



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 874 prot.

Tiranë, më 07. 06. 2022

V E N D I M

Nr. 103, datë 07. 06. 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. 218, datë 19.11.2021, të A. R., kundër Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, Bashkia Tiranë, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “*etnisë*”¹.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, referuar pretendimeve të depozituara në formularin e ankesës, ka parashtruar ndër të tjera se prej vitit 2016, ka punuar në Bashkinë Tiranë, Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, në Sektorin e Zgarave. Ankuesi pretendon se ka punuar me përkushtim, duke dalë në punë sa herë që është njoftuar nga eprorët e tij edhe jashtë orarit zyrtar të punës.

Më datë 17.06.2021, për arsye shëndetësore, thekson se ka paraqitur pranë punëdhënësit një raport mjekësor, në të cilin përshkruhej qëndrimi pushim për paaftësi të përkohshme në punë, nga data 17.06.2021 deri më 20.06.2021. Më datë 18.06.2021, është njoftuar nga punëdhënësi për tu paraqitur në punë edhe pse ishte në kushte të paaftësie shëndetësore.

Në vijim, me Urdhrin nr. 1686/2 prot., datë 24.06.2021, është njoftuar nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, se ndaj tij është marrë masa disiplinore “*Vërejtje*”, për shkelje të rëndë të disiplinës në punë.

¹ Referuar vërtetimit të lëshuar nga Qendra T’Reja, ankuesi i përket komunitetit egjiptian.

Më datë 28.06.2021, pasi ka marrë dijeni për masën disiplinore, ka kërkuar nga ana e punëdhënësit t'i vihet në dispozicion procesverbali i mbajtur dhe e gjithë procedura e ndjekur për dhënien e kësaj mase disiplinore. Në përgjigje të tij, nga ana e punëdhënësit nuk i është vënë në dispozicion asnjë akt apo shkresë zyrtare.

Më datë 26.10.2021, me shkresën nr. 2926 prot., ankuesi është njoftuar sërish nga punëdhënësi, për fillimin e procedurave për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës. Në këto kushte, ankuesi thekson se i është drejtuar në rrugë zyrtare punëdhënësit për t'i kërkuar t'i vihet në dispozicion procedura e ndjekur sa i përket shkeljeve disiplinore të pretenduara. Lidhur me këtë, ankuesi pretendon se nuk i është vënë në dispozicion asnjë nga dokumentat e kërkuar.

Në vijim, me Urdhrin nr. 2926/1 prot., datë 23.11.2021, ankuesit i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës në mënyrë të menjëhershme, me motivacionin: *“thyerje e përsëritur e disiplinës në punë, braktisje e vendit të punës”*.

Përsa më sipër, ankuesi pretendon se në të njëjtën situatë, për të cilën akuzohet se ka kryer shkelje disiplinore në mënyrë të përsëritur, kanë qenë edhe tri punonjës të tjerë (kolegë të tij) të Sektorit të Zgarave, ndër ta edhe brigadieri, por masa disiplinore për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës është marrë vetëm për të.

Në përfundim, ankuesi pretendon se me anë të veprimeve dhe mosveprimeve të sipërcituara, punëdhënësi, e ka vënë në pozita diskriminuese për shkak të etnisë, duke i mohuar të drejtën për punësim. Në këtë kuptim, kërkon nga Komisioneri, të konstatojë situatën diskriminuese ndaj Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik.

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, 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 nr. 1569/2 prot., datë 06.12.2021, Komisioneri i është drejtuar Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, duke kërkuar informacion sa i përket pretendimeve të ngritura nga subjekti ankues.

Në përgjigje të shkresës² së sipërcituar, Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik me shkresën nr. 3052/5 prot., datë 14.12.2021, vuri në dispozicion të Komisionerit informacionin e kërkuar, duke sqaruar ndër të tjera se: “...A. R. ka filluar marrëdhënien e punës me Drejtorinë e Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik në datën 29.09.2015, mbështetur në shkresën nr. 2086 prot., dt. 29.09.2015 “Emërim në Punë” në pozicionin punëtor zgarash.

Më datë 02.10.2015, mes paleve është lidhur kontrata individuale e punës me një periudhë tre mujore (koha e provës) dhe pas përfundimit të kohës së provës në datën 01.01.2016 është lidhur kontrata individuale e punës per punonjësin A. R.

Për sa i përket pretendimit të ankuesit se në datë 17.06.2021 ka paraqitur pranë punëdhënësit raport mjekësor, nuk është aspak i vërtetë pasi jo që nuk ka paraqitur asnjë raport mjekësor në datën 17.06.2021, por ka qenë në punë si normalisht, fakt që e vërtetojmë me kohëshënuesin e muajit qershor të cilin do e gjeni bashkëngjitur.

Me Urdhërin nr. 1686/2 prot., datë 24.06.2021 ankuesi është njoftuar për masën disiplinore “Vërejtje” pasi është kryer e gjithë procedura disiplinore nga ana e Punëdhënësit. Bashkëngjitur do të gjeni procedurën e mbajtur: shkresën nr.1686 prot., dt. 18.06.2021, “Propozim për masë disiplinore vërejtje”, nga Drejtoria e Prodhim Mirëmbajtjes; shkresën 1686/1 prot., datë 18.06.2021, “Njoftim për fillimin e procedurës disiplinore”; Shkresa Procesverbal Takimi i datës 22.06.2021.

Për sa i përket pretendimit të ankuesit A. R. se ka kërkuar nga ana e punëdhënësit informacion mbi masën disiplinore dhe nuk i është vënë në dispozicion nga punëdhënësi asnjë shkresë zyrtare, nuk është aspak i vërtetë, fakt të cilin ja u vërtetojmë me shkresat bashkëngjitur: shkresa nr. 1774 prot., dt. 30.07.2021 dhe shkresa nr. 1774/1 prot.. dt. 07.07.2021 “Kthim Përgjigje”.

Gjithashtu edhe për sa i përket urdhërit nr. 2926/1 prot., dt. 23.11.2021, ankuesit i është zgjidhur marrëdhënia e punës pasi është ezauruar procedura disiplinore në të cilën dhe

² Protokolluar pranë KMD-së me nr. 1569/3 prot., datë 16.12.2021

ankuesi/punonjësi ka qenë prezent dhe ka firmosur. Bashkëngjitur po ju vëmë në dispozicion procedurën e ndjekur: shkresën nr. 2926 prot., dt. 26.10.2021 “Njoftim për fillimin e procedurave për zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës”; Procesverbali i takimit me nr. 2926/1 prot., dt. 29.10.2021, në të cilin ka qenë prezent dhe ka firmosur punonjësi A. R.

Nuk është aspak i vërtetë pretendimi i ankuesit se punëdhënësi e ka vënë në pozita diskriminuese për shkak të etnisë, pasi marrëdhënia e punës është zgjidhur për shkelje të rënda të përsëritura disiplinore (braktisje e vendit të punës) nga ana e punonjësit...

Për sa i përket pikës së parafundit të kërkesës suaj nëse ka në sektorin e zgarave punonjës të tjerë të cilët i përkasin pakicave egjiptiane apo rome nuk mund t’ju japim përgjigje pasi nuk është kriter identifikues në dokumentacionin e kërkuar nga punëdhënësi sipas legjislacionit në fuqi që ne të kemi mundësi identifikimi.”

2. Me anë të e-mail-it datë 19.01.2022, KMD vuri në dispozicion të palës ankuese, shkresën kthim përgjigje të Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik. Në përgjigje të pretendimeve të ngritura nga Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, ankuesi nuk paraqiti asnjë parashtim shtesë.
3. Në këto kushte, për administrimin e plotë të informacionit të kërkuar, për një gjykim sa më të drejtë dhe objektiv të çështjes, si dhe në zbatim të parimit të barazisë për një proces të rregullt ligjor, Komisioneri vlerësoi të nevojshme realizimin e seancës dëgjimore mes palëve. Në këtë kuptim me anë të shkresës Nr. 319 prot., datë 15.02.2022 “Njoftim për seancë dëgjimore”, Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 22.02.2022.

Seanca u zhvillua në datën e caktuar, me praninë e palëve: përfaqësueses³ së Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik; ankuesit A. R. dhe përfaqësuesit të tij G. S.

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 regjistrohej në audio dhe mbahej procesverbal, si dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

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

Ankuesi gjatë seancës theksoi se pretendimi i tij lidhet ndër të tjera edhe me faktin se procedura disiplinore e parë e nisur nga punëdhënësi, nuk i është bërë me dije. Ai është njohur me të vetëm pasi KMD i ka përcjellë për dijeni përgjigjen e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik. Sa i përket procedurës së masës disiplinore për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, ankuesi theksoi se është njohur me të, por nuk ka rënë dakord pasi nga 4 (katër) punonjësit e konstatuar në shkelje, vetëm ai është ndëshkuar me masën disiplinore të largimit nga puna.

³ A. V., me detyrë Juriste pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, konfirmuar me e-mail datë 18.02.2022, në info@kmd.al.

Gjithashtu, ankuesi sqaroi se ka kërkuar nga ana e punëdhënësit të administrojës Librezën e Punës, pas largimit nga detyra, por nuk i është vënë në dispozicion, me kushtin që ai duhej të paraqitej në vendin e punës për të firmosur njoftimet e masave disiplinore dhe tërhequr dorazi librezën. Për këtë arsye, theksoi se nuk ishte paraqitur pranë punëdhënësit pasi nuk ishte dakord të firmos asnjë dokument.

Nga ana e përfaqësueses së Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, u theksua se largimi i tij nga detyra është bërë për shkak të shkeljeve të rënda të disiplinës dhe braktisje të vendit të punës në mënyrë të përsëritur. Sa i përket marrjes dijeni të ecurive disiplinore të nisura ndaj ankuesit, përfaqësuesja e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, sqaroi se ankuesi është informuar për çdo hap që punëdhënësi ka ndjekur për masat disiplinore të dhëna ndaj tij, por ai ka refuzuar të firmos dokumentacionin dhe procesverbalet e takimeve. Lidhur me librezën e punës, u theksua se ankuesit i është kthyer përgjigje shkresërisht dhe i është sqaruar se tërheqja e saj duhej bërë pranë ambienteve të punës, si dhe duhej firmosur një dokument në cilësi prove që punonjësi ka tërhequr librezën personalisht apo nëpërmjet një personi të autorizuar me prokurë të posaçme.

Në përfundim të seancës, nga ana e përfaqësuesve të KMD-së, u kërkua nga Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik të vihen në dispozicion të shqyrtimit të ankesës:

- informacion dhe kopje të akteve, lidhur me pretendimin e tyre për braktisje të detyrës në mënyrë të përsëritur;
- kopje e Rregullores së Brendshme e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik;
- informacion dhe kopje të akteve, nëse janë marrë masa disiplinore ndaj punonjësve të tjerë të cilët janë gjetur në shkelje së bashku me ankuesin;
- procedura dhe kopje e akteve për raste të ngjashme të largimit nga puna;
- informacion dhe kopje e vlerësimeve të punës për ankuesin.

4. Në përgjigje të kërkesave të parashkruara nga ana e përfaqësuesve të KMD-së gjatë seancës dëgjimore, Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik me shkresën⁴ nr. 719 prot., datë 07.03.2022, informoi Komisionerin ndër të tjera se:

“...Drejtorja e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, e hedh poshtë këtë pretendim të tij duke theksuar se përkatësia etnike nuk është e dhënë identifikuese në dokumentacionin e kërkuar nga punëdhënësi sipas legjislacionit në fuqi. Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik nuk disponon asnjë dokumentacion ku përcaktohet etnia. Nuk disponojmë informacion të tillë as në dokumentacionin e marrjes në punë të kërkuar subjektit nga punëdhënësi dhe as në atë të lirimimit nga puna. Rrjedhimisht, nuk kemi informacion dhe mundësi identifikimi për etninë e personit.

A. R. i ka shkëputur marrëdhëniet e punës me Drejtorinë e Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik për shkak të “braktisjes së vendit të punës dhe thyerjes së përsëritur të disiplinës

⁴ Protokolluar pranë KMD-së me nr. 319 prot., 09.03.2022

në punë” dhe jo sipas pretendimeve të ngrituara nga ankuesi. Më poshtë do të gjeni gjithë procedurën e ndjekur. Sipas kërkesës tuaj mbi përshkrimin e pozicionit të punës së A. R. ju bëjmë me dije se A. R. ka kryer detyrën e punëtorit të zgarave, në Sektorin e Zgarave ku si pas neneve përkatëse të Rregullores së Brendshme të Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, detyrat dhe pozicionet e punëmarrësve të këtij sektori...

Për sa i përket pretendimit të ankuesit se në datë 17.06.2021 ka paraqitur pranë punëdhënësit raport mjekësor nuk është i vërtetë, pasi nuk ka paraqitur asnjë raport mjekësor në datën 17.06.2021, por ka qenë në punë si normalisht. Ky fakt vërtetohet lehtësisht nga kohëshënuesi dhe listëpagesa e Sektorit të Zgarave për muajin qershor të vitit 2021, të cilat do t'i gjeni bashkëlidhur. Gjithashtu po i'u vëmë në dispozicion dhe shkresën Nr. 633 prot., datë 28.02.2022 lënda: “Vërtetim”, me anë të së cilës vërtetohet pagesa e A. R. pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik. Sipas këtyre dokumentacioneve pagesa mujore e A. R. është më e ulët, kjo për faktin e mungesave të kryera prej tij që përkojnë me datat 18.06.2021, 23.06.2021 dhe 24.06.2021.

Në datë 18.06.2021 A. R. ka braktisur vendin e punës dhe Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik ka vijuar me hapat e mëposhtëm.

Së pari, me anë të shkresës Nr. 1686 prot., datë 18.06.2021, lënda “Propozim për masë disiplinore, Vërejtje, për A. R.” Drejtoria e Prodhim Mirëmbajtjes, ku bën pjesë Sektori i Zgarave i ka paraqitur Drejtorit të Përgjithshëm propozim për masë vërejtje për A. R.. Bashkëngjitur kësaj shkrese gjendet edhe Procesverbali i Konstatimit të shkeljes së kryer nga A. R., mbajtur nga Sektori i Zgarave.

Së dyti, me anë të shkresës Nr. 1686/1 Prot., datë 18.06.2021, lënda “Njoftim për fillimin e procedurës disiplinore”, A. R. vihet në dijeni për fillimin e procedurës disiplinore dhe takimin që do të mbahej në 22.06.2021, ora 09:00.

Në datë 22.06.2021 A. R. ka qenë prezent në takim dhe ka refuzuar të firmosë Procesverbalin e takimit.

Në datë 24.06.2021 me Urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm me nr. 1686/2 prot., datë 24.06.2021 është marrë masa disiplinore “Vërejtje” dhe ky urdhër i është dërguar me postë A. R. i cili ka marrë dijeni.

Në muajin tetor të vitit 2021 A. R. ka marrë një vërejtje tjetër (brenda afatit 6 mujor të vërejtjes së parë) pasi përsëri rezultoi që kishte braktisur vendin e punës para përfundimit të orarit zyrtar të punës, duke mos kryer deri në fund detyrat e ngarkuara.

Personi ishte duke luajtur pranë depos në Fushën “Ali Demi” brenda orarit të punës, fakt ky i pranuar dhe nga vetë A. R.. Bashkëngjitur do të gjeni edhe foto të këtij rasti.

Me shkresën Nr. 2843 prot., datë 19.10.2021 “Procesverbal Konstatimi”, gjatë kontrollit u konstatua që Brigada e Sektorit të Zgarave, në të cilën bënte pjesë dhe A. R., kishin braktisur vendin e punës para orarit zyrtar të përcaktuar në Rregulloren e Brendshme të organizimit dhe funksionimit të Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, pa kryer deri në fund kërkesat operacionale të punës. Gjendur përballë këtyre fakteve, Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, në zbatim të nenit 11 “Masat disiplinore”, duke vlerësuar shkeljen e kryer, shkallën e përgjegjësisë, shkallën e dëmit të shkaktuar, shkeljet e kryera më parë

vlerësimin e punonjësve, mori masë disiplinore për personat që kishin braktisur vendin e punës para orarit zyrtar dhe pa kryer deri në fund kërkesat operationale.

Në nenin 11, pika 3 të Kontratës Individuale të Punës përcaktohen afatet e shlyerjes së masave disiplinore. Konkretisht, për shkeljen a) Vërejtje shlyhet brenda 6 muajve ndërsa për shkeljen b) Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës brenda 1 viti nga dita e dhënies së tyre kur ndaj punëmarrësit nuk është marrë ndonjë masë tjetër disiplinore. Masat disiplinore të shlyera hiqen dhe nuk rezultojnë më në dosjen personale të punëmarrësit.

Referuar këtij neni, ju informojmë se në dosjen personale të A. R. nuk rezultojnë masa disiplinore, përveç këtyre dy të fundit, përkatësisht ajo e muajit qeshor të viti 2021 dhe ajo e muajit tetor 2021.

Bashkëngjitur do të gjeni procedurën që u ndoq që nga konstatimi i masës së dytë disiplinore deri në shkëputjen e marrëdhënies së punës me ankuesin...

Sqarojmë se gjithë procedura e ndjekur për z. A. R., është një procedurë standarte që Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik ndjek në raste të tilla, në zbatim të Ligjit Nr.7961, datë 12.7.1995 'Kodi i Punës i Republikës të Shqipërisë' dhe Kontratës Individuale të Punës. Sipas kërkesës tuaj, do të gjeni bashkëlidhur një procedurë të ngjashme të ndjekur me parë nga Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik.

Si përfundim, theksojmë se A. R. është njoftuar dhe ka marrë dijeni për çdo hap të procedurave të ndjekura ndaj tij nga Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik në përputhje të plotë me parashikimet e Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, Kontratës Individuale të Punës dhe Rregullores së Brendshme. Gjithashtu, duam t'iu vëmë në vëmendjen Tuaj se zgjidhja e marrëdhënies së punës me A. R. ka ardhur vetëm për shkak të braktisjes së vendit të punës dhe mos kryerjes së detyrave të caktuara, në mënyrë të përsëritur, konsideruar si shkelje e rëndë dhe jo për shkak të diskriminimit etnik..”

Nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik nuk u vunë në dispozicion të Komisionerit në cilësinë e provës kopje e Rregullores së Brendshme e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik dhe informacioni dhe kopje e akteve, nëse janë marrë masa disiplinore ndaj punonjësve të tjerë të cilët janë gjetur në shkelje së bashku me ankuesin.

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 etninë, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu 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 procedimin disiplinor dhe 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 (duke respektuar afatin dhe procedurën e përcaktuar

shprehimisht në ligj) dhe zgjidhjen e menjëhershme (pa respektuar afate njoftimi). 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 shkresës Nr. 2086 prot., datë 29.09.2015 dhe Kontratës Individuale të Punës, rezulton se ka lidhur marrëdhëniet financiare të punësimit me Drejtorinë e Përgjithshme Nr. 2 të Qytetit, Bashkia Tiranë, në datën 01.01.2016, në pozicionin e punës “Punëtor zgarash”.

Me Urdhër nr. 23612/1, datë 18.06.2021, të Kryetarit të Bashkisë Tiranë, Drejtoria e Përgjithshme Nr. 2 e Qytetit, ka ndryshuar emërtesën dhe strukturën duke u ndryshuar në Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik (në vijim DPRRNP).

Rregullorja e Brendshme e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, parashikon detyrat dhe pozicionet e punëmarrësve të këtij sektori duke i ndarë si më poshtë:

- Përgjegjës Sektori
- Specialist Inxhinier
- Teknikë
- Punëtorë
- Task Forcë

Në nenin 84 të Rregullores së Brendshme, parashikohet se Sektori i Zgarave, ka në mision të saj: *“Realizon në mënyrë periodike pastrimin dhe zhbllokimin e të gjithë tipeve të zgarave shimbledhëse në të gjithë rrugët e qytetit të Tiranës për disiplinimin e ujrave të shiut, bën mirëmbajtjen dhe zëvendësimin e zgarave shimbledhëse dhe pusetave në rrugë e trotuare. Në bashkëpunim me sektorët e tjerë marrim masat e nevojshme për përballimin e emergjencave të ndryshme sidomos ato në raste shirash”.*

Detyrat dhe përgjegjësitë e Punëtorëve/Taks Forcës, parashikohen në Nenin 88 të Rregullores së Brendshme, duke cituar se:

1. *Merren me pastrimin e zgarave në mënyrë periodike;*
2. *Zhbllokimin e tubacioneve të ujërave të bardha;*
3. *Zëvendësimin e zgarave të dëmtuara;*
4. *Kryejnë të gjitha detyrat me përgjegjshmëri dhe korektësi, duke ju përmbajtur të gjitha normativave të harxhimit material.*
5. *Të respektojë disiplinën në punë (orarin e punës, njoftimin e përgjegjësit në rast sëmundje, brenda afatit ligjor), dhe rregullat e sigurimit teknik në punë.*

Referuar dokumentacionit të administruar, me datë 18.06.2021, nga ana e Përgjegjës të Sektorit të Zgarave, shtetasit H. Xh., Teknikut I. Xh. dhe punëtorit J. Y., është mbajtur Procesverbali i Konstatimit, në të cilin është theksuar se: *“...nga punët e kryera në terren, për mirëmbajtjen e zgarave të shiut, kunjetave, u grumbulluan disa materiale të dëmtuara që dërgohen në magazinën e*

kuperos dhe sistemohen me kujdes. Sasia e zgarave të shiut, kunjetave, kapakëve të dëmtuara të ujërave të bardha janë materiale metalike (gize), që kanë një vlerë të caktuar monetare. Punëtorit A. R. i është ngarkuar detyra për risistemimin e këtyre materialeve në magazinën e kuperos. Punëtori në fjalë nuk ka kryer detyrën (sistemimin në magazinë të këtyre materialeve) dhe si rrjedhojë i ka krijuar shkak për abuzim (për dëmtimin apo humbjen e materialeve) duke u larguar edhe nga vendi i punës...”

Referuar procesverbalit të sipërituar, me shkresën nr. 1686 prot., datë 18.06.2021, me lëndë: *“Propozim për masë disiplinore ‘Vërejtje’ për A. R.”*, rezulton se Drejtori i Prodhim Mirëmbajtjes, i është drejtuar Drejtorit të Përgjithshëm të DPRRNP-së, duke kërkuar marrjen e masës disiplinore për ankuesin, me motivacionin *“Shkelje të disiplinës në punë”* dhe me arsyetimin:

- Moskryerja e detyrave dhe mosrespektimi i përsëritur i afateve për kryerjen e saj përbën shkelje disiplinore;
- Krijimi pa shkaqe të pranueshme i mundësisë për dëmtim apo keqpërdorim të pronës së institucionit.

Përsa sipërcituar, DPRRNP-ja, me shkresën nr. 1686/1 prot., datë 18.06.2021, i është drejtuar ankuesit duke e njoftuar se ndaj tij ka filluar procedimi disiplinor, me motivacionin e *thyerjes së disiplinës në punë dhe refuzimin e urdhërave të punës nga eprori, gjë që çon në krijimin e mundësisë për keqpërdorim të pronës*. Gjithashtu, është njoftuar se më datë 22.06.2021, në orën e 09:00, ankuesi ka të drejtë të paraqitet në Drejtorinë e Financës dhe Menaxhimit të Shërbimeve, Sektori i Burimeve Njerëzore.

Në referim të shkresës së sipërcituar, më datë 22.06.2021, në DPRRNP, është mbajtur procesverbali i takimit mes punëdhënësit dhe ankuesit. Nga ana e punëdhënësit në takim i janë parashtruar arsyet e procedimit disiplinor A. R. duke i sqaruar se: *“A. R. ty të është lënë detyrë nga përgjegjësi për të sistemuar materialet e rikuperos në magazinë, por ju nuk e keni kryer këtë detyrë. Veç kësaj pa njoftuar përgjegjësin tuaj jeni larguar nga vendi i punës duke lënë dhe materialet në mëshirë të fatit. Ky veprim përbën shkelje të disiplinës në punë dhe objekt shpërdorim të materialeve që përbëjnë vlera monetare.”* Në përgjigje ankuesi i ka sqaruar punëdhënësit se: *“Unë atë ditë isha pa qef, nuk isha mirë dhe prandaj u largova”*. Në përfundim, procesverbali është firmosur nga Drejtori i Përgjithshëm DPRRNP, H. P., Shefi i Burimeve Njerëzore, R. L. dhe Specialistja e Burimeve Njerëzore, Xh. R., ndërsa ankuesi nuk rezulton se ka refuzuar të firmosë.

Gjithashtu, në të njëjtën ditë nga ana e Përgjegjëses së Burimeve Njerëzore, znj. R. L.; Specialistes së Burimeve Njerëzore, Xh. R. dhe Specialistes së Protokoll/Arkivës, T. F., është mbajtur procesverbali me nr. extra prot., datë 22.06.2021, në të cilin është cituar: *“...gjatë takimit të njoftuar me shkresën nr. 1686/1 prot., datë 18.06.2021,... A. R. pasi u njoh me procedurën për dhënien e masës disiplinore, refuzoi firmosjen e procesverbalit të takimit”*.

Referuar Kohëshënuesit të Sektorit të Zgarave të muajit qershor 2021 dhe në analizë të parashtrimeve dhe provave të vëna në dispozicion nga ana e DPRRNP-së, rezulton që ankuesi nuk ka qenë prezent në punë në datën 18.06.2021. Nga ana e Komisionerit, gjatë seancës dëgjimore të zhvilluar më datë 22.02.2022, iu kërkua DPRRNP-së, të vërë në dispozicion fakte për të provuar që ankuesit i është dërguar në rrugë postare njoftimi për fillimin e ecurisë disiplinore, por nga ana e tyre nuk u depozitua asnjë akt për të provuar këtë pretendim.

Në vijim të procedimit disiplinor, me Urdhërin “Për masë disiplinore ‘Vërejtje’” nr. 1686/2 prot., datë 24.06.2021, ndaj ankuesit është marrë masa disiplinore “Vërejtje”, me motivacionin: “Shkelje të disiplinës në punë dhe krijimin e mundësisë për keqpërdorim të pronës”. Lidhur me këtë, ankuesi ka marrë dijëni, pasi me anë të shkresës datë 28.06.2021, protokolluar pranë DPRRNP-së me nr. 1774 prot., datë 30.07.2021, ka pohuar një fakt të tillë. Gjithashtu, sa i përket marrjes dijëni mbi këtë masë disiplinore, është një fakt i pranuar nga ankuesi gjatë seancës dëgjimore të datës 22.02.2022, realizuar pranë KMD-së.

Pasi ankuesi është vënë në dijëni të masës disiplinore të dhënë ndaj tij, me shkresën datë 28.06.2021, protokolluar pranë DPRRNP-së me nr. 1774 prot., datë 30.07.2021, i është drejtuar punëdhënësit duke i parashtruar ndër të tjera se: “...Unë quhem A. R. dhe në datën 24.06.2021 kam marrë urdhër për Masë Disiplinore “Vërejtje”, si punëtor pranë Sektorit të Zgarave në Drejtorinë e Prodhim Mirëmbajtjes për:

- Shkelje të disiplinës në punë;
- Krijimin e mundësisë për keqpërdorim të pronës.

Ju bëj me dije se kjo procedurë nuk është kryer konform Kodit të Punës, pasi mua nuk më është dhënë mundësia nga ju si institucion as për tu dëgjuar, as për tu mbrojtur, e as për të parashtruar fakte dhe prova brenda një afati të arsyeshëm,...nga ju si institucion unë kërkoj:

- 1- Kopje të procesverbalit të konstatimit të firmosur nga unë;
- 2- Kopje të procesverbalit të mbajtur të seancës dëgjimore për këtë masë disiplinore, ku unë kam paraqitur provat dhe faktet e pretenduara.”

Në përgjigje të ankuesit, DPRRNP, me shkresën nr. 1774/1 prot., datë 07.07.2021⁵, i është drejtuar ankuesit duke i sqaruar ndër të tjera se: “Referuar shkresës tuaj, datë 24.06.2021, lënda “Kërkesë”, protokolluar me tonën me nr. 1774 prot, datë 30.07.2021, ju kujtojmë se nisur nga fakti që jeni punonjës i Sektorit të Zgarave pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndrëçimit Publik, në zbatim të nenit 37 dhe 144 të ligjit nr. 7961/1995, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, (i ndryshuar), jeni njoftuar verbalisht dhe në rrugë postare për fillimin e procedurës disiplinore ndaj jush me shkresën nr. 1686/1 prot, datë 18.06.2021. Pas marrjes prej jush të Njoftimit, në datën 22.07.2021 në zyrën e Burimeve Njerëzore u mbajt, në prezencën Tuaj dhe përfaqësuarve të Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndrëçimit Publik

⁵ Shkresa nr. 1774 prot., datë 30.07.2021 dhe shkresa nr. 1774/1 prot., datë 07.07.2021, pavarësisht faktit që numri i protokollit ka vijuar normalisht (nga 1774 në 1774/1), datat e tyre nuk janë në të njëjtën vijueshmëri, pasi shkresa e parë mban një datë të mëvonshme se e dyta, kur në fakt duhet të ekzistojë e kundërta.

(eprori direkt), takimi për të diskutuar mbi shkeljen disiplinore të evidentuar me Propozimin nr.1686, datë 18.06.2021, të Drejtorisë së Prodhim Mirëmbajtjes, mbështetur në Procesverbalin e Konstatimit datë 18.06.2021 dhe propozimit për masë disiplinore të Sektorit të Zgarave, ku ju punoni.

Seanca dëgjimore është kryer sipas procedurës standarte, duke i garantuar punëmarrësit të drejtën për t'u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova brenda një afati të arsyeshëm.

Pas përfundimit të takimit, juve ju është vënë në dispozicion, për të firmosur dhe tërhequr me firmë, ne Librin e Dorëzimit që administron Zyra e Protokoll/Arkivës në Drejtorinë e Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, shkresat: Propozim nr. 1686 prot., datë 18.06.2021; Procesverbal Konstatimi, datë 18.06.2021; Njoftim nr. 1686/1 prot., datë 18.06.2021; Procesverbal Takimi, datë 22.06.2021. Procedura e sipërpërmendur është refuzuar për t'u tërhequr nga ju kundrejt firmës.

Në përmbyllje të procedurës disiplinore dhe në mosdakordësinë tuaj për t'a firmosur, Urdhëri për masë disiplinore "Vërejtje", ju është vënë në dispozicion në rrugë postare.

Në cilësinë e punëmarrësit, jeni i mirëpritur të paraqiteni pranë sektorit të Burimeve Njerëzore për të tërhequr nga punëdhënësi kundrejt firmës, të gjithë dokumentacionin që pretendoni se ju mungon."

Përsa më sipër, Komisioneri vlerësoi se nga ana e DPRRNP-së, edhe pasi i është kërkuar nga ankuesi në rrugë zyrtare, nuk i është vënë në dispozicion procedura disiplinore e ndjekur për të, por është kërkuar që ai të paraqitet dhe ta tërheqë tek punëdhënësi kundrejt firmës.

Në analizë të informacionit të sipërcituar, nuk rezulton e provuar që ankuesi ka marrë dijeni sa i përket shkresës për fillimin e ecurisë disiplinore, por u evidentua se ai ka marrë dijeni mbi masën disiplinore, duke qenë se është një fakt i pranuar prej tij edhe përpara Komisionerit gjatë seancës dëgjimore.

Referuar procesverbalit të mbajtur më datë 19.10.2021, me nr. 2843 prot., rezulton që: "...më datë 19.10.2021, në ambientin e përcaktuar (depo) për Sektorin e Zgarave tek fusha "Ali Demi", për kontrollin në punë, disiplinën formale, realizimin e detyrës dhe zbatimin e rregullave të sigurimit teknik në punë, në prani të Drejtorit të Drejtorisë së Mirëmbajtjes së Trotuarëve dhe Ujrave të Shiut, z. A. M., Përgjegjësit të Sektorit të Zgarave z. H. Xh., Specialistit të Sigurimit Teknik z. O. N.

Brigada e Sektorit të Zgarave e drejtuar nga tekniku zbatues (përgjegjës grupi) z. I. Xh. me përbërje: A. R., z. A. D., z. E. M., z. Y. H., z. B. B., z. S. B., z. R. R., ishte ngarkuar me detyrën e pastrimit të kunjetave të ujrave të shiut, kontrollit dhe sistemimit të zgarave në zonën e banesave sociale pranë rrugës Ali Shefqet, sipas planit të miratuar të punës të sektorit.

Pas kontrollit të kryer në vëndin e planifikuar për pastrim, rezultoi se punëtorët kishin braktisur punën para orarit zyrtar të punës përcaktuar në Rregulloren së Brendëshme të organizimit dhe funksionimit të Drejtorisë, së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, pa kryer deri në fund kërkesat operacionale të punës. Përgjegjësi i grupit të punës nuk kishte relatuar për realizimin ose jo të punës tek përgjegjësi i Sektorit të Zgarave z. H. Xh. Rjeti kunjetave dhe

zgarave nuk ishte pastruar tërësisht, gjë që sillte vazhdimësinë e erës së keqe dhe bllokimin e rrjedhës së ujërave për familjet e kompleksit...

Punëtorët I. Xh., A. R., R. R., S. B. u gjendën rreth orës 13.20 duke luajtur pranë depos në Fushën Ali Demi, ku lënë veglat e punës dhe mjetet e tjera të punës brenda orarit të punës. Bashkëlidhur fotot nga vendkonstatimi. Kontrolli konsiderohet i mbyllur. Bashkëlidhur procesverbalit të konstatimit gjenden propozimet për fillimin e procedurave disiplinore për punonjësit e sipërpërmendur, sipas të gjitha rrethanave të shkeljeve për çdo punonjës...”

Me shkresën nr. 2853 prot., datë 20.10.2021, Drejtori i Drejtorisë së Mirëmbajtjes së Trotuarve dhe Ujrave të Shiut, i është drejtuar Drejtorit të Përgjithshëm të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, me anë të së cilës ka propozuar marrjen e masës disiplinore “Për zgjidhje të kontratës së punës” ndaj ankuesit duke argumentuar se: “Gjatë kontrollit në datën 19.10.2021 në orën 13:27 në rrugën Ali Shefqeti pranë banesave sociale punëtori A. R. nuk është gjetur në vendin e punës.

- Braktis vendin e punës pa shkaqe të arsyeshme;
- Nuk informon eprorin për mungesën e tij në vendin e punës;
- Nuk realizon sistematikisht detyrat pa shkaqe të arsyeshme;
- Ky është një rast i përsëritur nga ana e punëtorit A. R., për mungesën e disiplinës në punë, nuk realizon sistematikisht detyrat pa shkaqe të arsyeshme.”

Me shkresën Nr. 2926 prot., datë 26.10.2021, Drejtori i Përgjithshëm i DPRRNP-së i është drejtuar ankuesit duke e njoftuar lidhur me fillimin e procedurave për zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës, për shkak të braktisjes së punës në mënyrë të përsëritur, si shkelje e papranueshme e punëmarrësit, pasojë e së cilës është shkelja e disiplinës në punë dhe mosplotësimi i kërkesave operacionale të punës. Gjithashtu, nëpërmjet kësaj shkrese ankuesi është bërë me dije se takimi do të zhvillohej në datë 29.10.2021.

Marrëdhëniet e punës së ankuesit janë rregulluar nga dispozitat e Kodit të Punës dhe nga kohëzgjatja jemi përpara një kontrate me kohëzgjatje me afat të pacaktuar. Marrëdhëniet e punës midis ankuesit në cilësinë e punëmarrësit dhe Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik në cilësinë e punëdhënësit kanë qenë të rregulluara me një kontratë pune me shkrim. Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit ai duhet t’u bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga neni 144, të Kodit të Punës, ku 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 operacionale të ndërmarrjes. 4. Shfuqizuar. 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve 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”.

Procedura e parashikuar për zgjidhjen e kontratës së punës, sipas nenit 144, të Kodit të Punës, ka qëllim që të mbrojë punëmarrësin. Takimi midis punëdhënësit dhe punëmarrësit i jep mundësinë këtij të fundit që të shprehet, të japë mendimin e tij dhe të mbrohet. Periudha prej 72 orësh e njoftimit përpara takimit i jep mundësi punëmarrësit për të përgatitur argumentat e tij. Kjo procedurë nuk duhet të jetë kurrësi fiktive, por duhet ti parashtrihen punëmarrësit shkaqet konkrete pse kërkohet të largohet nga puna dhe t'i jepet mundësia që pasi të jetë njohur, të shprehet në lidhje me to, të mbrohet dhe të dëgjohet.

Referuar njoftimit të sipërcituar, më datë 29.10.2021 pranë DPRRNP-së është mbajtur takimi ndërmjet ankuesit dhe punëdhënësit, ku i janë parashtruar shkaqet e fillimit të ecurisë disiplinore dhe arsyet që kanë çuar në realizimit e këtij takimi.

Në përfundim, me Urdhërin Nr. 2926/1, prot., datë 03.11.2021 “Për zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës”, DPRRNP i është drejtuar ankuesit duke e njoftuar për ndërprerjen e kontratës së punës dhe marrëdhënieve financiare më datë 04.11.2021.

Gjatë procedurave të ndjekura nga Komisioneri për shqyrtimit e çështjes së A. R., DPRRNP-së i është kërkuar të depozitohet prova nëse për punonjësit/kolegët: I. Xh., R. R., S. B., që u gjendën rreth orës 13.20 duke luajtur pranë depos në Fushën Ali Demi, është filluar procedim apo janë marrë masa disiplinore. Në përgjigje, DPRRNP nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë informacion nëse ndaj punonjësve të sipërcituar të kishte nisur ecuri disiplinore.

Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t'i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës, si dhe për faktin se masat disiplinore parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore.

Kodi i Punës, si dhe Kontrata Individuale e Punës, e cila në kuptim të përcaktimit të detyrimeve dhe gëzimit të të drejtave ndërmjet palëve kontraktuale ka fuqinë e ligjit, kanë përcaktuar në mënyrë të detajuar rastet se kur mund të zgjidhet në mënyrë të menjëhershme kontrata e punës nga punëdhënësi.

Neni 37, i Kodit të Punës “ Masa disiplinore”, ka specifikuar se:

“Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t’i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore. Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm”.

Neni 11 i Kontratës Individuale të Punës mes ankuesit dhe DPRRNP, ka përcaktuar se:

“11.1. Punëmarrësi mban përgjegjësi të ploë për ligjshmërinë, korrektësinë dhe saktësinë e veprimeve të tij gjatë ushtrimit të detyrës dhe funksionit. Për moskryerjen e detyrave për shkaqe të ndryshme të karakterit subjektiv dhe sjellje jo të mirë gjatë kohës së kryerjes së detyrave, për dëmtim të çdo pasurie të drejtorisë ku punon ose krijimin e mundësive dhe rrezikut për një dëmtim të tillë, për vepra apo veprime të kryera në punë që çënojnë figurën etiko-morale, për shkelje të akteve ligjore e nënligjore, ndaj punëmarrësit merren këto masa disiplinore:

- a) verejtje*
- b) vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës.*
- c) zgjidhje e kontratës së punës.*

11.2. Masat disiplinore jepen duke vlerësuar shkeljen e kryer, shkallën e përgjegjësisë, shkallën e dëmit të shkaktuar, shkeljet e kryera më parë, vlerësimin e punonjësit. Sipas gjykimit të punëdhënësit ndaj punëmarrësit për shkeljen e kryer mund të kapërcehet radha e masave të përcaktuara në nenin 11.1. Për një shkelje mund të jepet vetëm një masë disiplinore. Masa disiplinore së bashku me një kopje të vendimit përkatës shënohen në dosjen personale.

11.3. Masat e mësipërme disiplinore mund të shlyen nëqoftëse brenda 6-muajve për shkeljen a) dhe brenda një viti për shkronjën b), nga dita e dhënies së tyre, ndaj punëmarrësit nuk është marrë ndonjë masë tjetër disiplinore. Masat disiplinore të shlyera hiqen nga dosja personale.”.

Neni 13 “Largimi nga puna”, ka përcaktuar se:

“Punëdhënësi mund ta largojë nga puna punëmarrësin për këto arsye:

- 1. Nuk i përgjigjet kërkesave të punës dhe kërkesave të kualifikimit profesional për të cilat ai është zotuar.*
- 2. Kur shkel detyrimet e kontratës individuale.*
- 3. Kur i provohet fajësia ligjërisht për ndonjë vepër penale në ngarkim të tij dhe dënohet me vendim të formës së prerë të Gjykatës së Rrethit.*
- 4. Kur nuk zbaton rregulloren e Drejtorisë së Përgjithshme Nr.2 dhe shkel në mënyrë të përsëritur disiplinën e punës, megjithë paralajmërimet e punëdhënësit.*
- 5. Kur nuk zbaton rregullat e sigurimit teknik në punë në mënyrë të përsëritur.*
- 6. Kur provohet se shpërdoron pasurinë e Ndërmarrjes.*
- 7. Kur provohet se mashtrimi i punëmarrësit i sjell dëm institucionit ku punon.”.*

Neni 14 “Procedura për zgjidhjen e kontratës së punës”, ka përcaktuar se:

“...14.5 Punëdhënësi dhe punëmarrësi në çdo kohë mund të zgjidhë menjëherë kontratën e punës për shkaqe të justifikuara. Vlerësohen shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimi i marrëdhënieve të punës.

Konsiderohen shkaqe të justifikuara, në favor të punëdhënësit, rastet:

- a) kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë;*
- b) thyerjet e përsëritura të disiplinës megjithë paralajmërimet e herëpashershme;*
- c) aktet e pandershmërisë si vjedhja, dëmtimet e qëllimshme të pronës, mashtrimi me pasoja të rënda për drejtorinë.*

Nëse shkaqet e justifikuara të zgjidhjes së kontratës me efekt të menjëhershëm lidhen me mosrespektimin e kontratës nga njëra palë, ajo duhet të ndreq tërësisht dëmin shkaktuar palës tjetër si rrjedhim i mosrespektimit të afatit të njoftimit.”.

Referuar parashtrimeve të dhëna nga ana e DPRRNP-së dhe Urdhërit Nr. 2926/1 prot., datë 03.11.2021 “Për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës”, largimi nga puna i ankuesit është bërë për shkak të thyerjes së përsëritur të disiplinës në punë dhe braktisjes së vendit të punës.

Kodi i Punës në Nenin 153, pika 4 të tij dhe Kontrata Individuale e Punës, parashikojnë si shkaqe të justifikuara të zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës rastin kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.

Nga ana e DPRRNP-së, u pretendua përpara Komisionerit se ankuesi ka shkelur detyrimet kontraktuale për shkak të thyerjes së përsëritur të disiplinës në punë dhe braktisjes së vendit të punës, duke e justifikuar me faktin se brenda një afati 6-mujor, ndaj tij është marrë masa disiplinore e mëparshme “Vërejtje”, si dhe gjatë muajit qershor 2021, ai ka munguar në punë në datat 23 dhe 24.06.2021. Pavarësisht pretendimeve të sipërcituara, DPRRNP nuk ka vënë në dispozicion të Komisionerit asnjë fakt nëse ankuesi është paralajmëruar më parë me shkrim sa i përket thyerjes së disiplinës në punë apo braktisjes së vendit të punës.

Edhe në rast se do të konsiderohej masa disiplinore e mëparshme “Vërejtje”, e marrë ndaj ankuesit në muajin qershor 2021, nuk provon faktin që ankuesi ka thyer disiplinën në mënyrë të përsëritur dhe është paralajmëruar me shkrim edhe në raste të tjera nga punëdhënësi.

Pavarësisht sa më sipërcituar, masat disiplinore jepen duke vlerësuar shkeljen e kryer, shkallën e përgjegjësisë, shkallën e dëmit të shkaktuar, shkeljet e kryera më parë dhe vlerësimin e punonjësit, duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Në rastin konkret nga ana e DPRRNP-së është kaluar nga masa disiplinore “Vërejtje” në masën më të rëndë atë të largimit nga puna.

Nga analiza e bërë dokumentacionit dhe provave të vëna në dispozicion, rezulton se më datë 19.10.2021, në ambientet e punës punëtorët I. Xh., A. R., R. R., S. B. u gjendën rreth orës 13.20 duke luajtur. Sipas procesverbalit të mbajtur, evidentohet se është cituar se bashkëngjitur tij janë edhe propozimet për fillimin e procedurave disiplinore për punonjësit e sipërpërmendur, sipas të gjitha rrethanave të shkeljeve për çdo punonjës. Nga ana e DPRRNP-së nuk u vu në dispozicion të Komisionerit asnjë provë apo argument nëse ndaj punëtorëve të tjerë është nisur procedurë disiplinore për shkeljen disiplinore të kryer.

Në këtë kuptim, edhe pse ankuesi ka qenë në të njëjtat kushte me kolegët, vetëm ndaj tij është marrë masa disiplinore e largimit nga puna, kur nga aktet dhe provat e administruara nuk rezulton në asnjë moment që ai të ketë qenë i vetmi punonjës i gjetur në shkelje referuar procesverbalit datë 19.10.2021.

Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme, krahasuar me kolegët e tij gjatë procedurës së ecures disiplinore, pasi pavarësisht se ndodheshin në të njëjtat kushte, vetëm për të u mor masa disiplinore më e rëndë, ajo e largimit nga puna. Komisioneri vlerëson se, sa kohë punëdhënësi nuk filloi ecuri disiplinore kundrejt tre punonjësve të tjerë, shkelja e konstatuar nuk ka qenë e një niveli të tillë sa të justifikonte ndërmarrjen e procedurave disiplinore përkatëse. Kjo qasje e aplikuar ndaj tre punonjësve nuk është zbatuar në të njëjtën mënyrë edhe ndaj ankuesit. Si pasojë, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë, pabarabartë dhe të pafavorshëm nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2⁶, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ky ligj, ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Në nenin 1 të tij përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë 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,

⁶“Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkak të “etnisë” duke shpjeguar se zgjidhja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të përkatësisë së tij në minoritetin egjiptian.

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ligji ka bërë në nenin 3, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi, të ndryshuar, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme dhe të padrejta që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit.

Ankuesi ka pretenduar se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm për shkak të “etnisë” pasi ai është anëtar i minoritetit egjiptian.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, shkakut i etnisë, i pretenduar nga ankuesi, konsiderohet si shkak i mbrojtur dhe diferencat në trajtim bazuar në këtë shkak janë të ndaluara dhe të mbrojtura nga ligji.

Nëpërmjet vërtetimit të anëtarësimit të lëshuar nga Qendra T’Reja, rezulton se ankuesi ka provuar faktin që i përket minoritetit egjiptian në Shqipëri dhe e mbart shkakun e etnisë.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe të paligjshëm me shkakun e mbrojtur.

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, krahasuar me kolegët e tij, të cilët ndodheshin në të njëjtat kushte me të, sa i takon procedurës së ecuresë disiplinore. Pavarësisht se ndodheshin në të njëjtat kushte, vetëm për të u mor masa disiplinore më e rëndë, ajo e largimit nga puna.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”.*

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.⁷

Gjykata Kushtetuese⁸, ka mbajtur qëndrimin se: *“E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

Kjo e drejtë e individit për të përfituar me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi.

E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.

Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë”.

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis një institucioni publik dhe individit, e cila rregullohet nga ligji nr. 7961, datë 12.07.1995 *“Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”*, i ndryshuar.

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

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, *“E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare”.* Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe

⁷ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

⁸ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë shoqëruese shkaqesh, duke parashikuar dhe çdo status tjetër, si shkak të mbrojtur.

Ndërkohë Protokollit 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar:

- a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë;
- b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm;
- c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;
- d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejtë parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si: “*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*”⁹, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë.

Konventa nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës¹⁰ “*Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit*”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion.

*Karta Sociale Europiane*¹¹ në nenin 1, pika 2, parashikon: “*Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2. të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...*” Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim¹².

Ligji “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat janë të ndërthurura ngushtë. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të

⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹¹ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹² Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme.

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 e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

Në bazë të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD-së përcaktohet se: *“Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”*.

Gjithashtu, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur ti mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës.

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së.

Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale (KEDS) gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar¹³ ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër, në këtë rast Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të

¹³Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”*.

padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, krahasuar me kolegët e tij, të cilët ndodheshin në të njëjtat kushte me të, sa i takon procedurës së ecurisë disiplinore.

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm.

Në të njëjtën frymë është dhe ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, i cili, në nenin 33, pikën 7/1 të tij, ka përcaktuar se: “Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime “të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara¹⁴”.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, e cila duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues.

Kjo mund të bëhet:

¹⁴ GjedNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GjedNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GjedNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.¹⁵

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është pikërisht bazuar në standardin e mësipërm të të provuarit, që do të shqyrtojë dhe do të konkludojë në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, krahasuar me kolegët e tij, të cilët ndodheshin në të njëjtat kushte me të, sa i takon procedurës së ecurisë disiplinore.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi e provuar se ankuesi është anëtar i minoritetit egjiptian, duke provuar në këtë mënyrë shkakun e etnisë. Sipas ankuesit, fakti që ai i përket minoritetit egjiptian, ka sjellë si pasojë trajtimin e tij të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm duke përfunduar marrëdhënien e tij të punës me Drejtorinë e Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Etnia përbën një të dhënë sensitive të personit dhe shpesh herë punëdhënësi mbrohet me faktin se nuk ka dijeni lidhur me përkatësinë etnike të punëmarrësve, e për rrjedhojë ai nuk ka si të ketë dijeni për etninë të punëmarrësve të vet. Në lidhje me këtë moment, Komisioneri vlerëson se, provat rrethore mund të hedhin poshtë pretendimin e punëdhënësit se nuk ka patur dijeni për etninë të punonjësit dhe për këtë arsye të provohet se punëdhënësi ka patur dijeni.

Referuar Komisionit Evropian kundër racizmit dhe jo tolerancës, ECRI Rekomandimi Nr. 7, CRI(2003)8 *“Diskriminim racial është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preference që bazohet se shkaqe si raca, ngjyra, gjuha, besimi fetar, shtetësia ose origjina etnike ose kombëtare, që justifikon përbuzjen për një person ose një grup personash, ose nocionin e superioritetit të një personi ose një grupi personash”*.

Në shpjegimin e koncepteve të racës dhe përkatësisë etnike, GJEDNJ-ja ka vendosur se gjuha, besimi fetar, kombësia dhe kultura mund të jenë të pandashme nga raca. Në çështjen *Timishev*, një kërkues me origjinë Çeçene nuk lejohej të kalonte në një postbllok, sepse rojet kishin udhëzime të ndaloni hyrjen e atyre me origjinë çeçene. GJEDNJ-ja dha shpjegimin e mëposhtëm: *“Përkatësia etnike dhe raca janë koncepte të lidhura dhe të mbivendosura. Megjithëse nocioni i racës është i*

¹⁵ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

*rrënjosur në idenë e klasifikimit biologjik të qenieve njerëzore në nënspecie sipas karakteristikave morfologjike të tilla si ngjyra e lëkurës apo karakteristikat e fytyrës, përkatësia etnike e ka origjinën e vet në idenë e grupeve shoqërore të shënuar nga kombësia e përbashkët, përkatësia fisnore, besimi fetar, gjuha e përbashkët, ose origjina dhe prejardhja kulturore dhe tradicionale.*¹⁶

Përsa më sipërcituar, rezulton që diskriminimi racial përfshin shkaqet si raca, ngjyra, origjina etnike ose kombëtare etj. Në këtë kuptim, nga paraqitja e jashtme dhe ngjyra e lëkurës, subjekti ankues dukshëm identifikohet se i përket minoritetit etnik egjiptian. Në këtë kuptim, shkaku i etnisë së ankuesit është i njohur nga ana e punëdhënësit.

Për sa i përket përkatësisë etnike të kolegëve të tij, apo faktit nëse në sektorin e zgarave ka punonjës të tjerë të cilët i përkasin pakicave egjiptiane apo rome, nga ana e punëdhënësit nuk u dha informacion me arsyetimin se, këto cilësi të punëmarrësve, nuk janë kritere identifikuese në dokumentacionin e kërkuar nga punëdhënësi dhe sipas legjislacionit në fuqi nuk mund t'i identifikojnë. Pra, Komisioneri nuk arriti të marrë informacion nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, sa i përket përkatësisë etnike të kolegëve të ankuesit, por nga pretendimet e paraqitura prej tij, theksohet se ai ka qenë i vetmi punonjës, krahasuar me kolegët, që i përkiste pakicës egjiptiane. Në këtë kuptim, Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, nuk arriti të vërë në dispozicion asnjë provë apo argument, për të kundërshtuar pretendimet e subjektit ankues sa i përket përkatësisë etnike të tij apo edhe të kolegëve.

Duke iu referuar faktit se procedimi disiplinor, krahasuar me kolegët e tij, të cilët ndodheshin në të njëjtat kushte me të, ka nisur vetëm ndaj subjektit ankues, sa i takon procedurës së ecurisë disiplinore, Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, ndodhet në kushtet që ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar i konstatuar më sipër, nuk është diskriminues. Ndërkohë, për të justifikuar trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm, krahasuar me kolegët e tij, të cilët ndodheshin në të njëjtat kushte me të, sa i takon procedurës së ecurisë disiplinore, Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik pretendoi se shkaku i largimit nga puna të ankuesit ka qenë thyerja e përsëritur e disiplinës dhe braktisja e vendit të punës.

Pra, duke qenë se nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik është vlerësuar se shkelja e kryer nuk ka qenë e një niveli të rëndë sa për të iniciuar një ecuri disiplinore edhe për punonjësit/kolegët e ankuesit, mund të ishte mbajtur në vëmendje ky trajtim edhe për A. R.. Pavarësisht këtij fakti, shkelja është konsideruar vetëm për ankuesin si e rëndë në rastin konkret, ndërsa për kolegët e tij, nuk është konsideruar si e tillë. Komisioneri vlerëson se, sa kohë punëdhënësi nuk filloi ecuri disiplinore kundrejt tre punonjësve të tjerë, shkelja e konstatuar nuk ka qenë e një niveli të tillë sa të justifikonte ndërmarrjen e procedurave disiplinore përkatëse. Kjo

¹⁶ GJEDNJ, *Timishev kundër Ruisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragraf 55 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005, para. 55).

qasje e aplikuar ndaj tre punonjësve nuk është zbatuar në të njëjtën mënyrë edhe ndaj ankuesit. Pra, në të njëjtën situatë nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, është mbajtur një qëndrim i ndryshëm.

Siç shihet qartë nga dinamika dhe kronologjia e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre; pasojat negative të subjektit ankues nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, krahasuar me kolegët e tij, i kanë ardhur vetëm subjektit ankues.

Komisioneri vlerëson se nga ana e Drejtorisë të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik nuk u arrit të provohej:

1. Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesi dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë nga ana e punëdhënësit, të konstatuar edhe nga Komisioneri në këtë vendim.
2. Që për veprimet dhe mosveprimet e këtij subjekti kundrejt ankuesit ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime dhe mosveprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

Sa më sipër Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik për shkak të etnisë së tij. Për rrjedhojë Drejtoria së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik ka shkelur dispozitat e Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, gërma “c”.

Në përfundim për sa më sipër, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstaton se A. R., është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm, nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, trajtim i cili ka ardhur si pasojë përkatësisë së tij në minoritetin egjiptian.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit, të ankuesit A. R., në të drejtën për punësim, për shkak të etnisë, nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, pranë Bashkisë Tiranë.

2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Etnia)

(Fusha: Punësim)