



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 805 Prot.

Tiranë, më 23. 05 . 2022

### V E N D I M

**Nr. 98 , Datë 23.05. 2022**

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar<sup>2</sup>, mori në shqyrtim ankesën nr.178 Regj, datë 01.10.2021, paraqitur nga znj. T.Ç, kundër Shoqërisë “Shtypshkronja e Letrave me Vlerë” sh.a<sup>3</sup>, me pretendimin për diskriminim për shkak të “moshës” dhe në kuadër të termit “çdo shkak tjetër” pretendon diskriminim për shkak të “funksioni i punës”. 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.

Në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit, ankuesja T.Ç ka parashtruar:

*“Unë quhem T.Ç, e datëlindjes 24.01.1964, me arsim të lartë, me profesion “Sp.thikë njëanëshe”. Punoj në SH.L.V prej 11 vitesh, në fillim si punëtore libërlidhje dhe prej 6 vitesh si “Sp.thikë njëanëshe”. Gjatë punës time jam përpjekur të jem korrekte në punë, pasi vetë puna që unë bëj kërkon përqendrim të madh. Unë punoj si Sp.thike, që do të thotë që bëj prerjen e gjithë prodhimit që vjen nga reparti i prodhimit.*

*Meqënëse prodhimi pritet në blloqe të vogla dhe çdo fije është me numrator, unë përqëndrohesha në prerjen e prodhimit sipas rregullit teknik të punës. Puna e zhvilluar ka qenë prerja e blloqeve, rradhitja dhe lidhja me fije spango. Pas meje prodhimi kalonte te punëtorët e kontroll-paketimit. Ato i kontrollojnë, lidhin, vendosin sasinë, numrin, çmimin dhe emrin e tyre. Më pas i paketojnë dhe kalohen në magazinë.*

*Një ditë shefja e prodhimit dhe vajza që mbulon auditin e brendshëm më pyesin për procedurën e punës. Unë u shpjegova se si punoj dhe 10 ditë më vonë thirrrem tek zyra e burimeve njerëzore ku*

<sup>1</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

<sup>2</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD..

<sup>3</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën SH.L.V sh.a.

*më kërkojnë sërish shpjegimin e punës. Pasi përsëris shpjegimin e dhënë 10 ditë më parë, ato më kërkuan që këtë ta hedh në letër. Pa marrë parasysh asgjë nga ato se çfarë thashë, administratori i ndërmarrjes merr vendimin për të më pushuar nga puna.*

*Sipas rregullores së brendshme, të cilën unë e kam kërkuar disa herë në mënyrë zyrtare që të ma vënë në dispozicion, ata nuk e kanë bërë, por më kanë dhënë vetëm një kontratë pune që është lidhur në datën 21 qershor 2021 ndërkohë që isha larguar nga puna në datën 25.05.2021.*

*Sipas rregullores së brendshme, pasi bëja prerjen e punimit, puna ime duhet të kontrollohej nga përgjegjësja e repartit, specialistja e cilësisë dhe shefja e procedurës, gjë e cila nuk është bërë asnjëherë nga ana e tyre. Më pas punimin tim e merrnin punëtorët e kontroll-paketimit, , të cilët, pasi kontrollonin, paketonin dhe me një etiketë vinin të dhënat e prodhimit dhe emrin e tyre. Pra, unë nuk kam bërë asnjëherë kontroll paketimin. Atëherë, përse për dy punëtorët e kontroll-paketimit, u mor masë me vërejtje me shkrim, ndërsa për mua largim nga puna? Në ndërmarrje gabime janë bërë edhe nga punëtorë të tjerë dhe që i kanë kushtuar ndërmarrjes, pra prodhimi ka dalë me kosto të dyfishtë dhe është marrë masë me vërejtje, paralajmërim dhe gjobë, ndërsa për mua u mor pika e fundit, largimi nga puna.*

*Performanca ime ka qenë e lartë, duke realizuar çdo ditë plan-detyrën. Gjatë 11 viteve punë kam marrë vetëm 3 ditë raport, kam qenë e gatshme për punë në çdo kohë, si pandemi ashtu edhe fatkeqësi të tjera natyrore. Nuk e kuptoj si mund të hiqet një punëtorë në moshën 58 vjeçare për një gabim që nuk u vërtetua që e kam bërë unë. Performanca ime ndodhet në zyrën e shefit të prodhimit dhe në zyrën e administratorit.*

*Dua të theksoj se, punëtorët e kontroll-paketimit, bëjnë zëvendësimin e biletave të grisura ose të prera dhe i zëvendësojnë me bileta të rregullta. Biletat e dëmtuara i dorëzojnë tek punëtorët që quhen marrëse-dhënëse. Më pas biletat asgjesohen me thikë, pasi bëhet një procesverbal ku firmosin përgjegjësi i repartit, përgjegjësja e procedurës dhe punëtorja marrëse-dhënëse. Pra, unë ose kolegja ime kemi bërë gjithmonë vetëm prekjen mekanike. Dua të shtoj se, pasi e marrin punimin punëtorët e kontroll-paketimit, e kontrollojnë dhe e paketojnë, ato vendosin një biletë ku shënojnë sasinë, çmimin, emrin e prodhimit dhe emrin e tyre. Më mbrapa ky prodhim firmoset nga përgjegjësia e repartit, po ashtu firmoset dhe bëhet dalja në magazinë nga përgjegjësja e cilësisë dhe dalja përfundimtare bëhet nga përgjegjësja e procedurave. Pra, të gjithë këta persona, që kanë firmosur nuk kanë marrë asnjë penalizim. Unë kam qenë e vetmja që nuk kam firmosur dhe jam penalizuar.”*

**Përfundimisht,** ankuesja kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit dhe marrjen e masave për kthimin e saj në vendin e punës.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

LMD, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke garantuar mbrojtje të drejtëpërdrejtë nga diskriminimi për shkak të moshës, duke përcaktuar në nenin 1, të tij 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.”

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7 të LMD-së, garantohet ndaj çdo veprimi apo mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

Në Kreun II, të LMD-së parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Konkretisht, neni 12/1/c, të LMD-së, parashikohet se : *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ...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.*

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të LMD-së dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të po këtij ligji. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të LMD-së, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Bazuar në aktet e depozituara së bashku me ankesën, rezulton se ankuesja ka paraqitur kërkesë padi për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë. Nga verifikimi i përmbajtjes së kërkesës padisë, nuk rezulton që ankuesja të ketë ngritur pretendime për diskriminim. Në referim të nenit 33, pika 7/4, të LMD-së, Komisioneri nuk konstaton pengesë ligjore për të vijuar me shqyrtimin e ankesës objekt shqyrtimi.

2. Me shkresën nr.1448 prot, datë 15.10.2021, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga SH.L.V sh.a në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa.

1.1 Me shkresën nr.516/1 prot., datë 20.10.2021<sup>4</sup>, SH.L.V sh.a. ka dërguar parashtrimet në lidhje me ankesën duke sqaruar se:

SH.L.V sh.a është një shoqëri aksionere, aksionet e të cilës zotërohen 100 % nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë. Duke qenë një shoqëri aksionere, ajo funksionon dhe rregullohet në bazë të ligjit nr.9901, datë 10.04.2008 “*Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare*”, i ndryshuar. Objekti i veprimtarisë së kësaj shoqërie aksionere është realizimi i shtypshkrimeve të të gjitha llojeve të biletave, faturave etj., me numër serie dhe që cilësohen nga legjislacioni shqiptar si letra me vlerë të institucioneve dhe shoqërive tregtare të Republikës së Shqipërisë, dokumentacione të cilat janë të një rëndësie të veçantë. Funksionimi i punës në SH.L.V sh.a, organizohet sipas Rregullores së Brendshme të Shoqërisë.

Në lidhje me procedurat për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen, SH.L.V sh.a informon se, me shkresën nr.5866/2 prot., datë 21.04.2021, Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve (DPT) ka adresuar një ankesë në lidhje me prodhimin e biletave të transportit urban, të prodhuar nga SH.L.V sh.a, ku ka rezultuar një dublim i numrave serial, përkatësisht në serinë me interval (0700001-0720000), ku brenda blloqeve të sipërpërmendura janë gjetur blloqe me nr.serial (0016001-0016500) të cilat nuk i përkasin pakos në fjalë.

Referuar detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e nënshkruar me DPT, konkretisht neni 6 “*Cilësia dhe garancia*”, furnizuesi, që në rastin konkret është Sh.L.V sh.a, garanton që biletat objekt i kësaj kontrate, do të jenë pa defekte si dhe garanton cilësinë e lartë të këtyre biletave sipas kërkesës së porositësit, në rastin konkret DPT. SH.L.V sh.a, shpjegon se nga ana e tyre u morën masa të menjëhershme për të shqyrtuar me kujdes shkresën e ardhur nga DPT, duke bërë të gjitha verifikimet përkatëse në ballafaqim me provat shkresore. Procesi i verifikimit konsiston në hapat e mëposhtëm:

*Së pari*, në lidhje me ankesën e ardhur nga DPT u kërkuar informacion nga Sektori i prodhimit, i cili me anë të shkresës nr.208 prot, datë 29.04.2021, informoi për gabimin e bërë nga SH.L.V sh.a.

*Së dyti*, u kërkuar informacion nga Specialisti i riskut/kontrollit të brendshëm lidhur me ankesën e DPT, i cili me shkresën nr.208/4 prot datë 14.05.2021 ka dhënë informacion në lidhje me këtë problematikë.

*Së treti*, në zbatim të legjislacionit në fuqi, konkretisht nenit 37 të Kodit të Punës, si dhe parashikimeve në Rregulloren e Brendshme të SH.L.V sh.a., lidhur me masat disiplinore dhe procedimin disiplinor (neni 39 e në vijim), me urdhër nr.208/1 datë 05.05.2021, të (titullarit) u ngrit Komisioni Disiplinor.

---

<sup>4</sup> Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 1448/1 prot., datë 25.10.2021

Pas konkludimit përfundimtar nga ana e Sektorit të Prodhimit, me shkresën nr.208 prot, datë 29.04.2021, ku nga ana e tyre u bë një përshkrim i detajuar i procesit të punës dhe konstatimit të kryerjes së këtij gabimi, në zbatim të Rregullores së Brendshme, u ngrit Komisioni Disiplinor, i cili ka ndjekur hapat e mëposhtme:

Pas kryerjes së verifikimeve përkatëse, mbledhjes së informacionit për problematikën në fjalë dhe marrjes në pyetje të ish-specialistes së thikës së njëanshme, znj. T.Ç, e cila në shkresën nr.208/2 prot, datë 10.05.2021 është shprehur: “Unë kur bëj prerjen e urbanit, bëj vendosjen horizontale të tabakut, të cilët do të priten në blloqe. Më mbrapa unë filloj lidhjen e blloqeve në mënyrë horizontale, duke lidhur ata nga numri më i madh te numri më i vogël dhe procedura e punës nuk më lejon një kapërcim të numrit, nuk mund të shkoj nga më i madhi te më i vogli dhe anasjelltas”

Komisioni Disiplinor duke mbajtur paraqysh problematikën shqetësuese si dhe përfshirjen e disa institucioneve qëndrore dhe vendore me kërkesën për nxjerrjen e përgjegjësive, konstatoi se gabimi i kryer nga ankuesja është i rëndë dhe bie ndesh me përcaktimet e kontratës së lidhur midis SH.L.V sh.a dhe DPT. Komisioni disiplinor propozoi dhënien e masës disiplinore “*largim nga puna*” për punonjësen T. Ç. Në vijim referuar këtij propozimi si dhe nenit 153 të K.Punës, me urdhrin nr.208/7, datë 19.05.2021 është proceduar me zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës, si dhe është kryer njoftimi i znj. Ç.

3. Në datën 18.11.2021, ankuesja ka dërguar nëpërmjet posës elektronike, me *e-mail*, kundërshtimet e saj, duke parashtruar se, nuk është dakord me parashtrimet e SH.L.V sh.a, duke sqaruar konkretisht se:

*Së pari:* Gjatë kohës që pretendohet se ka ndodhur gabimi me blloqet e biletave të prodhuara nga ana e saj, nuk është konstatuar asnjë gabim nga përgjegjësia e repartit të libërlidhjes, specialistja e cilësisë, punonjëset e kontroll-paketimit. Prodhimi kontrollohet çdo ditë dhe nuk ka proces-verbal të mbajtur nga shefja e prodhimit apo të më ketë vënë në dijeni ndonjë gabim të mundshëm.

*Së dyti:* Prodhimi i blloqeve të biletave është një proces zinxhir i cili kalon në disa duar. Punonjës të tjerë paketojnë, ambalazhojnë dhe transportojnë prodhimin.

*Së treti:* Nuk më është paraqitur apo treguar nga shefja e prodhimit, produkti origjinal i konstatuar gabim. Komisioni Disiplinor i SH.L.V sh.a, në mbledhjen e zhvilluar, nuk kërkoi materialin e prodhuar gabim, me gjithë këmbënguljen e saj për të më sjellë këto blloqe të prodhuara gabim. Ankuesja ka kundërshtuar procedure dhe mënyrën si po zhvillohej kjo mbledhje dhe sipas saj, Komisioni Disiplinor kishte menduar më parë masën ndaj saj atë të “*largimit nga puna*”.

*Së katërti:* Komisioni Disiplinor i SH.L.V sh.a, nuk provoi se gabimi është bërë nga ankuesja, pasi nuk pati prova faktike, materialin e prodhuar gabim në lidhje.

*Së pesti:* Çdo ditë, për çdo gabim që bëhet në repartin e libërlidhjes, mbahet procesverbal. Ankuesja thekson se, pasi prodhimi pritet në thikë, vendoset në tavolinë dhe pastaj punonjëset e kontroll-paketimit bëjnë këto veprime: kontrollojnë prodhimin për bileta të grisura, të dëmtuara, renditjen e blloqeve të biletave. Pastaj e paketojnë, vendosin etiketën në pakot e biletave, ku

shkruajnë numrin rendor të tyre. Pra, ankuesja thekson se, ajo kryen vetëm prerjen mekanike të blloqeve të biletave të urbanit dhe nuk bën kontrollin e tyre dhe paketimin.

4. Bazuar në nenin 33/8, të LMD<sup>5</sup> dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, në datën 16.12.2021, Komisioneri zhvilloi një seance dëgjimore. Seanca dëgjimore u zhvillua me pjesmarrjen e ankueses T.Ç, e cila ishte personalisht prezent dhe SH.L.V sh.a, përfaqësuar nga, znj.E.S, Kryetare e Zyrës Juridike, znj. E.C, Sp.Burimeve Njerëzore dhe z.I.R, Përgjegjës Reparti Makineri, të pajisur me autorizimin nr.619/1 prot., datë 16.12.2021.

Gjatë seancës dëgjimore ankuesja pretendoi se, në asnjë moment nuk ishte vërtetuar se gabimi i ndodhur ishte kryer nga ana e saj dhe se në mënyrë të padrejtë ndaj saj ishte marrë masa më e rëndë duke e larguar nga puna. Ndërsa ndaj punonjëseve të tjera që bëjnë kontrollin dhe paketimin, të cilat sipas ankueses janë në moshë 40-45 vjeçe, ishte marrë një masë më e lehtë vërejtje me shkrim, ndaj ankueses që është në moshën 58 vjeçe dhe më e vjetër në moshë ishte marrë masa më e rëndë. Ankuesja theksoi se si specialiste e thikës njëanëshe ajo ishte përgjegjëse vetëm për prerjen e biletave dhe nuk kryente procesin e kontrollit dhe paketimit, proces i cili kryhet nga punonjës të tjerë.

SH..L.V sh.a, nëpërmjet përfaqësuesve të saj pretendoi se, gabimi kishte ndodhur pikërisht procesin e punës që kryehet nga ankuesja dhe për këtë ajo ishte përgjegjëse kryesore, ndërsa punonjëset e tjera të cilat kryejnë kontrollin dhe paketimin kishin marrë një masë disiplinore më të lehtë, pasi gabimi nuk kishte ndodhur në procesin e tyre të punës por sepse nuk e kishin kapur gabimin. Sipas përfaqësuesit të SH.L.V sh.a., ankuesja gjatë procesit të prerjes së biletave të urbanit ka bërë prerje gabim të tabakut dhe më pas është bërë zëvendësimi. Prerja e tabakut të zëvendësuar do të bëhet përsëri nga ana e ankueses, e cila më pas duhet të heqë numrat që ka prerë keq dhe të vendosi numrat e rinj që u riprodhuan. Ankuesja i ka lënë të dyja pakot brenda të njëjtës gjë duke i lidhur me spango. Në lidhje me pretendimin e ankueses, se nuk i ishte vendosur në dispozicion materiali i prodhuar gabim në lidhje, u sqarua se nuk disponoheshin prej tyre pasi ishin për ekspertizë nga ana e kimit ekonomik. SH.L.V sh.a dispononte vetëm fotokopjen e biletave të reklamuar, të cilat i ishin përcjellë nga DPT.

Ankuesja e kundërshtoi pretendimin se nga ana e saj ishte bërë prerje e tabakut gabim. Nëse një gjë e tillë do të kishte ndodhur, atëherë ankueses do t'i ishte thënë nga ana e shefes së prodhimit apo përgjegjëses së repartit.

Gjatë seancës dëgjimore, ankueses i'u la detyrë që të informonte në lidhje me faktin nëse kishte përfunduar shqyrtimi gjyqësor i kërkesë padisë, ndërsa përfaqësuesit e SH.L.V sh.a deklaruan se nuk kishin marrë njoftim nga gjykata për paraqitjen e kësaj kërkesë padie.

---

<sup>5</sup> Neni 33/8, i LMD: *“Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”*



SH.L.V sh.a, i'u la detyrë që të depozitonte kopje të strukturës dhe organikës së brendshme, përshkrimet e punës për pozicionin e punës së ankueses dhe punonjësve të kontroll -paketimit, si dhe informacion në lidhje me procedurat që ndiqen për prodhimin e biletave të urbanit që nga momenti i parë e deri në procesin përfundimtar dhe në cilin/cilat akt/e të brendshme të shoqërisë është i parashikuar dhe rregulluar ky proces.

5. Në datën 24.12.2021, SH.L.V sh.a dërgoi nëpërmjet postës elektronike, kopje të strukturës dhe organikës së brendshme të shoqërisë. Në lidhje me procesin që ndiqet për prodhimin e biletave të urbanit nga fillimi i këtij procesi deri në përfundimin e tij, SH.L.V sh.a ndër të tjera informoi ndër të tjera se:

Pasi kërkesa për prodhim i vihet në dispozicion Repartit të Prodhimit, nga zyra e prodhimit dhe teknologët bëhet llogaritja e letrës dhe dhe gjithë elementeve të tjerë që duhet të përmbajë punimi sipas modelit të miratuar nga porositi në rastin konkret DPT. Pasi llogaritet Karta Teknologjike, e cila firmoset nga 3 (tre) punonjës si Shefi i Përgjithshëm i Prodhimit, teknologu dhe Përgjegjësja e Sektorit të Proçedurës, karta shpërndahet në çdo sektor, ku një kartë merr Reparti i Makinerisë, një kartë i jepet Repartit të Përgatitjes Produkt i Gatshëm, një Kartë Teknologjike Zyra e Financës, një kartë magazinës ,dhe një kartë Sektorit të Proçedurës.

Pas daljes së Kartave Teknologjike (ose urdhërave të punës) nis prodhimi , ku letra del nga magazina sipas kartës teknologjike në prani të Përgjegjësit të Repartit, Shefes së Proçedurës dhe magazinierit, nga ku shkon në Repartin e Makinerisë, ku makinisti e merr nga Përgjegjësi i Repartit dhe marrës-dhënësi sasinë e letrës dhe parapërgatitjen e shtypit si lastrat dhe bën gjithë regjistrimet teknologjike të nevojshme të formatit të shtypit dhe numratorit dhe pasi nxjerr një provokopje merr miratim për vazhdimin e shtypit nga Përgjegjësi i Repartit dhe nga Kontrolluesi i cilësisë, të cilët kontrollojnë shtypin numërorët dhe rritjet e tyre që të jenë në rregull, pas marrjes së kësaj provokopje (miratimit) makinisti është i detyruar të ruajë atë standart shtypi për të cilin ka marrë aprovim me atë model dhe rritje numërorësh me sistem digital numërimi (i pagabueshëm) .

Pasi përfundon shtypi, letra e dalë në zig-zag kalon në procesin e dytë në Repartin e Makinerisë që është prerja në thikën 3 dimensionale proces që pret letrën zig zag dhe e kthen në format duke bërë të mundur dhe rënien e numrave seriale njëri mbi tjetrin dhe duke stivosur pakot në duar 500 fije secila (një fije e formatit të shtypur përmban 30 bileta të 3 serive të ndryshme ) pasi kontrollohen duart nga marrës dhënësi si total formatesh këto fletë të shtypura e radhitura në 500 kalojnë në Repartin e Përgatitjes Produkt i Gatshëm ku merren në dorëzim nga Përgjegjësi i dhe marrës-dhënësi në Libërlidhje dhe dorëzohen nga Përgjegjësi i Makinerisë dhe marrës-dhënësi në makinieri.

Proçesi në Libërlidhje nis me prerjen në thikën njëanëshe, e cila ndan seritë nga njëra tjetra duke e kthyer tabakun në nga 30 bileta në shirita me nga 10 bileta secila me një hapje prej 100.000 për çdo biletë që do të thotë  $100.000 \times 10 \text{ bileta} = 1.000.000$  ose e barabartë me një seri pasi priten këto duar në 500 kalojnë në procesin e tutkallosjes, ku tutkallosen në 500 pastaj ndahen sipas

numratorit në 100 pastaj kalojnë në vendosje striçesh gjithë rreshtit në 100 dhe pasi stivosen rreshtat kalojnë sërish në thiken njëanëshe .

Thika njëanëshe pasi i merr i pret në blloqe të vegjël duke i kthyer nga rresht me 10 blloqe në teke sipas ngjitjes me 100 bileta secili dhe thika i pret në 5 duar njëherësh me nga 5 reshta dhe pas prerjes bëhet lidhja nga punonjësja e thikës njëanëshe e numratorit të gjithë reshtave, domethënë 5 reshta për 500 bileta secila 2500 bileta të cilat lidhen me spango për të pritur duart e radhës, në një pako vendosen 4 duar me nga 2500 secila dhe radhitja e numrave bëhet në 2500 nga punonjësja e thikës njëanëshe pasi bëhen 4 duar me 2500 secila dore kalojnë në kontroll paketim. Punonjësja e kontroll paketimit merr duart, vendos skarcitetet e evidentuara në kontrollin në formatin e madh dhe kontrollon lidhjen e numrit të bërë nga procesi i mëparshëm ose thika njëanëshe, duke parë që lidhja e numrit të jetë e saktë në çdo 500 ( 001- 500 -1000-1500-2000-2500) dhe mbyllet lidhja e parë e radhitur nga thika njëanëshe. Përgjegjësia brenda dorës i takon punonjësit që bën lidhjen e dorës ose duarve pasi *i radhit numrat nga më i madhi tek më i vogli*, në këtë rast punonjësit e thikës së njëanshe. Në rastet që ka radhitje gabim brenda 2500 kthehet nga kontrolli duke vënë në djeni Përgjegjësien e Repartit. Në rast se numri është lidhur ok nga punonjësi i thikës njëanshe dhe numrat ecin mbi 500 vazhdon paketimi. Radhitja brenda 500 është përgjegjësi e punonjësit të thikës një anëshe .

Theksojmë se Përgjegjësi i Repartit gjithmonë për secilin proces i jep modelin ose instruksionet mbi të cilin çdo punonjës do të vazhdojë të kryejë detyrën e tij gjithashtu kontrolluesi i cilësisë punonjësve ju jep provokopje ose instruksione dhe mbi atë miratim vazhdojnë prodhimin. Mbi biletat që mund të kenë problematika të masës të prerjes apo të shtypit punonjësit e kujdo hallke vënë në djeni Përgjegjësien e Repartit dhe hallkat e mëtejshme që bëjnë analizën e situatës. Pas përfundimit të paketimit, pakot radhiten sipas numrave me 10.000 bileta një pako dhe bëhet kalimi në magazinë.

Në rastin konkret duke bërë verifikimet nga librat e punës të secilit punonjës libri i Përgjegjësit të Repartit dhe regjistri i marrës-dhënësit për regjistrimin e punës së gjithsecilit ky punim është prerë në thikën njëanëshe nga punonjësja T.Ç .

6. Në datën 21.12.2021 (protokolluar me nr.1328/3 prot), ankuesja depozitoi informacion shtesë në vijim të seancës dëgjimore, duke parashtruar se:

Në cilësinë e specialistes së thikës njëanëshe nuk kishte bërë prerje gabim as të tabakut urban dhe as të biletave. Ky pozicion pune nuk bën kontroll dhe paketim të urbanit por prerjen mekanike dhe renditjen e biletave dhe procedura e punës nuk lejon që të kapërcejë nga numri 1 tek numri 7, pasi këto dy rreshta ndodhen larg njëri-tjetrit dhe ndiqet renditja nga më i madhi tek më i vogli.

Pretendimi i ngritur gjatë seancës dëgjimore se janë vënë në një pako 5 blloqe më pak dhe në tjetrën 5 blloqe më shumë, nuk është i mundur, pasi një fakt i tillë do të ishte vënë në dukje nga punonjësiet e kontroll-paketimit, të cilat bëjnë numërimin e blloqeve, zëvendësimin e biletave të



dëmtuara dhe pastaj paketimin ku vendosin emrin e tyre, numrin e urbanit dhe sasinë. Më pas kontrollohet nga specialisti i cilësisë, numërohen pakot dhe kontrollohen nga përgjegjësi i repartit, më pas merren nga magazinieri dhe në fund nga shefja e procedurës e cila bën nxjerrjen nga ndërmarrja. Pra të gjitha hallkat e mësipërme hedhin firmën në procedurë dhe asnjë nga këto nuk mori vërejtje.

7. Informacionet e depozituara në vijim të seancës dëgjimore i'u komunikuan palëve.

7.1 Në datën 11.2.202, nëpërmjet postës elektronike, SH.L.V sh.a dërgoi kundërshtimet e saj, duke parashtruar, ndër të tjera, se:

Ju bëjmë me dije se ju dispononi fotot e biletave të prera si dhe fotot e biletave të sakta dhe në Shtypshkronjën e Letrave me Vlerë biletat urbane prihen, rradhiten, lidhen nga specialist thike e njëanëshme (në rastin konkret nga zonja Ç) pra ky pretendim bie poshtë që këtu, pasi është vetëm kjo punonjëse që kryen këtë proces pune dhe ekziston fakti (lehtësisht i dallueshëm nga foto) se kemi bileta të prera.

Në lidhje me radhitjen e numrave për këtë punim, procesi bëhet duke i rradhitur nga më i vogli tek më i madhi, duke i lidhur duart me njëra-tjetrën për ti kaluar në procesin tjetër e bën zonja në fjalë dhe fakti që egziston zëvendësimi i rreshtave nga 1 tek 7 kjo e provuar me ankesën e furnizuesit kryesor si Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve, tregon se këto procedura janë kapërcyer nga zonja në fjalë pasi është fakt që kemi numra të ndryshëm brenda pakos. (Për të provuar këtë fakt mund të shikoni fotot të derguara nga DPT si dhe ankesën me shkrim nga ana e tyre.)

Pretendimi për 5 blloqe më pak vërtetohet me faktin se, duke qenë 5 blloqe me të njejtin numër në pako dhe pakot janë me 10.000 bileta, si në shkresën nga DPT dhe subjekti që ka ngritur problemin edhe pranë Krimin Ekonomik në Drejtorinë e Policisë dhe nga kqyrja e fotove, po edhe e produktit që sot është në laboratorin e Kriminalistikës, kjo vërteton që ka blloqe të përsëritur, e për rrjedhojë 5 blloqe më pak, pasi numri që është dhe skarco dhe i saktë ndodhet brenda pakos.

Në lidhje me kontrollin e të gjitha hallkave të përmendura nga ankuesja theksojmë faktin se, një seri urbane apo 1.000.000 bileta nuk mbaron brenda nje ditë. Nga ana e punonjësvë të hallkave zbatuese janë pare procedurat dhe janë kontrolluar, për këtë ekziston dhe masa e marrë ndaj dy punonjëseve të kontroll paketimit, ndërsa në lidhje me përgjegjësin e repartit, kontrolluesin e cilësisë, ata numërojnë si pako dhe numri i pakove duke parë dhe etiketat është në rregull. Një pako përmban 10.000 bileta dhe 5 blloqe brenda pakos nuk është se bëjnë diferencë të dukshme.

7.2 Në datën 13.02.2022, me anë të postës elektronike, ankuesja depozitoi kundërshtimet e saj, duke parashtruar ndër të tjera se:

Prodhimin asnjëherë nuk e ka marrë me firmë nga punonjësja e marrës-dhënëses të libërlidhjes, që do të thotë se prodhimi brenda fijeve mund të ketë lëvizje numratori dhe ankuesja nuk bën

kontrollin e fijeve, pasi e pret tabak në 500 fije njëherësh dhe pasi tutkalloset nga punëtorët, e pret në shifra 5-she me nga 5 rreshta dhe pastaj bën lidhjen e numrave nga më i madhi tek me i vogli. Në qoftë se do të kishte bërë prerje të blloqeve atëherë nga përgjegjësja e repartit dhe shefja e prodhimit do të më ishte berë një proces-verbal, gjë që nuk është berë dhe nuk ekziston.

Pasi bëhet prerja dhe vendoset në tavolinë, vajzat e kontroll-paketimit e marrin dhe e kontrollojnë, pra e zgjidhin shufrën që është lidhur nga ankuesja dhe zëvendësojnë biletat e dëmtuara. Një pako ka 8 shufra dhe vajzat e kontroll-paketimit kontrollojnë a është çdo shufër me nga 25 blloqe dhe pakoja të ketë 8 shufra të plota me nga 25 blloqe. Dhe pasi zëvendësojnë biletat që mund të jenë të grisura ose të dëmtuara, pastaj mbyllin pakon dhe e paketojnë. Vendosin etiketat me sasinë, numratorin dhe emrin e tyre. Punimi me firmë merret nga përgjegjësja e repartit, magazinierja dhe në fund shefja e procedurës, kjo e fundit e ka për detyrë të kontrollojë formatin e pakos përpara se ta nxjerrë nga magazina.

8. Në datën 13.4.2022, nëpërmjet postës elektronike ankuesja ka dërguar disa sqarime shtesë, ku ndër të tjera thekson se:

Gjatë kohës që pretendohet se ka ndodhur gabimi me blloqet e biletave të prodhuara nga ana e saj, nuk është konstatuar asnjë gabim nga përgjegjësia e repartit të libërlidhjes, specialistja e cilësisë, punonjëset e kontroll-paketimit. Prodhimi kontrollohet çdo ditë dhe nuk ka proces-verbal të mbajtur nga shefja e prodhimit, apo të më ketë vënë në dijeni ndonjë gabim të mundshëm. Prodhimi i blloqeve të biletave është një proces zinxhir, kalon në disa duar. Punonjës të tjerë paketojnë, ambalazhojnë dhe transportojnë prodhimin.

Komisioni Disiplinor i SH.L.V.-së në mbledhjen e zhvilluar nuk kërkoi materialin e prodhuar gabim, me gjithë këmbënguljen e ankueses për të sjellë këto blloqe të prodhuara gabim, pasi nuk mund të ecet me hamendësime. Komisioni Disiplinor i SH.L.V.-së nuk provoi se gabimi është bërë nga ana e saj, pasi nuk pati prova faktike, materialin e prodhuar gabim në lidhje.

Çdo ditë, për çdo gabim që bëhet në repartin e Libërlidhjes, mbahet procesverbal. Prodhimi pritet në thikë, vendoset në tavolinë dhe pastaj punonjëset e kontroll-paketimit bëjnë këto veprime: kontrollojnë prodhimin për bileta të grisura, të dëmtuara, renditjen e blloqeve të biletave. Pastaj e paketojnë, vendosin etiketën në pakot e biletave ku shkruajnë numrin rendor të tyre. Pra ankuesja kryen vetëm prerjen mekanike të blloqeve të biletave të urbanit dhe nuk bën kontrollin e tyre dhe paketimin. Në fund të etiketës është emërtimi i Korrigjoi-kontroloi: pra kjo tregon që ato bëjnë kontrollimin dhe korrigjimin e pakos dhe për çdo biletë të dëmtuar ato e ndërrojnë me biletë të mirë dhe këto bileta të mira merren nga marrëse-dhënësja dhe i kthejnë asaj biletat e dëmtuara. Këto janë në rregulloren e brendshme të Repartit të Libërlidhjes që tregon çdo proces pune që kryhet në atë repart dhe jo në rregulloren e përgjithshme të SH.L.V.

Në informacionin e SH.L.V sh.a nuk sqarohet se gabimi është kapur në momentin e punës së ankueses, pra deri në dorëzimin e prodhimit tek punëtorët që bëjnë kontroll-paketimin dhe nuk kanë sqaruar se çfarë procedure ndiqet nga mbrapa. Nuk janë sqaruar hallkat e tjera deri në daljen nga SH.L.V sh.a. Procesi nga ana e tyre nuk është treguar deri në fund. Gabimi i cili pretendohet nuk është paraqitur fizikisht dhe as nuk është parë nga ana e repartit.

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

#### A.Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe më pak të favorshëm

Bazuar në informacionin dhe provat e administruara gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, rezulton se ankuesja T. Ç ka filluar punë pranë SH.L.V sh.a në pozicionin e punës “Punëtore Libërlidhje” (Reparti Libërlidhje), bazuar në urdhrin e brendshëm nr.66 prot., datë 11.2.2015, të Administratorit të SH.L.V sh.a. Më pas ankuesja është transferuar në pozicionin e punës “Specialist makineri thike njëanëshe”, bazuar në urdhrin e brendshëm nr.156 prot., datë 17.3.2016 të Administratorit të SH.L.V sh.a. Marrëdhëniet e punës midis palëve janë rregulluar nga kontrata individuale e punës nr.260/54 prot., datë 10.5.2016, si dhe kontrata kolektive e datës 08.4.2019, nënshkruar midis SH.L.V sh.a dhe Sindikatës së Pavarur të SH.L.V sh.a.

Marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe SH.L.V sh.a kanë vijuar normalisht dhe ankuesja ka vazhduar të punojë në këtë pozicion pune deri në datën 19.5.2021, kur i është zgjidhur marrëdhënia e punës bazuar në urdhrin e brendshëm nr.208/7 prot., datë 19.5.2021, të Administratorit të SH.L.V. sh.a. Marrëdhëniet financiare sipas urdhrin ndërpriten në datën 25.5.2021.

Bazuar në urdhrin e sipërcituar, zgjidhja e kontratës së punës është bërë në mënyrë të menjëhershme, duke arsyetuar se: “ ....duke ju referuar rëndësisë së shkëljes së kryer nga ana e punonjësës, ndaj detyrave funksionale që ajo ka si specialiste thike njëanëshe të cilat janë : Duhet të kryej procesin e prerjes, bazuar në udhëzimet e kartës teknologjike. Të cilën ajo nuk e ka zbatuar çka ka shkaktuar pasoja të rënda në institucionin tonë, në prodhimin e dokumentacionit me një rëndësi të veçantë.”

Neni 3, i LMD, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, i po këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

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

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

- ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesen në të drejtën për punësim.
- 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 shkak/ose më shumë, që gëzon mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm gjatë procedimit disiplinor dhe marrjes së masës “largim nga puna” krahasimisht me persona të tjerë në një situatë të ngjashme me të.

Nëse konstatohet se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, atëherë do të vijohet me analizën, nëse ky trajtim të cilit i është nënshtruar ankuesja ka ardhur apo jo si rezultat i shkaqeve të pretenduara prej saj, të cilat duhet gjithashtu të gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Nga tërësia e informacionit dhe akteve të administruara rezulton se procedimi disiplinor ndaj ankuses ka filluar bazuar në shkresën nr.5866/2 prot., datë 21.4.2021, (e cila është protokolluar pranë SH.L.V sh.a me nr.202 prot., datë 21.4.2021) të DPT. Me anë të kësaj shkrese, DPT ka përcjellë ankesat e depozituar nga Shoqëria Shega Trans për problematika në lidhje me prodhimin nga ana e SH.L.V sh.a. të biletave të transportit urban. Konkretisht, Shoqëria Shega Trans, me shkresën nr.64/1 prot datë 03.04.2021 ka njoftuar se në urdhrin e punës nr.14, seria 5/21, sasia 200 + 100, nr.0700001-0720000, ishin evidentuar mospërputhje të numrit serial të biletës. Brenda blloqeve të kësaj serie ishin gjetur 500 bileta, të cilat nuk i përkisnin kësaj pakoje, pasi kishin një numër të ndryshëm serie, përkatësisht numrat 0016001, 0016101, 0016201, 0016301, 0016401, me nr.serie 5/21 dhe jo numrat e përcaktuara në etiketën e paketimit. Kjo ankesë është përcjellë nga ana e kësaj shoqërie në adresë të disa institucioneve si DPT, Ministrisë së Financave, Policisë së Shtetit dhe Bashkisë Tiranë. Bashkëlidhur kësaj shkrese janë përcjellë foto të 5 blloqeve të biletave urbane si dhe etiketës së paketimit. DPT nëpërmjet shkrese së sipërcituar ka kërkuar nga SH.L.V sh.a marrjen e masave që problematika të tilla gjatë procesit të prodhimit të mos përsëriten, duke pritur një përgjigje në lidhje me çështjen. Nga korrespondenca e Shoqërisë Shega Trans, rezulton se rasti i mësipërm në lidhje me biletat e transportit urban nuk ishte i vetëm, pasi me shkresën nr.64 prot datë 27.3.2021, kjo shoqëri kishte përcjellë një tjetër ankesë në lidhje me dublimin e biletave.

Fillimisht në lidhje me reklamimin e bërë nga ana e DPT, janë kryer verifikimet nga ana e Shefes së Përgjithshme të Prodhimit, e cila në informacionin me nr.208 prot datë 29.4.2021, ka informuar si vijon : *“.... gabimi që konstatojmë ka ndodhur në dy proceset e fundit, gjatë prerjes së blloqeve në thikën njëanëshe me punonjëse T.Ç dhe gjatë paketimit të blloqeve të kryer nga punonjëset A.H dhe V. M. Gjatë renditjes së blloqeve në thikën njëanëshe, gjykojmë që 5 blloqe në intervalin (0016001-0016500) gabimisht janë futur në intervalin (0700001-0720000). Për të gjykuar më drejt në lidhje me përgjegjësinë e punonjëseve për gabimin e ndodhur në Repartin e Libërlidhjes*

*shikojmë renditjen e blloqeve në thikën njëanëshe të radhitura pas prerjes së blloqeve të vogla që më pas shkon në paketim. Rradhitja me renditjen e blloqeve është si më poshtë:*

*0000001-0002500;*

*0002501-0005000;*

*0005001-0007500;*

*0007501-0010000;*

*0010001-0012500;*

*0012501-0015000;*

*0015001-0017500;*

*0017501-0020000.*

*Intervali me 500 biletat (0016001-0016500) ose 5 blloqet gabimisht janë futur në intervalin (0700001-0720000), duhej të vendoseshin në mes të intervalit (0015001-0017500) e që duke mos qenë të dukshme sepse ndodhen në mes nuk janë dalluar nga punonjëset që kanë kryer paketimin, por mendojmë se janë vendosur nga punonjësja e thikës njëanëshe.”*

Bazuar në konstatimet e mësipërme, me urdhrin e brendshëm “Për ngritjen e Komisionit Disiplinor” nr.208/1 prot., datë 05.05.2021, të Administratorit të SH.LV sh.a, është ngritur Komisioni Disiplinor (KD) për shqyrtimin e shkresës së reklamuar nga DPT.

Nga aktet e vendosura në dispozicion nga SH.L.V sh.a, rezulton se, KD ka zhvilluar mbledhjen e parë në datën 06.05.2021, datë në të cilën është mbajtur procesverbali me nr.208/3 prot., datë 06.05.2021. Ky është i vetmi akt i mbajtur nga KD dhe në këtë dokument janë pasqyruar hapat proceduralë të mbajtur nga ky komision. Komisioneri konstaton se në procesvebalin e mësipërm i cili mban datën 6.5.2021 gjejnë pasqyrim veprime të ndërmarra në data të mëvonshme, sikurse janë parashtrimet me shkrim që janë depozituar nga ankuesja të cilat mbajnë datën 9.5.2021 dhe janë protokolluar me nr.208/2 prot datë 10.05.2021. Referuar numrave të protokollit dhe datave respektive të mbajtjes së procesverbalit të KD dhe parashtrimeve të ankueses, Komisioneri konstaton një mosrakordim të numrit të protokollit me datën e protokollimit. Konkretisht, nr.208/3 prot, që i korrespondon procesverbalit të KD së datës 06.05.2021, është në numër rendor më i madh se nr.208/2 prot që i korrespondon parashtrimeve të ankueses që mbajnë datën 10.05.2021. Ndërkohë që duhet të ishte e kundërta, parashtrimet e ankueses të datës 10.05.2021 duhet të kishin një numër rendor protokollit më të lartë se numri rendor i protokollit të procesverbalit të KD së datës 6.5.2021.

Në procesverbalin e KD, ankuesja identifikohet si punonjësja mbi të cilën rëndon problematika, por nga aktet e administruara KD nuk e ka njoftuar ankuesen në asnjë moment me anë të një njoftimi zyrtar se ndaj saj kishte filluar ndonjë procedim disiplinor. Procesverbali i KD i datës 06.05.2021 pasqyron ndër hapat e ndërmarra edhe pyetjen e ankueses dhe dy punonjëseve të tjera të kontroll paketimit, por ky procesverbal është firmosur vetëm nga anëtarët e KD. Ankuesja dhe dy punonjëset e tjera nuk kanë nënshkruar procesverbalin.

Neni 37 i Kodit të Punës, parashikon se : “...*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.*”

Gjatë seancës dëgjimore, ankuesja pranoi se është thirrur dhe është pyetur në lidhje me procesin e punës, por në asnjë moment asaj nuk i është komunikuar se procedurat disiplinore po kryheshin ndaj personit të saj. Ankuesja si gjatë procedurës së shqyrtimit përpara Komisionerit, ashtu edhe gjatë procesit të zhvilluar nga SH.L.V sh.a nuk ka pranuar që të ketë kryer ndonjë shkelje të rregullave të punës apo të detyrave të saj funksionale.

Bazuar në aktet e vendosura në dispozicion, Komisioneri vlerëson si të pabazuar pretendimin e SH.L.V sh.a se procedura e ndjekur është në respektim të nenit 37 të Kodit të Punës, pasi ankueses nuk i është bërë me dije se ajo ishte subjekt i procedimit disiplinor, nuk i është komunikuar shkelja e pretenduar se është konsumuar nga ana e saj, për të garantuar në këtë mënyrë të drejtën e saj për t’u mbrojtur. Pavarësisht se, formalisht ankuesja është thirrur para KD dhe ka depozituar edhe parashtrimet e datës 10.5.2021, pra para nxjerrjes së urdhit për zgjidhjen e kontratës së punës, rezulton se ankuesja nuk ka qenë në dijeni të faktit se shkelja e pretenduar i atribuohet personit të saj, e për rrjedhojë ajo nuk ka patur mundësi që të mbrohet në mënyrë efektive. Ankuesja nuk është bërë me dijeni dhe nuk është njoftuar se ndaj saj ka filluar procedimi disiplinor.

Referuar procesverbalit të datës 06.05.2021, KD ka propozuar për ankuesen marrjen e masës disiplinore “*largim nga puna*” ndërsa për punonjëset V.M dhe A.H, marrjen e masës disiplinore “*vërejtje me shkrim*”. KD gjithashtu ka propozuar ndryshimin e Rregullores së SH.L.V sh.a për futjen e procesit të kontroll-korrigjimit edhe për prodhimin në seri.

Nuk rezultoi nga aktet e administruara që Sh.L.V sh.a në cilësinë e punëdhënësit të ketë respektuar detyrimin e përcaktuar nga neni 12, pika 3, të Kontratës Kolektive, ku parashikohet se: “*Për çdo masë disiplinore punëdhënësi paraprakisht të njoftojë sindikatën duhet ti japë mundësi punëmarrësit që të shprehë argumentat e tij mbi masën disiplinore të dhënë*”, pasi nuk rezulton që të jenë marrë argumentat e Sindikatës në lidhje me rastin e ankueses.

Në lidhje me identifikimin e përgjegjësisë për ankesën e biletave të transportit urban, rezulton se është hartuar edhe një relacion nga ana e Specialistes së Riskut, me nr.208 prot datë 14.05.2021. Në këtë relacion pasqyrohet se, rasti në fjalë konsiderohet si shkelje e rëndë nga ana e punonjësës T.Ç në pozicionin e specialistes së thikës njëanëshe ku ka ndodhur dhe gabimi gjithashtu ngarkon me përgjegjësi edhe punonjëset A.H dhe V.M, duke qenë se kanë si detyrë zbatimin e kartës teknologjike, pasi ky gabim njerëzor ose jo, ka sjellë pasoja të rënda për institucionin duke qenë se kjo problematikë mund të krijojë pasiguri dhe jo besueshmëri për operatorin, duke përbërë risk për SH.L.V sh.a.

Në vijim të procedurës, Administratori i SH.L.V sh.a ka nxjerrë urdhrin nr.208/7 prot datë 19.5.2021 për ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës me ankuesen, ndërsa ndaj



dy punonjëseve të tjera ka marrë masën disiplinore “vërejtje me shkrim”, respektivisht me urdhrin nr. 208/5 prot datë 19.5.2021 ndaj punonjësës V.M ndërsa me urdhrin nr.208/6 prot., datë 19.5.2021 ndaj punonjësës A.H.

Bazuar në aktet administruara gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, për të identifikuar detyrat funksionale dhe përgjegjësitë e ankueses në pozicionin e punës “specialiste thike njëanëshe” dhe dy punonjëseve A.H dhe V.M në pozicionin e punës “Punëtor Libërlidhje” Komisioneri do t’i referohet Rregullores së Sh.L.V sh.a, miratuar në datën 8.5.2017.

Në nenin 21.1, të Rregullores së SH.L.V sh.a ku parashikohen detyrat e pozicionit të punës “Specialist makineri thike njëanëshe”, përcaktohet se : “ *Pas marrjes së prodhimit nga “Marrëse-Dhënëse” e Librarisë, Specialisti **duhet të kryejë procesin e prerjes** bazuar në udhëzimet e kartës teknologjike”*

Në nenin 21.6, të Rregullores së SH.L.V sh.a ku parashikohen detyrat e pozicionit të punës “Punëtor Libërlidhje”, përcaktohet se : “ *Pas marrjes së sasisë së duhur të prodhimit nga “Marrëse-Dhënëse” e Librarisë, Punëtori **duhet të kryejë të gjitha proceset që përmban libërlidhja** duke u përmbajtur të dhënave të kartës teknologjike”*

Në bazë të nenit 39, pikat 1, 2, 3, 4 dhe 2.1 “Disiplina dhe procedimi disiplinor”, të Rregullores së SH.L.V sh.a, parashikohet se: “ *Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës, në çdo rast masat disiplinore jepen nga titullari për thyerjen e disiplinës në punë dhe rregullave të etikës, si dhe çdo veprim ose mosveprim me faj i punonjësit, i cili bie ndesh me parashikimet e kësaj rregulloreje, kontratën individuale të punës, si dhe akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi. 2. Masat disiplinore përcaktohen në varësi të shkeljes së kryer nga punëmarrësi dhe pasojave që vijnë nga veprimi ose mosveprimi i tyre. 3. Në përcaktimin e masës së sanksionit disiplinor, duhet të kihet parasysh, shkelja dhe pasojat që ka shkaktuar dhe mund të shkaktonte. 4. Shkeljet ndahen në : a)shkelje shumë të rënda, b)shkelje të rënda; c)shkelje të lehta 2.1. Janë shkelje shumë të rënda nga punëmarrësi: a) Në rastin e mospërmbushjes së detyrave, mosrespektim i afateve të vendosura, nga ku veprimi apo mosveprimi i tij ka sjellë pasoja të rënda për institucionin.....”*

Në bazë të nenit 39/5 “Disiplina dhe procedimi disiplinor”, të Rregullores së SH.L.V sh.a, parashikohet se: “ *Në varësi të klasifikimit të shkeljes së disiplinës, përcaktohet masa disiplinore si më poshtë: a)qortim, b)vërejtje me shkrim; c) vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna; d)c’ dëmtim material’ e) ulje në detyrë me afat ose pa afat; f) largim i menjëhershëm nga puna”*

Bazuar në kontratën kolektive të punës të datës 08.04.2019, në nenin 12 “ Masat disiplinore”, parashikohen këto masa disiplinore: a) vërejtje me shkrim; b) vërejtje me paralajmërim; c) pezullim nga detyra; d) largim nga puna.

Bazuar në aktet e administruara si dhe shpjegimet e dhëna nga palët në formë shkresore por edhe deklaratimet gjatë seancës dëgjimore, rezulton se ka ndodhur një gabim në lidhje me biletat e

transportit urban. Gabimi në fjalë ka të bëjë me vendosjen gabimisht të 500 biletave ose 5 blloqe me nga 100 bileta jo në paketimin e duhur sipas numrit të tyre serial por në një pako me numër të ndryshëm serie. Pra, gabimi në fjalë për të cilin ishte përcjellë ankesa e operatit të transportit urban nga ana e DPT, nuk ka të bëjë me procesin e prerjes në makinë të biletave. Pretendimi i ngritur gjatë seancës dëgjimore nga përfaqësuesi i SH.L.V sh.a se ishte bërë prerje urbane në mënyrë të gabuar, jo vetëm që nuk u provua por nuk rezultoi që një fakt i tillë të jetë pretenduar ose trajtuar gjatë procedimit disiplinor. Gjatë këtij të fundit dhe në të gjitha aktet e mbajtura gjatë procedurës pretendohet se 500 biletat e urbanit janë vendosur gabim në një pako që nuk i korrespondon numrit serial të vendosur në etiketën e paketimit.

SH.L.V sh.a pretendoi se ka identifikuar ankuesen si përgjegjësen ku ka ndodhur gabimi, pasi sipas shoqërisë, është detyrë dhe përgjegjësi e ankueses si specialiste e thikës njëanëshe, që pasi bën prerjen e biletave, ka detyrën dhe përgjegjësinë që të bëjë radhitjen e numrave brenda 500 (pra lidhja e 5 blloqeve me nga 100 bileta). Punëtorët e libërlidhjes ose ndryshe punonjëset e kontroll-paketimit, kanë për detyrë dhe janë përgjegjëse vetëm për kontrollin dhe lidhjen e saktë të numrit të bërë nga thika njëanëshe, pra lidhjen e saktë në çdo 500.

Ankuesja prapësoi se detyrë funksionale e saj është prerja e biletave, ndërsa kontrolli dhe paketimi nuk janë detyrë e saj. Ajo pranoi se bën renditjen dhe lidhjen brenda 500, por më pas punimi i nxjerrë prej saj kontrollon dhe korrigjohet, nëse është e nevojshme, nga punonjëset e kontroll paketimit. Këto të fundit në rast se konstatojnë të meta bëjnë korrigjimet përkatëse duke hequr biletat e dëmtuara.

Sh.L.V sh.a nuk vendosi në dispozicion ndonjë akt të brendshëm ku të parashikohet në mënyrë të saktë dhe të qartë se është përgjegjësi e ankueses si specialiste e thikës njëanëshe radhitja brenda 500. Bazuar në Rregulloren e SH.L.V sh.a ka detyrë dhe përgjegjësi për procesin e prerjes dhe nuk ka asnjë parashikim lidhur me detyrat dhe përgjegjësitë e përshkruara nga ana e Sh.L.V sh.a për specialistin e thikës njëanëshe gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

Për pozicionin e punës “Punëtor libërlidhje” ose “Punonjës kontroll paketimi”, parashikohet se, kryejnë të gjitha proceset që përban libërlidhja. SH.L.V sh.a nuk vendosi në dispozicion ndonjë akt ku parashikohen proceset e libërlidhjes, ndërsa nuk ka përjashtuar nga përgjegjësia për gabimin e ndodhur dy punonjëset e libërlidhjes. Pra sipas, SH.L.V sh.a edhe pse renditja brenda 500 është përgjegjësi e specialistit të thikës njëanëshe, punonjëset e kontroll paketimit përsëri janë gjetur përgjegjëse.

Rezulton se, ankuesja, e cila bazuar në aktet e brendshme të shoqërisë, nuk rezultoi të ketë detyrë funksionale renditjen dhe kontrollin e biletave, por “procesin e prerjes” është proceduar me largim nga puna, ndërsa punonjëset e libërlidhjes, të cilat referohen si punonjëset e kontroll – paketimit, janë ndëshkuar me masën disiplinore më të lehtë “vërejtje me shkrim”.

SH.L.V sh.a ka arsyetuar se shkelja e konstatuar është klasifikuar si shkelje e rëndë, pasi, ka pasoja të rënda për institucionin, për shkak të natyrës së dokumentacionit që prodhon, i cili është i një rëndësie të veçantë; shkelja e konstatuar sjell pasoja për shoqërinë në kuadër të përmbushjes e detyrimeve kontraktuale ndaj DPT; si dhe faktin se në lidhje me këtë problematikë ishin investuar organet e ndjekjes penale.

Duke u dakortësuar se shkelja e konstatuar mund të përbëjë një shkeje të rëndë, për të gjitha arsyet e sipërcituara, nga tërësia e provave të administruara, SH.L.V sh.a nuk arriti të provojë se shkelja e pretenduar është kryer nga ankuesja. Për sa kohë nuk rezulton që ankuesja të ketë detyrë funksionale kontrollin, ajo nuk mund të ngarkohet me përgjegjësi për shkeljen e pretenduar.

**Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesja T.Ç i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, gjatë procesit disiplinor për marrjen e masës “largim nga puna”, nga ana e SH.L.V sh.a.**

## **B. Shkaku i mbrojtur**

Ankuesja pretendon se trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm të cilit i është nënshtruar ka ardhur si rezultat i ndërveprimit të më shumë se një shkak, duke pretenduar në këtë mënyrë se është diskriminuar për shkak të “moshës” dhe “funksionit të punës”, në kuadër të termit “për çdo shkak tjetër”

LMD, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh, por duke parashikuar mbrojtje të drejtëpërdrejtë për shkak të “moshës”, që përbën një nga shkaqet për të cilat ankuesja pretendon se është diskriminuar.

Bazuar në nenin 9, pikat 1 dhe 2 të Kodit të Punës, parashikohet mbrojtje e drejtëpërdrejtë nga diskriminimi për shkak të “moshës” dhe se mbrojtja nga diskriminimi në punësim dhe profesion, garantohet bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh.

Dispozita e sipërcituar e Kodit të Punës parashikon : *“1. 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. 2. Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen 14 familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.”*

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1 të LMD, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit të parashikuar në nenin 3, të LMD, 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 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.

Për të ngritur një pretendim për diskriminim, pala ankuese duhet që minimalisht jo vetëm të identifikojë një ose disa shkaqe mbi bazën e të cilave pretendohet diskriminimi, por duhet edhe që shkaqet e pretenduara të gëzojnë mbrojtje ligjore, si të provojë shkaqet e pretenduara.

Në rastin në fjalë, ankuesja pretendon se është diskriminuar për më shumë se një shkak dhe konkretisht, ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të “moshës” dhe “funksionit të punës”, ky i fundit në kuadër të termit “për çdo shkak tejtër”.

*Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të “moshës, ankuesja, e cila në kohën kur është zhvilluar procedimi disiplinor, ka qenë në moshën 57 vjeçe pretendon se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe i është mohuar barazia për shkak të moshës, pasi ndaj saj është marrë masa më e rëndë disiplinore “largim nga puna”, ndërsa ndaj dy punonjëseve të tjera V.M dhe A.H, të cilat janë më të reja në moshë se ajo, është marrë masa disiplinore më e lehtë “vërejtje me shkrim”.*

Komisioneri thekson se, shkakut i “moshës”, si një shkak i mbrojtur ka të bëjë me trajtimin e ndryshëm që bazohet në moshën e personit që pretendon se është viktimë e diskriminimit.

Bazuar në aktet e administruara, rezulton se ankuesja T.Ç, në momentin e marrjes së masës disiplinore “largim nga puna” ka qenë 57 vjeçe (datëlindja 24.01.1964), punonjësja V.M, 47 vjeçe (datëlindja 10.03.1974) dhe punonjësja A.H, 37 vjeçe (datëlindja 03.05.1984). Nga këto të dhëna rezulton se midis ankuses dhe dy punonjëseve të tjera ka një diferencë të konsiderueshme. Konkretisht punonjësja V.M është 10 vite më e re se ankuesja ndërsa punonjësja A.H është 20 vite më e re se ankuesja. Në vlerësimin e Komisionerit, kjo diferencë në moshë midis ankuses dhe dy punonjëseve të tjera, përlligj ngritjen e një pretendimi për diskriminim bazuar në moshën e ankuses.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, atë të “moshës”.

*Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të “funksionit të punës” në kuadër të termit “për çdo shkak tjetër”, ankuesja e bazon pretendimet e saj për diskriminim bazuar në këtë shkak duke shpjeguar se, ajo në pozicionin e punës “specialiste e thikës njëanëshë” është ndëshkuar me masën e “largimit nga puna”, ndërsa dy punonjëset e tjera në pozicion të ndryshëm pune nga ankuesja dhe konkretisht në pozicionin e punës “Punëtor libërlidhje”/“Punonjës kontroll – paketimi” janë ndëshkuar me një masë më të lehtë disiplinore “vërejtje me shkrim”.*

Në çështjen në shqyrtim, shkakut i pretenduar nga ankuesja “funksioni i punës”, nuk është një shkak që parashikohet në mënyrë të drejtëpërdrejtë si shkak i mbrojtur nga neni 1, i LMD-së. Për të vlerësuar nëse shkakut i pretenduar “funksioni i punës” gëzon mbrojtje nga parashikimi “për çdo

*shkak tjetër*”, Komisioneri do të mbajë në konsideratë praktikën e GJEDNJ-së në drejtim të interpretimit të shkaqeve/statuseve të tjera sipas nenit 14 të KEDNJ-së.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “*statuse të tjera*”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë të identifikueshme, personale ose objektive, ose “*status*”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.<sup>6</sup>

Në çështjen *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar* (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: “*Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive*”

Bazuar në tërësinë e fakteve dhe rrethanave të çështjes të marra në analizë, Komisioneri, vlerëson se pretendimi i ankueses për diferencë në trajtim bazuar në “*funksionin e punës*” nuk bazohet në një karakteristikë personale ose të identifikueshme. Fakti që ankuesja dhe dy punonjëset e tjera ushtrojnë funksione dhe detyra të ndryshme dhe janë ndëshkuar me masa të ndryshme disiplinore nuk përbën diferencë në trajtim me bazë “*funksionin e punës*”. Ndryshimi në trajtim bazuar në një shkak të mbrojtur, kërkon identifikimin e një karakteristikë personale ose të identifikueshme e cila ka shërbyer si bazë për diferencën në trajtim. Rrjedhimisht, Komisioneri arrin në përfundimin se, shkakun “*funksioni i punës*” i pretenduar nga ankuesja në kudër të parashikimit “*çdo shkak tjetër*”, nuk përbën shkak të mbrojtur sipas parashikimit të nenit 1, të LMD.

### **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë më pak të favorshëm me shkakun e mbrojtur “mosha”.**

Neni 18, i Kushtetutës, i cili sanksionon parimin e parazisë dhe mosdiskriminimit, sanksionon: “*1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. 3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive*”

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, 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.

Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Gjykata është shprehur se: “*Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë*

---

<sup>6</sup> Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70.

*që të ketë zgjidhje të njëlojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”, si dhe “Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përligjet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë” (shih vendimet nr.39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese)*

Parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit 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”.*

KEDNJ-ja, nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga 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 lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë shoqëruese shkaqesh. Moshë, nuk parashikohet si shkak i mbrojtur në mënyrë të drejtëpërdrejtë nga neni 14, iKEDNJ-së por GJEDNJ-ja ka interpretuar se “mosha” përfshihet në kuadër të “*çdo shkak tjetër*”.<sup>7</sup>Ndërkohë Protokollin 12-të i KEDNJ-së, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “*gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji*” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

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*<sup>8</sup>, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh. Bazuar në Komentin e Përgjithshëm Nr.20 “*Mosdiskriminimi në të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore (neni 2, para. 2, i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore)*”, miratuar nga Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore në 2019, mosha, konsiderohet shkak i mbrojtur në kuadër të termit “*çdo status tjetër*”.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*<sup>9</sup> “*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 së barazisë, mundësive ose trajnimit, në punësim dhe profesion. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit dhe profesionit bazuar në një listë të hapur shkaqesh..

<sup>7</sup> Çështja *Schwizgebel kundër. Zvicrës*, Nr. 25762/07, 10 qershor 2010.

<sup>8</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

<sup>9</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.



*Karta Sociale Evropiane*<sup>10</sup> 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 punësim<sup>11</sup>. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht :“*Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër*”, duke ofruar në këtë mënyrë mbrojtje bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

Në bazë të ligjit nr.10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD, 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<sup>12</sup>.

Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin nenin 33, pika 7/1 të LMD-së ku sanksionohet se : “*7/1. 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.*” Një rregullim të posaçëm të barrës së provës për çështjet e diskriminimit në punësim dhe profesion e bën edhe Kodi i Punës, duke sanksionuar në nenin 9, pika 10, të tij se: “*10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë*”.

---

<sup>10</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>11</sup> Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

<sup>12</sup> Çështja *Abdulaziz, Cabales and Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar* (Aplikimi nr.. 9214/80; 473/81; 9474/81); Çështja *Fábián kundër Hungarisë* (Aplikimi nr. 78117/13); Çështja *Molla Sali kundër Greqisë* (Aplikimi nr. 20452/14)

Sa më sipër, ankuesja duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek pala e akuzuar, e cila duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

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

Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>13</sup>

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

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë Komisioneri ka vlerësuar dhe ka arritur në përfundimin se ajo i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm gjatë procesit disiplinor dhe marrjes së masës disiplinore “largim nga puna”, nga ana e SH.L.V sh.a, në cilësinë e punëdhënësit.

Në aspektin procedural, si fillim duhet të provohet se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar, është shkakun 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. Është e domosdoshme që *prima facie*, faktet dhe provat e administruara të krijojnë prezumimin e diskriminimit, pra që moshja e ankueses dhe fakti që ajo është më e madhe të moshë se dy punonjëset e tjera V.M dhe A.H, është i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e padrejtë dhe i pafavorshëm, të cilit i është nënshtruar ankuesja, në mungesë të të cilit ankuesja nuk do të ishte trajtuar në mënyrë të diferencuar nga dy punonjet e tjera më të reja në moshë se ajo. Vetëm kur arrihet ky nivel bindje, barra e provës për të provuar se trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm nuk përbën diskriminim mund t’i kalojë punëdhënësit, pra SH.L.V sh.a.

Sikurse, theksohet në pjesën e III-të, pika A, të këtij vendimi, është e nevojshme që të ekzistojë një lidhje midis trajtimit të pafavorshëm, marrjes së masës disiplinore “*largim nga puna*” dhe moshës së ankueses. Në mënyrë që të plotësohet kjo kërkesë duhet thjesht të shtrohet pyetja: A do të ishte trajtuar ankuesja në mënyrë të pafavorshme dhe a do të ishte larguar nga puna, nëse ajo do të ishte më e re në moshë?

Komisioneri vlerëson se, faktet dhe provat e administruara gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, nuk arrijnë një nivel të tillë provueshmërie, në mënyrë që të krijohet një prezumim i diskriminimit që ka si bazë moshën e ankueses. Faktet dhe provat e administruara, janë të pamjaftueshme që mbi bazën e vlerësimit të mundësive, në mungesë të një shpjegimi të

---

<sup>13</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

përshtatshëm, të mund të supozohet se jemi përpara një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm që bazohet në moshën e ankueses.

Komisioneri vlerëson se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, pretendimi për diskriminim për shkak të “moshës”, bazuar vetëm në faktin se ndaj ankueses, është marrë një masë për e rëndë disiplinore “largim nga puna” në raport me dy punonjëset V.M dhe A.H, ndaj të cilave është marrë një masë më e lehtë “vërejtje me shkrim” dhe janë më të reja në moshë se ankuesja, është i pamjaftueshëm për të ngritur një prezumim *prima facie* për diskriminim. Konstatimi i trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe ekzistenca e shkakut të pretenduar të diskriminimit, nuk mund të çojnë *a priori* në përfundimin se jemi përpara një sjellje diskriminuese, për sa kohë që nuk mund të prezumohet lidhja shkakësore, pra se shpjegimi i vetëm i arsyeshëm për marrjen e masës disiplinore “largim nga puna” është mosha më e madhe e ankueses në raport me dy punonjëset e tjera. Vetëm fakti që ankuesja dhe dy punonjëset e tjera, nuk janë të së njëjtës moshë nuk mjafton për të zhvendosur barrën e provës tek SH.L.V sh.a. Gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës nuk u arrit të provohej ekzistenca e fakteve të tjera, përveç diferencës së moshës midis ankueses dhe dy punonjëseve të tjera të cilat janë ndëshkuar me një masë më të lehtë disiplinore, mbi bazën e të cilave (fakteve) të mund të nxirreshin konkluzione se mund të jemi përpara një sjellje diskriminuese që bazohet në moshën e ankueses.

**Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga ankuesja T.Ç me pretendimin për diskriminim për shkak të “moshës”, gjatë procesit disiplinor për marrjen e masës “largim nga puna”, nga ana e SH.L.V sh.a, pasi nuk rezultoi e provuar që nga ana e SH.L.V sh.a në cilësinë e punëdhënësit, të jenë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.**

#### **PËR KËTO ARSYE :**

Bazuar në nenin 32 dhe 33, 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 ankueses T. Ç, për shkak të “moshës” dhe “funksionit të punës” në të drejtën për punësim, nga ana e Shoqërisë “Shtypshkronja e Letrave me Vlerë” sh.a.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONER**

**Robert GAJDA**

Shkaku: “Mosha” dhe “Funksioni i punës”

Fusha : Punësim

Lloji i vendimit: Mosdiskriminim