



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.776/9 Prot.

Tiranë, më 23 .11 . 2022

V E N D I M

Nr. 205 , datë 23 .11. 2022

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar², mori në shqyrtim ankesën nr.79 regj, datë 17.05.2022, paraqitur nga ankuesi T.M kundër Shoqërisë Operatori i Sistemit të Shpërndarjes sh.a (OSSH sh.a), në të cilën pretendohet se është diskriminuar për shkak të “bindjeve politike” dhe “aftësisë së kufizuar”.

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, ankuesi T.M, parashtron:

“Unë jam T.M, kam punuar pranë OSHEE Shkodër dhe kam mbuluar sektorin e mirëmbajtjes TU/TM në rajonin Shkodër. Kam 26 vite punë pa asnjë vërejtje dhe pa probleme pavarësisht problemit shëndetësor që unë kam pasur (theksoj që punoj vetëm 6 orë për shkak të gjendjes shëndetësore sipas ligjit) i jam përgjigjur ndërmarrjes në maksimumin tim.

Unë pas kaq viteve punë dhe duke pasur status të veçantë hiqem nga puna në mënyrë të menjëhershme pa marrë asnjë vërejtje apo paralajmërim. Unë diskriminohem sepse jam anëtar i Partisë Demokratike, po ashtu edhe familjarët e mi janë anëtarë të kësaj partie dhe gjithmonë është diskutuar në mënyrë të fshehtë fakti se si unë anëtar i PD dhe djali im aktivist i PD punoj për OSHEE, që e përkufizojnë si e Partisë Socialiste. Gjithashtu pretendoj se diskriminohem dhe për shkak të statusit që kam duke qenë me aftësi të kufizuar unë mund të punoj vetëm 6 orë dhe heqja

¹ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

ime nga puna kur në fakt persona si unë duhet të mbështeten dhe jo të largohen nga puna në mënyrë arbitrare pa asnjë shkak.

Gjithashtu, pas heqjes nga puna kam kërkuar librezën e punës dhe akoma nuk ma kanë sjellë. Punëdhënësi justifikohet se unë kam punuar për palë të treta, por si mund të punojë për palë të treta pa një kontratë pune kur unë mund të punoj vetëm 6 orë në ditë. Të gjitha këto janë pretendime të pabazuara dhe pa asnjë provë.”

Përfundimisht ankuesi kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit dhe marrjen e masave për rikthimin e tij në punë.

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*”, të ndryshuar, 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.

Ligji Nr. 10 221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, në lidhje me bindjet politike, pretenduar nga ankuesi si shkak diskriminues, duke parashikuar 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, afhtësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.*”

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të LMD, garantohej 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 këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet: “*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.*

Bazuar në nenin 9, pika 1, të Kodit të Punës, që përbën dhe legjislacionin mbi bazën e të cilit është rregulluar marrëdhënia e punësimit në rastin konkret, parashikohet: *“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.”* Në bazë të pikës 2, të po këtij neni, përcaktohet se, me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet ndër të tjera, në bindjet politike dhe aftësinë e kufizuar, 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. Në nenin 5, pika “c”, të nenit 9, të Kodit të Punës, parashikohet: *“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”*

Pas shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri vlerësoi se, ankesa e paraqitur ishte në përputhje me kërkesat e nenit 33, pikat 3 dhe 4, të LMD dhe u pranua për shqyrtim. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të ligjit nr.10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr.776/1 prot., datë 31.05.2022, Komisioneri ka njoftuar dhe ka kërkuar informacion nga OSSH sh.a, në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë. Shoqëria OSSH sh.a nuk ktheu asnjë përgjigje.
2. Me shkresën nr.776/2 prot, datë 04.07.2022, Komisioneri ripërsëriti kërkesën për informacion drejtuar Shoqërisë OSSH sh.a.

Komisioneri nuk mori asnjë përgjigje nga OSSH sh.a lidhur me shkresën nr.776/2 prot datë 04.07.2022. Në përgjigje të shkresës së sipërcituar, pranë Komisionerit është administruar shkresa nr.5413/2 prot., datë 15.07.2022, dërguar nga Operatori i Shpërndarjes së Energjisë Elektrike GROUP sh.a (OSHEE GROUP sh.a), në të cilën, parashtrohet se:

Marrëdhënia punëdhënës-punëmarrës është një marrëdhënie juridike konsensuale, e dyanshme ku punëmarrësi mer përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e tij, sipas detyrave dhe rregullave që i caktohen nga punëdhënësi, për një kohëzgjatje të caktuar/të pacaktuar, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të punëdhënësit, kundrejt shpërblimit. Kjo marrëdhënie i nënshtrohet një regjimi juridik të posaçëm të përcaktuar përgjithsisht nga Kodi i Punës dhe posaçërisht nga kontrata individuale e punës.

Marrëdhënia e punës e z.T.M, i cili ka qenë i punësuar në shoqërinë O.S.SH sh.a, shoqëri bijë e shoqërisë O.SH.E.E sh.a, gjatë vijimit të saj është rregulluar në bazë të parashikimeve të Kodit të Punës dhe kontratës individuale të punës, dhe si e tillë edhe përfundimi i kësaj marrëdhënie më datë 14.04.2022, është kryer sipas parashikimeve të këtij legjislacioni.

Lidhur me përfundimin e marrëdhënies së punës së z. M, ashtu si është referuar edhe në dokumentacionin e procedurës së largimit, kjo marrëdhënie ka përfunduar në bazë të parashikimeve të nenit 144 e në vijim, të Kodit të Punës, ku nga kontrollet e ushtruara, procedura

është iniciuar për shkak të moskryerjes së detyrës funksionale, ku sipas planit të punës së datës 08.02.2022, nuk ndodhej në zbatim të punës së ngarkuar, por duke punuar për llogari të palëve të treta.

Në këto kushte, është gjykata organi kompetent për zgjidhjen e konflikteve në rast të lindjes së mosmarrëveshjeve midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, ku çdo person mund t'i drejtohet për të kërkuar mbrojtjen dhe zbatimin e të drejtave të tij dhe trajtimin në mënyrë të barabartë dhe të pa diskriminuar.

3. Bazuar në nenin 33/8, të LMD, ku parashikohet: *“Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”*, për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, Komisioneri vendosi zhvillimin e një seance dëgjimore në datën 31.08.2022 ora 12:00. Zhvillimi i seancës dëgjimore i'u njoftua palëve me shkresën nr. 776/4 prot datë 17.08.2022, ku u ftuan të merrnin pjesë, ankuesi, Shoqëria OSSH sh.a dhe Shoqëria OSHEE GROUP sh.a.

Seanca u zhvillua me pjesëmarrjen e ankuesit T.M, i cili ishte prezent së bashku me përfaqësuesin ligjor të zgjedhur me deklaram gjatë seancës dëgjimore, Av. Idlir Duhanxhi, me Licensë nr.1669, Anëtar i Dhomës së Avokatisë Shkodër.

Nuk u paraqit në seancë dëgjimore Shoqëria OSSH sh.a dhe Shoqëria OSHEE GROUP sh.a. Të dy këto subjekte pavarësisht se kanë marrë rregullisht dijeni për ditën dhe orën e zhvillimit të seancës dëgjimore, nuk morën pjesë dhe nuk paraqitën ndonjë arsye për pamundësinë për të qenë prezent në seancën dëgjimore.

Në vijim të seancës dëgjimore, ankuesi ka depozituar pranë Komisionerit dokumentacion shtesë në lidhje me pagën e përfituar gjatë tre mujorit të parë të vitit 2022, i cili është administruar me nr.776/5 prot, datë 13.09.2022.

4. Duke mos dhënë informacionin dhe dokumentacionin e kërkuar Shoqëria OSSH sh.a nuk ka përmbushur detyrimin ligjor të parashikuar nga neni 32/2, të LMD, sipas të cilit: *“2. Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacion në përmbushjen e detyrave të tij.”* Ky mosveprim, kjo mospërmbushje e këtij detyrimi ligjor, në bazë të nenit 33/13, të LMD, shoqërohet me marrjen e masave administrative, gjobë.

Sa më sipër, me vendimin nr.192 prot., datë 11.10.2022, Komisioneri vendosi masë administrative me gjobë, në vlerën 60.000 (gjashtëdhjetë mijë) lekë, për mosdhënien e informacionit të kërkuar zyrtarisht ndaj Shoqërisë OSSH sh.a.

Komisioneri shfuqizon vendimin me gjobë në rast se subjekti dërgon informacionin e kërkuar. Shoqëria OSSH sh.a edhe pas aplikimit të vendimit me gjobë nuk mori asnjë masë për dërgimin e informacionit të kërkuar zyrtarisht nga Komisioneri.

5. Me shkresën nr.9573/1 prot., datë 16.11.2022, Shoqëria OSHEE GROUP sh.a kërkoj shfuqizimin e vendimit nr.192, datë 11.10.2022.

Komisioneri konstaton se gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, Shoqëria OSSH sh.a, në cilësinë e punëdhënësit të ankuesit, por edhe Shoqëria OSHEE Group sh.a, nuk vendosën në dispozicion të Komisionerit informacionin dhe dokumentacionin e kërkuar zyrtarisht në lidhje me çështjen.

Në lidhje me kompetencën e Komisionerit për shqyrtimin e ankesës.

Në lidhje me pretendimin e paraqitur nga Shoqëria OSHEE GROUP sh.a, se është gjykata organi kompetent për zgjidhjen e konflikteve në rast të lindjes së mosmarrëveshjeve midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, ku çdo person mund t'i drejtohet për të kërkuar mbrojtjen dhe zbatimin e të drejtave të tij dhe trajtimin në mënyrë të barabartë dhe pa diskriminim, Komisioneri vlerëson se:

Në bazë të LMD, një punëmarrës i cili pretendon se është diskriminuar nga punëdhënësi, ka të drejtën që të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim (neni 15/1 LMD). Zgjedhja e organit përpara të cilit paraqitet pretendimi për diskriminim, është në të drejtën e personit, i cili pretendon se është viktimë e diskriminimit. LMD, nuk e kushtëzon personin i cili pretendon se është diskriminuar, për të paraqitur detyrimisht pretendimin e tij për diskriminim pranë gjykatës. Nga ana tjetër, paraqitja e ankimit përpara komisionerit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesëpadi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t'i drejtohet gjykatës ose organeve të ndjekjes penale.(neni 34/2 LMD)

Ankuesi ka depozituar ankesën e tij për diskriminim pranë institucionit të Komisionerit, institucion i cili në bazë të LMD, ka kompetencën për të shqyrtuar, hetuar dhe për të marrë vendim, në lidhje me pretendimet për diskriminim në fushën e punësimit. (nenet 15, 32 e 33, të LMD)

Në nenin 33, pika 7/4, të LMD, parashikohet: *“Kur Komisioneri vihet në dijeni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe çështja është në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes.”*

Vetëm në rast se Komisioneri do të vihej në dijeni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, fakt ky që nuk provohet, por as pretendohet të ketë ndodhur, atëherë ankesa objekt shqyrtimi do të pushohej dhe shqyrtimi i saj nga Komisioneri nuk do të mund të vijonte.

Sa më sipër është arsyetuar, pretendimi i Shoqëria OSHEE GROUP sh.a, se pretendimi për diskriminim i paraqitur nga ankuesi duhet të shqyrtohet nga gjykata, është i pabazuar.

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

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se, ankuesi T.M, ka qenë i punësuar si elektrikist pranë Shoqërisë OSSH sh.a, me NIPT L81530018E.

Në bazë të Ekstrakt i Regjistrat Tregtar për të dhënat e subjektit “Shoqëri Aksionare” të Qendrës Kombëtare e Biznesit³, rezulton se, Shoqëria OSSH sh.a, është një shoqëri aksionare, e cila zotërohet nga aksionari i vetëm, Shoqëria OSHEE GROUP sh.a, me NIPT K72410014H, kjo e fundit e zotëruar nga Ministria e Energjisë dhe Industrisë (emërtimi aktual Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë (MIE)), si aksionar i vetëm.

Në rastin në fjalë, pavarësisht se punëdhënësi Shoqëria OSSH sh.a, është krijuar dhe funksionon në bazë të ligjit nr. 9901, datë 14.04.2008 “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”, i ndryshuar, pronari dhe zotëruesi i vetëm, është shteti, përfaqësuar nga MIE, kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis shtetit dhe individit, e cila rregullohet nga Kodi i Punës.

Ankuesi ka filluar punës në datën 24.03.1998, si elektrikist për vendosjen e matësave pranë shoqërisë SESA sh.a. Pavarësisht transformimeve që ka pësuar kjo shoqëri ndër vite, sikurse është aktualisht në Shoqëria OSSH sh.a, ankuesi ka vijuar marrëdhënien e punës në mënyrë të pandërprerë pranë këtij punëdhënësi, deri në datën 24.04.2022, kur marrëdhëniet e tij të punës janë ndërprerë për shkak të marrjes së masës disiplinore, fakt ky që rezulton i provuar nga librezja e punës, por edhe nga komunikimi i realizuar nga punëdhënësi gjatë procedurës së ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës. Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës, ankuesi ka punuar në pozicione të ndryshme pune si, elektrikist, shef ekipi, elektrikist-grupi i verifikimit të matjeve.

Me shkresën nr.2739 prot., datë 23.03.2022, të Shoqërisë OSSH sh.a, ankuesi është njoftuar për fillimin e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, në mënyrë të menjëhershme, sipas nenit 153 të Kodit të Punës për këto arsye: *“Moskryerje të detyrës funksionale, konkretisht ju nuk ishit duke kryer detyrat e caktuara nga eprori juaj sipas planit të përcaktuar me datë 08.02.2022 për verifikimin e kabinave dhe ngarkesave në kabinë, por ju ishit duke punuar për llogari të palëve të tretë, evidente kjo në dokumentacionin e vënë në dispozicion nga Drejtoria Rajonale Shkodër”*.

Me shkresën nr. 2739/2 prot., datë 14.04.2022, të Shoqërisë OSSH sh.a, ankuesit i është njoftuar zgjidhja përfundimtare e marrëdhënieve të punës.

Ankuesi T.M ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën objekt shqyrtimi duke e kundërshtuar arsyen e largimit nga puna si të pabazuar, dhe duke pretenduar se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të bindjeve politike, pasi ai është mbështetës dhe anëtar i Partisë Demokratike (PD) dhe aftësisë së kufizuar, pasi ai është person me aftësi të kufizuara dhe gëzon statusin si invalid pune, me shkallë invaliditeti të pjeshme.

³ Administruar nëpërmjet faqes zyrtare të Qendrës Kombëtare të Biznesit.

Në bazë të nenit 3, pika 1 të LMD, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të 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, pika 2, të LMD, 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 diskriminimi ka ndodhur, duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë.

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

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë të Shoqërisë OSSH sh.a, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet krahasuesi. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit.

Marrëdhënia e punës në rastin objekt shqyrtimi rregullohet nga dispozitat e Kodit të Punës dhe nga kohëzgjatja e marrëdhënies së punës, jemi përpara një kohëzgjatje me afat të pacaktuar, pasi ankuesi ka filluar punë në datën 24.03.1998 dhe ka vijuar pa ndërprerje për rreth 24 vjet.

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 punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes.

Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënin e punësimit me punëmarrësit ai duhet t'a 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 operationale 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".*

Në bazë të shkresës nr.2739 prot datë 23.03.2022, nëpërmjet të cilës Shoqëria OSSHsh.a ka njoftuar ankuesin për fillimin e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, rezulton se motivacioni për zgjidhjen e kontratës së punës është pretendimi për moskryerjen e detyrës funksionale nga ana e ankuesit në një datë të caktuar, konkretisht data 08.02.2022. Në këtë datë punëdhënësi pretendon se, ankuesi nuk ka qenë duke kryer detyrën e caktuar nga eprori për verifikimin e kabinave dhe ngarkesave në kabinë, por ka qenë duke punuar për llogari të palëve të treta. Në këtë njoftim nuk është shënuar data dhe ora, për zhvillimin e bisedimeve midis ankuesit dhe punëdhënësit/ Shoqërisë OSSH sh.a.

Ankuesi deklaron se ka marrë dijeni për shkresën nr. 2739 prot datë 23.03.2022 të Shoqërisë OSSH sh.a dhe në vijim të këtij njoftimi, ka kundërshtuar në mënyrë shkresore njoftimin për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës dhe ka kërkuar rishikimin e kësaj mase, me pretendimin se ai nuk e ka kryer shkëljen e pretenduar, dhe se në asnjë moment nuk i është raportuar se ka patur mungesë nga ana e eprorit të tij. Ankuesi pretendoi se nuk ka marrë përgjigje nga ana e punëdhënësit dhe nuk ka patur asnjë takim me punëdhënësin për të diskutuar dhe komunikuar, se cilat janë arsyet për të cilat i ishte komunikuar zgjidhja e menjëhershme e marrëdhënieve të punës.

Bazuar në aktet e administruara, Komisioneri konstaton se, Shoqëria OSSH sh.a, ka njoftuar ankuesin për zhvillimin e bisedimeve paraprake, por ky njoftim nga përmbajtja e vetë shkresës nuk rezulton të jetë efektiv, pasi nuk ka të shënuar datën dhe orën e takimit. Ankuesi pretendon se punëdhënësi Shoqëria OSSH sh.a nuk ka realizuar asnjë takim për të diskutuar ecurinë e kontratës së punës. Shoqëria OSSH sh.a në cilësinë e punëdhënësit, jo vetëm që nuk hodhi poshtë këtë

pretendim, se ka realizuar ndonjë takim paraprak me ankuesin, ku t'i ketë parashtruar këtij të fundit shkaqet për të cilat ka vendosur të ndërpresë marrëdhënien e punës si dhe për t'i dhënë mundësinë këtij të fundit që të dëgjohet dhe të mbrojë interesat e tij, por përgjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës nuk dha asnjë informacion në lidhje me procedurën e ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me ankuesin.

Gjatë seancës dëgjimore të datës 31.08.2022, ankuesi deklaroi se, në datën 08.02.2022, datë në të cilën punëdhënësi Shoqëria OSSH sh.a pretendon se ai nuk ka qenë duke kryer detyrën, detyra që ai ka marrë nga brigadieri ka qenë rregullimi i një difekti në automat në lagjen Kiras dhe se ndarjen e detyrave e merrnin verbalisht. Ankuesi deklaroi se ka kryer detyrën e ngarkuar dhe se ka punuar së bashku me punonjësin A.T.

Ankuesi e kundërshton motivacionin e deklaruar nga punëdhënësi Shoqëria OSSH sh.a në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënies së punës dhe pretendon se atij nuk i është komunikuar asnjë mungesë për datën 08.02.2022, kur pretendohen se nuk ka qenë duke kryer detyrën funksionale.

Në bazë të dokumentacionit të emërtuar “Zarfi i pagës” për periudhën shkurt 2022, që Shoqëria OSSH sh.a, i ka vendosur në dispozicion ankuesit nëpërmjet *e-mailit* të datës 08.09.2022, rezulton se, për muajin shkurt 2022, ankuesi është paguar për 12 ditë pune normale, ndërsa ka patur 10 ditë pagesë me raport, duke përfutur në total një pagë mujore për këtë muaj në vlerën prej 36, 073 lekë. Në “Zarfin e pagës” për muajin shkurt 2022, nuk pasqyrohet asnjë ditë mungesë në punë. Në bazë të dokumentit “Nxjerrje llogarie”, lëshuar në datën 01.09.2022, nga Banka Raiffeisen sh.a, Dega 014, Shkodër, e njëjta pagë në vlerën prej 36,073 lekë i ka kaluar ankuesit në llogarinë e tij të pagës.

Neni 144, pika 5/1 e Kodit të Punës, përcakton qartë se është detyrim i punëdhënësit, në rastin konkret i Shoqërisë OSSH sh.a, që të provojë se ka respektuar procedurën e parashikuar në nenin 144, të Kodit të Punës, duke përfshirë këtu edhe motivacionin e deklaruar për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me ankuesin.

Në bazë të nenit 10, pika 1, të Kodit të Procedurave Administrative ku sanksionohet : *“1. Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre.”*, Komisioneri gjatë gjithë procedurës administrative të zhvilluar për shqyrtimin e ankesës objekt shqyrtimi, i ka dhënë të gjitha mundësitë Shoqërisë OSSH sh.a, për të mbrojtur të drejtat dhe interesat e saj ligjore. Por, pavarësisht mundësisë së ofruar dhe kërkesave të përsëritura për informacion, Shoqëria OSSH sh.a nuk dha asnjë shpjegim dhe nuk depozitoi asnjë provë për të hedhur poshtë pretendimin e ankuesit.

Në analizë të gjithë sa më sipër, rezulton se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin është bërë pa

një shkak ligjor të justifikuar. Në referencë të parashikimeve ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë, është më se e qartë se ligji ngarkon punëdhënësin me barrën e provës për të vërtetuar shkaqet e deklaruara të zgjidhjes së kontratës së punës. Gjatë shqyrtimit të ankesës, Shoqëria OSSH sh.a nuk arriti të provojë motivacionin e zgjidhjes së kontratës së punës, mosrealizimin e detyrave funksionale apo që ka respektuar procedurën e parashikuar për zgjidhjen e kontratës së punës.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyet e deklaruara nga punëdhënësi për largimin nga puna, rezultuan të paprovuara. Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, se masa e marrë për largimin e tij nga puna është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive, si dhe në shkelje të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesi T.M është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënies së punës, nga ana e Shoqërisë OSS sh.a.

B. Shkakun i mbrojtur

Në ankesën objekt shqyrtimi, ankuesi T.M pretendon se është diskriminuar për më shumë se një shkak dhe konkretisht për shkak të “*bindjeve politike*” dhe “*aftësisë së kufizuar*”.

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të LMD, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ligji ka bërë në nenin 3, të tij, 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.

Sa më sipër, në radhë të parë shkakun ose shkaqet e pretenduara si diskriminuese nga pala ankuese duhet të parashikohen nga ligji si të tilla, dhe në radhë të dytë, pala ankuese duhet të provojë se e posedon shkakun ose shkaqet e pretenduara.

Në lidhje me shkakun e bindjeve politike, ankuesi pretendon se është diskriminuar për shkak të bindjeve politike, duke pretenduar se marrëdhëniet e tij të punës pranë OSSH sh.a janë ndërprerë pasi është simpatizant dhe anëtar i Partisë Demokratike (PD).

Komisioneri vlerëson se, shkakun i bindjeve politike i pretenduar nga ankuesi si shkak diskriminues, gëzon mbrojtje nga neni 1, i LMD. Mbrojtja nga diskriminimi për shkak të bindjeve politike garantohet edhe nga neni 9, pika 2, të Kodit të Punës.

Në lidhje me shkakun e bindjeve politike, Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, në vendimin nr. 31/2021, në pikën 67, të tij, shprehet se: “...*nocioni bindje politike përfshin jo vetëm shprehjen e pikëpamjeve politike dhe pjesëmarrjen në debatin politik apo inkudrimin, organizimin kolektivisht ose pjesëmarrjen në organizata apo parti politike, por edhe të drejtën për të pasur ide ose pikëpamje që nuk bëjnë pjesë në ndonjë platformë apo program të partive politike, si dhe të drejtën për të mos iu bashkuar strukturave të organizatave ose partive politike.*”

Në lidhje me provueshmërinë e shkakut të pretenduar atë të “*bindjeve politike*”, në mbështetje të pretendimit të tij ankuesi ka paraqitur vërtetimin me nr.140, datë 12.05.2022, lëshuar nga Partia Demokratike e Shqipërisë, Dega Shkodër, sipas të cilit rezulton se, ankuesi T.M, është anëtar i i PD Dega Shkodër që në vitin 2001 dhe se që prej anëtarësimit të tij, është pjesmarrës aktiv në të gjitha aktivitetet e degës si dhe në aktivitetet në rang kombëtar.

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

Ankuesi pretendon gjithashtu se është diskriminuar për shkak të “aftësisë së kufizuar”. Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të aftësisë së kufizuar, ankuesi parashtrohet se, ai gëzon statusin e personit me aftësi të kufizuar dhe në bazë të vlerësimit që i është bërë nga KMCAP-i, shkalla e invaliditetit është e pjesshme dhe ankuesi është vlerësuar se mund të punojë 6 orë në ditë.

Komisioneri vlerëson se, shkakun e aftësisë së kufizuar, i pretenduar nga ankuesi si shkak diskriminues, gëzon mbrojtje nga neni 1, i LMD. Mbrojtja nga diskriminimi për shkak të aftësisë së kufizuar, garantohej edhe nga neni 9, pika 2, të Kodit të Punës.

Në lidhje me provueshmërinë e shkakut të pretenduar atë të “*aftësisë së kufizuar*”, rezultoi e provuar në bazë të vërtetimit “*Për sëmundje të përgjithshme*”, të lëshuar nga KMCAP Shkodër, pranë Institutit të Sigurimeve Shoqërore dhe dëshmisë me nr.945, lëshuar nga Shoqata e Invalidëve të Punës të Shqipërisë, se me vendimin nr.541 datë 30.11.2021, ankuesi T.M është vlerësuar se përmbush kushtet për të përfutur invaliditet të pjesshëm, nga data 30.10.2021 deri në datën 30.10.2022.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, atë të “*aftësisë së kufizuar*”.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, me shkakun e mbrojtura.

Parimi i barazisë 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*”.

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. Në praktikën e saj, Gjykata është shprehur se: “*Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjlojta 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” (vendimet nr. 39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese).

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 realizohet⁴.

LMD, është një ligj i cili është miratuar në bazë dhe në zbatim të nenit 18, të Kushtetutës.

Në linjë me interpretimin e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ-së, sipas LMD, 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”*.

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:

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 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 për shkak të bindjeve politike, në gëzimin e të drejtave dhe lirivetë përcaktuara në të, ndërsa *“aftësia e kufizuar”*, në bazë të jurisprudencës së GJEDNJ, konsiderohet si shkak i mbrojtur në kuadër të *“shkaqeve /statureve të tjera”*⁵. Ndërkohë Protokollin 12-të i Konventës, 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.

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*⁶, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë⁷. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, ndër të tjera në bindjet politike të personit. Komiteti i OKB-së për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, në Komentin e Përgjithshëm nr.20 *“Mosdiskriminimi në të drejtat*

⁴ Shiko: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

⁵ Çështja *Glor kundër Zvicrës*, aplikimi nr. 13444/04, vendimi datë 30.04.2009; Çështja *Enves Şahin kundër Turqisë*, aplikimi nr. 23065/12, vendimi date 30.01.2018; Çështja *Guberina kundër Kroacisë*, aplikimi nr. 23682/13, vendimi datë 22.03.2016.

⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

⁷ Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

ekonomike, sociale dhe kulturore”, sqaron se, aftësia e kufizuar, përbën shkak të mbrojtur në kuadër të “shkakut/statusit tjetër”.

Konventa e OKB-së “Për të Drejtat e Personave me Aftësi të kufizuar”⁸, sanksionon të drejtën e personave me aftësi të kufizuara për të punuar. Në nenin 27 të KDPA sanksionohet se : “1. Shtetet palë njohin të drejtën e personave me aftësi të kufizuara për të punuar, në baza të barabarta me të tjerët; kjo përfshin të drejtën për të pasur mundësinë për të fituar jetesën, duke bërë punë të zgjedhur lirisht apo të pranuar në tregun e punës dhe ambientin e punës që është i hapur, përfshirës dhe i arritshëm nga personat me aftësi të kufizuara. Shtetet palë duhet të mbrojnë dhe promovojnë realizimin e së drejtës për punë, përfshirë dhe ata që e fitojnë aftësinë e kufizuar gjatë punësimit, duke marrë hapat e duhur, përfshirë nëpërmjet legjislacionit, ndër të tjera: a) Për të ndaluar diskriminimin me bazë aftësinë e kufizuar në të gjitha çështjet lidhur me punësimin, përfshirë kushtet e rekrutimit, punësimit, vazhdimësisë së punësimit, përparimit në karrierë dhe ofrimin e kushteve të punës të sigurt dhe të shëndetshme; ...”

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës⁹ “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. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të bindjeve politike.

Karta Sociale Europiane¹⁰ parashikon të drejtën për punë (neni 1) si dhe të drejtën për mbrojtje në rastet e përfundimit të punësimit (neni 24). Në vijim, në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet 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”. Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale, ne jurisprudencën e tij, ka interpretuar se “aftësia e kufizuar”, përbën shkak të mbrojtur në kuadër të “çdo statusi tjetër”.¹¹

Sa më sipër, rezultoi e provuar se, ankuesi T.M, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënies së punës, nga ana e OSSH sh.a. Duke mbajtur në konsideratë se, diskriminues është vetëm trajtimi i diferencuar që 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 vijim Komisioneri do të vlerësojë nëse, trajtimi të cilit i është nënshtruar ankuesi ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm.

⁸ Ratifikuar me ligjin nr.108/2012.

⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁰ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹¹ Çështja *European Action of the Disabled (AEH) kundër Francës*, Ankesa Nr. 81/2012,11 shtator 2013.

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 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”,* si dhe Kodi i Procedurave Administrative, duke parashikuar në nenin 82, pika 2, si vijon: *“2. 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.”*

Sa më sipër, fillimisht duhet të krijohet një prezumim i diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek pala kundër të cilës është paraqitur ankesa, e cila duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
2. 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.¹²

Komisioneri çmon të nevojshme të theksoj 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.

Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, me shkakun e mbrojtur “aftësia e kufizuar”.

Ankuesi e bazon pretendimin e tij për diskriminim për shkak të aftësisë së kufizuar, duke parashtruar se, pavarësisht se ai është person me aftësi të kufizuar dhe nga KMCAP-i është vlerësuar me shkallë invaliditeti të pjeshme dhe mund të punojë vetëm 6 orë në ditë, një gjë e tillë nuk është zbatuar nga punëdhënësi. Ankuesi nuk parashtron të dhëna dhe fakte konkrete në lidhje me pretendimin për mosrespektim nga ana e punëdhënësit Shoqëria OSSH sh.a të këtij detyrimi

¹² https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-laë-2018_en.pdf, fq.232.

dhe për këtë arsye, Komisioneri e ka të pamundur që të hetojë dhe të vlerësojë në lidhje me këtë pretendim të ankuesit.

Po në kuadër të pretendimeve për diskriminim për shkak të aftësisë së kufizuar, ankuesi parashtroi gjatë seancës dëgjimore se, trajtimi diferencues në kuadër të zgjidhjes së marrëdhënies së punës me ankuesin, konsiston në faktin se, punëdhënësi Shoqëria OSSH sh.a duke qenë në dijeni të gjendjes së invaliditetit të ankuesit, nuk ka trajtuar me kujdesin e duhur shkaqet e mosparaqitjes në punës. Rasti i ankuesit, gjithmonë nëse pretendimet e ankuesit për mosparaqitje në punë janë të vërteta, nuk duhet të ishte trajtuar si një rast rutinor i largimit nga puna, por duhet të ishin shqyrtuar me kujdes për të vlerësuar, nëse mosparaqitja në punë ka qenë për shkak të gjendjes shëndetësore, nëse ankuesi ka patur shkaqe të largimit emergjent për shkak të gjendjes shëndetësore apo nëse mungesa në punë (gjithmonë nëse ka ndodhur), ka qenë pas orarit prej 6 (gjashtë) orësh.

Referuar motivacionit të deklaruar nga punëdhënësi Shoqëria OSSH sh.a që ka shërbyer si arsye për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës me ankuesin, rezulton se, punëdhënësi ka ngritur pretendimin, jo vetëm që ankuesi nuk ka kryer detyrat funksionale, pra nuk është paraqitur në punë, por punëdhënësi pretendon se, ankuesi ka qenë duke punuar për llogari të palëve të treta. Në çdo rast, duke iu referuar motivacionit të zgjidhjes së marrëdhënies së punës, nuk mund të thuhet që punëdhënësi Shoqëria OSSH sh.a, duhet të kishte treguar kujdes për shkaqet e mosparaqitjes në punë të ankuesit, për shkak të nevojave që ankuesi paraqet si pasojë e aftësisë së kufizuar, pasi pretendimi i punëdhënësit për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin, është fakti që ky i fundit, pretendohet se ka qenë duke punuar për llogari të palëve të treta.

Në bazë të provave të administruara Komisioneri vlerëson se, nuk rezulton të ketë një lidhje shkakësore midis trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesi dhe shkakut të aftësisë së kufizuar.

Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, me shkakun e mbrojtur “bindjeve politike”.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkak 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 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 ngushtësisht¹³”.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit Shoqëria OSSH sh.a. Njëkohësisht sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet politike të pretenduara nga ankuesi si anëtar i Partisë Demokratike.

Gjatë seancës dëgjimore të datës 31.08.2022, pala ankuese pretendoi se, pasojat negative që atij i kanë ardhur si pasojë e bindjeve të tij politike, lidhen me një situatë të tensionuar para zgjedhjeve për pushtetin vendor të datës 06 mars 2022. Ankuesi deklaroi se ka qenë i angazhuar si vëzhgues gjatë zgjedhjeve, proces gjatë të cilit ka patur përplasje për çështjen e votave, ndërsa drejtuesit vendor të punëdhënësit kanë qenë gjithashtu të angazhuar.

Në bazë të provave të administruara, si dhe kronologjisë së ngjarjeve dhe fakteve rezultoi se:

- Ngjarja e pretenduar nga punëdhënësi Shoqëria OSSH sh.a si shkelje dhe moskryerje e detyrave funksionale nga ana e ankuesit ka ndodhur në datën 08.02.2022;
- Punëdhënësi Shoqëria OSSH sh.a, duke patur detyrimin që të provojë procedurën e zgjidhjes së marrëdhënies së punës, përfshirë këtu edhe motivacionin dhe arsyen e zgjidhjes së marrëdhënies së punës, si dhe pavarësisht se i'u dhanë të gjitha mundësitë për të paraqitur kundërshtimet në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë, nuk provoi se zgjidhja e marrëdhënies së punës me ankuesin ka ndodhur për shkakun e pretenduar nga punëdhënësi;
- Rezultoi e provuar bazuar në “Zarfin e pagës” për muajin shkurt 2022, se punëdhënësi Shoqëria OSSH sh.a, ka paguar rregullisht ankuesin me pagën për muajin shkurt 2022, për të cilin (ankuesin) nuk rezultoi që të ketë patur ditë mungese në punë;
- Pavarësisht se shkelja e pretenduar se është konsumuar nga ankuesi ka ndodhur në datën 08.02.2022, punëdhënësi Shoqëria OSSH sh.a, ka filluar procedurën për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me ankuesin në datën 23.03.2022, pothuajse 1 muaj e gjysëm nga dita e shkeljes së pretenduar dhe pas procesit të zgjedhjeve vendore të zhvilluar në datën 06 mars 2022;
- Në bazë të akteve të administruara lidhur me procedurën e ndjekur nga punëdhënësi Shoqëria OSSH sh.a për zgjidhjen e kontratës së punës, ankuesit nuk i është dhënë mundësia që të informohet dhe të njihet me provat në lidhje me shkeljen që i atribuohet, të dëgjohet dhe të mbrojë të drejtat e tij në mënyrë efektive, lidhur me masën më ekstreme, atë të zgjidhjes së kontratës së punës. Kjo përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor, garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, qëndrim ky i konsoliduar tashmë në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ. Gjykata Kushtetuese, në Vendimin nr. 69, datë 16.10.2000, ka mbajtur qëndrimin

¹³ GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

se: “Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t’u dëgjuar, për t’i bërë të njohur njëra tjetrës mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, në pamje të parë, pra *prima facie*, faktet dhe provat e administruara *krijojnë prezumimin* se, ankuesi T.M është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme, në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës, për shkak të bindjeve politike, nga OSSH sh.a.

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

Në kushtet kur, jemi përpara një *prezumimi se diskriminimi ka ndodhur*, punëdhënësi Shoqëria OSSH sh.a, ka barrën e provës që të provojë të kundërtën, pra që veprimet e tij nuk përbëjnë diskriminim. Këtë, Shoqëria OSSH sh.a, mund ta realizonte duke treguar se, nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të bindjeve politike dhe trajtimit të ankuesit, ose duke provuar se megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimin e ankuesit se zgjidhja e marrëdhënies së punës, është kryer për shkak të bindjeve politike.

Gjatë procedurës administrative të zhvilluar nga Komisioneri për shqyrtimin e ankesës, Shoqëria OSSH sh.a, jo vetëm që nuk paraqiti asnjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm për të hedhur poshtë pretendimin e ankuesit se zgjidhja e marrëdhënies së punës ka ndodhur për shkak të bindjeve të tij politike, por ky subjekt, mbajti një qëndrim plotësisht pasiv gjatë procedurës, duke mos paraqitur asnjë shpjegim apo informacionin dhe dokumentacionin që i’u kërkuar zyrtarisht nga Komisioneri.

Në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm lidhur me veprimet e Shoqërisë OSSH sh.a, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin T.M, mbetet shkaku i diskriminimit i pretenduar, pra bindjet politike.

Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t’u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e garantuar nga Kodi i Punës, është një e drejtë e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr.10221 datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënësi që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në rastin konkret bindjet politike përbëjnë shkak diskriminues për përfundimin e marrëdhënies së punës, sa kohë që punëdhënësi OSSH sh.a ka dështuar të japë shpjegime alternative e të besueshme se largimi nga puna i ankuesit nuk është bërë për shkak të bindjeve politike ose se largimi është bërë në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, Shoqëria OSSH sh.a ka diskriminuar ankuesin T.M në të drejtën e tij për punësim, pasi zgjidhja e kontratës së punës nuk ka ndodhur bazuar në një shkak të ligjshëm, por për shkak të bindjeve politike. Për rrjedhojë Shoqëria OSSH sh.a ka shkelur dispozitat e Ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nenin 3, pikat 1 e 2, si dhe nenin 12, pika 1, gërma “c”.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”, ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të po këtij ligji, përcaktohet se: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktimat të diskriminimit. Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri ka konstatuar se sjellja diskriminuese ndaj ankuesit konsiston pikërisht në përfundimin e marrëdhënies së punës së ankuesit dhe largimin e tij nga puna. Për rrjedhojë edhe masa rregulluese duhet të jetë në funksion të rregullimit të situatës së diskriminimit. Komisioneri vlerëson se, masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese, të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankuesit, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer ankuesin në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

Në nenin 9, pika 9, të Kodit të Punës sanksionohet: “9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.” Ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi, është ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar. Në nenin 38 të këtij ligji, që rregullon procedurat e gjykimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton: “Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme”. Nëpërmjet këtij parashikimi, ligji është kujdesur të përcaktojë se, në rastet kur konstatohet se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur si pasojë e diskriminimit, një nga mënyrat e dëmshpërblimit është rikthimi i punonjësit në gjendjen e mëparshme.

Komisioneri çmon se, rikthimi në gjendjen e mëparshme realizohet duke e rivendosur marrëdhënien e punësimit të ndërprerë për shkak të diskriminimit. Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të

ndryshuar, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj, përmes parashikimit në nenin 38 të tij, se dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, njeh të drejtën e personit që konstatohet se është larguar për shkaqe diskriminuese, që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

Mbrojtja nga diskriminimi e garantuar nga ligji, nuk do të ishte efektive nëse punëdhënësi nuk detyrohet të rivendosë marrëdhënien e punësimit, pasi me kushtin që të paguajë dëmshpërblimin për zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të padrejtë, sipas parashikimeve përkatëse të Kodit të Punës, ai mund të largojë çdo punonjës bazuar në një shkak të mbrojtur nga legjislati.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 33 pikat 10, 11 e 12, 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 diskriminimit të ankuesit T.M, në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike, nga ana e Shoqërisë Operatori i Sistemit të Shpërdarjes sh.a.
2. Në referim të pikës 1, Shoqëria Operatori i Sistemit të Shpërdarjes sh.a, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur, duke rikthyer ankuesin T.M, në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Shoqëria Operatori i Sistemit të Shpërdarjes sh.a, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankuesit T.M, në të drejtën për punësim, për shkak të aftësisë së kufizuar, nga ana e Shoqërisë Operatori i Sistemit të Shpërdarjes sh.a.
5. Moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë.
6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Shkaku: Bindjet politike, aftësia e kufizuar
Fusha : Punësim
Lloji i vendimit: Diskriminim/Bindjet politike
Mosdiskriminim/aftësia e kufizuar