



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 171 prot.

Tiranë, më 24. 01. 2021

V E N D I M

Nr. 24, datë 24 . 01 . 2021

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹”, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 154 Regj., datë 09.08.2021, të subjektit ankues, E. J, kundër Emergency Response Albania (në vijim, ERA), me pretendimin e diskriminimit për shkak të “përgjegjësisë prindërore”.

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.

Subjekti ankues, E. J, ka qenë në marrëdhënie pune pranë Fondacionit ERA, nga data 04.10.2019 deri më datë 02.07.2021, në pozicionin e infermierit.

Ankuesi pretendon se, në momentin e prezantimit të tij gjatë intervistës për pranimin në punë, ka bërë me dije përfaqësuesit e ERA-s, lidhur me faktin që ishte i martuar dhe me fëmijë të mitur, gjë për të cilën ata janë shprehur se nuk përbënte ndonjë problem për punësimin në këtë pozicion pune.

Subjekti ankues, ka sqaruar se, për t’u punësuar pranë ERA-s, fillimisht ishte kriter që duhet të punoje në një nga institucionet e tjera që ata kanë: Qendra Mjekësore Diagnostike Spille (QMDS) apo Klinika Sille, në muajt e verës si periudhë prove.

Bazuar në Librezën e Punës, rezulton që, ankuesi ka punuar për një periudhë kohore 3 mujore në Klinikën Spille dhe më pas, ka filluar punë tek ERA, Tiranë.

Ankuesi ka pretenduar se pas lindjes së fëmijës të dytë, punëdhënësi ka ndryshuar sjellje kundrejt tij, duke e trajtuar në mënyrë të pabarabartë dhe të pafavorshem krahasuar me kolegët e tjerë infermierë,

¹ Në vijim do t’i referohemi me akronimin LMD.

² Në vijim do t’i referohemi me akronimin KMD ose Komisioneri.

të cilët ishin beqarë dhe pa fëmijë. Lidhur me këtë pretendim, ankuesi ka shpjeguar situatën e tij si më poshtë citohet:

“Pasi u bëra me fëmijën e dytë dhe duke qenë se lindi prematurë duhej t’i kushtoja më shumë kohë fëmijëve dhe familjes, gjë për të cilën punëdhënësi fillimisht u tregua i mirëkuptueshëm, duke rënë dakord që kur të kisha nevojë të zgjidhja vetë ditët që më takonin pushim. Pak para se të fillonte sezoni i verës i vitit 2020, duke qenë se unë ditën e shtunë e kisha pushim, pasi mbaja fëmijët dhe institucioni ishte në dijeni të këtij fakti, pasi kishim rënë dakord paraprakisht; pa më njoftuar më caktonin ditë pune ditën që unë e kisha ditë pushimi, apo shpeshherë më duhej të punoja pa ndërprerje dhe 36 apo 48 orë, në kundërshtim me parashikimet e kontratës së punës.

Më pas jam detyruar sërish të punoj gjatë verës apo dhe disa herë gjatë vitit, në Klinikën Spille jashtë kushteve të kontratës, pasi kontratën e kam nënshkruar për të punuar në ERA, Tiranë. Edhe këtë vit, sapo do të fillonte sezoni veror m’u kërkua që të punoja dy muaj gjatë verës në Spille, por kjo gjë për mua ishte e pamundur për shkak se kam dy fëmijë të vegjël (më i vogli 18 muajsh) dhe gruaja gjithashtu me profesion infermiere, dhe nuk mund të lija dy muaj familjen vetëm në Tiranë. Kam njoftuar punëdhënësin se e kisha të pamundur të punoja në Spille ndërkohë që atje mund të dërgonin kolegët e tjerë infermierë, pasi të gjithë aty janë beqarë dhe pa fëmijë të mitur që kanë nevojë për përkujdesje. Pasi pjesa tjetër e stafit nuk pranoi të punojë në Spille, ERA mori staf të ri tek Klinika në Spille, por sërish ata më larguan nga puna, duke më detyruar të jap dorëheqjen, fakt të cilin ua kam bërë me dije tek letra e dorëheqjes”.

Në përfundim, subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, të konstatojë diskriminim të tij për shkakun e pretenduar, nga ana e punëdhënësit, ERA, si dhe të rikthehet në detyrë.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar 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”.

Neni 7 i LMD-së, i ndryshuar, në pikën 1 të tij, parashikon se: “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”.

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

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010, i ndryshuar, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

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”, i ndryshuar.

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

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 1180/2 prot., datë 17.08.2021, Komisioneri ka kërkuar parashtrime dhe dokumentacion nga ana e Fondacionit ERA, lidhur me pretendimin e subjektit ankues³.

³ - Kopje të dosjes personale të subjektit ankues.

- Kopje të kontratave individuale të ankuesit.
- Kopje të akteve të vlerësimit të performancës së ankuesit nga ana e punëdhënësit, nëse ka, si dhe të masave disiplinore të dhëna ndaj tij.
- Kopje të procedurës së ndjekur lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin.
- A është emëruar ndonjë punonjës tjetër në pozicionin që mbante ankuesi?
- Nëse po, kopje të procedurës së ndjekur për emërimin e tij, si dhe kopje të dosjes së tij personale.
- Informacion nëse ankuesi është ankuar për diskriminim tek punëdhënësi. Nëse po, kopje të procedurës së ndjekur nga ana juaj si dhe të masave të marra për rregullimin e situatës.
- Informacion nëse ankuesi është ankuar në gjykatë lidhur me largimin nga puna. Nëse po, kopje të akteve, nëse ka.
- Informacion lidhur me numrin e infermierëve të ERA.
- Informacion lidhur me faktin se sa prej tyre kanë fëmijë të moshës deri në 3 vjeç.
- Kopje të listës së infermierëve të ERA, të cilët janë transferuar apo emëruar për periudhën 3 mujore (Qershor, Korrik, Gusht 2021) në Klinikën Spille, si dhe dokumentacionit përkatës.
- Informacion nëse infermierë të tjerë të ERA, Tiranë, kanë refuzuar të punojnë gjatë muajve të verës 2021, në Klinikën Spille.
- Nëse po, parashtrime lidhur me secilin rast dhe dokumentacion përkatës, nëse dispononi.
- Informacion lidhur me faktin se si është vepruar nga ana juaj në rastet kur ata kanë refuzuar të punojnë në Klinikën Spille.
- Lidhur me sa më sipër, parashtrime për secilin rast, si dhe kopje të akteve shkresore, nëse dispononi.
- Kopje të Akt-themelimit të ERA.
- Kopje të Statutit dhe Rregullores së Brendshme të ERA.
- Kopje të akteve të tjera rregullatore të ERA, nëse ka, ku normohet marrëdhënia kontraktuale punëmarrës-punëdhënës.
- Si dhe çdo informacion tjetër që ju do e gjykoni të arsyeshëm se do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje.

- Nëpërmjet shkresës datë 29.08.2021⁴, Fondacioni ERA, ka njohur Komisionerin lidhur me qëndrimin e vet, përsa i takon pretendimeve të ankuesit. Kështu, në shpjegimet e sjella pranë KMD-së, ndër të tjera, ERA, shprehet se:

“Lidhur me punësimin e ankuesit, në kronologji të fakteve, sqarojmë se E. J ka punuar pranë Qendrës Shëndetësore në Spille, në një periudhë 3-mujore, dhe në tetor 2019, ka lidhur kontratën e punës me ERA. ERA, në zbatim të objektit të saj të veprimtarisë si dhe projekteve të marra përsipër, punëson infermierë, të cilët i vendos në marrëdhënie pune sipas profesionit, në projektet e marra prej saj. Kjo do të thotë që infermierët e punësuar nga ERA, mund të punojnë në Qendrën Shëndetësore në Tiranë apo Spille, në varësi të punës dhe periudhave të caktuara. Pikërisht për këtë arsye, në kontratën e punës të lidhur midis ERA-s dhe ankuesit, si dhe me të gjithë infermierët e punësuar prej saj, nuk përcaktohet saktë vendndodhja e vendit të punës. Pika 4.4 e Kontratës së Punës/Kushtet e Përgjithshme, përcaktohet se:

“Punëmarrësi duhet të jetë i gatshëm të punonjë në të gjitha vendet ku ka aktivitet punëdhënësi, nëse kjo i kërkohet nga punëdhënësi”.

Pra, që në momentin që nënshkruan kontratën i punësuar është në dijeni të kushteve të saj, dhe duke e nënshkruar atë, rrjedhimisht ka pranuar edhe kushtet e saj. Në këtë kontekst, pretendimi i ankuesit se ERA ka shkelur kontratën duke i kërkuar atij të punojë në Qendrën Shëndetësore në Spille është tërësisht i pabazuar ligjërisht dhe në prova.

Pretendimi i ankuesit për orare pune të tejzgjatura, për caktime oraresh në ditën e shtunë, nuk qëndron, ndërkohë që faktikisht rezulton e provuar nga ana jonë se, ankuesi është toleruar nga ne të mos punojë ditën e shtunë. Referuar evidencave të punës, ankuesi ka në total 293 orë të pakryera pune, e megjithatë, atij i është kaluar paga e plotë nga ERA, pikërisht duke mirëkuptuar arsyet familjare dhe përgjegjësinë prindërore të tij. Ankuesi, duke qenë infermier në profesion, por edhe me vjetërsi pune në këtë profesion, është në dijeni të plotë të faktit që infermierët kanë një marrëdhënie pune të posaçme, e cila mund të shkojë deri në 48 orë në javë, punë të realizuar me turne, dhe kriteri i të qenit prind, nuk mund të justifikojë tolerime të papranueshme në “kurriz” të punonjësve të tjerë, të cilët nuk kanë fëmijë (përveç faktit që ka punonjës të tjerë me fëmijë, të punësuar pranë ERA-s), pasi në këtë rast do të diskriminonim këta të fundit.

Pretendimet e ankuesit se ERA nuk ka marrë parasysh kërkesat dhe kriteret e tij duke mos dërguar në Spille punonjës të tjerë, janë jo vetëm tërësisht të pambështetura ligjërisht, por edhe abuzive.

Numri në total i infermierëve “me kohë të plotë pune” të punësuar nga ERA, është 4 (katër) dhe ankuesi ka qenë një nga këta të katërt. Aktualisht ERA nuk ka punësuar askënd në vend të punonjësit, ndryshe nga çfarë ka pretenduar E. J”.

ERA, në vijim, ka theksuar faktin se, ankuesi është larguar nga puna me dëshirë, duke paraqitur pranë ERA-s, dy kërkesa me shkrim për largim nga detyra: të parën me datë 28.06.2021 dhe të dytën me datë 02.07.2021, duke cituar shprehimisht se:

“Së pari, këto dy kërkesa janë shkruar nga ana e tij me dëshirë të plotë dhe në mënyrë të pavarur nga vullneti i ERA-s. Nëse lexojmë përmbajtjet e dy kërkesave të paraqitura nga ankuesi, do të

⁴ Protokolluar me Tonën, me shkresën me nr. 1180/3 prot., datë 02.09.2021.

vërejmë se shkak i largimit të tij nga detyra është fakti që ERA nuk ka pranuar t'i japë rritje page, si dhe fakti që ankuesi nuk dëshiron të punonjë në Qendrën Shëndetësore Spille (qendër kjo e cila kryen aktivitetin brenda aktivitetit që ERA ka në funksion të saj.) Duke mos pranuar më tej, kushtet e përgjithshme dhe të veçanta të punës, të përcaktuara në kontratën e punës midis ankuesit dhe ERA-s, ankuesi ka vendosur të largohet nga detyra me dëshirën e tij. Në asnjë pikë të kësaj kontrate nuk është parashikuar rritja e pagës pas një viti pune, dhe ky pretendim i ankuesit është tërësisht abuziv. ERA është një organizatë serioze, ka një karakter jofitimprurës, me qëllim mbështetjen, përpjekjen dhe mbrojtjen e njerëzve të sëmurë, që do të thotë se qëllimi i kësaj organizate është t'u shërbejë njerëzve në nevojë. Ankuesi është në dijeni të qëllimit dhe veprimtarisë të kësaj organizate jofitimprurëse, që do të thotë se pagat e përcaktuara në kontratën e punës nuk mund të ndryshohen në varësi të veprimtarisë së ERA-s, përse kohë veprimtaria e saj është jofitimprurëse dhe nuk ka "rezultat" i cili mund të ndikojë në shtimin e pagave apo shpërblimeve.

Së dyti, pretendimet e ankuesit se është detyruar të japë dorëheqje me shkrim nga detyra, janë tërësisht abuzive. Nuk ka patur asnjë "shtytje", "ngacim" apo "detyrim" nga ana e ERA-s ndaj ankuesit që ta çonte këtë të fundit në bërjen e dy kërkesave për largim. Theksojmë se janë bërë dy kërkesa nga ana e tij për largim, që do të thotë se vendimmarrja e tij për t'u larguar ka qenë tërësisht e vullnetshme, dhe ashtu siç shprehet në to, për shkak të mosrritjes së pagës nga ERA-s. Kërkesa e dytë e paraqitur pas takimit me drejtuesit e ERA-s, përcakton qartë dhe me vendosmëri nga ana e ankuesit, arsyet e largimit të tij nga detyra. Nëse do të ishim para një kërkesë të "detyruar" ankuesi nuk do të kishte shprehur pretendimet e tij dhe ankesat e tij dhe për më tepër, do të ishte mjaftuar vetëm me një kërkesë për të pranuar dorëheqjen. Ndërkohë ERA, ka thirrur në takim ankuesin, pikërisht për të diskutuar lidhur me arsyet e largimit nga detyra. Ankuesi pasi ka ndryshuar qëndrimin e tij lidhur me kushtet e kontratës së punës, nënshkruar prej tij, si dhe pasi nuk ka gjetur mirëkuptim nga ERA-s për rritjen e pagës, ka vendosur të largohet me dëshirë nga puna. Të gjitha qëndrimet e veprimet e tij në vazhdim, duke dashur të "njollosin" seriozitetin dhe imazhin publik të ERA-s, por edhe për të përfutur në mënyrë abuzive, na bëjnë të qartë se nuk ka asnjë diskriminim nga ana e ERA-s ndaj tij. Përkundrazi ERA, e ka paguar me pagë të plotë atë, megjithëse ka 293 orë pune të pakryera, duke qartësuar edhe një herë tolerancën e ERA-s ndaj këtij punonjësi.

Së treti, nëse vërejmë bisedat në whatsapp që ankuesi ka patur me punëdhënësin, kuptohet mjaft qartë që ankuesi është larguar me dëshirë nga detyra dhe arsyeja kryesore ka qenë mosrritja e pagës, dhe madje as kundërshtimi i tij për të shkuar në Qendrën Shëndetësore Spille.

Në njërën nga bisedat midis ankuesit dhe punëdhënësit kuptohet qartë edhe mirëkuptimi dhe toleranca që punëdhënësi ka patur në vazhdimësi ndaj ankuesit, duke e toleruar pikërisht për shkak të qenit "prind", gjë e cila hedh poshtë çdo pretendim të tij për diskriminim për shkak të përgjegjësisë së tij prindërore. Punëdhënësi ka krijuar prej vitesh një klimë pozitive pune me një tolerancë të veçantë ndaj punonjësve në përgjithësi, dhe për punonjësit me fëmijë, në veçanti".

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, më datë 09.11.2021, zhvilloi seancën dëgjimore, të njoftuar paraprakisht⁵.

Seanca u zhvillua me praninë e subjektit ankues dhe përfaqësuesve ligjorë të ERA-s, av. A. H⁶ dhe av. E. Ç.

Gjatë seancës ankuesi u qëndroi të njëjtave parashtrime, duke theksuar disa momente, në lidhje me:

- Pretendimin që kontratën e punës me ERA-n, e ka patur për të punuar në Tiranë por është dërguar vazhdimisht të punonjë në qendrën e ERA-s në Spille;
- Pretendimin që punëdhënësi edhe pse i kishte premtuar se do t’i rriste pagën në vijimësi, nuk e ka përmbushur atë;
- Pretendimin që ka kryer dhe punë të tjera në qendrën në Spille, si atë të shoferit për stafin që ka punuar në Spille (kryesisht gjatë verës) dhe të recepsionistit të qendrës;
- Pretendimin që punëdhënësi ka ndryshuar planin e punës në disfavor të tij, dhe po ashtu, që nuk i ka llogaritur në orarin e punës edhe orarin që i duhej për të vajtur dhe për t’u kthyer nga puna (nga Spilleja në Tiranë). Ankuesi është shprehur se, planifikimi në planin javor të punës që ai të punonte të shtunave është në dëm të interesit të tij si prind me fëmijë të vegjël, pasi ishin dakordësuar paraprakisht me punëdhënësin për një fakt të tillë.

Përfaqësueset ligjore të ERA-s në seancë, dhanë shpjegime lidhur me secilin pretendim të ankuesit, duke parashtruar, ndër të tjera:

- Lidhur me dy pretendimet e ankuesit për rritje page dhe për faktin se ai është dërguar të punojë në qendrën e ERA-s në Spille, punëdhënësi u është përmbjatur kushteve të kontratës së punës së nënshkruar me punëmarrësin, E. J, pasi si rroga, si vendi i punës janë të përcaktuara në kontratë.
- Lidhur me pretendimin e ankuesit se ka kryer dhe detyra të tjera në Spille, jashtë detyrës së tij si infermier, atë të shoferit për stafin që punon atje dhe të recepsionistit apo arkëtarit lidhur me prerjen e faturave për shërbimet që mund të ofroheshin në qendër, përfaqësueset e ERA-s, dhanë shpjegimet e tyre lidhur me faktin se një pretendim i tillë nuk qëndronte, se ERA, kishte shoferët e vet dhe në rastet kur shoferi i autoambulancës kishte ngarkesë dhe pamundësi për të shoqëruar stafin e punonjësve të Spillesë, ERA kishte vënë në dispozicion të punonjësve një makinë që mund ta merrte cilido punonjës që kishte nevojë. Punonjësi, në ato raste kur shoferi i ERA-s nuk kishte mundësi të shoqëronte stafin në Spille, punonjësit po të dëshironin mund të përdornin makinën personale për të vajtur në punë, por në çdo rast, kanë patur në dispozicion të tyre makinën e punës, që kompania linte për këtë qëllim. Makina mund të ketë patur raste, që është përdorur nga pjesëtarë të stafit dhe detyrimisht njëri prej tyre ka qenë në timon dhe të tjerët pasagjerë.
- Lidhur me pretendimin e ankuesit për planin e punës, përfaqësuesja e ERA-s u shpreh se do t’i dërgonin në vijim, planet e punës për periudhën e cituar prej ankuesit dhe se, ndaj ankuesit nuk ka patur asnjë trajtim të padrejtë por ai është favorizuar përherë prej tyre, si

⁵ Referuar shkresës me nr. 1180/4 prot., datë 21.10.2021, të Komisionerit.

⁶ Referuar Autorizimeve me nr. prot. 211110021, dhe me nr. prot. 21111002, datë 08.11.2021, të ERA-s.

kur i lindi vajza prematurë, por dhe në vazhdim të marrëdhënieve të tyre të punës, sa herë që ai ka patur nevojë dhe sa herë që ai ka kërkuar një gjë të tillë. Ai ka patur çdo muaj orë pune të paplotësuara, por paga i ka kaluar e plotë

3. Në vijim, me shkresën me datë 18.11.2021, ERA, solli shpjegimet si më poshtë citohen:

“Nga data 01.07.2020-31.08.2020, po ju vëmë në dispozicion evidencën ditore të vajtje-largimit nga puna, me të dhënat e detajuara: datë, emër, mbiemër, pozicion pune, orari i ardhjes dhe largimit nga puna dhe firmat respektive të punonjësve. Në evidencë gjeni mjekët, infermierët, farmacistin dhe shoferët. Kjo do të thotë se pretendimi i ankuesit se ka kryer detyra të tjera përveç asaj të infermierit është tërësisht një pretendim i rremë dhe abuziv.

Gjithashtu po ju vëmë në dispozicion evidenca mujore të punonjësve të ERA-s të periudhës korrik-dhjetor 2020. Tek të dhënat e ERA-s, për referencën tuaj E. J i korrespondon shkurtesa ELJ, pasi punonjësit i shënojnë evidencat me iniciale.

Në përmbledhje të rrethanave të faktit, provave bashkëlidhur nga ana jonë, si dhe diskutimeve gjatë seancës dëgjimore të datës 09.11.2021, është mëse e qartë se pretendimet e E. J, jo vetëm që nuk janë të mbështetura në fakte dhe prova, por janë abuzive në kufijtë e shpifjes. Nëse vëreni evidencat e punës, vërehet qartë se E. J ka punuar në turne njësoj si punonjësit e tjerë dhe nuk ka kryer funksione jashtë funksionit të infermierit. Mospranimi nga ana e ERA-s për rritjen e pagës, nuk është një shkak diskriminimi, dhe, pretendimet e tij qoftë për pagën, qoftë për vendin e punës, janë pretendime që lidhen me kushtet e kontratës së punës dhe jo me faktin e të qënurit “prind”. Ky fakt është i qartë, pasi edhe në dorëheqjet e dorëzuara nga E. J pranë ERA-s nuk është përmendur kurrë një fakt i tillë, por as dhe në takimin që ai ka patur me drejtuesit e ERA-s. E. J në pretendimet e tij është treguar i pandershëm duke pretenduar fakte të rreme, për të arritur qëllimin e tij në ndryshimin e kushteve të kontratës, gjë e cila është në diskrecion të plotë dhe vetëm të ERA-s. Kërkesa e tij e fundit në lidhje me rikthimin në punë është mëse e qartë që refuzohet nga ERA, pasi në thelb kërkesa e parashtruar nga E. J është lidhja me ERA-n e një kontrate të re pune me kushte të reja, gjë e cila është sqaruar edhe më parë që nuk mund të realizohet”.

4. Pasi Komisioneri, ka vënë në dispozicion të ankuesit përgjigjen dhe dokumentacionin e sjellë nga ERA, nëpërmjet e-mailit të datës 12.05.2021, ai ka sjellë parashtrimet e veta, duke kundërshtuar vërtetësinë e tyre, duke u shprehur, ndër të tjera se: *“...Gjithsesi nga ana ime lidhur me poseidimin e dokumentave që ata ju kanë vënë në dispozicion do ta ndjek si çështje për shpifje nga ana tyre ndaj meje...”*

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm të ankuesit nga ana e ERA-s.

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar, neni 1 sipërcituar dhe neni 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 parashikimet ligjore ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e ankuesit, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

Kodi i Punës, i ndryshuar⁷, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër, në këtë rast ERA-s, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, për shkakun e pretenduar prej tij.

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”.*

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, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacion në përmbushjen e detyrave të tij”.*

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:

Fondacioni Emergency Response Albania (ERA) është person juridik shqiptar, i krijuar si fondacion në përputhje me legjislacionin shqiptar. Bazuar në aktet e disponuara gjatë hetimit, rezulton se ERA dhe Qendra Mjekësore Diagnostike (DMS) Spille, janë projekte të themeluara nga

⁷Kështu, 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”.*

një organizatë zviceriane dhe janë pjesë e një grupi në zhvillimin e projekteve mjekësore të Swiss Foundation for Innovation (SFI).

Subjekti ankues ka lidhur marrëdhëniet e punës me ERA-n, me datë 04.11.2019, në detyrën “Infermier” në Fondacionin “ERA”, detyrë të cilën e ka mbajtur deri me datë 02.07.2021. Në Librezën e Punës është shënuar “Larguar me dëshirën e vet”.

Nëpërmjet kërkesës për dorëheqje nga puna, të datës 28.06.2021, drejtuar punëdhënësit, ankuesi ka shprehur vullnetin e tij për t’u larguar nga puna. Në këtë kërkesë njëherësh, ai ka argumentuar dhe arsytet se përse ka kërkuar të largohet, duke renditur:

- pagën që nuk i është rritur nga punëdhënësi, sipas premtimeve që ai i kishte bërë;
- faktin që është dërguar të punonjë në një qendër pune jashtë Tirane, në kundërshtim me kontratën e punës;
- orarin e punës, duke pretenduar se punëdhënësi duhet të konsideronte orar pune edhe orarin e nisjes nga Tirana në Spille dhe anasjalltas;
- mosvlerësimin e mospagimin e kualifikimeve;
- faktin që ka fëmijë të vegjël dhe nga punëdhënësi, shpeshherë, ky fakt nuk është marrë në konsideratë për rregullimin e orareve të punës sipas nevojave të tij.

Me shkresën me nr. prot. 2107001, datë 02.07.2021, ankuesi ka depozituar pranë ERA-s sërish një kërkesë të dytë për largim të menjëhershëm nga puna, nga përmbajtja e të cilës, rezulton se ankuesi është shprehur se, pas takimit të një ditë më parë me punëdhënësin, ku nuk u morën parasysh kërkesat e tij për rritje page në mënyrë të diferencuar nga infermierë të tjerë të cilëve u ishte rritur paga në mënyrë të paargumentuar prej tyre, ai është ndjerë i diskriminuar dhe ka kërkuar ndërprerje të menjëhershme të marrëdhënies së punës.

Në vijim, po me datë 02.07.2021, ERA, bazuar në dy kërkesat e tij për dorëheqje ka vendosur zgjidhjen e menjëhershme dhe të justifikuar të kontratës individuale të punës mes saj dhe punëmarrësit E. J, bazuar në dëshirën e kërkesën e këtij të fundit.

Lidhur me pretendimet e ankuesit për trajtim të pabarabartë dhe të pafavorshëm nga ana e ERA-s, Komisioneri vëren se, të gjitha pretendimet e ngritur nga ankuesi, datojnë vetëm mbas momentin pasi ai ka paraqitur kërkesën për dorëheqje tek punëdhënësi.

Ankuesi ka ngritur këto pretendime vetëm në momentin që ka kërkuar dorëheqjen e tij nga puna, dhe nuk ka sjellë asnjë provë apo dëshmi që të mund të faktonte se këto kërkesa ai ia kishte paraqitur dhe bërë të ditura punëdhënësit, përpara datës 28.06.2021.

Njëherësh, Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet e punës mes punëdhënësit e punëmarrësit, të drejtat e detyrimet mes tyre, rregullohen sipas përcaktimeve të Kodit të Punës dhe akteve të tjera nënligjore në fuqi.

Neni 21, i Kodit të Punës, ka përcaktuar se:

“1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar. Ajo mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë.

2. Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëdhënësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës.

3. Kontrata e punës duhet të përmbajë sidomos:

a) identitetin e palëve;

b) vendin e punës;

c) përshkrimin e përgjithshëm të punës;

ç) datën e fillimit të punës;

d) kohëzgjatjen, kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar;

dh) kohëzgjatjen e pushimeve të paguara;

e) afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës;

ë) elementet përbërëse të pagës dhe datën e dhënies së saj;

f) kohën normale javore të punës;

g) referenca në kontratën kolektive në fuqi;

gj) periudhën e provës;

h) llojet dhe procedurat e masave disiplinore, nëse nuk ka kontratë kolektive”.

Kontrata e punës është një marrëveshje kontraktuale ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve, që ka fuqinë e ligjit dhe është detyruese për palët kontraktuale.

Kontrata Individuale mes punëdhënësit/ERA-s dhe punëmarrësit/ankuesit në këtë rast, në pikën 8, të saj, ka parashikuar se, përfundimi i marrëdhënieve të punës përfundon ose ndërpritet kur:

“i) kur puna ndalon, reduktohet ose kur punëdhënësi falimenton apo përfundon së ekzistuari juridikisht;

ii) me përfundimin e kohës së caktuar në kontratë;

iii) me marrëveshje midis palëve;

iv) kur kjo gjë kërkohet nga punëmarrësi”.

Lidhur me sa më sipër, kontrata e nënshkruar mes palëve ka të përcaktuar një nga rastet e parashikuara për përfundimin e marrëdhënieve të punës është edhe kërkesa e punëmarrësit për zgjidhje të marrëdhënieve të punës. Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se kërkesa për largim nga puna ka ardhur si rezultat i vullnetit të shprehur të ankuesit, dhe po ashtu, bazuar në deklaratimet e tij në kërkesën e dorëheqjes, rezulton se ka ardhur pasi kushtet për të cilat ai ishte dakordësuar në kontratën individuale të tij të punës me punëdhënësin, nuk përmbushnin më pritshmëritë e tij dhe se aktualisht kishte kërkesa të tjera.

Lidhur me plotësimin ose jo të tyre, Komisioneri vlerëson se ato mund të arrihen me vullnet dypalësh, përse kohë ankuesi nuk ka pretenduar se vetë kontrata përmban elementë diskriminues. Ankuesi e kishte nënshkruar vetë atë, dhe Komisioneri gjykon se, punëdhënësi është i detyruar t’u

përmbahet dhe të përmbushë çdo kërkesë dhe element të përcaktuar në kontratë, por nuk mund të mbajë përgjegjësi për premtime verbale, të cilat për më tepër nuk janë faktuar në asnjë moment nga ankuesi. Në asnjë nen të kontratës individuale të punës, të nënshkruar mes ankuesit dhe ERA-s nuk citohet se atij do t'i rritet paga me kalimin e ndonjë afati kohor apo me përmbushjen e ndonjë objektivi tjetër (të lidhur me performancën e ankuesit, kualifikimet që kishte, vjetërsinë në punë, apo çfarëdo kriteri tjetër).

Në pikën 5, të Kontratës Individuale të Punës (KIP), në pjesën Kushtet e Veçanta (KEV), përcaktohet se:

“5.1 Kushtet e Veçanta dhe Kushtet e Përgjithshme të kontratës së punës, përbëjnë një dokument të vetëm për rregullimin e marrëdhënieve të punës, dhe të detyrueshëm për zbatim nga palët.

5.2 Me nënshkrimin e kushteve të veçanta të kontratës individuale të punës, palët deklarojnë se kanë marrë dijeni dhe janë dakord me kushtet e përgjithshme të kontratës”.

Për rrjedhojë, bazuar në përcaktimet e sa më sipër, Komisioneri vëren se, subjekti ankues, që në momentin që ka nënshkruar kontratën individuale të punës me ERA-n, ka qenë në dijeni të kushteve të specifikuar në të, dhe, duke e nënshkruar me vullnet të lirë atë, ka pranuar njëherësh të gjitha kushtet e saj pa rezerva.

Në këtë kontekst, pika 4.4 e kontratës individuale e punës së ankuesit (KEP) me ERA-n, ka të përcaktuar specifikisht se:

“Punëmarrësi duhet të jetë i gatshëm të punojë në të gjitha vendet ku ka aktivitet punëdhënësi, kur kjo i kërkohet nga punëdhënësi”.

Kontrata individuale e punës së ankuesit (KEV) me ERA-n, ndër të tjera, ka përcaktuar specifikisht se:

“1.1. Punëmarrësi punësohet me kohë të plotë si infermier.

1.2. Përshkrimi i punës është subjekt i ndryshimeve.

2.1 Paga mujore bruto është 54.221 lekë në muaj.

3.1 Koha e zakonshme javore e punës do të ndahet sipas planit të turneve, zakonisht në turne 24 ose 12 orëshe.

3.2 Plani i turneve është subjekt i ndryshimeve”.

Pra, sikurse shihet, ankuesi në momentin e nënshkrimit të kontratës individuale të punës me ERA-n ishte dakordësuar lidhur me kushtet e detyrimet e tij nga punëdhënësit, pasi me vullnet të lirë të tij e kishte pranuar dhe nënshkruar atë.

Në këtë kontekst, paga ka qenë një nga elementët e përcaktuar që në momentin e nënshkrimit të kontratës, dhe çdo pretendim tjetër i ankuesit lidhur me këtë fakt, i padokumentuar dhe provuar prej tij, për më tepër, i evidentuar vetëm në kërkesën e tij për largim nga detyra (premtimi për rritje page i paformalizuar shkresërisht) mbetet thjesht deklarativ dhe i pabazuar.

Gjithashtu, bazuar në kushtet e përcaktuara në kontratë, edhe pretendimi tjetër përse i takon vendit të punës, për të cilin ka pretenduar se është dërguar të punonjë në qendrën e ERA-s në Spille, dhe jo në Tiranë siç kishte nënshkruar kontratën, Komisioneri vlerëson se, ky pretendim i tij është i pabazuar dhe i pambështetur në fakte e prova. Kjo pasi, referuar kontratës së nënshkruar, rezulton që ajo ka përcaktuar se punëmarrësi ishte i detyruar të punonte në çdo vend ku ERA ka aktivitet dhe ushtron veprimtarinë e saj, pra edhe në qendrën e saj në Spille. Rrjedhimisht, pretendimi i ankuesit se punëdhënësi ka shkelur kontratën duke e dërguar atë të punonte në qendrën e punës në Spille, rezulton i pabazuar dhe i pambështetur ligjërisht.

Komisioneri në të njëjtën linjë arsyetimi me sa më sipër, gjykon se dhe pretendimi i ankuesit lidhur për orarin e punës, në kontekstin që punëdhënësi duhet të konsideronte orar pune edhe orarin e nisjes nga Tirana në Spille dhe anasjalltas, nuk qëndron dhe është i pabazuar dhe jo i mbështetur ligjërisht. Kjo për faktin se, një element i tillë është i parashikuar tek kontrata individuale e punës, të cilën vetë ankuesi e ka pranuar dhe nënshkruar me vullnetin e tij.

Kontrata individuale e punës (KIP), në nenin 4, “*Koha e punës*” ka përcaktuar shprehimisht se:

“ 4.1. *Koha e ardhjes dhe e largimit nga vendi individual i punës nuk përfshihet në kohën e punës.*

4.2. *Duke patur parasysh identitetin e organizatës sonë, pritet që punonjësi të kryejë punë vullnetare përveç orarit të punës.*

4.3. *Trajnimet që kryhen jashtë orarit të punës në përgjithësi nuk konsiderohen si orë pune”.*

Përse i takon pretendimit të ankuesit se punëdhënësi, ERA, nuk ka vlerësuar dhe reflektuar në pagë kualifikimet e tij, Komisioneri vëren se, ky pretendim nuk qëndron, përse kohë mes punëdhënësit e punëmarrësit nuk ka të përcaktuar në kontratën individuale të punës apo ndonjë akt tjetër, një parashikim të tillë.

Pra, lidhur me faktin që në varësi të kualifikimeve të ankuesit do të varionte dhe paga e tij. Komisioneri vlerëson se, kualifikimet dhe vlerësimi profesional i ankuesit janë marrë në konsideratë në momentin e punësimit të tij pranë ERA-s, dhe se fakti nëse kualifikimet e tij do të shërbenin për rritje page apo jo, mbetet në diskrecion të punëdhënësit dhe në politikën që ai ndjek me punonjësit e Fondacionit, duke patur në konsideratë edhe faktin tjetër, që punëdhënësi në këtë rast nuk është një subjekt publik shtetëror, por një fondacion, i krijuar në përputhje me ligjin 8788, datë 07.05.2001 “*Për organizatat jofitimprurëse*”, të ndryshuar.

Mbështetur në “Statutin e Fondacionit ERA”, me nr. 6041 Rep., Nr. 2404 Ko, datë 22.01.2016, përcaktohet se karakteri i këtij fondacioni është jofitimprurës.

Në pikën 4.1. të këtij statuti, përcaktohet se:

“1. *Fondacioni kryen aktivitetet me qëllim jofitimprurës, në të mirë dhe interes të publikut sipas përcaktimeve të legjislativitetit shqiptar tatimor dhe atij për organizatat jofitimprurëse në fuqi.*

2. *Për shmangien e çdo interpretimi ndryshe, Fondacioni nuk ka qëllim përfitimi ekonomik, dhe kryen të gjithë veprimtarinë, organizimin dhe drejtimin e vet në përputhje me këtë Statut dhe me legjislativitetin shqiptar në fuqi që rregullon veprimtarinë e organizatave jofitimprurëse.”*

Qëllimi i Fondacionit, sanksionuar në këtë Statut është: “...mbështetja dhe përpjekja për mbrojtjen dhe shpëtimin e jetës së njerëzve, që për shkak të sëmundjeve, të aksidenteve, të plagosjeve, të katastrofave natyrore ose cënimeve të tjera është vënë në rrezik, si dhe përmirësimi i kushteve mjekësore në Shqipëri dhe në vende të tjera në rajon”.

Lidhur me pretendimin e ankuesit se, në kundërshtim me kontratën individuale të punës është detyruar nga punëdhënësi të kryejë dhe detyra të tjera që nuk i takonin dhe ishin jashtë detyrës së tij të infermierit, Komisioneri vlerëson se është i pambështetur dhe i pabazuar ligjërisht, për më tepër ky pretendim është ngritur vetëm në momentin që ankuesi ka kërkuar të largohet nga detyra. Nuk provohet që ankuesi të ketë parashtruar dhe të ketë kërkuar të zgjidhet një problematikë e tillë, përpara këtij momenti, nga ana e punëdhënësit.

Kështu, një pretendim i tillë mbetet i pa faktuar në prova dhe i mbështetur ligjërisht, nuk qëndron, madje Komisioneri vëren se, nëse punëmarrësi ngarkohet nga punëdhënësi të kryejë veprime të ndërmarra jashtë detyrave dhe përgjegjësi të përcaktuara në kontratën e punës, ai ka detyrimin, të mos zbatojë asnjë urdhër që është në kundërshtim me kontratën e punës dhe që ndryshon kushtet e saj.

Kodi i punës, në nenin 23, të tij ka përcaktuar shprehimisht se:

- “1. Punëmarrësi respekton urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit.*
- 2. Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që ndryshojnë kushtet e kontratës së punës. Ndryshimi i kontratës bëhet me marrëveshje mes palëve.*
- 3. Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që rrezikojnë jetën dhe shëndetin e tij”.*

Për rrjedhojë, bazuar në sa më sipër, punëmarrësi, në rastin e një pretendimi të tillë, ku ai ishte ngarkuar nga punëdhënësi të kryente detyra të tjera, jashtë detyrës së tij funksionale si infermier, për të cilën dhe ishte punësuar⁸, do të duhet të kishte refuzuar zbatimin e një urdhri të tillë dhe minimalisht do të duhet të faktonte paraprakisht një pretendim të tillë, mbi bazën e të cilit do të hetohej, në rast se ankuesi do t'i drejtohej një organi kompetent në vijim.

Për sa i takon pretendimit të ankuesit lidhur me ndryshimet e planeve të punës, në disfavor të tij, nga analizimi i parashtrimeve dhe provave të sjella nga të dyja palët, rezulton se:

- Bazuar në evidencat ditore të prezencës në punë të punonjësve të ERA-s në qendrën e punës Spille, me të dhëna të detajuara, emër, mbiemër, pozicion pune, orar mbërritjeje dhe largimi në punë, datë etj, vërehet se, ankuesi ka punuar në turne pune bashkarisht me punonjësit e tjerë të qendrës Spille, dhe ka firmosur për praninë e tij në punë, në detyrën e infermierit. Nga evidencat nuk rezulton të ketë kryer detyra të tjera jashtë funksionit të

⁸ Mbështetur në KIV të ankuesit.,

infirmierit, apo që elementët e evidencave të plotësura të kenë qenë në kundërshtim me kushtet e kontratës individuale të punës, të në shkruar mes tij dhe ERA-s.

- Lidhur me pretendimin e ankuesit se evidencat janë të manipuluar dhe përmbajnë elementë të fallsifikuar, Komisioneri vlerëson se, për një pretendim të tillë ai duhet t'i drejtohet organeve kompetente që merren me hetimin dhe verifikimin e elementëve të tillë. Për sa kohë shkresat e sjella në cilësi prove e dokumentacioni janë të firmosura e vulosura nga personi përgjegjës përpara ligjit për vërtetësinë e tyre, që është ERA, në këtë rast, Komisioneri merr për të mirëqenë dhe të vërtetë përmbajtjen e tyre.
- Gjithashtu, nga komunikimet e realizuara mes ankuesit dhe eprorëve të tij në aplikacionin whatsapp, rezulton se në rastet kur ai ka kërkuar t'i ndryshohet turni i punës me kolegët e tjerë është gjetur mirëkuptimi mes tyre.
- Po ashtu, rezulton se ankuesit i janë paguar shumë orë të pakryera pune, nisur edhe nga fakti i dhënies së lejes nga punëdhënësi për t'u kujdesur për fëmijët e mitur (*sa herë që ai e ka kërkuar një gjë të tillë, fakt ky i pakundërshtuar dhe pranuar nga vetë ankuesi gjatë seancës dëgjimore*), dhe pavarësisht këtij fakti atij i është llogaritur e plotë paga. Në këtë kontekst, nga ana e punëdhënësit nuk ka patur trajtim të pafavorshëm apo me dashakeqësi kundrejt ankuesit, përkundrazi rezulton e kundërta.
- Nga përmbajtja e kërkesave të ankuesit për largim nga puna, evidentohet se pretendimi kryesor i ankuesit ka qenë rritja e pagës dhe vendi i punës për të cilin ai ka kërkuar të jetë vetëm në Tiranë dhe jo jashtë saj.
- Lidhur me këtë, Komisioneri vëren se, ankuesi nuk është detyruar apo imponuar nga ana e punëdhënësit për t'u larguar për ndonjë arsye të veçantë, të shprehur apo të nënkuptuar, por ka qenë dëshira dhe pretendimi i ankuesit për rritje page dhe ndryshim të vendit të punës me punëdhënësin, pretendime të cilat nuk kanë gjetur vullnetin e tij për t'u përmbushur.

Në përfundim të analizës sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, trajtimi i ankuesit nga ana e ERA-s është bërë sipas kushteve të kontratës individuale të punës, lidhur me vullnet të lirë mes tij dhe punëdhënësit.

Kontrata e punës në vetvete nuk përmban dispozita diskriminuese ndaj punëmarrësit/ankuesit, dhe, si e tillë është në përputhje me parimet themelore të Kodit të Punës.

Në thelb pretendimet e ankuesit lidhen me ndryshimin e kushteve të kontratës së punës në elementët që kanë të bëjnë me pagën, kohëzgjatjen e punës dhe benefite të tjera (*përshtatja e orarit dhe vendit të punës*), që kanë të bëjnë me nevojat familjare të ankuesit (*me dy fëmijë të mitur*).

Kontrata e punës, sikundër çdo kontratë tjetër, lidhet me vullnetin e dyanshëm të palëve. Edhe për ndryshimet e pjesshme të kontratës së punës, mbetet esencial vullneti i dyanshëm. Mosdakordësia e ERA-s, në rastin konkret, për të ndryshuar kontratën e punës, nuk do të thotë e për më tepër provojë, sjelljen diskriminuese të ERA-s ndaj ankuesit.

Vetë ankuesi ka zgjidhur në mënyrë të njëanshme kontratën e punës, përmes dy kërkesave për dorëheqje nga vendi i punës.

Sjellaja e ERA-s kundrejt ankuesit është konform kushteve të kontratës të punës dhe pa cënuar të drejtat e ankuesit si punëmarrës. Me provat e shqyrtuara vërtetohet se ERA është treguar shumë fleksibël dhe mirëkuptuese ndaj disa kërkesave të ankuesit, si: në lidhje me grafikun e punës,

spostimin e tij, dhënien e lejes për arsye familjare, apo dhe pagesa për orë pune të pakryera - sjellje këto që dëshmojnë se ERA, nuk ka shfaqur sjellje diskriminuese dhe nuk ka abuzuar me cilësitë e saj si punëdhënës.

Nëse ankuesi do të kishte pretendime për sjellje diskriminuese ndaj ERA-s, ai ishte i lirë që sipas ligjit, pa shkëputur marrëdhëniet e punës të paraqiste ankim tek punëdhënësi apo drejtëpërdrejtë tek KMD, për sjellje diskriminuese ndaj tij, në mënyrë që të kërkonte rivendosjen në vend të së drejtës që pretendonte se i ishte cënuar. *(Ankimimi tek KMD ka ndodhur pasi ai ka kërkuar vetë të largohet nga puna)*

Për rrjedhojë, në analizë të sa më sipër, Komisioneri gjykon se, nga ana e ERA-s, nuk ka patur veprime të padrejta, të pafavorshëm apo të paligjshme lidhur me sa ka pretenduar ankuesi.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, si: *“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.”*

Diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se viktimja 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”*, të ndryshuar, 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. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, Komisioneri gjykon se ankuesi nuk i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e ERA-s.

Në mungesë të një trajtimi të tillë, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese nga ana e ERA-s, për shkakun e pretenduar 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”*, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të E. J, për shkak të përgjegjesisë prindërore, nga ana e Fondacionit Emergency Response Albania (ERA), në të drejtën për punësim.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Fusha: Punësim

Shkaku: Përgjegjësia prindërore

Lloji i vendimit: Mosdiskriminim