



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 196/4 prot.

Tiranë, më 28. 03. 2022

**V E N D I M**

**Nr. 60 , datë 28.03.2022**

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>”, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>2</sup> mori në shqyrtim ankesën me nr. 31 Regj., datë 04.02.2022, të shtetasit E. G, kundër Shoqërisë “Maccaferri Balkans sh.p.k”, me pretendimin për diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore<sup>3</sup> të vajzës së tij” dhe “çdo shkak tjetër<sup>4</sup>”.

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.**

Mbështetur në deklaratimet dhe dokumentacionin e sjellë nga subjekti ankues, E. G, rezulton se, nëpërmjet Kontratës së Punës të datës 07.05.2021, ka lidhur marrëdhënien e punës me Shoqërinë “Maccaferri Balkans sh.p.k”, me afat të caktuar 6 (gjashtë) mujor, duke filluar prej datës 07.05.2021 deri në datë 06.11.2021 (me specifikimin se, gjatë tre muajve të parë të punës punëmarrësi është në kohë prove).

Në datën 13.09.2021 punëdhënësi ka marrë masën e largimit nga puna për punëmarrësin E. G, me motivacionin “për mosparaqitje në punë për një javë radhazi dhe pa njoftuar personelin përgjegjës të fabrikës”.

Ankuesi ka pretenduar se motivi për të cilin punëdhënësi e ka larguar është i pavërtetë dhe vetëm një preteks i sajuar prej tij, dhe shpjegon se: “Unë jetoj me gruan dhe vajzën dhe të dy jemi pa

<sup>1</sup> Në vijim do t’i referohemi me akronimin LMD.

<sup>2</sup> Në vijim do t’i referohemi me akronimin KMD ose Komisioneri.

<sup>3</sup> Referuar Raportit mjeko-ligjor me nr. regj.,1007, datë 20.10.2021, të Komisionit Mjeko-Ligjor.

<sup>4</sup> Pa argumentuar se çfarë karakteristike apo specifike të veçantë posedon e gëzon ai për të justifikuar këtë shkak. Ankuesi nuk ka dhënë asnjë shpjegim lidhur me shënimin e këtij shkak në formularin e ankesës para KMD-së.

*punë aktualisht. Vajza jonë 7 vjeçare ka probleme të çrregullimit të spektrit autik dhe për këtë arsye bën terapi zhvillimi 2 herë në javë, në ditët e shtunë dhe të diel. Këtë orar e kemi përshtatur për shkak të punës time e cila është me turne. Vajza jonë ka mësues të posaçëm edhe në shkollën publike ku ndjek procesin mësimor.*

*Për ditët e shtuna, kur më qëllonte të dërgoja vajzën tek mjekja për terapinë e zhvillimit, kishim rënë dakord me punëdhënësin që të njoftoja nëpërmjes mesazhit telefonik përgjegjësin e turnit. Kështu ka ndodhur pa patur probleme. Rreth datave 5-6 shtator 2021, përgjegjësi i turnit të dytë (Astrit quhet) më ka komunikuar që të ikja në shtëpi pasi do më lajmëronte ai kur të dilja në punë. Nga kjo datë deri me datë 13.09.2021 mesa duket e kanë konsideruar si mungesë pa shkak dhe pa njoftim nga ana ime. Kjo është një poshtërsi që më kanë bërë pasi në gjendjen time ekonomike dhe familjare nuk e kam luksin që të mungoj në punë, pasi me ato të ardhura ushqej familjen”.*

Ankuesi ka pretenduar se punëdhënësi e ka diskriminuar atë përmes largimit nga puna, për shkak të gjendjes shëndetësore të vajzës së tij, pasi të shtunave ai duhet ta shoqëronte atë tek mjekja e terapisë së zhvillimit dhe kjo mund të jetë parë si pengesë në ushtrimin e detyrës së tij nga e Shoqërisë.

Në përfundim, subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, të konstatojë diskriminim të tij, në formën e shoqërimit, për shkak të gjendjes shëndetësore të vajzës së tij, nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë “Maccaferri Balkans sh.p.k”.

## **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<sup>5</sup>, 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”.

---

<sup>5</sup>Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

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. 196/2 prot., datë 09.02.2022, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime, subjektit kundër të cilit është paraqitur ankimimi, Shoqërisë “Maccaferri Balkans sh.p.k”, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.
- Nëpërmjet shkresës me nr. 4 prot., datë 18.02.2022, Shoqëria “Maccaferri Balkans sh.p.k” (në vijim Shoqëria), ndër të tjera, ka parashtruar se:

*“Në lidhje me pretendimet e ngritura nga subjekti ankues, ju bëjmë me dije se në kronologjinë e ngjarjeve, në datat 7 dhe 10 dhjetor 2021, respektivisht nëpërmjet shkresës dhe e-mailit, shtetasi E. G ka përcjellë nëpërmjet përfaqësuesit ligjor të tij, një kërkesë për informacion dhe për zgjidhje me pajtim apo arritjen e një marrëveshje në lidhje me marrëdhënien e punës që kishte pasur me Kompaninë tonë, ndërkohë që ishte larguar dhe kishte braktisur vendin e punës prej fillimit të shtatorit 2021.*

*Në këto kushte, kërkuesi është sqaruar se marrëdhënia juridike e punës ndërmjet Shoqërisë “Maccaferri Balkans sh.p.k” dhe tij ishte e kushtëzuar ekskluzivisht nga sjellja e këtij të fundit në cilësinë e punëmarrësit në atë kohë, duke i vendosur rrethanat e faktet në një kontekst të cilësimit ligjor të marrëdhënies së punës, në atë të braktisjes së vendit të punës nga ana e tij pa asnjë shkak të justifikuar dhe të njoftuar Shoqërisë.*

*Punëdhënësi ka respektuar Kodin e Punës në çdo rrethanë të krijuar me ish-punëmarrësin E. G, përkundrazi, ishte ish-punonjësi që me sjelljen e tij shkeli dispozitat ligjore në këtë marrëdhënie pune rreth 4-mujore, duke braktisur vendin e punës.*

*Në vijim, në datat 21.12.2021-28.12.2021, ankuesi gjithashtu ka investuar nëpërmjet “denoncimit nga të tretët” një inspektim nga Inspektorati i Punës, ku rezultoi se pas kontrollit dhe vënies në dispozicion të gjithë praktikës, nuk u gjet asnjë shkelje lidhur me praktikën e ndjekur nga Shoqëria (Vendimi i Inspektoratit të Punës, i datës 18.01.2022).*

*Ankuesi duket se po përdor të gjitha mënyrat për të investuar çdo institucion të mundshëm shtetëror në mënyrë abuzive dhe pa asnjë provë. Vetë sjellja e tij, ku herë kërkon marrëveshje për*

*zgjdhje me mirëkuptim, herë adreson e justifikon braktisjen e vendit të punës me arsye të tjera të panjohura nga punëdhënësi, e që sipas tij përbëjnë bazë për diskriminim hipotetik, të gjitha këto nxjerrin në pah vetëm një fakt, që kjo kërkesë për qëllime përfitimi është tërësisht abuzive dhe e pambështetur në asnjë provë, dokument apo fakt që mund të tregojë se punëdhënësi ka qenë në dijeni të situatës së tij familjare.*

*Mosparaqitja e ankuesit në vendin e punës për më shumë se 7 ditë, duke mos dhënë asnjë lloj shkakut të justifikuar sjell prishjen e raportit të mirëbesimit dhe shkeljen e lirisë kontraktore për sa kohë subjekti ankues i është shmangur çdo komunikimi me punëdhënësin, edhe pse nga ky i fundit është synuar kontaktimi i tij në mënyrë të vazhdueshme. Kjo ndërprerje e punës përbën një motiv real dhe për këtë është mbajtur dhe në dokumentacionin përkatës nga punëdhënësi duke pasqyruar masën e largimit nga puna për punëmarrësin E. G.*

*Punëdhënësi nuk ka qenë në dijeni të gjendjes shëndetësore të vajzës së ankuesit, pasi ai nuk ka njoftuar dhe nuk ka paraqitur raporte mjekësore për të vërtetuar faktin e gjendjes shëndetësore të fëmijës së tij apo nevojën për ta shoqëruar në terapinë e zhvillimit që ndjek.*

*Nuk është në qëllimin tonë dhe as nuk mund të vëmë në dyshim fakte të servirura prej kërkuesit, për situatën e tij familjare, por ajo që kërkojmë të evidentojmë përpara institucionit tuaj lidhet vetëm me një fakt, që situata e kërkuesit është një e dhënë me të cilën Kompania po vihet në dijeni për herë të parë, vetëm nëpërmjet shkresës tuaj. Madje edhe raporti mjekësor bashkëlidhur kërkesës, i përket muajit tetor 2021, pra, pasi subjekti ankues kishte mbi një muaj që kishte braktisur vendin e punës.*

*Në konkluzion të sa më sipër, shprehemi se nga ana e jonë nuk ka asnjë shkelje ligjore në procedurën e largimit nga puna, çka është konfirmuar edhe nga vetë Inspektorati i Punës në gjetjet e tij, dhe se, në kushtet kur nuk kemi pasur asnjë informacion lidhur me pretendimet e ankuesit për situatën e tij familjare, si dhe në kushtet kur sjellja e ankesit është kontradiktore nëpërmjet kërkimeve të natyrave të ndryshme dhe të pabazuara, nuk mund të pretendohet se ka diskriminim për shkak të shoqërimit, sipas parashikimeve të legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi. Punëdhënësi nuk ka marrë asnjëherë dijeni për faktin e gjendjes në të cilën ndodhej ish-punonjësi për shkak të situatës familjare, qoftë duke e vërtetuar dhe me raportet mjekësore përkatëse”.*

2. Në vijim, nëpërmjet e-mailit të datës 01.03.2022, të Zyrës së Komisionerit, subjekti ankues është njohur me parashtrimet e sjella nga Shoqëria “Maccafarri Balkans sh.p.k”, si dhe bazuar në respektimin e parimit të barazisë së armëve për një proces të drejtë e të rregullt ligjor, nga ana e Komisionerit, i është bërë e njohur e drejta për të sjellë propësimet e tij ndaj Shoqërisë, nëse do të kishte, si dhe dokumentin apo provën me të cilën ai provon se punëdhënësi ka qenë në dijeni të gjendjes shëndetësore të vajzës së tij, si dhe justifikimin për ditët që nuk ka qenë në punë (për mosjustifikim të të cilave është larguar nga puna, apo shpjegimet e tij lidhur me këtë fakt).
3. Nëpërmjet e-mailit të datës 02.03.2022, në adresë të Komisionerit janë dërguar me screenshot komunikimet telefonike me pergjegjesin e turnit, si dhe vërtetimi mjekësor për fëmijën e E. G.

### 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 Shoqërisë “Maccaferri Balkans sh.p.k”.

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 ndryshuar<sup>6</sup>, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/subjektit privat, në këtë rast Shoqërisë “Maccaferri Balkans sh.p.k”, 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 ligjore 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.

---

<sup>6</sup>Kështu, 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”.*

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

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një situatë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.

Në nenin 5, pika 1, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar përcaktohet se: *“1. Ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedurë, si dhe çdo formë tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë”.*

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”.*

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se ankuesi është diskriminuar duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesin në të drejtën e tij për punësim, duke përfshirë këtu edhe momentin e përfundimit e marrëdhënieve të punës;
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ai i është nënshtruar ndonjë trajtimi të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e tij për punësim dhe më konkretisht në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës.

Secila nga palët në një marrëdhënie punësimi ka të drejtën që të zgjidhë kontratën e punës në mënyrë të njëanshme. Kodi i Punës parashikon rregullat, procedurat dhe afatet që duhet të respektohen nga palët të cilat kanë hyrë në një marrëdhënie juridike punësimi dhe kanë lidhur midis tyre kontratën individuale të punës. Kodi i Punës parashikon dy mënyra të zgjidhjes së



kontratës së punës, zgjidhjen normale dhe zgjidhjen e menjëhershme. Në të dyja rastet palët kanë detyrimin që të respektojnë procedurën dhe afatet e përcaktuara.

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

Shoqëria “Maccaferri Balkans sh.p.k” është një shoqëri me veprimtari industriale dhe tregtare, pjesë e Grupit Industrial “Officine Maccaferri” s.p.a, me qendër në Bolonja, Itali, e cila ushtron aktivitetin e saj industrial në fushën e prodhimit të materialeve gjeo-teknike, si dhe tregtimit të tyre në territorin e Shqipërisë, Kosovës, Malit të Zi e Maqedonisë së Veriut apo vende të tjera, të përcaktuara nga organi i administrimit të saj.

Subjekti ankues ka lidhur marrëdhëniet e punës me Shoqërinë “Maccaferri Balkans sh.p.k”, nëpërmjet Kontratës Individuale të Punës, datë 07.05.2021, me afat të caktuar 6 (gjashtë) mujor, duke filluar prej datës 07.05.2021 deri në datë 06.11.2021 *(me specifikimin se, gjatë tre muajve të parë të punës punëmarrësi është në kohë prove).*

Me datë 13.09.2021, punëdhënësi ka marrë masën e largimit nga puna për punëmarrësin E. G, me motivacionin *“Për mosparaqitje në punë për 7-ditë, pa njoftuar personelin përgjegjës të fabrikës”*. Ankuesi ka një vajzë të moshës 7-vjeçare, e cila referuar akteve mjeko-ligjore<sup>7</sup> është diagnostikuar me *çrregullim pervaziv të zhvillimit (çrregullime të spektrit autik)* dhe dy herë në javë *(ditën e shtunë dhe të diel)* bën terapi zhvillimi tek specialisti.

Dokumentat mjekësore, të cilat provojnë gjendjen shëndetësore të fëmijës së ankuesit i korrespondojnë momentit pasi ai ishte larguar nga puna. *(Ankuesi është larguar nga puna (ndërprerë marrëdhëniet e punës) me datë 13.09.2021, ndërsa dokumentet mjekësore mbajnë respektivisht datat: 20.10.2021 dhe 01.12.2021).*

Ankuesi ka deklaruar se, për ditët e shtuna, kur qëllonte të dërgonte vajzën tek mjekja për terapinë e zhvillimit, kishte rënë dakord me punëdhënësin që të njoftonte nëpërmjet mesazhit telefonik përgjegjës të turnit.

Ai ka pretenduar se, në datat 5-6 shtator 2021, përgjegjësi i turnit të dytë i ka komunikuar që të ikte në shtëpi pasi do e lajmëronte ai kur të dilte në punë dhe se ai nuk ka qenë prezent në punë deri me datë 13.09.2022, duke prezumuar se ai mendonte se kishte marrë miratimin e punëdhënësit, ndërkohë që Shoqëria, mungesën e tij në punë e ka konsideruar si mungesë pa shkak dhe pa njoftim nga ana e punëmarrësit.

Lidhur me këtë moment, i cili ka shërbyer edhe si motivacion për largimin e ankuesit nga puna nëpërmjet zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me të, Komisioneri, bazuar në kronologjinë e ngjarjeve, faktet e rrethanat e analizuar, vlerëson se:

- Mungesa e ankuesit në punë për periudhën e cituar, pranohet nga vetë z. G, por duke e justifikuar atë, pasi ka pretenduar se ka lajmëruar punëdhënësin *(personin e ngarkuar prej*

---

<sup>7</sup> Raportit mjeko-ligjor me nr. regj.,1007, datë 20.10.2021, të Komisionit Mjeko-Ligjor dhe Vërtetimit datë 01.12.2021 të Drejtorisë Rajonale të Shërbimit Social Shtetëror Tiranë.

tij, përgjegjës in e turnit) për arsyen për të cilën mungonte, e cila kishte të bënte me arsye shëndetësore që lidheshin me vajzën e tij.

- Nga ana tjetër, mungesa në punë e ankuesit faktohet nga Listë-prezenca në punë e punonjësve të Shoqërisë për muajin shtator 2021.
- Lidhur me arsyet e mungesës së tij dhe bërjen të ditur të këtij fakti punëdhënësit, ankuesi ka pretenduar se e ka njoftuar atë nëpërmjet sms të dërguar përgjegjës it të turnit.
- Lidhur me këtë fakt, ankuesi ka dërguar në cilësi prove disa screenshot të komunikimit të tij me përgjegjës in e turnit.
- Mirëpo, nga këqyrja e tyre (në cilësi prove, dokumentimi të pretendimit të ankuesit) rezulton se, këto komunikime nuk i korrespondojnë periudhës e cila ka shërbyer si motivacion për largimin e tij nga puna. Pra, justifikimi për mosprezencën në punë duhet të ishte për periudhën nga data 5-6 shtator 2021- 13 shtator 2021.
- Ndërkohë që, nga materilai i dërguar rezulton se komunikimet mes ankuesit dhe personit që njofton për mosprezencën në punë (Përgjegjës it të turnit) i korrespondojnë respektivisht datave: 07 korrik 2021, 13 korrik 2021, 24 korrik 2021 dhe 31 gusht 2021.
- Për sa më lart, fotografimi dhe faktimi i këtij komunikimi, nuk lidhet me muajin shtator 2021, dhe për rrjedhojë nuk justifikon mosprezencën në punë për këtë periudhë.
- Ankuesi nuk depozitoi asnjë provë tjetër me të cilën të faktonte se kishte njoftuar punëdhënësin për mosprezencën e tij në punë apo për arsyet e saj.
- Ankuesi nuk arriti të provonte se punëdhënësi kishte dijeni për gjendjen shëndetësore të vajzës së tij, apo që ai e kishte vënë në dijeni të këtij fakti në ndonjë formë të provueshme para Komisionerit. Pretendimet e tij mbeten të karakterit deklarativ dhe të paprovuara para KMD-së.
- Ankuesi gjithashtu, nuk dokumentoi që të kishte paraqitur pranë punëdhënësit ndonjë raport mjekësor lidhur me gjendjen shëndetësore të vajzës, për periudhën e cituar.
- Pretendimi i ankuesit lidhur me sa më sipër, nuk është provuar as nga institucioni kompetent që ka hetuar këtë ngjarje me kërkesë të vetë ankuesit, Inspektorati Shtetëror i Punës (ISHP), i cili nëpërmejt shkresës me nr. 2828, datë 29.12.2021 ka informuar ankuesin se, pas verifikimit të pretendimit të tij nuk ka arritur të konkludojë lidhur me cënimin moral të tij nga punëdhënësi, ndërkohë që ka vlerësuar të drejtë dhe të justifikuar largimin e tij nga puna nga ana e Shoqërisë, për shak të mosparaqitjes në punë për 7 ditë rresht, pa asnjë njoftim drejtuar punëdhënësit.

Për rrjedhojë, në kushtet, kur vetë ankuesi nuk provon të kundërtën, apo që minimalisht të provonte që kishte njoftuar në mënyrë shkresore apo ndonjë mënyrë tjetër eprorin e tij apo punëdhënësin, që këta të ishin në dijeni të arsyes të mungesës së tij; Komisioneri vlerëson si të bazuar dhe të drejtë shkëputjen e marrëdhënieve të punës me të, nga ana e punëdhënësit, Shoqërisë “Maccaferri Balkans sh.p.k”.

Mbështetur në dispozitat e Kodit të Punës, janë parashikuar disa mënyra të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi.



Neni 153, i Kodit të Punës, ka përcaktuar se:

*“1. Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara. 2. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës”.*

Neni 156, pika 1, e Kodit të Punës, ka përcaktuar se:

*“1. Kur kontrata e punës zgjidhet nga punëdhënësi, për arsye se provohet se punëmarrësi nuk paraqitet në vendin e punës, të caktuar në kontratën e punës, ose e braktis atë menjëherë, pa shkaqe të arsyeshme, dhe brenda 7 ditëve nuk ka njoftuar, me shkrim, punëdhënësin, ajo konsiderohet si zgjidhje e pajustificuar e kontratës së punës nga ana e punëmarrësit”.*

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

Kontrata Individuale të Punës mes punëdhënësit dhe punëmarrësit ka parashikuar gjithashtu se, punëdhënësi dhe punëmarrësi në çdo kohë mund të zgjidhin kontratën e punës për shkaqe të justifikuara. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara, sipas përcaktimeve të kontratës, të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara, në favor të punëdhënësit, rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, siç është rasti i mungesës së paarsyeshme të ankuesit në punë dhe pa lajmëruar punëdhënësin për arsyet e saj.

Në pikën 5.4 të Kontratës Individuale të Punës të ankuesit, parashikohet se: *“Nëse punëmarrësi mungon për shkak sëmundjeje ose çdo shkak tjetër dhe nuk është i/e aftë të paraqitet në punë, ai/ajo duhet të njoftojë paraprakisht punëdhënësin sa më shpejt të jetë e mundur dhe të justifikojë mungesën e tij me raport mjekësor në rastin e sëmundjeve. Punëdhënësi ka të drejtë të verifikojë raportin mjekësor të dorëzuar nga punëmarrësi nëpërmjet një mjeku tjetër të caktuar nga punëdhënësi”.*

Për rrjedhojë, në analizë të sa më sipër, Komisioneri gjykon se, nga ana e Shoqërisë “Maccaferri Balkans sh.p.k” nuk ka patur veprime të padrejta, të pafavorshme apo të paligjshme lidhur me arsyetimin dhe motivacionin e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesin, dhe se kjo masë, si pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore është marrë proporcionalisht me natyrën e shkeljes.

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 Shpëqërisë.

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

Lidhur me kërkesën e ankuesit, për ta ndihmuar me asistencë ligjore pasi është në pamundësi financiare për të ndjekur gjyqësisht çështjen e largimit të tij nga puna, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi i rekomandon subjektit ankues, që t'i drejtohet për ofrimin e ndihmës ligjore falas, Komisionit Shtetëror për Ndihmën Juridike<sup>8</sup>, ose Shërbimit Ligjor Falas<sup>9</sup>.

### **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. G në formën e shoqërimit, për shkaqet e pretenduara, nga ana e Shoqërisë “Maccaferri Balkans sh.p.k”, 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: Gjendja shëndetësore dhe çdo shkak tjetër

Lloji i vendimit: Mosdiskriminim

---

<sup>8</sup> Me adresë: Pranë Ministrisë së Drejtësisë, Blv. “Zogu i Parë”, Tiranë.

<sup>9</sup> Me adresë: Bulevardi: “Bajram Curri”, Pall: “Agimi”, Shk. 18, Ap. 322, Tiranë, Nr.tel: 0422 53113.