: *“Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës...”* ai duhet të respektojë një procedurë të caktuar.

Rezulton e provuar se, me datë 29.10.2020, punëdhënësi ka njoftuar nëpërmjet postës elektronike ankuesin, se duke respektuar afatin 5 (pesë) ditor të përcaktuar në Kodin e Punës dhe kontratën individuale të punës, nga ana e Shoqërisë do të bëhej zgjidhja e kontratës së punës me të. Pra, marrëdhënia e punës mes ankuesit dhe Shoqërisë ka përfunduar me datë 03.11.2020.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, zgjidhja e marrëdhënieve të punës mes ankuesit dhe Shoqërisë nuk është afektuar nga gjendja e tij shëndetësore, për të cilën ankuesi kishte pretenduar se ka ardhur si pasojë e aksidentit në punë, si dhe nuk ka ndodhur gjatë periudhës së paftësisë së tij të përkohshme për punë, pasi ai rezulton të jetë paguar gjatë kësaj periudhe: nga data 14.10.2020-28.10.2020.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” në nenin 3, pika 1, si: *“Çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”*.

Diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se viktima e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”.

Në nenin 12/1/c) të Ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikohet 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: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimit, përfitimit 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”*.

Për sa më sipër, në referencë të nenit 7, pika 1 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri gjykon se ankuesi nuk i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë nga ana e Shoqërisë “EuroElektra” sh.p.k.

Në mungesë të një trajtimi të tillë, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese nga ana e Shoqërisë “EuroElektra” sh.p.k, për shkaqet e pretenduara nga subjekti ankues.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenet 1, 3/1, neni 7/1, nenin 32, pika 1/c), si dhe nenin 33, pika 10 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të A. K, për shkaqet e pretenduara prej tij, nga ana e Shoqërisë “EuroElektra” sh.p.k.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dajeni.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Fusha: Punësim

Shkaqet: Gjendja shëndetësore, çdo shkak tjetër

Lloji i vendimit: Mosdiskriminim