



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 522 prot.

Tiranë, më 28. 03. 2022

**V E N D I M**

**Nr. 61, datë 28. 03. 2022**

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi shqyrtoi ankesën nr. 173, datë 04.10.2021, të D. Q., kundër Shoqërisë AGS sh.p.k., në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të *moshës*<sup>1</sup> dhe *gjendjes shëndetësore*<sup>2</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.**

Sipas shpjegimeve të dhëna, subjekti ankues në mes të tjerash informon se: “Jam punonjës i kësaj kompanie që prej qershorit të vitit 2020 dhe që nga fillimi i punës aty jam përballur me orare të zgjatura dhe orë jashtë orarit të pa paguara që shkonin deri në orën 22:00. Ditë pas dite shihja që nga punonjësit shofer ngarkohej e shkarkohej furgoni, lidhem me përgjegjësen e kuzhinës duke e njoftuar se unë këtë punë nuk e kryej dot pasi jam i operuar nga hernia në krahun e majtë të abdomenit dhe kam problem dhe me krahun e djathtë, gjë të cilën i thashë t’ia vërtetoj me një raport nga mjeku specialist, gjë që sot e disponoj të shoqëruar me një EKO nga mjeku specialist. Kaq mjaftoi që të nesërmen të transferohesha në fabrikën e qumështit në Sukth për një muaj, ku puna fillonte me nisjen në 7, në mëngjes dhe kthimi në 6 e gjysëm deri në 7 pasdite, që shkon 12 orë. Nuk di të them pse, për ç’arsye më rikthyen prapë në QSUT, ku kjo kompani operon në kuzhinë dhe lavaxteri për nevojat e këtij institucioni.

Në tetor të 2020, jam thirrur në kompani për të firmosur kontratën e punës pa afat dhe që në atë moment e më pas kam kërkuar që të kem një kopje të saj, si detyrim ligjor që ka punëdhënësi, por dhe sot mu refuzua marrja në dorëzim e kërkesës të cilën më pas e dërgova nëpërmjet postës në adresën e kompanisë. Kompania në fjalë duke ju referuar fakteve, më diskriminon pasi më

<sup>1</sup> Ankuesi është i moshës 63 vjeç

<sup>2</sup> Sipas Raportit për Paaftësi të Përkohshme në Punë Nr. rregj. 4368, datë 23.09.2021

*kërkon të punoj jashtë orarit dhe nuk më paguan, dhe kur unë reagoj më penalizon, si dhe shkon më tej duke ushtruar presion me paralajmërime për pushim nga puna, gjë të cilën nuk kam pranuar ti firmos. I jam referuar gjithnjë Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, që përcakton qartë me dispozitat që përmban marrëdhënien punëdhënës-punëmarrës, detyrën dhe orarin e kam zbatuar me përpikmëri të padiskutueshme...*

*Dua të vë në dukje edhe një fakt të rëndësishëm në rastin e shkeljeve dhe diskriminimit nga kompania. Në tetor të 2020-ës kompania e kaloi transportin e personelit në strukturën e lavanterisë ku unë punoj, aty puna fillon në orën 4 të mëngjesit dhe ka pasur shumë raste që punën e kam mbyllur dhe në 4 të pasdites, për të vërtetuar orën e fillimit të punës disponoj dokumente të pakundërshtueshme siç është tahografi që do ua bashkangjis në dokumenta, dhe kompanisë i lind detyrimi të paguaj dy orë nate, por kur kam pretenduar për pagesën më është mbyllur goja me gjithfarë justifikimesh të kota e të pabaza duke me diskriminuar. Jam afro 64 vjeç dhe nuk kam asnjë pretendim për punën, por kërkoj me çdo kusht atë që më takon dhe askush s'mund të më kërkojë llogari për punë të pa paguar dhe akoma më keq të më penalizojë jashtë orarit, gjë të cilën edhe nëse kompania e paguan, fillimisht duhet të marrë dakordësinë time!*

*Në vazhden e shkeljeve të përsëritura kompania në datën 20.09.2021 më ka pezulluar për shkaqet e përmendura më lart dhe si rezultat më ka njoftuar transferimin në fabrikën e qumështit që ndodhet në Sukth. Refuzoj transferimin pasi e shoh si penalizim, e për rrjedhojë veprimi është tejet hakmarrës dhe diskriminues. Disponoj dhe prova që vërtetojnë shkeljet...”*

Sipas tij, trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm nga ana e Shoqërisë AGS sh.p.k., ka ardhur për shkak të moshës dhe gjendjes shëndetësore të ankuesit. Në përfundim subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit<sup>3</sup>.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar (në vijim LMD), 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”.

<sup>3</sup> Fillimisht ankuesi ka kërkuar nga KMD rikthimin në detyrë, por gjatë seancës dëgjimore të datës 23.12.2021, e ka tërhequr pasi është punësuar diku tjetër.

Neni 7 i LMD-së, 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 ose 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 personash, përbën diskriminim”.

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

**Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të 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 LMD.

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

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 1350/1 prot., datë 11.10.2021 nga ana e KMD i është kërkuar informacion dhe dokumentacion provues<sup>4</sup> Shoqërisë AGS sh.p.k., lidhur me pretendimet e subjektit ankues.

Në përgjigje përsa më sipër, Shoqëria AGS sh.p.k., me anë të shkresës<sup>5</sup> nr. 185 prot., datë 21.10.2021, informoi Komisionerin ndër të tjera se:

“...Më datë 03.07.2020, D. Q., i datëlindjes 27.05.1958, ka nënshkruar kontratën e provës me shoqërinë AGS sh.p.k., në pozicionin e punës “shofer”. Sjellim në vëmendjen Tuaj se moshja e punonjësit kur iu dha mundësia e punës pranë shoqërisë ishte 62 vjeç. Afërmendsh nga ana e shoqërisë nuk mund të kishte diskriminim për shkak të moshës së punonjësit, përkundrazi mirëkuptimin për vështirësitë ekonomike të cilat punonjësi parashitroi gjatë intervistës së punës dhe dhënie mundësie për punë, mundësi pune, e cila në dukje u vlerësua prej punonjësit D. Q., por që shumë shpejtë u manifestua në mungesë dëshire për të punuar, shoqëruar në mënyrë periodike me raporte paaftësie të përkohshme në punë...”

<sup>4</sup> Është kërkuar konkretisht:

- Argumentimin, lidhur me pretendimet e subjektit ankues për diskriminim për shkak të moshës dhe gjendjes shëndetësore.
- Informacion sa i përket arsyes që ka çuar në transferimin e ankuesit.
- Informacion dhe kopje të akteve, nëse ndaj subjektit ankues janë marrë masa disiplinore.
- Informacion dhe të dhëna sa i përket punonjësve (shofer) të transferuar, nga QSUT në fabrikën e qumështit në Sukth dhe anasjelltas, për periudhën Qershor 2020 e në vijim, si dhe arsyet përkatëse. Gjithashtu, të specifikohet moshja dhe gjendja shëndetësore e punonjësve të transferuar.
- A ka patur dijeni Shoqëria AGS sh.p.k., lidhur me gjendjen shëndetësore të ankuesit?

<sup>5</sup> Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 1350/2 prot., datë 22.10.2021

*Pas përfundimit të periudhës së provës (datë 03.07.2020 deri më datë 30.09.2020), dhe dorëzimit të dokumentacionit të nevojshëm për plotësimin e dosjes së tij si punëmarrës, bazuar në kërkesat e legjislacionit të punës në fuqi në RSH, (ish) punonjësi D. Q. me datë 01.10.2020 është paraqitur në zyrat e shoqërisë për të nënshkruar kontratën individuale të punës për pozicionin “shofer”.*

*(Ish) Punonjësi D. Q., gjatë procedurës për plotësim të skedës personale, nuk ka deklaruar se vuan nga ndonjë shqetësim shëndetësor apo të ketë kaluar sëmundje dhe aq më pak që t’i jetë nënshtruar ndërhyrjes për “Hernie në krahun e majtë të abdomenit”. Gjithashtu në kërkesat tona rutinë për çdo punonjës për rifreskimin e dokumentacionit të nevojshëm, ankuesi ka paraqitur vlerësim të gjendjes shëndetësore lëshuar nga Qendra Shëndetësore Nr. 10, Nr. Regjistri 3093, datë 05.07.2021, ku konstatohet gjendja e mirë shëndetësore e tij dhe vlerësimi i aftë për punë.*

*(Ish) Punonjësi D. Q. është njohur me detyrat që do të kryente sipas pozicionit të punës, ku ndër të tjera theksojmë: “Merr detyra dhe përgjigjet për zbatimin e tyre para Drejtorit të strukturës; Ndjek mirëmbajtjen e automjetit/ve të shoqërisë, planifikon dhe përgjigjet për kryerjen e shërbimeve teknike dhe gatishmërinë teknike të tyre; Mban dhe plotëson dokumentacionin përkatës për shërbimet e kryera në automjete dhe plotëson librin e makinerive; Njofton në kohë (të paktën 15 ditë përpara skadencës) Drejtorin e strukturës që automjeti të pajiset me dokumentat e nevojshme për qarkullim; Përgjigjet personalisht lidhur me gjobat e lëshuara për llogari të automjetit në pronësi të Shoqërisë, për çdo shkelje të shkaktuar nga shoferi; Mban pastër (lan, dezinfekton) automjetin mbas çdo inventar materiali dhe mallrash; Bashkëpunon me Departamentet e tjera të shoqërisë. (Neni 3 i Kontratës Individuale të Punës).*

*Kontrata Individuale e Punës e nënshkruar ndërmjet shoqërisë dhe (ish) punonjësit D. Q. dhe natyra e punës që ai ka marrë përsipër të kryejë e përlligj transferimin e punonjësit, në strukturat ku operon shoqëria, sipas nevojave të punës, për sa kohë ky transferim nuk përbën ndryshim thelbësor të kushteve të kontratës së punës dhe nuk kapërcen mundësitë e punonjësit për realizimin e saj.*

*Në nenin 1 të Kontratës individuale të punës “Transferimi”, parashikohet si më poshtë: “...Kur e kërkojnë nevojat e punës, punëmarrësi transferohet në vende të papërcaktuara (strukturat ku operon shoqëria) në kontratën individuale, por jo më shumë se 3- muaj në vit.*

*Parashikimi i transferimit në kontratën individuale të punës, si pjesë e procesit të punës që punonjësi merr përsipër të kryejë me nënshkrimin e saj dhe vendosjen e marrëdhënies së punës me shoqërinë AGS shpk, përbën një kërkesë të domosdoshme profesionale, për shkak të natyrës së aktiviteteve dhe të kushteve në të cilat ushtrohet veprimtaria. Kjo kërkesë në asnjë moment nuk kapërcen kushtet e punës që i janë bërë të ditura çdo punëmarrësi të punësuar pranë shoqërisë tonë.*

*Zbatimi i masave të posaçme dhe të përkohshme, me qëllim garantimin e barazisë në punë në përmbushje të nevojave të shoqërisë nuk mund të konsiderohet diskriminim apo trajtim ndryshe, apo etiketim për shkak të moshës, kur ato zbatohen pa cënuar kushtet thelbësore të punës dhe*

*ndërpriten kur arrihet përmbushja e kërkesave operacionale të shoqërisë, por gjithmonë pa kaluar afatin e përcaktuar në kontratën e punës.*

*Në zbatim të sa më sipër shoqëria sipas kërkesave operacionale apo nevojave emergjente për të garantuar mbarëvajtjen e punës realizon me rotacion transferime nga një strukturë në tjetrën duke marrë parasysh që të ketë sa më pak diferenca nga njëri vend i punës në vendin tjetër si dhe duke parashikuar një afat maksimal prej jo më shumë se 3 muaj në vit.*

*Nga data 02.07.2020 deri më 11.07.2020, bazuar në kontratën individuale të punës si dhe nisur nga kërkesat operacionale të shoqërisë, punonjësi D. Q., është njoftuar për transferim nga struktura e lavanderisë ku operon shoqëria pranë Q.S.U “Nënë Tereza”, Tiranë, në strukturën e fabrikës së përpunimit të qumështit “AgroAl”, në pozicionin “shofer” pa ndryshuar kushtet thelbësore të punës. Transferimi është kryer për arsye të mungesës së personelit (largimit nga puna të punonjesit I. S., shofer në fabrikë, verifikuar me formularin e ç’deklarimit bashkëlidhur) dhe me 13.07.2020 me plotësimin e vendit vakant, ankuesi është rikthyer në strukturën ku punonte më parë lavanderia pranë Q.S.U “Nënë Tereza”, Tiranë”, verifikuar nga listëprezenca e mbajtur në këtë strukturë.”*

Përsa më sipër Shoqëria AGS sh.p.k., informoi se gjatë periudhës 2020-2021, janë kryer transferime të punonjësve si më poshtë:

*1. Punonjësi I. K., pozicioni Shofer në Fabrikën “AgroAl”, data e fillimit të punës 21.09.2020, mosha 53 vjeç. Për periudhën 30.11.2020 deri më 31.12.2020 është transferuar si shofer i administratës së shoqërisë dhe më pas është kthyer në strukturën ku punonte më parë në fabrikën e përpunimit të qumështit “AgroAl”.*

*2. Punonjësi G. M., mosha 46 vjeç, pozicioni Shofer në Fabrikën “AgroAl”, data e fillimit të punës 28.04.2020 pranë fabrikës së përpunimit të qumështit “AgroAl”. Për periudhën 06.06.2020 deri më 28.06.2020 është transferuar si shofer pranë strukturës së lavanderisë në Q.S.U “Nënë Tereza”, Tiranë dhe më pas është kthyer në strukturën ku punonte më parë në fabrikën e përpunimit të qumështit “AgroAl”.*

*3. Punonjësi L. Q., mosha 53 vjeç, pozicioni shofer fabrikën e përpunimit të qumështit “AgroAl”, për periudhën 01.07.2020 është transferuar si shofer i administratës për të zëvendësuar shoferin aktual që ishte me leje vjetore, punonjësin U. B. U kthye në vendin e mëparshëm të punës me kthimin nga leja të punonjësit U. B.*

*4. Punonjësja P. Gj., në pozicionin Audit i brendshëm, mosha 56 vjeç, transferim nga zyrat e administratës së shoqërisë AGS sh.p.k, në Fabrikën e përpunimit të qumështit “AgroAl”, sipas nevojave të punës për ushtrimin e kontrollit të procesit të punës për periudhën 04.01.2021-26.01.2021. Me përfundimin e kontrollit transferohet në vendin e mëparshëm të punës.*

*Në vijim Shoqëria AGS shpk, sqaron se: “Ndaj (ish) punonjësit D. Q., gjatë periudhës së kryerjes së punës në strukturën e lavanderisë pranë Q.S.U “Nënë Tereza”, Tiranë, nga përgjegjësja e strukturës i janë dhënë disa herë vërejtje me gojë dhe janë mbajtur jokonformitete sipas formatit të miratuar të shoqërisë. (Ish) punonjësi D. Q. në mënyrë permanente kundërshtonte urdhërat e eprores, shkëputej nga orari i punës, linte çelësat e mjetit, nuk zbatonte*

porositë e dhëna nga eprori, nuk përgjigjej në telefon. Nga konflikti që kishte krijuar me përgjegjësen e strukturës ku punonte, pavarësisht gjithë parregullsive të konstatuara gjatë kryerjes së detyrave të marra përsipër në kontratën e punës, nga ana e shoqërisë iu dha sërish mundësia për punë, duke e transferuar në një tjetër strukturë, me të njëjtat kushte pune. Me 20.09.2021 (ish) punonjësit D. Q. iu komunikua vendimi për transferimin e tij nga struktura e lavanderisë pranë Q.S.U. “Nënë Tereza”, Tiranë në Fabrikën e përpunimit të qumështit “AgroAl”, me efekt nga data 22.09.2021. Në fund të takimit (ish) punonjësi D. Q. shprehu rezervat e veta për transferimin, por nuk e kundërshtoi vendimin”.

Sa i përket orarit dhe natyrës së punës së kryer nga një shofer në strukturën e lavanderisë pranë QSUT-së, shoqëria sqaroi se: “Puna që kryen shoferi në strukturën e lavanderisë është transporti/dorëzimi i materialeve të buta dhe tërheqja e materialeve të ndotura nga pavionet e çdo spitali brenda territorit të QSU “Nënë Tereza”. Puna organizohet sipas një grafiku javor në të cilin përcaktohen spitalet dhe pavionet në të cilat do të kryhet ky shërbim brenda territorit të QSU “Nënë Tereza”, si dhe me rotacion javor përcaktohet edhe shoferi që do mbledhë/transportojë personelin.

Orari i punës nga e Hëna në të Premte është 06:30 me 10:00 dhe 11:00 me 14:30. Koha e pushimit nga e Hëna deri të Premte është nga ora 10:00 deri në orën 11:00. Ditën e Shtunë orari i punës fillon në orën 07:00 me 9:00 dhe 10:00 me 13:00.

Koha e pushimit ditën e Shtunë fillon në orën 09:00 dhe përfundon në orën 10:00. Kur grafiku javor i përcaktuar për secilin shofer përmban si detyrë edhe mbledhjen e personelit:

Orari i fillimit të punës nga dita e Hënë deri ditën e Premte është 04:00 deri në 06:00-06:15 të mëngjesit. Shoferi në javën e ngarkuar për mbledhjen e personelit pasi kthen furgonin në strukturë, nga ora 06:15-09:00 është pushim. Në orën 09:00 fillon punë me mjetin e përcaktuar për transportimin dhe grumbullimin e materialeve dhe e përfundon atë në orën 13:00. Ditën e shtunë orari i punës është 04:00 deri në 06:00 - 06:15 dhe 10:10-13:00. Në procesin e transportimit dhe grumbullimit të materialeve të buta shoferi është i shoqëruar nga një punonjës ngarkim-shkarkimi.”

Sa i përket orarit dhe natyrës së punës së kryer nga një shofer në strukturën e Fabrikës së përpunimit të qumështit “AgroAl”, shoqëria sqaroi se: “Orari i punës nga e Hëna në të Premte është 08:00 deri në 16:00. Koha e pushimit është nga ora 12:00 deri në orën 13:00. Ditën e Shtunë orari i punës fillon në orën 08:00 me 14:00 dhe një orë pushim.

Shoferi dhe të gjithë punonjësit e angazhuar në strukturën e fabrikës, kanë të siguar nga shoqëria transportin nga Tirana në Sukth dhe anasjelltas, me mjetin e shoqërisë. Mjeti i punës që i vihet në dispozicion shoferit me mbërritjen në fabrikë, është autoveturë për të mbuluar lëvizje administrative si: transportimin e personelit të fabrikës në institucione të ndryshme për punë administrative, marrjen dhe dërgimin e porosive tek klientë ose furnitorë me të cilët bashkëpunon shoqëria. Pretendimi i orarit të zgjatur nga ana e punonjësit nuk qëndron, gjë e cila i është sqaruar edhe më parë sipas parashikimit të Nenit 76, të Kodit të Punës, pikat 1 dhe 2”.

Në vijim Shoqëria AGS sqaroi se: “...dëshirojmë të vëmë theksin se në procedurat e ndjekura me (ish) punonjës të D. Q. nuk është kryer asnjë veprim që atë ta diferencojë nga punonjësit e tjerë, me po të njëjtin pozicion pune. Punonjësi ka firmosur Kontratën Individuale të Punës, duke ju dhënë koha e nevojshme për ta lexuar atë dhe në përfundim të firmosjes së saj ka tërhequr kopjen e vet të kontratës. Pavarësisht kësaj, në përgjigje të pretendimeve të punonjësit se nuk e disponon kopjen e vet të kontratës së punës, shoqëria i ka dorëzuar një fotokopje të kontratës së punës, që ne disponojmë në dosjen e tij si punonjës i shoqërisë (në takimin e datës 02.10.2021 caktuar për të diskutuar mbi sjelljen dhe qëndrimet e punëmarrësit që do të sqarohen më poshtë)...”.

Në mënyrë të përmbledhur Shoqëria theksoi se: “

- Pretendimet e ngritura si “diskriminim” nga punonjësi, në gjykimin tonë, të bazuar në fakte gjatë procesit të kryerjes së punës, janë “artifical” për të kamufluar dhe justifikuar mospërmbushjen e detyrimeve të marra përsipër në kontratën e punës.
- Punët e ngarkuara (ish) punonjësit janë në respektim të plotë me legjislacionin e punës në fuqi në RSH dhe në përputhje me natyrën e punës që D. Q. ka marrë përsipër të kryejë. Çdo punë e dhënë dhe kërkuar punonjësit ka qenë në përputhje me detyrat që ai ka marrë përsipër dhe që përfshin pozicionin e tij të punës, duke respektuar në çdo moment marrëdhënien e punës vendosur midis nesh. Në kërkesën e shoqërisë për transferim nuk ka asnjë element diskriminues dhe aq më pak penalizues.
- Shoqëria ishte në dijeni të moshës së ankuesit që në momentin e punësimit dhe e ka informuar atë për punën që do të kryejë që në atë moment dhe pas kalimit të periudhës së provës, punonjësi ka nënshkruar kontratën e punës duke e pranuar atë.
- Ankesa e D. Q. për diskriminim për shkak të moshës dhe gjendjes shëndetësore nga ana e punëdhënësit është abuzive, e pabazuar në fakte reale dhe e ngritur haptazi për të cënuar imazhin e Shoqërisë.
- Pretendimi i (ish) punonjësit se nuk dispononte kopje të Kontratës Individuale të Punës nuk qëndron pasi ai ka tërhequr një kopje të saj, të cilën e ka firmosur personalisht, me 01.10.2020.
- Pretendimi i punëmarrësit se ka punuar me orar të zgjatur dhe nuk është paguar për orarin e punës prej orës 04:00 deri në orën 06:00-06:15 nuk qëndron, pasi në javën kur punonjësi e niste ditën e punës me shpërndarjen e personelit e përfundonte atë në orën 13:00 me një pushim prej tre orë e 15 minuta.
- Punëmarrësi me qëllim shmangien e detyrimeve kontraktuale dhe justifikimin e mosbindjes së urdhrave të eprorit ka shtrembëruar faktet lidhur me punën e kryer prej tij duke pretenduar se ka punuar jashtë orarit apo se ka bërë edhe punën e ngarkim-shkarkimit. Organizimi i punës është i mirëpërcaktuar pasi në çdo strukturë ku është e nevojshme janë të angazhuar njëkohësisht punonjësit e ngarkim-shkarkimit të furgonave të transportit të cilët shoqërojnë shofertët në çdo rrugë. (listëpagesë 8 punëtorë ngarkim-shkarkimi).

- Pretendimi i punëmarrësit për trajtim ndryshe gjatë vendosjes apo ndryshimit të kushteve të punës, nuk qëndron pasi zbatimi i masave të posaçme dhe të përkohshme, në këtë rast transferimi, ka për qëllim pikërisht garantimin e barazisë në punë në përmbushjen e nevojave të shoqërisë dhe jo të diskriminojë apo të trajtojë ndryshe, punonjësit. Marrja e këtyre masave realizohet duke ruajtur ekuilibrat për zbatimin e tyre pa cënuar kushtet thelbësore të punës dhe ndërpriten kur arrihet përmbushja e kërkesave operacionale të shoqërisë. Në asnjë rast nuk ka tejkallim të mundësive të punëmarrësve për të realizuar punën.
- Punëmarrësi në mënyrë të përsëritur ka munguar në vendin e punës, pa asnjë njoftim apo lajmërim paraprak të punëdhënësit, madje veprimet e tij kanë shkuar edhe më tej duke bërë bllokimin e thirrjeve për marrjen e telefonatave nga përgjegjësi i strukturës apo personat e tjerë me të cilët duhet të koordinojë punën. Gjithashtu situata e përshkruar në shkresën Nr. 171 prot., datë 25.09.2021 (të cilën po e dërgojmë bashkëlidhur), ku punëmarrësi pa arsye dhe pa të drejtë ka kundërshtuar verifikimin e paaftësisë për punë (detyrim ligjor neni 130 “Sëmundje” Kodit të Punës), veprim nëpërmjet të cilit ka shkelur parimin e mirëbesimit duke thyer besimin e punëdhënësit, ka vazhduar të përsëritet nga ana e punonjësit (takimi i datës 02.10.2021 në selinë e shoqërisë) duke treguar mungesë të plotë përgjegjësie dhe angazhimi për marrëdhënien e punës të vendosur.

Duke qenë se punëmarrësi në asnjë moment nuk paraqiti raport mjekësor për paaftësi të përkohshme në punë për të justifikuar vijimin e mungesave në vendin e punës, pretendimi i punëmarrësit për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore nuk qëndron. Në asnjë moment punëmarrësit nuk i është kërkuar të kryejë punë jashtë pozicionit për të cilin ai është punësuar dhe aq më pak t’i kërkohej punë që vënë në rrezik shëndetin e tij. Pretendimi i punëmarrësit për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore nuk qëndron, pasi në fakt nuk kemi të bëjmë me një gjendje të caktuar shëndetësore, e cila afekton vazhdimin e marrëdhënies së punës. Ndërprerja e marrëdhënies së punës nuk ka ardhur si rezultat i gjendjes së tij shëndetësore, pasi nga shqyrtimi i dokumenteve mjekësore punëmarrësi nuk vuan nga ndonjë sëmundje apo gjendje paaftësie në punë.

(Ish) Punonjësi D. Q. ka nënshkruar kontratën e punës me shoqërinë “AGS” sh.p.k me 01.10.2020, periudhë në të cilën ka qenë në moshën 62 vjeç, pra për një periudhë 3-vjeçare punëmarresi dilte në pension. Nisur nga eksperiencia disa vjeçare në tregun shqiptar si dhe numri i lartë i punonjësve të punësuar për t’u angazhuar në strukturat ku operon shoqëria, ne e vlerësuam të aftë profesionalisht dhe fizikisht për të kryer punën të cilën ju ngarkua. Për këtë arsye pretendimi i punëmarrësit për diskriminim për shkak të moshës nuk qëndron.”

Lidhur me arsyet e ndërprerjes së kontratës së punës, shoqëria sqaroi se: “Pas kërkesës për transferim drejtuar punëmarrësit D. Q., më datë 20.09.2021 duke i njoftuar ndryshimin e vendit të punës, me efekt nga data 22.09.2021, nga struktura e shoqërisë Lavanderi pranë Qendrës Spitalore Universitare “Nënë Tereza” në strukturën e Fabrikës së përpunimit të qumështit “AgroAl”, punëmarrësi D. Q., nuk është paraqitur në vendin e ri të punës të caktuar, pa asnjë njoftim apo lajmërim paraprak të punëdhënësit, duke krijuar pengesa në procesin e punës dhe



*mbarëvajtjen e saj. Në kushtet e mungesës së njoftimit nga punëmarrësi D. Q., pa paraqitjen e asnjë arsye për mungesën në vendin e përcaktuar të punës, po më datë 22.09.2021, D. Q. është njoftuar se nëse nuk paraqitet në vendin e ri të punës më datë 24.09.2021, referuar nenit 14 të kontratës individuale të punës, pika 14.1, germa (f) “Kur punëmarrësi mungon në punë pa arsye për 7 (shtatë) ditë rresht”, shoqëria do të nisë procedurat për braktisje të vendit të punës nga ana e tij.*

*Në datë 24.09.2021, përsëritet e njëjta situatë ku punëmarrësi D. Q. pa asnjë njoftim paraprak (Pavarësisht njoftimit të marrë dhe të firmosur tek postieri) dhe pa arsye nuk paraqitet në vendin e punës në orën e caktuar, duke shfaqur kështu mungesë interesi në lidhje me marrëdhënien e punës të vendosur midis nesh dhe duke krijuar në mënyrë të përsëritur pengesa në mbarëvajtjen e punës. Rreth orës 09:15 të paradites, të kësaj dite punonjësi D. Q. paraqitet personalisht në selinë e shoqërisë “A G S” Sh.p.k, me adresë: Rruga “Beqir Luga”, Pallati Nr. 3, Zyra Nr. 1, Tiranë, dhe dorëzon raportin mjekësor të lëshuar më datë 23.09.2021 me diagnozë “Lumbar Acute” dhe me rekomandimin e mjekut për regjim shtrati. Sipas parashikimeve ligjore në fuqi, ky raport u vlerësua nga mjeku i shoqërisë i cili konstatoi se punonjësi duhet të jetë regjim shtrati prej datës 23.09.2021 deri me 25.09.2021, duke qënë se punëmarrësi u paraqit vetë në zyrat e shoqërisë (moment lehtësisht i vërtetueshëm nga personat e pranishëm dhe nga kamerat e instaluara në ambientet e zyrës, dërguar bashkëlidhur CD).*

*Rreth orës 15:00, po të datës 24.09.2021, në banesën e punonjësit u paraqit mjekja e shoqërisë për të bërë verifikimet mbi gjendjen shëndetësore të tij. Mjekja e ka kontaktuar në telefon dhe pasi ai konfirmoi që ndodhej në banesë, ajo e informoi mbi detyrimin ligjor të pranimit të vlerësimit të gjendjes së tij shëndetësore, por punonjësi ka refuzar në mënyrë kategorike vizitën dhe komunikimin duke mbyllur telefonin dhe mos u përgjigjur më thirrjeve apo sms të dërguara prej saj (shoqëruar me foto të bisedës dhe sms të dërguara bashkëlidhur).*

*Kërkuam paraqitjen e punëmarrësit në vendin e caktuar të punës, brenda datës 27.09.2021 (datë që do të ishte i aftë për punë sipas raportit mjekësor), në të kundërt shoqëria referuar nenit 14 të kontratës individuale të punës, pika 14.1, gërma (f), do të jetë e detyruar të vazhdojë me procedurën për braktisje të vendit të punës nga ana e punëmarrësit. Vetëm pas krijimit të situatës së përshkruar më sipër punëmarrësi ka reaguar duke dërguar pranë zyrave të shoqërisë, me datë 25.09.2021 një ankesë mbi njoftimin e bërë për transferim ku ka ngritur pretendime të cilat nuk i kishte adresuar më parë në strukturat përkatëse duke shtrembëruar marrëdhënien e punës të vendosur mbi të drejta dhe detyrime reciproke dhe të zhvilluar mbi bashkëpunimin reciprok.*

*Me datë 27.09.2021, punonjësi duhej të paraqitej në punë, fakt i cili nuk ka ndodhur dhe në mënyrë të përsëritur nuk ka njoftuar për mosparaqitje (Pavarësisht njoftimit të marrë dhe të firmosur tek postieri) duke mos vënë në dijeni asnjë punonjës nga stafi i shoqërisë lidhur me arsyet e mungesës së përsëritur të tij dhe duke mos paraqitur asnjë dokumentacion justifikues të mungesës së tij. Ankuesit në zbatim të plotë të Kodit të Punës (Neni 144, Neni 156), si dhe Neni 14, pikës 1), shkronjës f), të kontratës individuale të punës së lidhur me shoqërinë “A G S”*

*sh.p.k.,... ju dërgua njoftimi për takim pranë zyrave të shoqërisë me datë 02.10.2021, ora 09:00, për të biseduar më hollësisht, lidhur me situatën e krijuar prej tij.*

*Ankuesi u paraqit në takimin e datës 02.10.2021 dhe dorëzoi një përgjigje-rekomandim datë 27.09.2021, e cila përmban vetëm konsultë pranë mjekut kirurg, në Qendrën nr. 1, me rekomandimin për konsultë qendrore në QSUT, me diagnozën “Hernie Inguinale dex”.*

*Mjekja e shoqërisë shqyrtoi dokumentat mjekësore nga të cilat rezulton se punëmarrësi ka kryer edhe ekzaminime të tjera si Eko Abdominale, por që nuk i ka të shoqëruara me raport mjekësor të lëshuar nga mjeku i familjes për paaftësi të përkohshme në punë dhe nuk mund të justifikojë mungesat në vendin e punës (Neni 21 “Kushtet e përfitimit”, të ligjit nr.7703, datë 11.05.1993). Pra, edhe pas kontrolleve shëndetësore ankuesi nuk është pajisur me një raport mjekësor për paaftësi të përkohshme në punë. Në këto kushte më datë 05.10.2021, bazuar në nenin 156 të Kodit të Punës, (ish) punonjësit D. Q., ju njoftua zgjidhja e kontratës së punës duke respektuar procedurën e parashikuar nga Kodi i Punës (Neni 144) dhe Kontrata Individuale e Punës.”.*

2. 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. 1350/3 prot., datë 13.12.2021 “Njoftim për seancë dëgjimore”, Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 23.12.2021.

Seanca u zhvillua në datën e caktuar, me praninë e palëve: përfaqësueses<sup>6</sup> së Shoqërisë AGS sh.p.k. dhe të palës ankuese, ku mori pjesë D. Q. dhe përfaqësuesja<sup>7</sup> e tij ligjore L. D.

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

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

Fillimisht nga ana e ankuesit u sqarua fakti se, ka pranuar të punojë me orar të zgjatur, por ka kundërshtuar të kryejë ngarkim shkarkimin e materialeve në mjetin që drejtonte. Sipas tij, nga ana e punëdhënësit nuk i është kërkuar ta bëjë një shërbim të tillë, pasi ka bërë vetëm shpërndarjen e bazës materiale, por duke parë që kjo kryhej edhe nga drejtuesit e mjeteve të tjera, paraprakisht ka sqaruar eporen e tij në sektorin e kuzhinës se gjendja e tij shëndetësore nuk e lejon të bëjë punën e ngarkim shkarkimit të mjetit. Gjithashtu, sqaroi se në momentin që ka bërë këtë diskutim me eporen e sektorit të kuzhinës, të nesërmen është transferuar në fabrikën e përpunimit të qumështit “AgroAl”, në Sukth të Durrësit, e cila ishte filial i Shoqërisë AGS

<sup>6</sup> Znj. E. B., me detyrë Juriste e Shoqërisë AGS sh.p.k., përfaqësuar me autorizim Nr. 220 prot., datë 23.12.2021.

<sup>7</sup> Për të cilën ankuesi pranoi përfaqësimin prej saj gjatë seancës dëgjimore të datës 23.12.2021.

sh.p.k. Lidhur me këtë transferim, ankuesi pranoi se nuk e kishte kundërshtuar dhe kishte vijuar punën normalisht, pavarësisht se nuk ishte marrë dakordësia e tij dhe nuk ishte njoftuar në rrugë zyrtare për këtë veprim të punëdhënësit. Në vijim, pas rreth 1 (një) muaji ankuesi theksoi se u rikthye në pozicionin e mëparshëm në Tiranë.

Sa i përket këtij transferimi, përfaqësuesja e Shoqërisë AGS sh.p.k., sqaroi faktin se ky veprim i punëdhënësit ishte bërë për shkak të nevojave të saj sa i përket mbarëvajtjes së punës dhe për këtë është njoftuar në rrugë verbale nga drejtuesja e Burimeve Njerëzore të shoqërisë. Në këtë rast, ankuesi sipas saj nuk ka kundërshtuar transferimin, por ka vijuar punën normalisht.

Pas rikthimit në vendin e mëparshëm, ankuesi parashtroi se ka nënshkruar kontratën e punës dhe pretendon se nga ana e punëdhënësit nuk i është dhënë një kopje e saj, pavarësisht se e ka kërkuar në vijimësi. Kjo gjë u kundërshtua nga ana e përfaqësueses së shoqërisë, duke sqaruar se në momentin e nënshkrimit të kontratës, subjektit ankues i është vënë në dispozicion një kopje e saj, si dhe së fundmi pas kërkesës së tij i është përcjellë edhe një fotokopje.

Në momentin e rikthimit në vendin e mëparshëm të punës, ankuesi theksoi se ishte bërë një ndryshim në organizimin e punës, pasi orari i punës për transportin e personelit të shoqërisë fillonte në orën 4 të mëngjesit dhe përfundonte rreth orën 16:00. Veç personelit, gjatë ditës ai sqaroi se bënte edhe shpërndarjen e materialeve të shoqërisë. Në këto kushte, pretendon se më datë 20.09.2021, ka diskutuar me përgjegjësen e lavanderisë së shoqërisë dhe i ka sqaruar se nuk do të punonte më me orar të zgjatur duke qenë se nuk po i paguhen orët shtesë, si dhe do të ushtrojë detyrat e tij brenda harkut kohor prej 8 (tetë) orë. Pas këtij diskutimi, të nesërmen, ai sqaron se është transferuar sërish në fabrikën e përpunimit të qumështit “AgroAl”, në Sukth të Durrësit, pa miratimin e tij. Transferimi, sipas tij, është bërë menjëherë pasi ai ka kundërshtuar të punojë me orar të zgjatur. Pasi është njoftuar shkresërisht, ankuesi nuk është paraqitur në vendin e punës pasi nuk ka pranuar të transferohet. Më pas, për shkak se ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë, nga data 23-26.09.2021, nuk është paraqitur në punë. Gjatë periudhës që ka qenë me raport, ankuesi theksoi se ka depozituar personalisht pranë punëdhënësit raportin për paaftësi të përkohshme në punë. Në vijim është njoftuar me anë të telefonit nga ana e mjekes së shoqërisë për të kryer një vizitë në banesë dhe për të parë gjendjen shëndetësore, por është refuzuar nga ana e tij, për shkak se nuk kishte dijeni që një veprim i tillë ishte ligjor. Më pas, është njoftuar nga ana e shoqërisë për procedurën e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës.

Lidhur përsa më sipër, përfaqësuesja e Shoqërisë AGS sh.p.k., theksoi se marrëdhëniet konfliktuale të vazhdueshme mes ankuesit dhe përgjegjëses së lavanderisë, kanë çuar punëdhënësin përpara një situatë për të cilën duhej gjetur një zgjidhje. Në këto kushte, pas takimit të zhvilluar me ankuesin dhe duke parë që situata konfliktuale ishte vetëm me ankuesin, nga ana e shoqërisë u mendua transferimi i përkohshëm i tij brenda kompanisë, në fabrikën e përpunimit të qumështit “AgroAl”, në Sukth të Durrësit. Ky transferim, nuk i ndryshonte kushtet

e punës. Punonjësit, i sigurohej transporti për në vendin e punës dhe anasjelltas, si dhe orari siç ishte i parashikuar në kontratën e punës. Transferimi në rastin konkret, nuk ishte bërë për të ndëshkuar subjektin ankues, por për t'i gjetur një zgjidhje sa më të mirë për të gjitha palët e përfshira. Sipas saj, pavarësisht se ankuesit i ishte tërhequr vëmendja disa herë dhe ishin mbajtur disa jokonformitete (vërejtje të dhëna ndaj ankuesit), sa i përket sjelljes së tij në vendin e punës, të cilat nuk ka pranuar t'i firmosë, nuk kanë shërbyer për transferimin e tij.

Sa i përket orarit, nga përfaqësuesja e shoqërisë u sqarua se, pavarësisht se puna fillonte herët në mëngjes, gjatë ditës ankuesi kishte disa orë pushimi, në mënyrë që të plotësohej orari i plotë i punës. Ndërsa, u sqarua se sa i përket periudhës kohore për të shkuar në punë apo kthimi për në vendin e banimit, nuk mund të llogariten nga punëdhënësi si pjesë e orarit zyrtar të punës.

Gjithashtu, nga ana e përfaqësueses së shoqërisë u theksua se largimi i ankuesit nga puna nuk ishte bërë për shkak të moshës apo gjendjes shëndetësore të tij. Sipas saj, emërimi në pozicionin e punës ishte bërë 1 (një) vit përpara, pra kur ai ishte 62 vjeç. Gjithashtu, në momentin e emërimit, nga ana e ankuesit nuk ishte paraqitur asnjë dokumentacion lidhur me gjendjen shëndetësore të tij, me anë të të cilit punëdhënësi të vihej në dijeni për të. Madje sipas saj, ankuesi ka paraqitur një dokument që është i aftë për punë, me anë të të cilit hedh poshtë pretendimet e ngritura se gjendja shëndetësore e tij ka shërbyer për ta larguar nga puna. Në këto kushte, u sqarua se shkaqet e pretenduara të ankuesit nuk qëndrojnë, pasi largimi i tij nga puna është bërë për shkak të mosprezencës së tij në vendin e punës dhe humbjes së besimit nga punëdhënësi pas refuzimit të mjekes së shoqërisë për të verifikuar gjendjen shëndetësore.

Në përfundim të seancës, nga ana e ankuesit u pranua fakti që mes tij dhe përgjegjëses së lavanderisë kishte patur një situatë konfliktuale, si dhe nuk kishte asnjë komunikim me anë të telefonit me të. Gjithashtu, u pranua se është thirrur disa herë nga ana e punëdhënësit për të marrë dijeni mbi masat disiplinore të dhëna ndaj tij, por ai ka refuzuar t'i nënshkruar në to.

3. Me anë të postës elektronike, përfaqësuesja e Shoqërisë AGS sh.p.k., vuri në dispozicion të Komisionerit një kopje të Rregullores së Brendshme të Shoqërisë dhe grafikët tip sa i përket orarit të punës për punonjësit shofer.

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

#### **A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë e të pafavorshëm.**

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të

ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi. Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një situatë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”*, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në bindjet politike, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, trajtimin në vendin e punës, duke përfshirë këtu edhe pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Bazuar në pikën 5, germa “c”, të nenit 9, të Kodit të Punës, që përbën dhe legjislacionin mbi bazën e të cilit rregullohet marrëdhënia e punësimit në rastin konkret, parashikohet 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”*.

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 të 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 gëzon 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 padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e tij për punësim dhe më konkretisht në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënieve të 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:*

Ankuesi, referuar informacionit të vënë në dispozicion nga palët, rezulton se ka nënshkruar kontratën e provës me Shoqërinë AGS sh.p.k., në pozicionin e punës shofer. Pas përfundimit të periudhës së provës (datë 03.07.2020 deri më datë 30.09.2020), D. Q. me datë 01.10.2020 ka nënshkruar kontratën individuale të punës me afat të papërcaktuar për pozicionin “shofer”, pranë Shoqërisë AGS sh.p.k.

Referuar Ekstraktit të Rregjistrimit Tregtar për të Dhënat e Subjektit AGS sh.p.k., marrë nga Qendra Kombëtare e Biznesit, rezulton që kjo shoqëri ushtron aktivitetin e saj në disa fusha, si: *“prodhimin e qumështit, dhe shërbime të tjera si: catering, lavanteri, pastrim, gjelbërim etj.”*. Rezulton që shoqëria operon pranë Qendrës Spitalore Universitare “Nënë Tereza”, duke ofruar shërbimin e lavanterisë, si dhe në fabrikën e përpunimit të qumështit “AgroAl”, në Sukth, të qytetit të Durrësit.

Mbështetur në nevojat e shoqërisë dhe informacioni i dhënë nga palët në proces, ankuesi është njoftuar në rrugë verbale nga ana e punëdhënësit dhe nga data 02.07.2020 deri më 11.07.2020, është transferuar nga struktura e lavanderisë ku operon shoqëria pranë Q.S.U “Nënë Tereza”, Tiranë, në strukturën e fabrikës së përpunimit të qumështit “AgroAl”, në pozicionin “shofer” pa ndryshuar kushtet thelbësore të kontratës së punës. Referuar provave të administruara, në muajin Korrik 2020, nga struktura e fabrikës “AgroAl”, është larguar nga puna një nga punonjësit shofer, shtetasi I. S. Në këto kushte, pas plotësimit të vendit vakant më datë 13.07.2020, ankuesi është rikthyer në strukturën ku punonte më parë, lavanderia pranë Q.S.U “Nënë Tereza”, Tiranë”.

Në nenin 12 të Kontratës Individuale të Punës *“Transferimi”*, parashikohet se: *“...Kur e kërkojnë nevojat e punës, punëmarrësi transferohet në vende të papërcaktuara/(strukturat ku operon shoqëria) në kontratën individuale, por jo më shumë se 3- muaj në vit.”*

Ndër të tjera, referuar informacionit të dhënë, brenda strukturave Shoqëria AGS sh.p.k., gjatë periudhës 2020-2021, janë kryer edhe transferime të tjera të punonjësve si më poshtë:

1. Punonjësi I. K., pozicioni Shofer në Fabrikën “AgroAl”, data e fillimit të punës 21.09.2020, mosha 53 vjeç. Për periudhën 30.11.2020 deri më 31.12.2020 është transferuar si shofer i administratës së shoqërisë dhe më pas është kthyer në strukturën ku punonte më parë në fabrikën e përpunimit të qumështit “AgroAl”.

2. Punonjësi G. M., moshë 46 vjeç, pozicioni Shofer në Fabrikën “AgroAl”, data e fillimit të punës 28.04.2020 pranë fabrikës së përpunimit të qumështit “AgroAl”. Për periudhën 06.06.2020 deri më 28.06.2020 është transferuar si shofer pranë strukturës së lavanderisë në Q.S.U “Nënë Tereza”, Tiranë dhe më pas është kthyer në strukturën ku punonte më parë në fabrikën e përpunimit të qumështit “AgroAl”.

3. Punonjësi L. Q., moshë 53 vjeç, pozicioni shofer fabrikën e përpunimit të qumështit “AgroAl”, për periudhën 01.07.2020 është transferuar si shofer i administratës për të zëvendësuar shoferin aktual që ishte me leje vjetore, punonjësin U. B. U kthye në vendin e mëparshëm të punës me kthimin nga leja të punonjësit U. B.

4. Punonjësja P. Gj., në pozicionin Audit i brendshëm, moshë 56 vjeç, transferim nga zyrat e administratës së shoqërisë AGS sh.p.k, në fabrikën e përpunimit të qumështit “AgroAl”, sipas nevojave të punës për ushtrimin e kontrollit të procesit të punës për periudhën 04.01.2021-26.01.2021. Me përfundimin e kontrollit transferohet në vendin e mëparshëm të punës.

Lidhur përse më sipër, ankuesi nuk rezulton të ketë kundërshtuar në asnjë moment transferimin nga struktura e lavanderisë pranë Q.S.U. “Nënë Tereza”, Tiranë, në strukturën e fabrikës së përpunimit të qumështit “AgroAl” dhe anasjelltas.

Kontrata Individuale e Punës, me dakordësinë e palëve, është nënshkruar ndërmjet shoqërisë dhe subjektit ankues, D. Q. Nga informacioni i administruar fabrika “AgroAl”, bën pjesë në strukturat ku operon shoqëria AGS sh.p.k. Gjithashtu, nga ana e subjektit ankues nuk është ngritur asnjë kundërshtim sa i përket këtij transferimi, duke qenë se ai ka kryer të njëjtën detyrë atë të shoferit si dhe nuk pa patur ndryshime në pagë. Në këtë kuptim, evidentohet se nuk ka patur ndryshime thelbësore të kushteve të kontratës së punës dhe transferimi brenda strukturave ku operon shoqëria, është i mbështetur në kontratën e punës.

**Në analizë përse më sipër, evidentohet se ankuesi nuk ka qenë i vetmi punonjës i transferuar brenda strukturave që operon shoqëria. Pra, ka patur edhe punonjës që janë trajtuar në të njëjtën mënyrë dhe për periudha të shkurtra kohore si në rastin e tij.**

Në nënin 18, të Rregullores së Brendshme të Shoqërisë AGS sh.p.k., citohet ndër të tjera se: *“18.1. Drejtoresha e Strukturës/Përgjegjësi i Shërbimit për shkelje disiplinore të punëmarrësit propozon sanksion përkatës nëpërmjet jokonformitetit të marrë dhe sipas përmbajtjes së kontratës individuale të punës dhe kësaj rregulloreje inicion kërkesën për marrjen e masës disiplinore...”*

Pas rikthimit të ankuesit në strukturën e lavanderisë pranë QSUT-së, nga informacioni i administruar dhe parashtrimet e bëra gjatë seancës dëgjimore, rezultoi se, gjatë periudhës së kryerjes së punës, nga përgjegjësja e strukturës i janë dhënë disa herë vërejtje dhe janë mbajtur jokonformitete sipas formatit të miratuar të shoqërisë, si më poshtë:

- Referuar Raport Jo-konformiteti, Nr. 1, datë 16.07.2021, citohet se: *“Sot më datë 16.07.21, ora 11:00, punonjësit D. Q. iu ngarkua detyra për shpërndarjen e bazës materiale në disa pavione. Këtë detyrë e ka refuzuar pjesërisht, duke lënë disa pavione pa shërbim, duke u shprehur nuk është puna ime. Rasti është disa herë i përsëritur”*. Në përfundim të tij, është vlerësuar që ndaj ankuesit të merret masa disiplinore *“Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna”*. Raporti i Jo-konformitetit është mbajtur nga Drejtuesja A. P. dhe Përgjegjësja F. M.;
- Referuar Raport Jo-konformiteti, Nr. 2, datë 20.07.2021, citohet se: *“Sot më datë 20.07.21, ora 11:30, punonjësit D. Q. është larguar nga vendi i punës pa vënë në dijeni përgjegjësit e strukturës. Rasti është i përsëritur disa herë”*. Në përfundim të tij, është vlerësuar që ndaj ankuesit të merret masa disiplinore *“Vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna”*. Raporti i Jo-konformitetit është mbajtur nga Drejtuesja A. P. dhe Përgjegjësja F. M.;

Më datë 03.08.2021, referuar shkresës *“Njoftim për takim”* dhe Raporteve të Jo-konformitetit të sipërcituara, ankuesi është thirrur pranë Shoqërisë AGS sh.p.k., për të paraqitur parashtrimet dhe shpjegimet e tij, sa i përket fillimit të procedurës disiplinore të nisur ndaj tij. Nga kqyrja e kësaj shkrese citohet se ankuesi ka marrë dijeni mbi të, por ka refuzuar ta firmosë.

Në vijim, më datë 06.08.2021, referuar Procesverbalit, është mbajtur takimi mes ankuesit dhe punëdhënësit, në të cilin janë parashtruar arsyet e nisjes së procedimit disiplinor ndaj tij. Ndër të tjera, në procesverbal citohet ankuesi ka ngritur tonet e zërit gjatë takimit dhe është shprehur se: *“Nuk kam pse t’i bindem përgjegjëses, e di vet punën time”*. Në përfundim, sipas procesverbalit, ankuesi sërish ka refuzuar të firmosë.

Më datë 09.08.2021, me shkresën *“Njoftim i marrjes dijeni të masës disiplinore”*, rezulton se ndaj ankuesit është marrë masa disiplinore *“Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna”*. Në përfundim të shkresës, citohet se ankuesi ka refuzuar të firmosë.

Referuar Nenit 15, të Kontratës Individuale të Punës, përcaktohet se: *“15.1 Për mos kryerjen e detyrave në punë dhe për moszbatim të rregullores së brendshme, punëdhënësi ka të drejtë të jap këto masa disiplinore:*

- a) *Vërejtje*
- b) *Vërejtje me paralajmërim*
- c) *Ulje e Pagesës*
- d) *Ulje në detyrë*
- e) *Largim nga puna*

*15.2 Do të quhen masa disiplinore rastet e mëposhtme:*

- a) *Mosrespektim i përsëritur i kohës dhe i orarit të punës.*
- b) *Moskryerja e detyrave, apo mosrespektimi i përsëritur i afateve të caktuara për kryerjen e detyrave.*
- c) *Sjellja e parregullt gjatë kohës së punës me eprorët, kolegët, vartësit dhe publikun.*



- d) *Dëmtimi i pronës së shoqërisë, dhe/ose të klientit, përdorimi i tyre jashtë nevojave të përmbushjes së detyrimeve kontraktuale/përcaktimit zyrtar, krijimi pa shkaqe të pranueshme i mundësisë për dëmtim apo keqpërdorim të pronës së tyre.*
- e) *Kryerja brenda apo jashtë kohës së punës e veprimeve që ulin ose çënojnë figurën e Shoqërisë... ”.*

Në analizë përse më sipër dhe referuar parashikimeve në Kontratën Individuale të Punës si dhe të Rregullores së Brendshme të Shoqërisë AGS sh.p.k., ndaj ankuesit pas propozimeve të bëra nga eprorët, ndaj tij është iniciuar procedura disiplinore dhe është marrë masa disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna”, referuar nenit 15.1/b dhe 15.2/b/c.

Nga informacioni i administruar dhe parashtrimet e bëra gjatë seancës dëgjimore, rezultoi se ankuesi ka qenë në dijeni të proceverbaleve dhe propozimeve për masat disiplinore të sipërcituara, por ka refuzuar t’i firmosë ato. Gjithashtu, nga parashtrimet e bëra gjatë seancës dëgjimore, u pranua nga palët se mes ankuesit dhe përgjegjëses së tij (përgjegjëses së lavanterisë), ka patur vazhdimisht një situatë konfliktuale, duke refuzuar prej tij t’i përgjigjet edhe në telefon, pasi pretendohet se ai është privat dhe jo i shoqërisë.

Referuar situatës së krijuar dhe provave të administruara, nga ana e Shoqërisë AGS sh.p.k., me shkresën 20.09.2021 ankuesit iu komunikua vendimi për transferimin e tij nga struktura e lavanderisë pranë Q.S.U. “Nënë Tereza”, Tiranë, në fabrikën e përpunimit të qumështit “AgroAl”, me efekt nga data 22.09.2021.

Me shkresën Nr. 168 prot., datë 22.09.2021, ankuesi është njoftuar nga ana e punëdhënësit se: *“...pavarësisht njoftimit të marrë dhe të firmosur tek postieri, nga ana juaj nuk ka pasur asnjë njoftim apo lajmërim paraprak, për mosparaqitjen në vendin e ri të punës, duke shfaqur kështu mungesë interesi në lidhje me marrëdhënien e punës të vendosur midis nesh dhe duke krijuar pengesa në mbarëvajtjen e punës. Të ndodhur në këto kushte, kërkojmë paraqitjen tuaj në vendin e punës të përcaktuar, brenda datës 24.09.2021... ”.* Pra, ankuesi është njoftuar se në kushtet e mungesës së njoftimit, pa paraqitjen e asnjë arsye për mungesën në vendin e përcaktuar të punës, referuar nenit 14 të kontratës individuale të punës, pika 14.1, germa (f) *“Kur punëmarrësi mungon në punë pa arsye për 7 (shtatë) ditë rresht”*, shoqëria do të nisë procedurat për braktisje të vendit të punës nga ana e tij.

Në datë 24.09.2021, ankuesi sërisht nuk është paraqitur në vendin e punës, por është paraqitur personalisht në selinë e shoqërisë AGS sh.p.k. dhe ka dorëzuar raportin mjekësor të lëshuar më datë 23.09.2021 me diagnozë *“Lumbar Acute”* dhe me rekomandimin e mjekut për regjim shtrati.

Neni 130, i Ligjit Nr. 7961, datë 12.7.1995 *“Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”*, i ndryshuar, parashikon ndër të tjera se:

*1. Kur punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të sëmundjes, punëdhënësi i jep atij jo më pak se 80 për qind të pagës për një periudhë prej 14 ditësh të pambuluara nga sigurimet*

shoqërore (neni 23, pika 1 dhe neni 25 i ligjit nr. 7703, datë 11.5.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar).

2. Punëmarrësi vërteton paaftësinë e tij për punë nëpërmjet raportit mjekësor të lëshuar nga mjeku. Me kërkesën e punëdhënësit, punëmarrësi është i detyruar t'i nënshtrohet ekzaminimit nga një mjek tjetër i caktuar prej punëmarrësit; ky mjek do të deklarojë vetëm paaftësinë për punë të punëmarrësit, duke ruajtur sekretin mjekësor.

3. Në rast se ka mospërputhje në pikëpamjet e mjekut të punëmarrësit dhe atij të caktuar nga punëdhënësi, punëmarrësi duhet t'i nënshtrohet një ekspertize që i besohet një mjeku të caktuar nga Inspektorati i Punës.

4. Punëmarrësi humbet të drejtat kundrejt punëdhënësit, kur ai kundërshton pa të drejtë verifikimin e paaftësisë së tij për punë.

5. Kur sëmundja është pasojë e pakujdesisë së rëndë të punëmarrësit, në bazë të marrëveshjes midis palëve, e drejta për pagë mund të thjeshtohet ose të hiqet fare. Në mungesë të marrëveshjes kjo e drejtë vendoset nga gjykata.”

Në nenin 10 të Rregullores së Brendshme të Shoqërisë AGS sh.p.k., parashikohet ndër të tjera se: “10.1 Në rast sëmundjeje ose fatkeqësie do të aplikohet ligji që rregullon raste të tilla në Republikën e Shqipërisë si më poshtë vijon:

- a) Kur punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të sëmundjes, punëdhënësi i jep atij përqindjen e pagës sipas vjetërsisë së punës;
- b) Punëmarrësi vërteton paaftësinë për punë me anë të raportit mjekësor;
- c) Me kërkesën e punëdhënësit, punëmarrësi është i detyruar t'i nënshtrohet ekzaminimit nga një mjek tjetër;
- d) Punëmarrësi humbet të drejtat kundër punëdhënësit, kur ai kundërshton pa të drejtë verifikimin e paaftësisë së tij për punë;...”

Sipas parashikimeve ligjore të sipërcituara, mjekja e shoqërisë në datën 24.09.2021, është paraqitur në banesën e punonjësit për të bërë verifikimet mbi gjendjen shëndetësore të tij. Referuar provave të vëna në dispozicion nga palët dhe pohimet e parashtruara gjatë seancës dëgjimore, mjekja e ka kontaktuar ankuesin në telefon, por ai kishte refuzar vizitën dhe komunikimin me të, duke mbyllur telefonin dhe mos u përgjigjur më thirrjeve apo sms-ve të dërguara prej saj.

Në të njëjtën ditë, ankuesi me shkresën datë 24.09.2021, i është drejtuar punëdhënësit, duke kundërshtuar transferimin e tij dhe duke e konsideruar atë si të paligjshëm dhe të padrejtë. Gjithashtu, ka pretenduar se nuk i janë paguar orët jashtë orarit zyrtar të punës, nuk i është dhënë një kopje e kontratës së punës, si dhe nuk ka pse penalizohet për shkak të ankimit në rrugë verbale, nëpërmjet të cilit ka kërkuar të mos punojë jashtë orarit dhe pa u paguar. Në përfundim ka kërkuar nga punëdhënësi, revokimin e urdhërit të transferimit dhe rikthimin në vendin e mëparshëm të punës.

Në përgjigje të shkresës së sipërcituar, Shoqëria AGS sh.p.k., me shkresën Nr. 171 prot., datë 25.09.2021, ka bërë me dije ankuesin se transferimi i tij është bërë mbështetur në parashikimet e Kontratës Individuale të Punës, për të cilën në momentin që është firmosur prej tij, i është dhënë edhe një kopje e saj. Gjithashtu, është vënë në dijeni se ka shkelur dispozitat e Nenit 130, të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, duke refuzuar verifikimin e paaftësisë në punë nga ana e mjekes së shoqërisë. Në përfundim ankuesit i është kërkuar të paraqitet në punë deri më datë 27.09.2021, në të kundërt referuar nenit 14 të kontratës individuale të punës, pika 14.1, germa (f) “Kur punëmarrësi mungon në punë pa arsye për 7 (shtatë) ditë rresht”, shoqëria do të nisë procedurat për braktisje të vendit të punës nga ana e tij.

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 165, 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”.*

Referuar në Nenin 144, të Kodit të Punës, parashikohet se:

- 1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të.*
- 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur.*
- 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes.*
- 4. Shfuqizuar.*
- 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t’i japë punëmarrësit një dëshmipërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëshmipërblimeve të tjera të mundshme.*
- 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen.*
- 6. Kjo procedurë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna, por arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës do t’i jepen punëmarrësit, sipas afateve të përcaktuara në pikën 5, të nenit 148, të këtij Kodi.”*

Përsa më sipër, Shoqëria AGS sh.p.k., me shkresën Nr. 177 prot., datë 29.09.2021, ka njoftuar ankuesin të paraqitet pranë punëdhënësit më datë 02.10.2021, për të biseduar lidhur me mungesën e paarsyeshme në vendin e punës për më shumë se 7 (shtatë) ditë.

Më datë 02.10.2021, referuar Procesverbalit të mbajtur në takim, ankuesit i janë parashtruar nga punëdhënësi arsyet që kanë çuar në zgjidhjen e marrëdhënieve të punës që lidhen me:

- Shkeljen e mirëbesimit;
- Shmangien në mënyrë të përsëritur të detyrimeve kontraktuale;
- Shmangie e detyrimeve ligjore për verifikimin e paaftësisë në punë;

Gjatë takimit, nga ana e ankuesit nuk është pranuar nënshkrimi i procesverbalit, pasi sipas informacionit të vënë në dispozicion prej tij, ka kërkuar ta marrë një kopje të tij për ta konsultuar dhe në një moment të dytë nëse do të binte dakord, do ta përcillte të firmosur pranë punëdhënësit.

Në vijim, me shkresën Nr. 179 prot., datë 05.10.2021, ankuesi është njoftuar lidhur me zgjidhjen e kontratës individuale të punës, për shkaqet e mëposhtme:

- Mospërmbushje e detyrimeve të marra përsipër në kontratën individuale të punës;
- Braktisje e vendit të punës/mungesë të bashkëpunimit;
- Shkelje në mënyrë të përsëritur të rregullave të përcaktuara për organizimin e punës edhe pas njoftimeve të dhëna;
- Shmangie e detyrimeve ligjore që rrjedhin nga marrëdhënia e punës, duke shkelur parimin e mirëbesimit dhe thyer besimin e punëdhënësit.

Komisioneri, bazuar në kronologjinë e ngjarjeve, faktet e rrethanat e analizuar, vlerëson se:

- Ankuesi nuk rezulton të ketë kundërshtuar në asnjë moment transferimin në rastin e parë, nga struktura e lavanderisë pranë Q.S.U. “Nënë Tereza”, Tiranë, në strukturën e fabrikës së përpunimit të qumështit “AgroAl” dhe anasjelltas. Mbështetur në parashikimet e kontratës individuale të punës si dhe të Rregullores së Brendshme të Shoqërisë, transferimi i punonjësve brenda strukturës ku operon shoqëria është një veprim i mbështetur ligjërisht, për të cilin ankuesi ka rënë dakord më parë në momentin e nënshkrimit të kontratës së tij të punës.
- Në analizë përsa më sipër, evidentohet se ankuesi nuk ka qenë i vetmi punonjës i transferuar brenda strukturave që operon shoqëria. Pra, ka patur edhe punonjës që janë trajtuar në të njëjtën mënyrë dhe për periudha të shkurtra kohore si në rastin e tij.
- Transferimi në rastin e dytë, rezulton të jetë bërë për shkak mosmarrëveshjeve të tij me eprorët, të cilat janë faktuar nëpërmjet akteve (jokonformitete dhe masave disiplinore) të mbajtura gjatë punës së kryer, për të cilat ankuesi pavarësisht se nuk i ka nënshkruar, ka pranuar faktin se ka patur dijeni mbi to.

- Lidhur me punën jashtë orarit, referuar provave të administruara, Komisioneri nuk arriti të vërtetojë pretendimet e ngritura nga subjekti ankues. Nga ana e tij janë paraqitur disa (2) rregjistruar të shpejtësisë dhe kohës të mjetit në përdorim (tahograf)<sup>8</sup>, nëpërmjet të cilave shihet lëvizja e tij gjatë orarit të lëvizjes në mëngjes, por nuk arrihet të identifikohet orari gjatë të cilit ankuesi ka punuar gjatë ditës, apo nëse ka ushtruar detyrën me mjete të tjera të shoqërisë. Gjithashtu, nga ana e punëdhënësit janë vënë në dispozicion grafikët javor të punës, ku evidentohet fakti që gjatë ditës së punës, punonjësit shofer kanë një orar të caktuar të pushimit për të plotësuar orarin e plotë të punës. Në këtë kuptim, Komisioneri nuk arriti të administrojë prova nëse ankuesi ka punuar jashtë orarit zyrtar të punës, si dhe nëse këto orë i janë paguar apo jo nga punëdhënësi.
- Në momentin e transferimit të dytë të ankuesit në fabrikën “AgroAl”, ankuesi nuk është paraqitur në punë duke depozituar pranë punëdhënësit një raport për paaftësi të përkohshme në punë, për të cilin nuk ka pranuar të verifikohet nga mjeku i Shoqërisë AGS sh.p.k., duke shkelur kështu detyrimet e përcaktuara në legjislacionin e sipërcituar.

Për rrjedhojë, Komisioneri konstaton se ankuesi nuk ka qenë i vetmi punonjës i cili është transferuar brenda strukturës në të cilën operon Shoqëria AGS sh.p.k., si dhe zgjidhja e marrëdhënieve të punës ka ardhur si rezultat i braktisjes së vendit të punës dhe shkeljes së parimit të mirëbesimit me punëdhënësin. Në këtë kuptim, Komisioneri vlerëson si të bazuar dhe të drejtë shkëputjen e marrëdhënieve të punës me të, nga ana e punëdhënësit, Shoqërisë AGS sh.p.k.

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 justifikuar. Vlerësohen si shkaqe të justifikuar, 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 marrëdhënies së punës. Konsiderohen shkaqe të justifikuar, 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.

Për rrjedhojë, në analizë të sa më sipër, Komisioneri gjykon se, nga ana e Shoqërisë AGS 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.

<sup>8</sup> Referuar përcaktimeve të nenit 177, të Kodit Rrugor të Republikës së Shqipërisë

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 Shoqërisë.

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

### **PËR KËTO ARSYE :**

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

### **V E N D O S I :**

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të D. Q., për shkaqet e pretenduara, nga ana e Shoqërisë AGS 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 dijeni.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

(Shkaku: Mosha dhe gjendja shëndetësore)

(Fusha: Punësim)