



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 375 prot.

Tiranë, më 25.02.2021

V E N D I M

Nr. 36, datë 25.02.2021

Mbështetur në ligjin Nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 90, datë 11.08.2020, të shtetasit D. K., kundër Operatorit të Sistemit të Shpërndarjes së Energjisë Elektrike sh.a. (në vijim OSSH), në të cilën pretendohet për diskriminim *për shkak të bindjeve politike dhe çdo shkak tjetër*.

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 informacionit të depozituar në ankesë, D. K., që nga viti 1991, ka qënë punonjës i OSSH-së (në atë kohë emërtohej Korporata Elektroenergjitike Shqiptare-KESH), në pozicionin Operator. Së fundmi, ankuesi ka ushtruar këtë detyrë, pranë N/Statcionit Kavajë 11/35/20/6 kV. Më datë 06.01.2020, rreth orës 06:45-07:00, pas përfundimit të turnit, ankuesi ka dorëzuar detyrën kolegut të tij dhe është larguar.

Referuar “*Librit për punimet operative*”, të depozituar nga ankuesi, evidentohet se në një pjesë të tij është shënuar: “*Procesverbal, i mbajtur sot më datë 06.01.2020, ora 06:48, pranë N/st. 110/35/20/6 kV Kavajë, ku u konstatua që punonjësi D. K. nuk u gjend brenda N/stacionit*”. Sipas ankuesit, shënimi i është bërë në “*Librin për punimet operative*”, për mosprezencën në punë, nuk qëndron, pasi referuar dëshmisë së dhënë nga ana e dy kolegëve të tij, shtetasve E. M. dhe A. K., ai ka qënë në detyrë gjatë orarit që pretendohet nga ana e grupit të kontrollit.

Përsa më sipër, ankuesi pretendon se kontrolli i ushtruar dhe veprimet e grupit të kontrollit janë bërë në mënyrë tendencioze, për të gjetur një mundësi për ta larguar nga puna për shkak të bindjeve të tij politike.

Sipas tij, pas Zgjedhjeve Vendore të zhvilluara në vitin 2019, në Bashkinë Kavajë është emëruar Kryetari i ri, propozuar nga subjekti politik Partia Socialiste e Shqipërisë. Sapo është ndryshuar Kryetari i Bashkisë, ndaj familjes së tij ka nisur një “formë hakmarrje”, fillimisht duke larguar vajzën nga pozicioni i punës që ushtronte në Bashkinë Kavajë, e më pas duke larguar atë nga detyra. Kjo për shkak se ai ka qënë vazhdimisht anëtarë dhe mbështetës i Partisë Demokratike të Shqipërisë. Në këtë kuptim, ankuesi pretendon se për largimin e tij nga detyra janë përfshirë strukturat e Partisë Socialiste të Degës Kavajë dhe Kryetari i Bashkisë Kavajë. Duke qënë se gjatë viteve që ai ka ushtruar detyrën, nuk ka patur asnjë vërejtje apo shkelje, bindjet politike mbeten arsyeja e vetme për të cilën ai pretendon se është shkak i vërtetë i largimit nga detyra.

Në zbatim të ligjit Nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ankuesi ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit në marrëdhëniet e punës dhe rikthimin në detyrën e mëparshme.

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

Në datën 18.11.2020, kanë hyrë në fuqi ndryshimet ligjore të miratuara me ligjin nr. 124/2020 “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 10221, datë 04.02.2020 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”¹. Meqënëse çështja objekt i këtij shqyrtimi administrativ është paraqitur përpara hyrjes në fuqi të ligjit nr. 124/2020, atëherë Komisioneri vlerëson se çështja duhet të shqyrtohet sipas parashikimeve të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, të pandryshuar.

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “c”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”², që i jep të drejtën për të hetuar dhe shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë, sipas parashikimeve të këtij ligji.

Në nenin 1 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, përcaktohet 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”.

¹ Ligji nr.124/2020 “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 10221, datë 04.02.2020 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, është botuar në Fletoren Zyrtare Nr. 191, datë 03.11.2020.

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

Neni 7 i LMD-së³, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i 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, përbën diskriminim”.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

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

Pas analizimit paraprak të ankesës sipërcituar, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonin 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. 1175 prot., datë 21.08.2020 nga ana e KMD i është kërkuar informacion dhe dokumentacion provues⁴ OSSH-së, lidhur me pretendimet e ankuesit.

Në përgjigje përsa më sipër, OSSH, me anë të shkresës⁵ nr. 8346/1 prot., datë 14.09.2020, informoi Komisionerin ndër të tjera se: “...Marrëdhënia e punës midis “OSHEE Group” Sh.A (ish-CEZ Shpërndarje) dhe D. K. ka filluar me datë 02.06.2008, ku punëmarrësi ka patur pozicionin e Operatorit të Nën Stacionit, sektori Drejtoria e Tensionit të Lartë pranë Njësisë Kavajë, Drejtorinë Rajonale Durrës “OSHEE Group” sh.a.

³ Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

⁴ Është kërkuar konkretisht:

- Argumentimin, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
- Kopje të procedurës së ndjekur lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin.
- Kopje e vlerësimeve të punës të subjektit ankues për tre vitet e fundit, nës e ka.
- Informacion dhe kopje të masave disiplinore ndaj ankuesit, nëse ka në tre vitet e fundit.
- Një kopje e dosjes personale të D. K..
- Kopje të dokumentacionit lidhur me kontrollin e ushtruar nga ana e grupit të kontrollit më datë 06.01.2020 në N/Stacionin e Kavajës.
- Informacion lidhur me punonjësit që është emëruar në vend të D. K., në pozicionin e punës Operator në N/Stacionin e Kavajës. Kopje të aktit të emërimit të tij.

⁵ Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 1246 prot., datë 16.09.2020

Me datë 06.01.2020 nga shoqëria është ushtruar kontroll rutinë lidhur me mbarëvajtjen e punës në nënstacionin e sipërpërmendur. Nga kontrolli i ushtruar rezultoi se punëmarrësi D. K. nuk ndodhej në vendin e punës duke e braktisur atë. Nga grupi i kontrollit, në orën 06:48, është mbajtur në vend procesverbali me konstatimin e mungesës së D. K.

Në këto kushte, Drejtoria e Tensionit të Lartë me shkresat Nr. 07 prot, datë 08.01.2020 dhe Nr. 14/1 prot, datë 10.01.2020 ka propozuar tek shoqëria “OSHEE Group” sh.a., caktimin e masës disiplinore për D. K.

Me shkresën Nr.142/1 prot., datë 10.02.2020 punëmarrësi D. K. është njoftuar për fillimin e procedurave të zgjidhjes së marrëdhënies së punës, duke e informuar që në bazë të nenit 144 të Kodit të Punës pas një afati 72 orësh nga data e marrjes dijeni 10.02.2020 duhej të paraqitej pranë Zyrës së Burimeve Njerëzore për të parashtruar pretendimet e tij, në datë 13.02.2020, ora 10:30. Shkrësa e mësipërme është firmosur nga Drejtori i Burimeve Njerëzore Znj. B. I., ndërsa D. K. ka refuzuar të firmosë.

Për arsye se D. K. ka qënë me raport mjekësor deri në datën 28.02.2020, procedura për zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të menjëhershme është pezulluar dhe ka rifilluar në datën 17.04.2020, me shkresën Nr. 142/2 prot., datë 17.04.2020 ku punëmarrësi D. K. është njoftuar sërish për fillimin e procedurave të zgjidhjes së marrëdhënies së punës, vërtetuar me komunikimin e postës në datë 21.04.2020.

Me shkresën Nr. 142/3 prot, datë 24.04.2020 është mbajtur procesverbali mbi takimin e realizuar për zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Takimi është zhvilluar në orën 16:30 në zyrën e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të “OSHEE Group” sh.a. (ish CEZ Shpërndarje), ndërkohë D. K. që kishte marrë njoftim për zhvillimin këtij takimi, dhe nuk është paraqitur.

Zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë në bazë të nenit 153 të Kodit të Punës ku përcaktohet se ‘Punëdhënësi e punëmarrësi në çdo kohë mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara’.

‘Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, vazhdimin e marrëdhënies së punës’.

‘Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si dhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur’.

Pra, në gjykim të shoqërisë D. K. ka kryer një faj të rëndë duke braktisur vendin e punës gjë që ka passjellë humbjen e besimit të shoqërisë ndaj tij.

Me datë 28.04.2020 ka përfunduar marrëdhënia e punës midis OSHEE ish CEZ Shpërndarje sh.a., dhe ish punëmarrësit D. K., duke u respektuar dispozitat e neneve 141 dhe 144 të Kodit të Punës.

Në vijim të kryerjes së procedurës së sipërpërmendur dhe ndërprerjes së marrëdhënies së punë, D. K. ka paraqitur kërkesë padi pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Kavajë me objekt: Detyrimin e palës së paditur të dëmshpërblejë paditësin për ndërprejen e marrëdhënies së punës.

Në kërkesë padinë si dhe në të gjitha provat e paraqitura nga paditësi D. K. nuk e ka kërkuar të drejtën e tij në asnjë moment me arsyetimin e penalizimit nga bindja e tij politike. Në lidhje me kërkesën për informacion për punonjësin e emëruar në vend të D. K. ju sqarojmë se kjo kërkesë bie ndesh me ligjin “Për Mbrojtjen e të Dhënave Personale” i ndryshuar, të akteve nën ligjore dhe udhëzimeve të Komisionerit për Mbrojtjen e të Dhënave personale.”.

Bashkëngjitur shkresës së sipërcituar, OSSH, vuri në dispozicion të KMD-së:

- Procesverbalin e mbajtur më datë 06.01.2020, në të cilin konstatohet nga grupi i kontrollit mosprezenca e ankuesit në pozicionin e punës.
- Kopje të shkresës nr. 07 prot., datë 08.01.2020, me anë të së cilës është propozuar masë disiplinore ndaj D. K., nga ana e Njësisë së Tensionit të Lartë Qendër.
- Kopje të shkresës nr. 14/1 prot., datë 10.01.2020, me anë të së cilës është propozuar masë disiplinore ndaj D. K., nga ana e Drejtorisë së Tensionit të Lartë.
- Procedurën e largimit të D. K..
- Njoftimet postare drejtuar D. K.

2. Në këto kushte, për administrimin e plotë të informacionit të kërkuar, për një gjykim sa më të drejtë dhe objektiv të çështjes, si dhe në zbatim të parimit të barazisë për një proces të rregullt ligjor, Komisioneri vlerësoi të nevojshme realizimin e seancës dëgjimore mes palëve. Në këtë kuptim me anë të shkresës nr. 1463 prot., datë 27.10.2020, Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës dëgjimore më datë **04.11.2020**.

Përsa më sipër, me shkresën Nr. 1463 prot., datë 27.10.2020, Komisioneri kërkoi nga palët të vënë në dispozicion, ditën e zhvillimit të seancës dëgjimore shpjegime dhe kopje të dokumenteve të mëposhtme:

- Kopje e vlerësimeve të punës të subjektit ankues për tre vitet e fundit, nëse ka.
- Informacion dhe kopje të masave disiplinore ndaj ankuesit, nëse ka në tre vitet e fundit.
- Një kopje e dosjes personale të D. K. (kontratë pune, arsimimi i tij etj.).
- Cilat janë rrethanat e rënda dhe të lehta sipas Operatorit të Shpërndarjes së Energjisë Elektrike sh.a. dhe ku janë të parashikuara ato?
- A ka patur raste të tjera kur për punonjësit është konstatuar braktisja e vendit të punës dhe çfarë masash janë ndërmarrë? Nëse po, kopje e akteve të masave disiplinore.

Në seancën e zhvilluar më datë 04.11.2020, palët në proces nuk u paraqitën. Operatori i Shpërndarjes së Energjisë Elektrike Group sh.a., përfaqësuar nga: A. A., me detyrë Koordinator për të Drejtën e Informimit, Jurist në Sektorin e Çështjeve Ligjore, Drejtoria Ligjore, njoftoi KMD-në se për shkak të marrjes me vonesë nga ana e Postës Shqiptare, të shkresës për

realizimin e seancës dëgjimore, nuk është arritur të sigurohet informacioni i kërkuar dhe për këtë arsye kërkoi me anë të e-mailit, datë 03.11.2020, shtyrjen e seancës. Në kushtet e pamundësisë për të dhënë informacionin e kërkuar në datën 04.11.2020, nga KMD iu la afat që brenda datës 13.11.2020, të vihej në dispozicion informacioni i kërkuar.

Në këtë kuptim, duke qënë se parashtrimet e tij i kishte bërë nëpërmjet ankesës së depozituar dhe për shkak të mungesës në seancë të palës ndaj të cilës është paraqitur ankesa, D. K. lajmëroi mosprezencën e tij në seancë.

3. Përsa më sipër, me anë të e-mailit datë 13.09.2020 OSHEE Group sh.a., informoi Komisionerin ndër të tjera se:

- Sa i përket qëndrimit mbi rastin e D. K., OSHEE sh.a., sqaroi se për këtë pikë është shprehur nëpërmjet shkresës Nr. 8346/1 prot, datë 14.09.2020.
- Sa i përket informacionit mbi aktin në të cilin janë parashikuar rrethanat e lehta dhe të rënda kur punonjësi largohet nga puna, këto nuk janë të përcaktuara nga shoqëria “OSHEE Group” sh.a, por të përcaktuara në kodin e Punës neni 153.

Gjithashtu, OSHEE sh.a. vuri në dispozicion të Komisionerit:

- Kopje të Kontratës së Punës, lidhur me ankuesin.
- Kopje të dokumentit mbi arsimimin e D. K.

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

A. Lidhur me trajtimin e paligjshëm të ankuesit nga ana e OSHEE-së, sa i përket zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Bazuar në dokumentacionin e sjellë nga palët, rezulton se: D. K. duke mos rënë dakord me shkresën nr. 142/4, datë 28.04.2020 “Për ndërprerje të marrëdhënieve të punës”, i është drejtuar me kërkesëpadi, Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Kavajë, në të cilën ka kërkuar: -Detyrimin e palës së paditur të paguajë dëmshpërblim në masën e 12 pagave mujore si rezultat i zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara. -Detyrimin e palës së paditur të paguajë dëmshpërblim prej 3 pagash mujore për periudhën e afatit të njoftimit të zgjidhjes së kontratës. -Detyrimin e palës së paditur të paguajë dëmshpërblim në masën e 2 pagave mujore për mosrespektimin e procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës. Pagimin e vjetërsisë në punë etj.

Gjykata e Shkallës së Parë Kavajë me Vendimin nr. 12-2020-1715 (656), datë 02.12.2020, ka vendosur pranimin e pjeshëm të padisë; Detyrimin e palës së paditur OSHEE sh.a., që t'i

paguajë paditësit D. K. një dëmshpërblim prej 3 (tre) muaj pagë për mosrespektim të afatit të njoftimit gjatë zgjidhjes së marrëdhënies së punës; Detyrimin e palës së paditur OSHEE sh.a., që t'i paguajë paditësit D. K. një dëmshpërblim prej 6 (gjashtë) muaj pagë si rezultat i zgjidhjes së menjëhershme e të pajustificuar të kontratës së punës; Detyrimin e palës së paditur OSHEE sh.a., që t'i paguajë paditësit D. K. një dëmshpërblim prej 6 (gjashtë) muaj pagë si shpërblim për vjetërsinë në punë dhe rrezimin e kërkimeve të tjera. Vendim i cili është ankimuar në Gjykatën e Apelit Durrës, nga D. K.

Përsa më sipër, rezulton se pretendimi i ankuesit për trajtim të paligjshëm për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës nga ana e OSHEE sh.a., është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor. Komisioneri vlerëson se ky është një pretendim që do të trajtohet nga organet gjyqësore dhe jo nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

B. Lidhur me trajtimin e pafavorshëm dhe të pabarabartë të ankuesit nga ana e OSHEE sh.a.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka marrë në shqyrtim pretendimet e ankuesit për trajtimin diskriminues në procedurën e ndjekur për largimin e tij nga puna, për shkak të bindjes politike.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, në nenin 3/1, parashikon se: *“Diskriminim” është 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 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, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”.*

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin⁶ ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimet e tij për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

Bazuar në provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit administrativ të ankesës, rezultoi se:

Referuar Librezës së Punës, ankuesi është punësuar në Korporatën Elektroenergjitike Shqiptare-KESH (e cila tashmë emërtohet OSSH, shoqëri nën varësinë e OSHEE Group sh.a.), më datë 20.10.1991. Së fundmi, ankuesi ka ushtruar detyrën e operatorit, pranë N/Statcionit Kavajë

⁶ LMD 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 në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke i dhënë informacionin që i nevojitet atij”.*

11/35/20/6 kV. Sipas dokumentacionit të administruar, më datë 06.01.2020, rreth orës 06:45-07:00, pas përfundimit të turnit, ankuesi ka dorëzuar detyrën kolegut të tij dhe është larguar.

Në të njëjtën periudhë kohore, sipas informacionit të vënë në dispozicion nga ana e OSHEE Group sh.a. (në vijim OSHEE), është ushtruar kontroll rutinë lidhur me mbarëvajtjen e punës në nënstacionin e sipërpërmendur. Nga kontrolli i ushtruar, grupi i kontrollit ka konstatuar se D. K. nuk ndodhej në vendin e punës në momentin që ata janë paraqitur në Nën Stacionin Kavajë. Për këtë grupi i kontrollit, ka mbajtur një procesverbal, datë 06.01.2020, ora 06:48, ku është cituar se ankuesi nuk është gjendur në vendin e punës dhe është propozuar masë disiplinore. Në përfundim, procesverbali është firmosur vetëm nga ana e punonjësve të grupit të kontrollit: A. Xh., D. Xh. dhe K. Q., pa marrë dëshminë apo cituar ndonjë nga punonjësit e Nën Stacionit Kavajë.

Në vijim, Drejtoria e Tensionit të Lartë me shkresat Nr. 07 prot, datë 08.01.2020 dhe Nr. 14/1 prot, datë 10.01.2020 ka propozuar tek shoqëria “OSHEE Group” sh.a., caktimin e masës disiplinore “*Largim nga puna*”, si pasojë e braktisjes së vendit të punës dhe moskryerjes së detyrës funksionale nga D. K.

Me shkresën nr. 142/1 prot., datë 10.02.2020 punëmarrësi D. K. është njoftuar për fillimin e procedurave të zgjidhjes së marrëdhënies së punës, duke u informuar që duhej të paraqitej pranë Zyrës së Burimeve Njerëzore për të parashtruar pretendimet e tij, në datë 13.02.2020, ora 10:30. Shkresa e mësipërme është firmosur nga Drejtori i Burimeve Njerëzore Znj. B. I., ndërsa D. K. ka refuzuar të firmosë.

Duke qënë se D. K. ka qënë me raport mjekësor deri në datën 28.02.2020, procedura për zgjidhjen e marrëdhënies së punës në mënyrë të menjëhershme është pezulluar dhe ka rifilluar në datën 17.04.2020, me shkresën Nr. 142/2 prot., datë 17.04.2020 ku OSHEE sh.a. ka njoftuar sërish D. K. për fillimin e procedurave të zgjidhjes së marrëdhënies së punës.

Me shkresën nr. 142/3 prot., datë 24.04.2020, nga ana e OSHEE sh.a. është mbajtur procesverbali mbi takimin e realizuar për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, pa praninë e subjektit ankues.

Marrëdhënia e punës mes ankuesit dhe OSHEE sh.a., rregullohet nga dispozitat e ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

Sipas informacionit të përcjellë nga ana e OSHEE sh.a., zgjidhja e marrëdhënies së punës me D. K., është bërë në bazuar të nenin 153 të Kodit të Punës ku përcaktohet se:

1. *Punëdhënësi e punëmarrësi në çdo kohë mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara”.*
2. *Konsiderohen si shkaqe të arsyeshme të gjitha rrethanat, që objektivisht nuk lejojnë ti kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën vazhdimi i marrëdhënieve të punës.*
3. *Gjykata vendos vetë nëse kanë ekzistuar shkaqe të arsyeshme për zgjidhjen e kontratës. Konsiderohen si shkaqe të arsyeshme në ngarkim të punëmarrësit vetëm ato raste kur ai vepron me faj të rëndë, sidomos thyen në mënyrë të përsëritur disiplinën në punë megjithë paralajmërimet e punëdhënësit.*

Pra, sipas gjykimit të OSHEE Group sh.a., D. K. ka kryer një faj të rëndë duke braktisur vendin e punës gjë që ka passjellë dhe humbjen e besimit të shoqërisë ndaj tij.

Në këtë kuadër, më datë 28.04.2020 ka përfunduar marrëdhënia e punës midis OSHEE ish CEZ Shpërndarje sh.a., dhe ish punëmarrësit D. K., në respektim të dispozitave të neneve 141 dhe 144 të Kodit të Punës.

Në vijim të kryerjes së procedurës së sipërpërmendur dhe ndërprerjes së marrëdhënies së punë, D. K. ka paraqitur kërkesë padi pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Kavajë me objekt: *Detyrimin e palës së paditur të dëmshpërblejë paditësin për ndërprejen e marrëdhënies së punës.*

Nga ana e palëve në proces është vënë në dispozicion të KMD-së një kopje e “*Librit për punimet operative*”, ku evidentohet se në një pjesë të tij është shënuar: “*Procesverbal, i mbajtur sot më datë 06.01.2020, ora 06:48, pranë N/st. 110/35/20/6 kV Kavajë, ku u konstatua që punonjësi D. K. nuk u gjend brenda N/stacionit*”. Gjithashtu nga ana e ankuesit është depozituar një Procesverbal, i mbajtur me datë 07.01.2020, ora 17:00, pranë ambjenteve të Nën Stacionit 110/36/20 kë Kavajë, në të cilin citohet se: “*...Unë D. K. deklaroj se më datë 06.01.2020, kam bërë dorëzimin e turnit të tretë nga ora 06:45 deri 07:00, Shefit të Nën Stacionit Kavajë z. A. K....Gjatë kohës së dorëzimit të turnit, në Nën Stacion nuk ka hyrë apo dalë asnjë person apo mjet motorik. Kjo vërtetohet nga Shefi i Nën Stacionit A. K. dhe roja i objektit E. M.*”. Në përfundim Proceverbali është firmosur nga ana e dy kolegëve të ankuesit, shtetasve E. M. dhe A. K., si dhe është Njehësuar me Originalin përpara Noterit.

Përsa më sipër dhe mbështetur në informacionin e vënë në dispozicion nga ana e palëve në proces, gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës së D. K., nuk u depozitua asnjë informacion apo dokument me anë të të cilit të vërtetohet se grupi i punës ishte gritur mbështetur në një urdhër apo kishte synim kontrollin e mbarëvajtjes së punës së Nën Stacionit Kavajë në datën 06.01.2020.

Pavarësisht kontrollit të kryer në Nën Stacion, nga ana Shefit të Nënstacionit dhe rojes së objektit është deklaruar përpara noterit fakti që në atë datë nuk ka patur hyrje apo dalje të personave të cilët nuk ishin pjesë e strukturës së tyre. Duke hedhur poshtë në këtë mënyrë pretendimet e grupit të kontrollit.

Gjithashtu, pavarësisht faktit që nga ana e KMD-së është kërkuar informacion lidhur me personin e emëruar në vend të D. K. apo në rast se ka patur masa të tjera të dhëna ndaj punonjësve të tjerë të Nën Stacionit të Kavajës, nga ana e OSHEE sh.a., nuk është vënë në dispozicion një informacion i tillë.

Në rastin konkret, nga ana e OSHEE sh.a., nuk u vu në dispozicion të Komisionerit asnjë informacion lidhur me shkelje të përsëritura nga ana e D. K. apo mospërmbyllje e detyrave funksionale të vendit të punës. Në këtë kuadër, nuk shihet që nga ana e ankuesit të jetë kryer një shkelje e rëndë disiplinore. Gjithashtu, edhe nëse do të shihej si një shkelje e lehtë disiplinore, nuk rezulton që ky punonjës që nga momenti i punësimit të tij, të ketë përsëritur një veprim të tillë që të çënojë besueshmërinë me punëdhënësin. Në këtë kuptim, masa disiplinore e largimit nga puna, është një masë e rëndë dhe e dhënë pa vlerësuar shkeljen e kryer, shkallën e përgjegjësisë, shkallën e dëmit të shkaktuar apo shkeljet e kryera më parë.

Nga ana e OSHEE sh.a., nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se largimi i ankuesit nga puna apo emërimi në punë i një punonjësi tjetër në vend të D. K., të kishte ardhur për arsye objektive, apo të ishte i arsyeshëm.

Në nenin 7, pika 1, të ligjit nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, parashikohet: *“Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose 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 ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim”*.

Nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues në referencë të nenit 7, pika 1, të Ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është ekspozuar haptazi para një trajtimi të pafavorshëm nga ana e OSHEE sh.a.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 221, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, 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 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.

Në nenin 1 të tij përcaktohet 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”*.

Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të bindjeve politike, Komisioneri vlerëson se konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si të tillë në LMD dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se ai e mbart këtë shkak.

Referuar Kartës së Anëtarësimit me datë 05.02.2020 dhe Vërtetimit nr. 92 prot., datë 13.02.2020, D. K. rezulton të jetë anëtarë dhe pjesë e strukturave drejtuese në nivel lokal të subjektit politik Partia Demokratike e Shqipërisë që nga formimi i saj.

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

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të pafavorshëm nga ana e OSHEE sh.a.

Nga ana e OSHEE sh.a. nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përlligjin faktin se largimi i ankuesit të ishte i drejtë dhe i arsyeshëm.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

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”*. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

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 Europiane 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 njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa Neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.⁷

Duke iu referuar çështjes Redfearn kundër Mbretërisë së Bashkuar, i cili ishte ankuar se shkarkimi i tij nga detyra ishte i motivuar për shkak të bindjeve të tij politike, GJEDNJ-ja është shprehur se: “...në mungesë të masave mbrojtëse, një sistem ligjor që lejon shkakrimin e punonjësit për shkak të anëtarësimit të punonjësit në një parti politike bart në vetvehte rrezikun potencial për abuzim të mundshëm”. GJEDNJ theksoi gjithashtu se e drejta e ankuesit për të kundërshtuar largimin e tij nga puna është e vlefshme, pavarësisht bindjeve të tij politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës (KEDNJ)⁸.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës⁹ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion. Në kuptim të kësaj Konvente termi “diskriminim” përfshin: a) çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet në racën, ngjyrën, seksin, fenë, opinionin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit, b) çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në

⁷ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49.

⁸ “Çdokush ka të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit me të tjerët, duke përfshirë të drejtën e themelimit me të tjerët të sindikatave dhe të pjesëmarrjes në to për mbrojtjen e interesave të tij. 2. Ushtrimi i këtyre të drejtave nuk mund t'u nënshtrohet kufizimeve të tjera përveç atyre që parashikohen me ligj dhe që janë të nevojshme në një shoqëri demokratike, në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, për mbrojtjen e rendit dhe parandalimin e krimit, për ruajtjen e shëndetit ose të moralit, ose për mbrojtjen e të drejtave dhe të lirive të të tjerëve. Ky nen nuk ndalon kufizime të ligjshme të ushtrimit të këtyre të drejtave nga pjesëtarë të forcave të armatosura, të policisë ose të administratës shtetërore”.

⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose profesionit, që mund të specifikohet nga një anëtar i interesuar, pasi të ketë konsultuar organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe të punonjësve, si dhe organizma të tjerë të përshtatshëm.

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s¹⁰ që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kriterë.

Karta Sociale Europiane¹¹ parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht”*.

Në vijim, në nenin 1 të Kartës sanksionohet e drejta për punë dhe në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: *“Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Karte do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkaku të tillë si racë, ngjyrë, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”*.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: *“Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”*. Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: *“Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me...c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”*.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së¹⁶. Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë. Gjithashtu në nenin 12 të ligjit 10

¹⁰ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

¹¹ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

221/2010 parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 12/1/c), parashikon 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”*.

Diskriminimi përkufizohet nga Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” në nenin 3/1, 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.*

Të provosh një çështje diskriminimi është e vështirë, pasi autorët e diskriminimit nuk deklarojnë se ata trajtojnë dikë në mënyrë më pak të favorshme se të tjerët, lidhur me një shkak të caktuar.

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

Kodi i Procedurës Administrative dhe Kodi i Punës, i ndryshuar¹², kanë saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast OSHEE sh.a., e cila duhet të provojë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar.

Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”*.

Parimi i ndarjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS¹³ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra

¹²Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton se: *“10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.*

¹³ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi prima facie), barra më pas kalon tek subjekti kundër të cilit drejtohet ankesa, 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 të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse subjekti, i cili pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëren nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.¹⁴

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkak i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës. GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “*të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht*¹⁵”.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme. Ankuesi ka parashtruar në ankesë se pikërisht bindja e tij politike ka sjellë si pasojë largimin e tij nga puna. Gjatë shqyrtimit të ankesës, OSHEE sh.a. ka prapësuar se pretendimi i ankuesit për shkeljen e parimit të diskriminimit është i pabazuar, pasi punëdhënësi nuk është njohur me bindjet politike të ankuesit.

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

¹⁵ GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

Gjatë procesit të hetimit nuk rezultoi, që ndaj punonjësve të tjerë të Nën Stacionit Kavajë të jenë marrë masa disiplinore për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Gjithashtu, nuk u siguruan prova nëse pranë Nën Stacionit të Kavajës kishte punonjës të tjerë me bindje të njëjta apo të kundërta me ankuesin.

Nga provat e administruara, evidentohet se ankuesi ishte punonjës i OSHEE¹⁶-së që nga formimi i këtij institucioni dhe në të gjithë kohën që ka ushtruar detyrën, ndaj tij nuk rezulton të jetë marrë asnjë masë disiplinore për shkelje apo moszbatim të detyrave funksionale. Pra, minimalisht nga viti 2008 e në vijim, nuk konstatohet që ankuesi të ketë marrë ndonjë masë disiplinore.

Sa i përket bindjeve politike të tij dhe dokumentit të vënë në dispozicion, ankuesi rezulton të jetë anëtarë i strukturave drejtuese lokale të subjektit politik Partia Demokratike të Shqipërisë. Nga informacioni i administruar, propozimi për dhënien e masës disiplinore për largim nga puna për D. K. është iniciuar nga ana e Drejtorisë së Tensionit të Lartë¹⁷. Referuar informacionit të marrë në media¹⁸, rezulton se drejtuesi i Drejtorisë së Tensionit të Lartë, pranë OSSH sh.a., A. K., ka qënë kandidati i Partisë Socialiste për komunën Petrelë, në zgjedhjet e vitit 2011. Më pas, A. K. rezulton të jetë drejtues i Drejtorisë së Tensionit të Lartë, të paktën që nga viti 2015 e në vijim.

Ndërsa, zgjidhja përfundimtare e marrëdhënieve të punës me ankuesin është bërë nga ana e P. L., i cili mban detyrën e Administratorit të Operatorit të Sistemit të Shpërndarjes sh.a. (OSSH sh.a.). Mbështetur në informacionin e marrë në faqen zyrtare të OSHEE sh.a., P. L. rezulton të mbajë pozicionin e Drejtorit të Divizionit të Shpërndarjes pranë OSHEE-së, të paktën që nga viti 2016 e në vijim.

Në analizë të informacionit të sipërcituar, rezulton që ankuesi ka punuar me dy eprorët e tij të sipërcituar, të paktën prej 5 vitesh dhe gjatë kësaj periudhe ndaj tij nuk është marrë asnjë masë disiplinore apo ndonjë veprim tjetër që çënon marrëdhënien e punës së lidhur mes tyre.

Pavarësisht faktit që masa disiplinore për largimin nga puna mund të ketë ardhur në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar nga ana e OSSH sh.a., kjo nuk provon se zgjidhja e marrëdhënieve ka ardhur për shkak të bindjeve politike të ankuesit.

Provat e administruara nuk krijojnë një nivel të tillë provueshmërie që të tregojnë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e padrejtë të ankuesit është shkak i mbrojtur nga

¹⁶ Mbështetur në përcaktimet e pikës 1 të nenit 72, Ligji 43/2015 “Për Sektorin e Energjisë”, Urdhrit të Ministrit të Infrastrukturës dhe Energjisë Nr. 157 dt. 12.02.2018 dhe Vendimit të Bordit të Komisionerëve të Entit Rregullator Nr. 211 datë 18.12.2019, OSHEE sh.a., ka transferuar licencën e operimit të sistemit të shpërndarjes së energjisë elektrike tek Shoqëria bijë, Operatori i Sistemit të Shpërndarjes” Sh.A (OSSH Sh.A).

¹⁷ Drejtoria e Tensionit të Lartë, ka nën administrim Nën Stacionin e Kavajës dhe është strukturë nën varësinë e OSSH sh.a.

¹⁸ <https://www.balkanweb.com/transformator-i-ri-ne-kashar-oshee-furnizon-rreth-4000-biznese/>

diskriminimi. Gjatë shqyrtimit të ankesës nuk u administrua asnjë provë që të tregonte se OSHEE sh.a. në cilësinë e punëdhënësit kishte dijeni, për bindjet politike apo aktivitetin politik të ankuesit. Jo detyrimisht punëdhënësi ka dijeni për bindjet politike të punonjësve, për më tepër kur aktivitetet politike zhvillohen jashtë ambienteve të punës. Për rrjedhojë nuk mund të prezumohet se punëdhënësi duhet domosdoshmërisht të ketë dijeni për bindjet politike të punonjësve.

Sa më sipër, duke u bazuar në standartin e provueshmërisë të parashikuar nga neni 82/2 i K.Pr.Administrative dhe neni 9/10 i Kodit të Punës, Komisioneri vlerëson se pavarësisht faktit të konstatimit të trajtimit të padrejtë të ankuesit dhe ekzistencës së shkakut të mbrojtur, provat e administruara nuk janë të mjaftueshme për të provuar se trajtimi i padrejtë i ankuesit ka ardhur si pasojë e bindjes së tij politike. Për rrjedhojë Komisioneri vlerëson se nuk u provua ekzistenca e lidhjes shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm dhe për këtë arsye trajtimi i padrejtë i konstatuar nuk mund të konsiderohet se është pasojë e drejtëpërdrejtë e shkakut të mbrojtur, në mënyrë që të konsiderohet si trajtim diskriminues.

Përfundimisht, Komisioneri arrin në përfundimin se OSHEE sh.a. nuk e ka diskriminuar ankuesin në të drejtën e tij për punësim, për shkak të bindjes politike. Për rrjedhojë OSHEE sh.a. nuk ka shkelur dispozitat e Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 1, nenin 3/1, neni 7/1, nenin 12/1/c, nenin 32, pika 1, gërma a), si dhe nenin 33, pika 10, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit, të shtetasit D. K. nga ana e Operatorit të Sistemit të Shpërndarjes sh.a, për shkak të bindjes politike.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Robert GAJDA

(Shkaku: Bindja politike)

(Fusha: Punësim)