



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 260/4 Prot.

Tiranë, më 30.04.2025

### V E N D I M

**Nr. 99 , datë 30 . 04 . 2025**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 30 Regj., datë 06.02.2025, të shtetasit A. K, kundër Shoqërisë “IdentiTek” sha, në të cilën pretendohet për diskriminim për “çdo shkak tjetër<sup>1</sup>”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>2</sup>,

### K O N S T A T O I:

#### **I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.**

Bazuar në parashtrimet si dhe dokumentacionin e përcjellë pranë KMD-së nga subjekti ankues, A. K, evidentohet problematika e lindur mes tij dhe punëdhënësit, Shoqërisë “IdentiTek” sha, për të cilin pretendon se e ka diskriminuar, ku ndër të tjera, shprehet se:

*“Z. A. K ka lidhur kontratë punë me afat të pacaktuar me shoqërinë “Aleat” shpk, në dhjetor 2008.*

*Në vitin 2023, veprimtaria e shoqërisë “Aleat” shpk nëpërmjet Ministrisë së Brendshme është transferuar tek shoqëria “IdentiTek” sha, person juridik i krijuar pas mbarimit të kontratës së koncensionit të lidhur me shoqërinë “Aleat” shpk.*

*Me datë 17.05.2023, shoqëria “IdentiTek” sha, ka njoftuar punonjësit e shoqërisë “Aleat” shpk për transferimin e aktivitetit dhe për paraqitjen e dokumentacionit personal, me qëllim punësimin pranë shoqërisë “IdentiTek” sha.*

<sup>1</sup> Ankuesi tek lista e shkaqeve në formularin e ankesës shpjegon me këtë shkak: “Funksionin dhe detyrën si CTO-Menaxher i Teknologjisë dhe Informacionit pranë Shoqërisë”

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

*Më datë 26.07.2023, midis Shoqërisë “IdentiTek” sha dhe Z. K është lidhur një kontratë me afat të pacaktuar në pozicionin Menaxher i Teknologjisë dhe Informacionit (CTO). Kam pasur një rol kyç në transferimin e Shoqërisë nga Aleat në IdentiTek.*

*Më datë 06.09.2024 më është njoftuar zgjidhja e kontratës së punës.*

*Nga rrethanat e faktit rezulton se marrëdhënia ime e punës është një marrëdhënie afatgjatë, gati 16 vjeçare, dhe rezulton të jem person i kualifikuar në industrinë e personalizimit dhe prodhimit të dokumentave biometrikë, i refruar nga “Aleat” shpk si ekspert i të gjitha sistemeve. Gjatë periudhës së punës nuk kam marrë asnjë vërejtje apo masë disiplinore, biles kam punuar me përkushtim dhe profesionalizëm.*

*Drejtoria e Teknologjisë dhe Informacionit ka patur një rol të veçantë në procesin e certifikimit të Shoqërisë me Certifikatën ISO/IEC 27001:2022. Nën drejtimin tim, Departamenti që unë drejtoja arriti të përmbushë me sukses kërkesat e standardit duke kontribuar kështu në realizimin e një objektivi të rëndësishëm të Shoqërisë.*

*Pas përfundimit me sukses të auditit që lidhej me procesin e Certifikimit, ka filluar një trajtim ndryshe ndaj personit tim, lidhur me anashkalimin e detyrave funksionale, duke shkelur parimin e hierarkisë. Lidhur me këtë kam raportuar tre incidente të sigurisë në përmbushje të rolit dhe përgjegjësi që më ngarkonte Rregullorja e Brendshme e Shoqërisë.*

*Ndaj personit tim fillon procedimi disiplinor, një procedim i projektuar për të mundësuar largimin tim nga puna. Procedimi disiplinor ndaj meje filloi për 7 minuta vonesë të njoftuara më parë, dhe largimi im nga puna u bë pas daljes së VKM nr. 530, datë 01.08.2024 “Për kohëzgjatjen e kohës së punës dhe pushimit”, pra, ndërkohë që kish rënë koncepti i vonesës, edhe pse kjo vonesë e njoftuar.*

*Në lidhje me shkaqet e procedimit nga ana ime janë bërë kundërshtimet përkatëse, që lidheshin me tendencën e treguar ndaj personit tim dhe diskriminimit tim. Asnjë nga çështjet e ankimuara prej meje nuk u morën në shqyrtim nga punëdhënësi, ndërkohë që ishte detyrim i punëdhënësit të trajtonte hetimet administrative të ngritura prej meje. Referuar neneve 9 dhe 32, të Kodit të Punës, nuk mund të largohesha nga puna, ndërkohë që denoncja parregullsitë e Shoqërisë dhe kisha ngritur pretendime për diskriminimin tim.*

*Sa më sipër, referuar provave që disponoj, zgjidhja e kontratës së punës nga punëdhënësi është një zgjidhje e menjëhershme për shkaqe të pajustificuara, e bërë në kushtet e diskriminimit.*

*Për të rivendosur të drejtën, kam ngritur pranë Gjykatës së Juridiksionit të Përgjithshëm:*

- një padi për dëmshpërblim për shkak të zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme, pa shkaqe të justifikuara. Pasi, edhe nëse nuk do të kishim diskriminim, prapë largimi nga detyra është për shkaqe banale që nuk ekzistojnë;
- një padi për pavlefshmëri absolute të aktit të largimit tim nga puna dhe rregullimin e pasojave;
- një padi për konstatimin e diskriminimit ndaj personit tim dhe kthim në punë, nga e cila hoqa dorë, për të paraqitur pranë Jush këtë ankesë.

*...jam viktimizuar për shkak të detyrës, fillimisht duke më anashkaluar në funksionet e mia, duke mos më trajtuar njësoj me të tjerët, duke filluar me procedimin disiplinor vetëm ndaj meje, ndërkohë që vajtja me vonesë në punë nuk ka qenë vetëm nga ana ime, duke vijuar deri në largimin tim nga puna.*

*...më poshtë po rendis sjelljet që kanë nxitur shqetësime ndaj personit tim, duke më trajtuar në mënyrë diskriminuese, si gjatë ushtrimit të detyrës, gjatë procedimit disiplinor edhe për shkakun e pretenduar për largimin nga puna.*

*Së pari, nëpërmjet komunikimit elektronik të datës 11.07.2024, më komunikohet sa më poshtë: “Ju bëjmë me dije se ditën e sotme, me datë 11.07.2024 ju do të rezultoni me mungesë në listëprezencë, për arsye se jeni paraqitur me vonesë në punë dhe në mbledhjen me Administratoren. Departamenti i Burimeve Njerëzore nuk kishte asnjë lajmërim në lidhje me vonesën tuaj në punë.”*

*Rezulton se vonesa ka qenë vetëm 7 minuta, gjë për të cilën kam njoftuar znj. M. D, e cila është Koordinatorja e Departamentit tonë, përgjegjëse për hartimin e listëprezencës.*

*Nëpërmjet e-malit datë 14.08.2024 më komunikohet se: “Ditën e sotme, datë 14.08.2024 rezulton se keni ardhur në punë në orën 09:00. DBNJ, nuk rezulton të jetë informuar për ardhjen tuaj me vonesë në punë, në ditën e sotme. Në vazhdim ardhja me vonesë e panjoftuar do të vendoset mungesë në listëprezencë”.*

*Ky komunikim është kryer në kundërshtim me ligjin “Për identifikimin elektronik” dhe VKM nr. 530, datë 01.08.2024.*

*...Në kundërshtimet e mia i kam kërkuar Komisionit Disiplinor të më vihen në dispozicion të gjithë hyrjet e daljet e punonjësve të tjerë, siç e parashikon rregullorja, në mënyrë që të ishte një procedim disiplinor i drejtë dhe jo diskriminues. Ky është rasti i parë që pas 16 viteve punë me Shoqërinë, fillohet një procedim disiplinor ndaj meje.*

*...veprimet e njëpasnjëshme të ndërmarra, përfshirë mosveprimin e punëdhënësit tregojnë diskriminimin ndaj meje. Punëdhënësi nuk mbajti qëndrim dhe nuk u shpreh në lidhje me hetimin administrativ të kërkuar nga ana ime me shkresat me nr. 1192 prot., me nr. 1197 prot. dhe nr. 1199 prot., datë 19.08.2024, edhe pse ishte në dijeni.*

*Fakti që kjo sjellje është nxitur nga punëdhënësi e tregon edhe fakti që edhe pse për çdo hetim administrativ edhe incident sigurie i jam drejtuar punëdhënësit, ky i fundit në kundërshtim me parashikimet ligjore nuk ka marrë asnjë masë për të penguar këtë diskriminim dhe as nuk është shprehur brenda afatit ligjor, por ka vijuar me largimin tim nga puna, ndërkohë që unë kisha hapur një hetim administrativ.*

*Komisioni Disiplinor u mblodh me datë 19.08.2024, edhe pse u njoh me parashtrimet e bëra nga ana ime, si dhe me faktin që kisha kërkuar hetim administrativ, dhe kisha kërkuar që të lexoheshin listëprezencat për të gjithë punonjësit. Po ashtu kërkoja përjashtimin e një anëtari të Komisionit, por asnjë nga kërkesat e mia nuk u morën parasysh në kundërshtim me ligjin, duke vijuar me trajtimin tim ndryshe me tendencë për largimin tim nga puna.*

*Nga Komisioni nuk mu vunë në dispozicion asnjë nga dokumentet e kërkuara nga ana ime. Komisioni vijoi me tendencë për zgjidhjen e kontratës së punës, duke më fshehur provat, pasi në procesverbal nuk u pasqyruan provat kryesore që faktonin diskriminimin e personit tim. Pa hetuar rastet e kundërshtuara prej meje dhe pa respektuar procedurën përkatëse të dëgjimit të punëmarrësit, punëdhënësi ka zgjidhur kontratën e punës pa më dëgjuar, pa shkak dhe në mënyrë të menjëhershme.*

*...diskriminimi gjatë procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës, si dhe nxjerrja e aktit final në mënyrë të njëanshme dhe pa asnjë shkak ka sjellë tek unë një tronditje në gjendjen emocionale, pasi unë jam dhe kryefamiljar dhe baba i katër fëmijëve, i cili ka investuar në këtë industri gati 16 vite...*

*Kisha shumë shpresë që pas ankesave të mia në Këshillin Mbikëqyrës dhe kërkesës drejtuar “IdentiTek” sha, do të rikthehesha në vendin e punës, por duke shkelur çdo rregull e ligj, ende nuk kam marrë asnjë përgjigje nga ana e Shoqërisë..”*

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës së tij, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri:

- “Konstatimin e diskriminimit të ushtruar nga punëdhënësi ndaj personit tim në formën e diskriminimit të drejtpërdrejtë gjatë veprimeve të procedimit disiplinor dhe kushteve të punës, me qëllimin final zgjidhjen e kontratës së punës.
- Të drejtën për pagën, në vlerën e momentit të largimit, në mënyrë të pandërprerë që nga momenti i ndërprejes së marrëdhënies së punës, deri në rikthimin në punë.
- Dëmshpërblim për dëmin e shkaktuar nga shqetësimet e ardhura nga trajtimi veçmas duke më diskriminuar deri në viktimizim.”

Në aktet e depozituara pranë KMD-së, evidentohet dhe kërkesë-padia që subjekti ankues ka depozituar pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, me datë 21.11.2024, ku ndër të tjera ai ka pretenduar edhe për diskriminim karshi tij nga ana e shoqërisë “IndentiTek” sha. Bazuar në kërkesën e palës ankuese, depozituar me datë 29.01.2025, pranë kësaj Gjykate, ai kërkuar heqjen dorë dhe pushimin e gjykimit lidhur me konstatimin e diskriminimit nga ana e punëdhënësit.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson të vijojë me procedurën e shqyrtimit të pretendimeve për diskriminim të subjektit ankues.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim”.

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

**Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.**

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD dhe që lidhen me pretendimin e ankuesit për diskriminim lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, nga ana e shoqërisë “IdentiTek” sha.

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

- Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës me nr. 260/2 prot., datë 24.02.2025, ka kërkuar nga shoqëria “IdentiTek” sha, informacionin dhe dokumentacion provues lidhur me çështjen në shqyrtim<sup>3</sup>.

- 
- <sup>3</sup> Parashtrimet dhe shpjegimet tuaja, lidhur me secilin nga pretendimet e subjektit ankues.
  - Kopje të dosjes personale të ankuesit.
  - Kopje të dokumentacionit lidhur me vlerësimin e performancës në punë për z. K, për 2 vitet e fundit.
  - Kopje të Rregullores së Brendshme të Shoqërisë, nëse ka një të tillë.
  - Informacion nëse ka patur masa disiplinore ndaj z. K. Nëse po, një kopje të akteve.
  - Kopje të procedurës së ndjekur nga ana e juaj lidhur me fillimin e ecurisë disiplinore kundrejt ankuesit.
  - Kopje të procedurës për ngritjen e Komisionit Disiplinor.
  - Informacion nëse ka pasur punonjës të tjerë, që sikurse ankuesi janë paraqitur me vonesë në punë. Nëse po, çfarë masash apo procedure është ndjekur lidhur me secilin prej tyre. (Kopje të akteve provuese)
  - Kopje të procedurës së ndjekur nga ana e juaj lidhur me largimin nga puna të z. K nga ana juaj. Parashtrime lidhur me arsyet, motivacionin e këtij largimi dhe fillimit të ecurisë disiplinore në vetvete.
  - Kopje të praktikave apo procedurave të ndjekura nga ana e juaj lidhur me raste të njëjta apo të ngjashme me të subjektit ankues, nëse ka të tilla.
  - Informacion nëse subjekti ankues është ankuar shkresërisht (në rrugë administrative) apo ka pretenduar diskriminim nga ana e Shoqërisë. Nëse po, një kopje të praktikës shkresore së mbajtur me z. K, si dhe masat e ndërmarra nga ana juaj, lidhur me shqyrtimin e trajtimit e pretendimeve të tij.
  - Informacion nëse ankuesi ka kundërshtuar gjyqësisht veprimet e pretenduara nga ana e punëdhënësit. Nëse po, një kopje të aktit. (kërkesë padisë).
  - Çdo informacion tjetër që ju do e gjykoni të arsyeshëm se do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje.

- Me shkresën nr. 353/1 prot., datë 10.03.2025, "IdentiTek" sha, ka informuar Komisionerin, duke cituar ndër të tjera, se:

*"Procedura disiplinore e ndjekur ndaj z. K, bazohet si vijon:*

*Memorandum nga lideri i sigurisë dërguar Administratorit me nr. 1175 prot., datë 15.08.2024, ku propozohet ngritja e një komisioni për punonjës in A. K. Mbi mosrespektimin e orarit.*

*Në rastin konkret, z. K njoftohet nga punëdhënsi më datë 15.08.2024 për fillimin e ecures disiplinore.*

*Me datë 19.08.2024, pra mbi 72 orë pas njoftimit, mbahet seanca dëgjimore, ku z. K është dëgjuar dhe ka parashtruar arsyet e faktet e veta me shkrim dhe të protokolluara.*

*Me datë 23.08.2024, pra, 48 orë nga takimi i seancës dëgjimore dhe pa kaluar një javë nga takimi, z. K i njoftohet zgjidhja e kontratës së punës, nëpërmjet vendimit me nr. 1175/7 prot., datë 23.08.2024*

*Në vazhdim, duke marrë në konsideratë se z. K, me datë 23.08.2024, pasi kishte ardhur në punë largohet dhe më pas dërgon tre raporte mjekësore për paaftësi në punë, atëherë afati i njoftimit së zgjidhjes së kontratës është pezulluar gjatë periudhës së paaftësisë për punë.*

*Në rastin konkret, meqenëse vendimi për zgjidhjen me shkak të kontratës, mbante datën 23.08.2024 dhe përkoi në një kohë të papërshtatshme për arsye të paaftësisë për punë të z. K, Administratori procedoi me shfuqizimin e vendimit për zgjidhjen e kontratës së punës, e cila mbante datën 23.08.2024. Me datë 06.09.2024, z. K i njoftohet zgjidhja e kontratës së punës, nëpërmjet vendimit me nr. 1175/14 prot.*

*IdentiTek sha, konfirmon se përpara nisjes së procedurës disiplinore, z. K është informuar nga Departamenti i Burimeve Njerëzore për vonesë të përsëritur.*

*Në rastin konkret, përkundër sa pretendon z. K, nuk jemi përballë skenarit të ngritjes së procedurës disiplinore prej një vonesë prej 7 (shtatë) minutash. Vonesat në punë ishin të përsëritura, në një rast vonesë prej 394 (treqind e nëntëdhjetë e katër) minuta. Për më tepër, vonesat e përsëritura rezultuan në ardhjen me vonesë në mbledhjen e drejtorëve.*

*Z. K citon që në këtë rast ka lajmëruar koordinatoren për mbajtjen e listëprezencës. Theksojmë që listëprezenca është veçse një akt i brendshëm me qëllim llogaritjen mujore në bazë të raporteve, lejeve, etj. Z. K në cilësinë e drejtuesit duhej të informonte për çdo vonesë drejtpërdrejtë superiorin, hierarkinë, pra, Administratorin e Shoqërisë apo Departamentin e Burimeve Njerëzore. Përgjegjësia për mbajtjen e listëprezencës, në pozicionin specialist, nuk ka tagrin për të dhënë pëlqimin ose jo për vonesat e ndonjërit prej punonjësve.*

*Si rrjedhojë, nuk kishte asnjë vlerë një hetim administrativ sipas kërkesës me nr. 1175/9 prot., datë 19.08.2024 të paraqitur nga z. K.*

*Z. K, pretendoi pezullimin e procedimit disiplinor për arsye të raportimit të dy Incidentëve të Sigurisë së Informacionit, një kërkesë për hetim administrativ për punonjësit e Departamentit të Burimeve Njerëzore, një kërkesë për kundërshtimin e fillimit të procedimit disiplinor dhe një kërkesë për hetim administrativ ndaj anëtarëve të komisionit disiplinor.*

*Me qëllim sigurimin e pezullimit të procedurës së komisionit disiplinor, z. K i është drejtuar Gjykatës, e cila ka rrëzuar këtë kërkim të tij.*

*Pas vendimit gjyqësor përkatës, procesi disiplinor nuk u pezullua dhe u vazhdoi normalisht me procedurën disiplinore.*

*Konkretisht, procesi disiplinor nuk u pezullua në rastin e kërkesës për hetim administrativ ndaj anëtarëve të komisionit disiplinor me pretendimin se komisioni disiplinor hoqi provat e administruara në senacën dëgjimore të tij. Përgjigjja e z. K u protokollua e plotë, fakt ky që ju konfirmua edhe në proce-verbalin e seancës dëgjimore datë 20.08.2024, firmosur edhe nga vetë z. K...Me firmosjen edhe nga vetë z. K, kërkesa për hetim nuk kishte më objekt.*

*Fakti që incidentet dhe kërkesat për hetim administrativ janë raportuar ekzaktësisht në të njëjtën ditë me fillimin e seancës dëgjimore të procesit disiplinor, respektivisht raportimi i incidentit të sigurisë së informacionit (me nr. 1197 prot., datë 19.08.2024), kërkesë për hetim administrativ për punonjës të Departamentit të Burimeve Njerëzore (me nr. 1199 prot., datë 19.08.2024), kërkesë për kundërshtimin e komisionit disiplinor (me nr. 1175/3 prot., datë 19.08.2024) dhe kërkesa për hetim administrativ ndaj anëtarëve të komisionit disiplinor (me nr. 1175/9 prot., datë 23.08.2024), është tregues i fortë i një probabiliteti të lartë të qëllimit të z. K për të nxitur aplikimin e dispozitave ligjore, me qëllim pezullimin e procedurës disiplinore dhe jo realisht për të adresuar apo zgjidhur një incident real sigurie apo pretendime se ishte subjekt diskriminimi.*

*Përpos kërkesës për hetim ndaj anëtarëve të komisionit disiplinor, IdentiTek e respektoi të drejtën e punëmarrësit për të raportuar incidente të sigurisë së informacionit dhe i analizoi incidentet në Komisionin Operacional të Sistemit të Menaxhimit të Sigurimit të Informacionit, pa ndërprerë ecurinë e procedurës disiplinore.*

*Megjithëse këto raporte të incidentit të sigurisë së informacionit kishin qëllim pezullimin e procesit disiplinor, një taktikë procedurale e z. K, ato nuk u anashkaluan, u analizuan dhe në të njëjtën kohë, procesi disiplinor nuk u pezullua.*

*Dispozitat ligjore që citon z. K, kanë si qëllim të përdoren në situata specifike dhe jo të përdoren si mekanizma për bllokimin e procedurave disiplinore të iniciuar nga punëdhënësi, aq më tepër kur punëmarrësi i paramendon pasojat.*

*Në rast se punëdhënësi do të pezullonte procedurën disiplinore do të legjitimonte përdorimin e dispozitave ligjore si një mekanizëm apo taktikë bllokuese, çka bie në kundërshtim me vetë qëllimin e legjislatorit.*

*Raportimi për incidentë të sigurisë së informacionit nga z. K, nuk mund të përdoret për të eliminuar të drejtën e punëdhënësit për të proceduar me veprimet disiplinore. Pretendimet e z.*

K ishin përpjekje për të pezulluar procedimin disiplinor dhe abuzim me dispozitat ligjore të cilat i referohen një situatë reale dhe materialisht ligjore.

Bazuar në ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi, trajtimi i z. K dhe procedura e zgjidhjes së kontratës së punës janë zhvilluar në përputhje me parimet themelore të së drejtës. Punëdhënësi ka detyrimin ligjor të zbatojë, mbrojë dhe nxisë parimin e barazisë, duke garantuar ndalimin e çdo forme diskriminimi.

Lejimi i z. K të vijonte të paraqitej me vonesë, do të cenonte këtë parim. Në këtë rast, z. K nuk është trajtuar ndryshe nga të tjerët, pasi punëmarrësit e tjerë, të cilët kanë ardhur me vonesë dhe ndaj të cilëve nuk është marrë masë disiplinore, nuk kishin marrë më parë një paralajmërim për vonesat e tyre, dhe për rrjedhojë, nuk ndodheshin në një situatë të njëjtë apo të krahasueshme me atë të z. K.

Sjellja e z. K ishte e përsëritur, përpos lajmërimeve me shkrim, dhe nuk ishte në interesin e punëdhënësit të ndërpriste marrëdhënien e punës me një punonjës të kualifikuar si z. K. Në rastin konkret, punëdhënësit nuk i mbeti asnjë alternativë tjetër për të mundësuar respektimin e parimit të barazisë për të gjithë punonjësit veçse të zgjidhte kontratën me z. K.

Në konkluzion të sa më sipër, zgjidhja e kontratës me z. K është bërë në arsyë legjitime, jo diskriminuese, duke ndjekur procedurat ligjore, parimet themelore të së drejtës dhe duke respektuar legjislacionin për mbrojtjen nga diskriminimi.”

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

Në vlerësim të pretendimeve të ankuesit A. K, Komisioneri ka çmuar të shqyrtojë dhe analizojë kërkesën e subjektit ankues, lidhur me pasojat e ardhura pas raportimit të incidentëve të sigurisë dhe ankimimit të tij për diskriminim pranë punëdhënësit.

Gjatë shqyrtimit të ankesës e ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri kishte për synim të siguronte informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës lidhur me ankesën e z. K, në mënyrë që të mund të dilte në konkluzione të qarta dhe objektive lidhur me pretendimin e tij për trajtim të pabarabartë dhe të disfavorshëm ardhur pas ankimimit të tij për diskriminim pranë punëdhënësit.

Subjekti ankues ka pretenduar se ish-punëdhënësi ka shkelur parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit lidhur me largimin e tij nga puna, si hakmarrje ndaj tij për shkak të ankimimit për diskriminim, si dhe raportimit të incidenteve të sigurisë nga ana e tij.

Në këtë kontekst, Komisioneri vëren se, ecuria disiplinore ndaj ankuesit është iniciuar me datë 15.08.2024. Subjekti ankues, A. K është ankuar dhe ka pretenduar për veprime diskriminuese të ndërmarra karshi tij, (duke kërkuar nga punëdhënësi trajtimin e tyre), me datë 19.08.2024, gjatë seancës dëgjimore, të organizuar për shqyrtimin e ecurisë disiplinore të tij. Ankuesi nëpërmjet

shkresës me nr. 1175/9 prot., datë 23.08.2024, i ka parashtruar drejtpërdrejtë edhe para punëdhënësit këto pretendime.

Punëdhënësi në përfundim të këtij procesi disiplinor, me datë 06.09.2024 ka dalë me vendim për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me punëmarrësin A. K.

Pretendimi i subjektit ankues se shkak për diskriminimin e tij në formën e viktimizimit është bërë fakti se ai ka paraqitur një ankim për trajtim të pabarabartë e diskriminim nga ana e punëdhënësit, përbën një nga format e diskriminimit, që gëzon mbrojtje sipas nenit 3/17 të LMD-së, i ndryshuar.

Lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, Komisioneri vlerëson se objekt i gjykitimit e analizës të kësaj vendimmarrje, janë ato pretendime mbi bazën e të cilave janë investuar palët gjatë shqyrtimit të ankesës, dhe për e mbi të cilat ka vijuar procedura hetimore, në kuadër të këtij procesi.

**A. Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë nga ana e punëdhënësit/shoqërisë “IdentiTek” sha, lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të 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, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit.

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

Bazuar në deklaratimet e subjektit ankues rezulton që, z. A. K ka lidhur marrëdhëniet e punës me shoqërinë “Aleat” shpk, në muajin Dhjetor 2008. Në vitin 2023, veprimtaria e shoqërisë “Aleat” shpk nëpërmjet Ministrisë së Brendshme është transferuar tek shoqëria “IdentiTek” sha, person juridik i krijuar pas mbarimit të kontratës së koncensionit të lidhur me shoqërinë “Aleat” shpk.

Sipas shpjegimeve të ankuesit, me datë 17.05.2023, shoqëria “IdentiTek” sha, ka njoftuar punonjësit e shoqërisë “Aleat”shpk për transferimin e aktivitetit dhe për paraqitjen e dokumentacionit personal, me qëllim punësimin pranë shoqërisë “IdentiTek” sha.

Në vijim të sa më sipër, me datë 26.07.2023, midis Shoqërisë “IdentiTek” sha dhe Z. K është lidhur një kontratë me afat të pacaktuar në pozicionin Menaxher i Teknologjisë dhe Informacionit (CTO), marrëdhënie pune e cila është ndërprerë me datë 06.09.2024<sup>4</sup>, nëpërmjet vendimit “Për zgjidhjen e kontratës së punës” me nr. 1175 prot., datë 06.09.2024, të Shoqërisë “IdentiTek” sha.

---

<sup>4</sup> Marrëdhëniet financiare përfundojnë me datë 07.10.2024, pas përfundimit të afatit një mujor të parashikuar në nein 143, të Kodit të Punës.

Subjekti ankues, procedimin disiplinor të iniciuar kundrejt tij, si dhe finalizimin e tij me zgjidhje të kontratës së punës, e konsideron si trajtim të padrejtë dhe të pabarabartë nga ana e punëdhënësit, duke pretenduar se ka ardhur për shkak se ai ka raportuar tre incidente sigurisë si dhe se është ankuar për veprime diskriminuese kundrejt tij

Ecuria disiplinore ndaj ankuesit është iniciuar me datë 15.08.2024. Subjekti ankues, A. K është ankuar dhe ka pretenduar për veprime diskriminuese të ndërmarra karshi tij, (duke kërkuar nga punëdhënësi trajtimin e tyre), me datë 19.08.2024, gjatë seancës dëgjimore, të organizuar për shqyrtimin e ecurisë disiplinore të tij. Ankuesi nëpërmjet shkresës me nr. 1175/9 prot., datë 23.08.2024, i ka parashtruar drejtpërdrejtë edhe para punëdhënësit këto pretendime. Punëdhënësi në përfundim të kësaj procesi disiplinor, me datë 06.09.2024 ka dalë me vendim për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me punëmarrësin A. K.

**Pra, sikundër shihet qartë, për sa i takon përkeqësimit të pasojave negative në marrëdhëniet e punësimit të ankuesit nga ana e punëdhënësit, rezulton e provuar se në rend kronologjik ato kanë ardhur pas ankesës së tij me pretendim diskriminim nga punëdhënësi, si dhe raportimit të tre incidenteve të sigurisë, që lidhen me funksionimin e Shoqërisë “IdentiTek” sha, e që sipas ankuesit është shkelje ligjore. Ankuesi ka pretenduar për diskriminim në procedurën disiplinore të iniciuar ndaj tij, dhe i është drejtuar shkresërisht punëdhënësit, respektivisht me datë 19.08.2024 dhe 23.08.2024, duke kërkuar të shqyrtohen këto pretendime, ndërsa punëdhënësi ka zgjidhur marrëdhëniet e punës me të, nëpërmjet vendimit datë 06.09.2024.**

*Sa i takon analizimit të ligjshmërisë në lidhje me procedurën e ndjekur nga punëdhënësi (IdentiTek sha) për procedimin disiplinor të ankuesit (punëmarrësit) deri në zgjidhjen e kontratës së punës, Komisioneri, konstaton se:*

Në një kronologji kohore, nga sa evidentohet në parashtrimet dhe dokumentacionin e depozituar nga ankuesi, dinamika dhe procedurat e zhvilluara mes tij dhe ish-punëdhënësit, pasqyrohen si më poshtë:

- Me shkresën me nr. 1175 prot., datë 15.08.2024, të Liderit të Grupit të Sigurisë, z. E. M, drejtuar Administratorit Dr. L. P, është propozuar ngritja e një komisioni disiplinor për punonjësin A. K, për mosrespektimin e orarit të punës, me këtë përmbyajtje:

*“Ju bëjmë me dije se, në datë 14.08.2024, Menaxheri i Teknologjisë së Informacionit, pjesë e Divizionit të Sistemeve të Informacionit, z. A. K, u paraqit me vonesë në ambientet e punës. Nga konstatimet e Departamentit të Sigurisë Fizike, Logjistikës dhe Mirëmbajtjes, u vu re që z. K në datë 14.08.2024, u paraqit në ambientet e punës në orën 09:00, duke mos respektuar kontratën e punës, neni 7, pika 1 e saj.*

*Dëshirojmë t’ju raportojmë se punonjësi nuk ka respektuar në mënyrë të përsëritur orarin zyrtar të punës, sipas verifikimit të bërë paraprakisht nga ne. Më poshtë gjeni listën e hyrjes në zyrë nga muaji Maj 2024 deri në 14 Gusht 2024.”*

- Me Urdhrin nr. 273 (nr.1175/1 prot.) datë 15.08.2024 “Për ngritjen e Komisionit Disiplinor për shqyrtimin e ecurisë disiplinore për z. A. K” është ngritur Komisioni Disiplinor, me përbërje si më poshtë:

“E. K, Specialist i Lartë Zhvillues i IT;  
O. M, Specialiste, Departamenti i Burimeve Njerëzore;  
K. K, Specialiste, Departamenti Ligjor.”

- Me shkresën me nr. 1175/2 prot., datë 15.08.2024 “Njoftim për fillimin e ecuresë disiplinore”, z. A. K i është njoftuar fillimi i ecuresë disiplinore ndaj tij, lidhur me mosrespektimin e orarit të punës, duke i komunikuar se seanca dëgjimore do të mbahej në datën 19.08.2024, ora 16:00, lidhur me të drejtën e tij për t’u dëgjuar, për të paraqitur me shkrim sqarimet e tij dhe prova rreth shkeljes së komunikuar.
- Me shkresën me nr. 1175/3 prot., datë 19.08.2024, subjekti ankues, ka drejtuar një kërkesë kundrejt Komisionit Disiplinor me lëndë: *“Kundërshtim i fillimit të procedimit disiplinor referuar shkresës me nr. 1175/2 prot., datë 15.08.2024 “Njoftim për fillimin e ecuresë disiplinore” dhe veprimeve administrative të ndërmarra nga Departamenti i Burimeve Njerëzore, mbi të cilat bazohet ky fillim procedimi”*, duke kërkuar njëherësh nga ana e strukturave përkatëse përgjegjëse të “IdentiTek”sha, ndër të tjera:
- Pushimin e procedimit disiplinor ndaj tij në përputhje me aktet ligjore e nënligjore përkatëse, pasi fakti i vonesës nuk përbën shkak për procedim disiplinor, si dhe për faktin se ky procedim ka nisur nga njoftime të pavlefshme dhe me përmbajtje në shkelje të parimeve të barazisë, proporcionalitetit dhe ligjshmërisë.
- Fillimin e hetimit administrativ ndaj Departamentit të Burimeve Njerëzore për diskriminim ndaj tij, duke mos e trajtuar atë në mënyrë të barabartë, në mënyrë të përsëritur, në kundërshtim me aktet ligjore respektive.
- Hetimin për Departamentin e Burimeve Njerëzore, në kushtet kur autori i e-mailit drejtuar ankuesit nuk citohet, duke pretenduar për shkeljen e ligjit nr. 9880, datë 25.02.2008 *“Për nënshkrimin elektronik”*.
- Shkresën me nr. 1175/4 prot., datë 19.08.2024 *“Kërkesë për përjashtimin nga Komisioni Disiplinor të ngritur për fillimin e procedimit disiplinor ndaj personit tim, të anëtarëve të Komisionit që rezultojnë të jenë punonjës të Departamentit të Burimeve Njerëzore pranë IdentiTek sha.”*, ankuesi e ka depozituar në takimin e mbajtur më datë 19.08.2024, reflektuar sipas procesverbalit me nr. 1175/5 prot, datë 20.08.2024.
- Po me datë 19.08.2024, subjekti ankues ka depozituar disa shkresa në protokollin e shoqërisë “IdentiTek” sha, respektivisht:
- Me nr. 1192 prot., dhe me nr. 1197 prot., me lëndë: *“Incident i sigurisë së informacionit” (lidhur me një incident për rrejdhe informacioni të Drejtores së Departamentit të Burimeve Njerëzore – incident i ndodhur në datën 15.07.2024, për të cilin ankuesi pretendon se ka ardhur në dijeni në datën 15.08.2024 nga ana e specialistit të IT, z. F. C, i cili e ka informuar se i është kërkuar nga Drejtorja z. E. H, me presion e intimidim, në shkelje të legjislacionit respektiv, nxjerrje informacioni nga sistemi AFIS,), drejtuar Menxherit të Departamentit të Sigurisë së Informacionit (për dijeni punëdhënësit dhe Drejtorit të Divizionit të Sistemeve të Informacionit), ku, ndër të tjera, punëmarrësi ka pretenduar edhe për diskriminim të tij nga ana e Departamentit të Burimeve Njerëzore, për trajtim të pabarabartë krahasuar me dy kolegë të tjerë në të njëjtat kushte e rrethana, si dhe procedim e dy standarde nga ana e këtij Departamenti.*

- Me shkresën nr. 1199 prot., me lëndë: *“Kërkesë për hetim administrativ ndaj Departamentit të Burimeve Njerëzore dhe marrjen e masave përkatëse administrative për personat e identifikuar”*, drejtuar punëdhënësit/Administratorit të Shoqërisë, në të cilën ankuesi ka pretenduar për trajtim të pabarabartë të tij, nga punonjësit e Departamentit të Burimeve Njerëzore, lidhur me motivacionin e vonesës së pajustificuar në punë. *(Ankuesi ka shprehur dhe cituar se ka patur dhe persona të tjerë që kanë shkuar me vonesë në punë në po të njëjtën ditë për të cilën ndaj tij ka nisur procedimi disiplinor).*
- Në datën 19.08.2024 është zhvilluar seanca dëgjimore para Komisionit të Disiplinës në lidhje me punonjësin A. K, i cili, pretendimet e tij për trajtim të padrejtë, të pabarabartë e diskriminues i ka depozituar me shkrim.
- Me Relacionin me nr. 1175/6 prot., datë 21.08.2024, Komisioni i Disiplinës ka rekomanduar *“Zgjidhjen e justifikuar të kontratës së punës të punonjësit A. K, me motivacionin e mosrespektimit të orarit të punës në mënyrë të përsëritur”*, duke cituar se: *“Respektimi i orarit të punës është një detyrim që gjen rregullim në një tërësi aktesh..... mosrespektimi i këtij detyrimi nuk është sporadik por i përsëritur vazhdimisht,...punonjësit i është tërhequr vëmendje nga ana e strukturave përgjegjëse.”*.
- Me kërkesën e datës 23.08.2024, *(shkresa me nr. 1175/9 prot.)* drejtuar Administratorit të Shoqërisë/punëdhënësit, ankuesi ka kërkuar fillimin e hetimit administrativ ndaj anëtarëve të Komisionit Disiplinor, me pretendimin se gjatë procedurës disiplinore ndaj tij është ushtruar diskriminim, në shkelje të nenit 12, pika c, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, si dhe të dispozitave të Kodit të Punës.
- Me datë 23.08.2024, punëdhënësi është njoftuar nëpërmjet sistemit e-albania se z. K ishte pajisur me raport për paaftësi në punë *(me nr. regj. 2405, datë 23.08.2024)* për një periudhë 5 (pesë) ditore.
- Me vendimin me nr. 1175/7 prot., datë 22.08.2024 është vendosur zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesin, vendim i cili është shfuqizuar me vendimin me nr. 1175/13 prot., datë 26.08.2024, të Administratorit të Shoqërisë, duke pezulluar procedimin disiplinor deri në kthimin në punë të z. A. K.
- Me shkresën me nr. 1175/14 prot., datë 06.09.2024 *“Vendim për zgjidhjen e kontratës së punës”*, punëdhënësi/ *“IdentiTek”* sha, ka vendosur zgjidhjen e justifikuar të kontratës individuale të punës *(me nr. 145 prot., datë 26.07.2023)*, të ndryshuar, të lidhur me punëmarrësin A. K, pas përfundimit të procedimit disiplinor dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare në datën 07.10.2024 *(me motivacionin e mosrespektimit të orarit të punës në mënyrë të përsëritur)*

*Duke analizuar sa më sipër, si dhe bazuar në parashikimet e kuadrit ligjor respektiv Komisioneri vlerëson se:*

Shoqëria “IdentiTek” sha, është një shoqëri tregtare, e krijuar në bazë të ligjit nr. 9901, datë 14.04.2008 “Për Tregtarët dhe Shoqëritë Tregtare”, i ndryshuar dhe VKM nr. 80, datë 14.02.2023 “Për Krijimin e Shoqërisë Aksionare për Prodhimin dhe Shpërndarjen e Dokumenteve Biometrike”, me Aksionar të vetëm Ministrinë e Brendshme.

Gjatë marrëdhënieve të punës me Shoqërinë, nuk është evidentuar asnjë rast që ndaj punëmarrësit A. K të jetë marrë ndonjë masë disiplinore, deri në momentin që atij i është zgjidhur marrëdhënia e punës.

Subjekti ankues, procedimin disiplinor të iniciuar kundrejt tij, si dhe finalizimin e tij me zgjidhje të kontratës së punës, e konsideron si trajtim të padrejtë dhe të pabarabartë nga ana e punëdhënësit, duke pretenduar se ka ardhur në formën e hakmarrjes për shkak se ka raportuar tre incidente sigurisë si dhe se është ankuar për veprime diskriminuese kundrejt tij.

Në këtë kontekst, sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, i shërben qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të largimit nga puna të deklaruar nga punëdhënësi/shoqëria “IdentiTek” sha, si dhe ligjshmërinë e këtij veprimi.

- Lidhur me dhënien e masës disiplinore për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, Komisioneri, vlerëson se:

Masa ekstreme e dhënë ndaj ankuesit për zgjidhje të marrëdhënieve të punës me të është masa e fundit disiplinore për largimin e tij puna, dhe në këto kushte ajo duhet të pëmbajë shkelje të tilla që të justifikojnë atë, si dhe të jenë në proporcion me këto shkelje.

Bazuar në Kontratën Individuale të Punës nënshkruar me nr. 145 prot., datë 26.07.2023, mes punëdhënësit/Shoqërisë dhe punëmarrësit/ankuesit, në nenin 4, të saj, përcaktohet si më poshtë citohet:

*“4.1. Kjo kontratë pune lidhet për një kohëzgjatje të pacaktuar, duke filluar nga data e nënshkrimit të saj..*

*2. Tre muajt e parë, duke filluar nga data e nënshkrimit të kësaj kontrate, konsiderohen kohë prove. Gjatë kohës së provës, secila nga palët, mund ta zgjidhë këtë Kontratë Pune, duke njoftuar me shkrim palën tjetër, të paktën 5 (pesë) ditë përpara.”*

Neni 21<sup>5</sup>, i Kodit të Punës, në pikën 2, të tij, ka përcaktuar se: *“Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëmarrësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës”.*

Në këto kushte, bazuar në nenin 4, të Kontratës Individuale të Punës, kemi të bëjmë me një kontratë me afat të pacaktuar.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëmarrësit/ankuesit dhe punëdhënësit/Shoqërisë, i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë këtë marrëdhënie.

---

<sup>5</sup> “Forma e kontratës së punës”.

Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar bazën ligjore në të cilën është mbështetur Shoqëria, si dhe argumentet e sjella prej saj, lidhur me justifikimin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me subjektin ankues.

Punëdhënësi në vendimin për “Zgjidhjen me shkak të kontratës ë punës me z. A. K”, ka vendosur: *“Zgjidhjen e justifikuar të kontratës individuale të punës me nr. 145 prot., datë 26.07.2023, të lidhur me punëmarrësin z. A. K, pas përfundimit të procedimit disiplinor”.*

Në pikat 1 dhe 2 të nenit 153 të Kodit të Punës, parashikohet shprehimisht:

*“1. Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara.*

*2. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohej atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës.*

*3. Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.”*

Për sa më sipër, Komisioneri, gjykon se në interpretim të dispozitës në fjalë, dy janë kushtet kryesore dhe kumulative, që duhen plotësuar në mënyrë që zgjidhja e menjëhershme e kontratës së punës të jetë e rregullt proceduralisht dhe e justifikuar:

Kushti i parë është *kushti subjektiv* që lidhet me qëndrimin subjektiv, shkeljen e raportit të mirëbesimit ndaj punëdhënësit, por që në çdo rast duhet që rrethana të jetë abuzive;

dhe kushti i dytë, *kushti objektiv*, ku punëmarrësi duhet të ketë kryer një shkelje me faj të rëndë ose të lehtë, në mënyrë të përsëritur dhe gjithmonë pas një lajmërimi përkatës, si dhe të ketë një lidhje shkakësore ndërmjet shkeljes së kryer dhe zgjidhjes së menjëherëshme të kontratës dhe shkelja të ketë cënuar raportin e mirëbesimit midis palëve.

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës, parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të shoqërisë.

Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit ai duhet t’ia bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga neni 144, të Kodit të Punës, ku parashikohet se: *“1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes...”*

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

Dhënia e masave disiplinore, përfshirë edhe masën ekstreme të largimit nga puna, është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masa disiplinore jepet për të përmirësuar performancën e punëmarrësit dhe për të parandaluar dëmet ndaj punëdhënësit dhe ndaj të tretëve, që mund të përfitojnë shërbimin apo mallrat e punëdhënësit. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t'i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës, si dhe për faktin se masat disiplinore më të lehta parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore.

Nëse procedura e njoftimit të masës disiplinore do të respektohet, atëherë pa diskutim që punëdhënësi ka të drejtë ta përshkallëzojë dhënien e masës, por gjithmonë në raport me shkeljen e kryer, deri në ekstremin e saj. Në të kundërt, punëdhënësi mund të abuzojë me çdo lloj të shkeljes së disiplinës për të pushuar nga puna çdo punëmarrës.

Nga ana e Shoqërisë, në cilësinë e punëdhënësit, nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përlligjinin faktin se zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesin është e justifikuar objektivisht, proporcionale dhe se ka respektuar procedurën e rregullt ligjore.

Komisioneri vlerëson se, nga ana e punëdhënësit janë konsumuar shkelje gjatë procedurës së ndjekur për dhënien e masës disiplinore të zgjidhjes së kontratës së punës dhe zgjidhjen e saj, bazuar në arsyetimin e mëposhtëm:

Së pari, Urdhri i Administratorit të Shoqërisë/punëdhënësit, për ngritjen e Komisionit Disiplinor për shqyrtimin e ecurisë disiplinore për punëmarrësin z. K, përsa i përket përbërjes së tij, rezulton të jetë në shkelje të dispozitave ligjore të Rregullores së Brendshme për Organizimin dhe Funksionimin e Shoqërisë “IdentiTek” sha.

Rregullorja e Brendshme për Organizimin dhe Funksionimin e Shoqërisë “IdentiTek” sha, (në vijim Rregullorja) ka për qëllim përcaktimin e rregullave të hollësishme të organizimit dhe funksionimit të brendshëm të shoqërisë “IdentiTek” sha, të përgjegjësive dhe detyrave të punonjësve të Shoqërisë, si dhe të administrimit, krijimit, trajtimit, qarkullimit, shfrytëzimit, ruajtjes dhe arkivimit të dokumentacionit.

Rregullorja, në nenin 44/5 “Procedura për shqyrtimin e shkeljeve disiplinore”, përcakton se:

*“Komisioni Disiplinor (në vijim Komisioni) në çdo rast do të ketë në përbërje të tij, eprorin direkt të punonjësit që ka kryer shkeljen, një punonjës të Departamentit të Burimeve Njerëzore dhe një punonjës me profil juristi. Në pamundësi objektive për të ngritur një komision me këtë përbërje, Departamenti i Burimeve Njerëzore propozon një përbërje alternative.”*

Në Komisionin Disiplinor të ngritur për procedimin disiplinor të ankuesit, kanë marrë pjesë:

- Një punonjës i Departamentit të Burimeve Njerëzore (O. M);
- Një punonjës me profil jurist (K. K);
- Një punonjës specialsit i lartë IT, (E. K)

Ankuesi A. K ka pasur pozicionin e Drejtorit të Departamentit të Teknologjisë dhe Informacionit dhe referuar neneve 8<sup>6</sup> dhe 9<sup>7</sup>, të Rregullores të “IdentiTek” sha, të cilat parashikojnë se:

*“8.1.Organizimi i brendshëm i Shoqërisë përbëhet nga divizione, departamente, sektorë, si dhe në njësi të ndryshme, sipas miratimit të Asamblesë së Përgjithshme.*

*8.2.Njësia më e lartë organizative e strukturës së Shoqërisë është divizioni.*

*8.3.Shoqëria organizohet në 3 (tre) divizione...*

*8.4.Struktura e Shoqërisë ka përcaktuar mbulimin e disa roleve dhe përgjegjësi të drejtpërdrejta nga disa departamente:...*

*8.5.Detyrat dhe përgjegjësitë e çdo strukture dhe/ose pozicioni pune të miratuar, detajohet në dokumentin “Përshkrimi i punës”.*

*8.6.Marrëdhënia e punës ohet në ikimet e Kodit të Punës.*

*9.1.Divizioni i Sistemeve dhe Informacionit, ka si përgjegjësi kryesore ....*

*9.2. Divizioni i Sistemeve dhe Informacionit, përbëhet nga tre departamente:*

- Departamenti i Teknologjisë dhe Informacionit;
- Departamenti i Sigurisë së Informacionit “CISO”;
- Departamenti i Zhvillimit të Aplikacioneve IT”.

Pra, bazuar në përcaktimet si më sipër, eprori direkt i ankuesit është Drejtori i Divizionit të Sistemeve të Informacionit, znj. S. Z., dhe (sipas pikës 5, të nenit 44, të Rregullores) pjesëmarrja e Drejtorit të Divizionit të Sistemeve të Informacionit, në Komisionin Disiplinor për procedimin e punonjësit A. K, ka qenë *e detyrueshme*, përderisa procedimi disiplinor kishte filluar ndaj një vartësi të saj dhe, Drejtori i Divizionit të Sistemeve të Informacionit ishte eprori direkt i ankuesit, punonjësit K.

Përfundimisht dhe për shkak objektivë, Komisioneri vëren se, përbërja e Komisionit mund të ishte e ndryshme (nga sa parashikon neni 44/5: “...në pamundësi objektive për të ngritur një komision me këtë përbërje, DBNJ propozon një përbërje alternative”), por duke vërtetuar pamundësinë e pjesëmarrjes në Komision të eprorit direkt të ankuesit, si dhe propozimi i DBNJ-së për një përbërje alternative të KD-së.

<sup>6</sup> Organizimi i Brendshëm i Shoqërisë.

<sup>7</sup> Divizioni i Sistemeve dhe Informacionit.

Në rastin konkret, nuk rezulton që Drejtorja e Divizionit të Sistemeve dhe Informacionit, të ketë qenë në pamundësi objektive për të qenë pjesë e Komisionit, si dhe nuk rezulton që Departamenti i Burimeve Njerëzore, në kushtet e pamundësisë objektive të ketë propozuar një përbërje alternative të Komisionit Disiplinor që do të shqyrtonte shkeljet e ankuesit.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se, Urdhri me nr. 1175/1 prot., datë 15.08.2024, i Administratorit të Shoqërisë/punëdhënësit, përsa i përket përbërjes së KD, për shqyrtimin e ecurisë disiplinore për punëmarrësin z. K, është në kundërshtim me aktin e mësipërm nënligjor (Rregulloren e Shoqërisë), përderisa ka përjashtuar nga përbërja e KD-së, eprorin direkt të ankuesit.

Së dyti, në procedurën disiplinore ndaj ankuesit, z. K, Administratori i Shoqërisë ka vepruar në shkelje të nenit 44<sup>8</sup>, pikat 4 dhe 6, e Rregullores së Shoqërisë, të cilat, parashikojnë se:

*“4. Procedimi për shkeljet disiplinore ndiqet nga Komisioni Disiplinor, i cili ngrihet Ad-Hoc, me urdhër të Administratorit, rast pas rasti.*

*6. Komisioni, pas njohjes me rrethanat e faktit, si dhe me shkeljen e pretenduar, njofton me shkrim punonjësin përkatës për të dhënë sqarime, fakte, prova, si dhe qëndrimin e tij...”*

Me Urdhrin nr. 273, datë 15.08.2024, Administratori i “IdentiTek” sha, ka ngritur Komisionin Disiplinor, duke i lënë këtij të fundit si detyrë:

- *“Të marrë masa për njoftimin e punëmarrësit A. K mbi fillimin e procedimit disiplinor;*
- *Njoftimi për fillimin e procedurës disiplinore të përmbajtje të drejtat e punëmarrësit, datën, orën dhe vendin e organizimit të takimit...”*

Komisioneëri vëren se, megjithëse sipas parashikimeve të mësipërme të Rregullores së Shoqërisë, por edhe të vetë Urdhrit nr. 273, datë 15.08.2024, këto detyra dhe kompetenca i përkasin Komisionit Disiplinor, rezulton se këto kompetenca janë ushtruar nga Administratorja, e cila, nëpërmjet shkresë me nr. 1175/2 prot., datë 15.08.2024, ka njoftuar ankuesin, z. K për fillimin e procedimit disiplinor, datën, orën e vendin e zhvillimit të seancës dëgjimore, detyra këto që i përkisnin Komisionit Disiplinor.

Marrja e kompetencave që ekskluzivisht i përkasin KD-së, megjithse duken thjesht si veprime formale, në brendi dhe përmbajtje të tyre, kompromentojnë procedimin disiplinor që në nisje të tij, duke trysnuar e vënë para faktit të kryer KD-në, si komision *Ad-Hoc*, e që sipas Rregullores, është i pavarur (qoftë edhe nga Administratori) në ushtrimin dhe përmbushjen e funksioneve të tij, në rastin e procedimit disiplinor.

Së treti, Komisioneri vëren se, vendimi i punëdhënësit për masën ekstreme dhënë kundrejt ankuesit, për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të, me motivacionin e mosrespektimit të orarit të punës në mënyrë të përsëritur, nuk është i drejtë dhe i bazuar mbi proporcionalitetin e

---

<sup>8</sup> Procedura për shqyrtimin e shkeljeve disiplinore

shkeljeve të pretenduara apo pasojave të shkaktuara Shoqërisë nga ankuesi, bazuar në arsyetimin e mëposhtëm:

Në kronologji të rrethanave dhe fakteve, si dhe bazuar në aktet e depozituara, rezulton se:

- Nëpërmjet e-mailit datë 11.07.2024, subjekti ankues është vënë në dijeni nga strukturat përkatëse të DBNJ-së pranë Shoqërisë, se, për arsye të paraqitjes me vonesë në punë dhe në takimin me Administratoren, në kushtet kur nuk kishte njoftuar paraprakisht strukturat përkatëse për vonësen në punë, ai do të rezultonte me mungesë në listëprezencë për atë datë.
- Me datë 14.08.2024, për arsye të vonesës në punë, sërish ankuesit, nëpërmjet komunikimit elektronik i është njoftuar se ardhja e tij me vonesë (në orën 9) në punë dhe e panjoftuar paraprakisht se do t'i vendosej si mungesë në listëprezencë.
- Me shkresën me nr. 1175/2 prot., datë 15.08.2024 “Njoftim për fillimin e ecuresë disiplinore”, Administratori ka njoftuar z. A. K për fillimin e ecuresë disiplinore ndaj tij, lidhur me mosrespektimin e orarit të punës, duke i komunikuar se seanca dëgjimore do të mbahej në datën 19.08.2024.
- Gjatë takimit të datës 19.08.2024, subjekti ankues, ka depozituar pranë Komisionit Disiplinor në mënyrë shkresore parashtrimet, kërkesat e pretendimet e tij, (cituar respektivisht në faqet 13-15, të vendimit), si dhe ka bashkëlidhur prova.
- Referuar procesverbalit me nr.1175/5 prot., datë 20.08.2024 “Mbi seancën dëgjimore lidhur me procedurën disiplinore ndaj punonjësit A. K”, evidentohet fakti se, “z. K sqaroi se, qëndrimin e tij dhe këndvështrimin në lidhje me procedimin në fjalë i ka me shkrim dhe bashkëlidhur provat përkatëse. Kundërshtimet me shkrim u dorëzuan përpara Komisionit... ”.
- Me Relacionin me nr. 1175/6 prot., datë 21.08.2024, me lëndë: “Mbi qëndrimin e KD lidhur me ecurinë disiplinore ndaj punonjësit A. K”, drejtuar Administratorit të Shoqërisë, Komisioni i Disiplinës ka rekomanduar “Zgjidhjen e justifikuar të kontratës së punës të punonjësit A. K, me motivacionin e mosrespektimit të orarit të punës në mënyrë të përsëritur”, duke cituar se: “Respektimi i orarit të punës është një detyrim që gjen rregullim në një tërësi aktesh...,... mosrespektimi i këtij detyrimi nuk është sporadik por i përsëritur vazhdimisht...punonjësit i është tërhequr vëmendje nga ana e strukturave përgjegjëse.”
- KD rekomandimin e tij e ka bazuar në mosrespektimin e orarit zyrtar të fillimit të punës për data 11 korrik 2024, 14 gusht 2024, si dhe ka bashkëlidhur një shkresë ku pasqyrohen ditë të caktuara të muajve Maj 2024-14 Gusht 2024, dhe orari i hyrjes reflektuar në orën dhe minutat respektive, vetëm për punonjësin A. K.<sup>9</sup>

Komisioneri vlerëson se masa disiplinore, zgjidhje e kontratës së punës me ankuesin, A. K është masa më e rëndë dhe e fundit që mund të jepet nga punëdhënësi referuar kjo sipas

---

<sup>9</sup>Shkresa i bashkëlidhet Memos me nr. 1175 prot., datë 15.08.2024 “Propozim për ngritjen e komisionit disiplinor për punonjësin A. K mbi mosrespektimin e orarit të punës”, përgatitur nga Lideri i Grupit të Sigurisë, z. E. M.

parashikimeve të Kodit të Punës, Rregullores së Brendshme të Shoqërisë dhe Kontratës Individuale të Punës.

Në dhënien e kësaj mase disiplinore, nga punëdhënësi nuk është vlerësuar karriera 16 vjeçare e ankuesit pranë Aleat shpk dhe IdentiTek sha, si specialist i nivelit të lartë dhe tejet i kualifikuar në industrinë e personalizimit dhe prodhimit të dokumenteve biometrikë.

Gjatë kësaj periudhe 16 vjeçare nuk rezulton të ketë pasur vërejtje apo masë tjetër disiplinore ndaj ankuesit, përkundrazi, për shkak të profesionalizmit, përkushtimit në përmbushjen e detyrave, ka ushtruar detyrën e Drejtorit të Departamentit të Teknologjisë dhe Informacionit.

Në nenin 42, të Rregullores, janë parashikuar llojet dhe natyra e shkeljeve disiplinore, si më poshtë citohet:

*“Në parim, konsiderohen shkelje disiplinore:*

- a) mosrespektimi i pajustifikuar i orarit të punës;*
- b) shfytëzimi i orarit të punës për qëllime të tjera nga ato të parashikuar në kontratë dhe/ose në përshkrimin e punës;*
- c) moskryerja e detyrave ose kryerja e pjesshme e tyre pa shkak të arsyeshëm;*
- ç) mosplotësimi i saktë dhe/ose mos përditësimi i të dhënave dhe/ose dokumenteve të kërkuara nga punëdhënësi për t’u përfshirë në dosjen personale të punëmarrësit;*
- d) dëmtimi i pasurisë së shoqërisë nën përgjegjësi, përdorimi i saj jashtë përcaktimit kontraktor dhe krijimi pa shkaqe të pranueshme i mundësisë për dëmtim apo keqpërdorim të saj...*
- dh) kryerja, brenda apo jashtë orarit të punës, e veprimeve, që ulin ose cenojnë imazhin e Shoqërisë;*
- e) kryerja e punëve dhe/ose veprimtarive, të cilat cenojnë interesat e detyrës ose që pengojnë përmbushjen e saj;*
- ë) shkelja e rregullave të etikës dhe/ose shkelja e rregullave të përcaktuar për ruajtjen e sekretit ose konfidencialitetit të informacionit në Shoqqëri;*
- f) mungesa e pajustifikuar në punë;*
- g) refuzimi pa arsye për të marrë pjesë në komisione dhe ose grupe pune;*
- gj) çdo shkelje e parashikuar në aktet ligjore dhe nënligjore në fuqi, duke përfshirë rregulloret /urdhrat e punës për çështje operacionale të Shoqërisë.”*

Në nenin 43, të Rregullores janë parashikuar llojet e masave disiplinore, duke përcaktuar se:

*“1. Masat disiplinore që vendosen për një shkelje janë në proporcion me llojin dhe rëndësinë shkeljes dhe pasojës që ka ardhur.*

*2. Rëndësia e shkeljes vlerësohet nga Komisioni Disiplinor Ad-Hoc, duke marrë për bazë aktet ligjore dhe nënligjore në fuqi, si dhe duke vlerësuar përsëritjen e shkeljes pavarësisht natyrës dhe/ose llojit të saj.*

*3. Për shkeljet e lehta masa disiplinore që jepet është:*

*a) vërejtje me shkrim.*

*4. Për shkeljet e rënda disiplinore që vendosen janë:*

- a) vërejtje me paralajmërim për largim nga puna;
- b) zgjidhje e justifikuar e kontratës së punës.

5. Ky nen nuk përjashton mundësinë që punëdhënësi të ndërmarrë zbatimin e procedurave të tjera ligjore të parashikuara në Kodin e Punës.”

Ndërsa, në nenin 44, pika 8, e Rregullores, parashikohet se:

*“Për përcaktimin e masës disiplinore të zbatueshme, Komisioni bazohet në:*

- a) *shkaqet, rrethanat e kryerjes së shkeljes, rëndësinë dhe pasojat e ardhura prej saj;*
- b) *shkallën e fajësisë;*
- c) *ekzistencën e masave të tjera disiplinore të mëparshme;*
- d) *atet ligjore dhe nënligjore në fuqi.”*

Komisioneri vlerëson se, punëdhënësi nuk ka respektuar parashikimet e mësipërme, në lidhje me shkaqet, rrethanat e kryerjes së shkeljes, rëndësinë, pasojat e ardhura, shkallën e fajësisë dhe ekzistencën e masave të tjera disiplinore.

Masat disiplinore duhet të jenë të shkallëzuara, dhe vetëm përjashtimisht, mund të jepet masa më e rëndë, kur shkelja është e asaj shkalle e natyre, flagrante dhe me pasoja veçanërisht të rënda për punëdhënësin, kushte të cilat mungojnë e nuk justifikohen për rastin konkret.

Procedimi disiplinor për ankuesin ka filluar për paraqitje me vonesë në punë në datat 11.07.2024 dhe 14.08.2024.

Për të legjitimuar dhe justifikuar marrjen e masës më të rëndë disiplinore, zgjidhje të kontratës së punës, “IdentiTek” sha ka pretenduar se shkeljet e ankuesit në lidhje me paraqitjen në punë kanë qenë të përsëritura, duke bashkëlidhur një listë të paraqitjes në punë të ankuesit për periudhën 3 Maj 2024 – 14 Gusht 2024, gjatë së cilës sipas pretendimit të punëdhënësit, rezulton me vonesë.

Komisioneri vlerëson se ky peretendim i punëdhënësit nuk gjen bazueshmëri në ligj dhe prova, pasi KD, ka analizuar e shqyrtuar vetëm për datat 11.07.2024 dhe 14.08.2024, data për të cilat ankuesit i është bërë njoftimi menjëherë (brenda ditës) me e-mail për paraqitjen me vonesë në punë.

Për datat e pretenduar të periudhës Maj 2024 – 14 Gusht 2024, (përjashtuar dy datat e mësipërme) nuk rezulton asnjë njoftim zyrtar, shkresor apo me e-mail për paraqitjen me vonesë të ankuesit në punë, apo shënim në listëprezencë e për rrejdhojë mospagimin e ditës së punës, sikurse nuk ka asnjë njoftim zyrtar të DBNJ-së për Administratorin e Shoqërisë, për nisje procedimi disiplinor. Madje, vetë DBNJ, në e-mailin e datës 14.08.2024 dërguar ankuesit, e pranon se, atij i është dërguar e-mail për vonesat në punë me datë 11.07.2024 dhe 14.068.2024, kur informon punonjësin A. K se *“ky është e-maili i dytë me anë të të cilit njoftoheni për paraqitjen e tij me vonesë në punë.”*

Pra, në lidhje me periudhën e pretenduar Maj – Gusht 2024, as nuk është faktuar, analizuar nëse ankuesi është paraqitur me vonesë në punë, nëse ka pasur shkaqe të justifikuara dhe leje

nga personat përgjegjës, etj. Përkundrazi ankuesi nuk është cenuar në pagë për ditët të cilat pretendohet se është paraqitur me vonesë në punë.

Komisioneri vëren se, sigurisht që punëdhënësi ka diskrecion në vlerësimin e dhënien e mass disiplinore ndaj punëmarrësit, por, ky diskrecion duhet të jetë i kornizuar brenda parashikimeve ligjore të dispozitave e normave që rregullojnë marrëdhënien e punës (Kodit të Punës, Rregullores dhe Kontratës Individuale të Punës), që për rastin konkret ka cenuar dukshëm parimin e proporcionalitetit, pasi masa disiplinore e dhënë, nuk është në raport të drejtë me shkeljen disiplinore.

*Së katërti*, Komisioneri vlerëson se, nga ana e punëdhënësit është konsumuar shkelje e garancisë ligjore ndaj punëmarrësit A. K, lidhur me zhvillimin e një procesi të rregullt e të drejtë të ecurisë disiplinore kundrejt tij, duke i mohuar të drejtën për t'u gjykuar e dëgjuar nga një KD, i formuar sipas ligjit e aktit nënligjor ("Rregullores së Shqërisë") si dhe për t'u mbrojtur efektivisht lidhur me pretendimet për trajtim të pabarabartë e diskriminues, si dhe duke mos shqyrtuar e shprehur për faktet e provat e parashtruara prej tij, si palë e cenuar drejtpërdrejtë në këtë proces.

Nëpërmjet Relacionit me nr. 1175/6 prot., datë 21.08.2024, të Komisionit Disiplinor, me lëndë: "Mbi qëndrimin e KD lidhur me ecurinë disiplinore ndaj punonjësit A. K", Administratori i Shoqërisë, informohet ndër të tjera se:

*"...në aktet të cilat i gjeni bashkëlidhur, z. K kundërshton fillimin e procedimit disiplinor, duke pasqyruar një mori argumentesh që lidhen me "elementë diskriminimi", "aplikim i dy standardeve nga ana e DBNJ", "komunikim jo ligjor dhe jo korrekt nga ana e DBNJ-së", etj, ku një pjesë e mirë e tyre nuk përputhen me fushën e veprimtarisë së këtij Komisioni Disiplinor. Për të gjitha këto çështje Komisioni relaton se nuk ka kompetenca ligjore për trajtimin e tyre.*

...

*Megjithatë, duke u fokusuar tek shkelja objekt i kësaj procedure, "mosrespektimi i orarit të punës" nga ana e z. K, në aktin bashkëlidhur argumentohet ndër të tjera se, ardhja me vonesë në punë, konkretisht me datat 11 korrik dhe 14 gusht 2024 është bërë pasi është njoftuar punonjësi përgjegjës për hartimin dhe dërgimin e listëprezencës për divizionin ku ky i fundit ushtron funksionet e tij. Ndërkohë, lidhur me datat e tjera për të cilat z. K rezulton të jetë paraqitur sërish me vonesë në ambientet e punës, argumenton se, sipas sjelljes zakonore të Shoqërisë, për të gjitha pozicionet drejtuese, politika e shoqërisë, sipas tij është që, për pozicionet drejtuese nuk do të konsiderohen minutat e ardhjes me vonesë. Sipas tij, ky element zakonor është komunikuar në nivel drejtorie.*

*Z. K argumenton se, që në fazën e rekrutimit të punonjësve, atyre iu është komunikuar që vizioni i shoqërisë është i hapur për një orar fleksibël dhe punë në distancë, për këtë arsye, ai në cilësinë e provave ka bashkëngjitur komunikimet elektronike drejtuar stafit të tij duke kërkuar pohimin nëse ky element (ai i orarit fleksibël dhe punës në distancë) është cekur shprehimisht gjatë procesit rekrutues të stafit, ku ai ka qenë një ndër punonjësit e përfshirë në këtë proces. Bashkëlidhur korrespondenca elektronike me stafin e tij.*

*...në përfundim të shqyrtimit, Komisioni...duke pasur parasysh që mosrespektimi i orarit të punës nga punojësi z. K nuk është sporadik por i përsëritur vazhdimisht, si dhe duke vlerësuar se atij i është tërhequr vëmendje nga ana e strukturave përgjegjëse, vlerëson t'ju rekomandojë zgjidhjen e justifikuar të kontratës së punës me z. K, bazuar në nenin 45, pika 2/ç, të Rregullores së Brendshme të Shoqërisë”.*

Subjekti ankues pretendimet për diskriminim para punëdhënsit i ka paraqitur sërish nëpërmjet shkresës me nr. 1175/9 prot., datë 23.08.2024, në të cilën ndër të tjera, parashton se:

*“Së pari: Veprimet e ndërmarra ndaj personit tim vijnë në kundërshtim me ligjin duke shkelur parimin e ligjshmërisë dhe të drejtësisë.*

*...kopja e procesverbalit të takimit të datës 19.08.2024, më është vënë në dispozicion nga Komisioni me datë 20.08.2024, por që nuk referonte provat. Bashkëlidhur një kopje e procesverbalit të parë të hartuar, me të cilin nuk rashë dakord dhe i kërkoja anëtarëve të Komisionit të reflektonin qartë të vërtetat në të. Pas komunikimeve dhe bërjes së ditur që të mos më diskriminojnë dhe të mos më cenojnë në të drejtën time, gjithashtu dhe pas njoftimit të Komisionit duke përfshirë në komunikim Administratorin, është ndryshuar procesverbali duke shtuar shkresat që mungonin, pa sqaruar faktin e heqjes së provave nga dosja.*

*Së dyti: KD ka shfaqur tendenca për të qenë i njëanshëm, jo i drejtë dhe i paanshëm në shqyrtimin e çështjes...si dhe në konflikt interesi për shqyrtimin e rastit dhe vendimmarrjen e tij...*

*Së treti: Trajtimi ndryshe ndaj personit tim që prej fillimit të procedimit tim disiplinor dhe gjatë procesit të hetimit disiplinor nga KD, në mënyrë të veçantë fakti i fshehjes së provave është i qëllimshëm, dhe mund të jetë i nxitur ....nga titullari i organit në mënyrë që akti final i procedimit disiplinor të çojë në largimin e subjektit në procedim.*

*Së katërti: trajtim i pabarabartë dhe diskriminues ndaj personit tim.*

*Referuar nenit 9, të Kodit të Punës dhe ligjit nr. 10221/2021 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ndaj personit tim vijnë të ushtrohet diskriminim, pasi jam cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion.... Deri tani nuk ka ndonjë punonjës tjetër që të jetë ndëshkuar me një fakt të tillë, gjatë proceseve të tilla disiplinore, të paktën në dijeninë time...”.*

Nëpërmjet kësaj shkrese (në pjesën përmbyllëse të saj), ankuesi ka kërkuar, ndër të tjera që: *“..të njihem në kohë me ecurinë e këtij procesi dhe të më vihen në dispozicion të gjitha aktet e marra gjatë këtij procesi administrativ, gjithashtu të thirrem edhe për t’u dëgjuar edhe për të ngritur pyetjet e mia në lidhje me këtë çështje...”*

Sa më sipër, rezulton se, pavarësisht kërkesave të ankuesit për diskriminim dhe veprime në kundërshtim me ligjin nga punonjës të strukturave të “IdentiTek” sha, ky i fundit (Punëdhënësi) nuk ka shqyrtuar fare dhe as i ka marrë në konsidëratë kërkesat e depozituara nga ankuesi, e që lidheshin me pretendime për diskriminim nga DBNJ e KD , përkundrazi i ka shpërfillur duke mos i shqyrtuar dhe dhënë vendim përkatës për çdo kërkesë të tij, në përputhje me detyrimin ligjor që kishte si punëdhënësi. Madje, “IdentiTek” sha shprehet hapur në

parashtrimet e tij se, “...nuk kishte asnjë vlerë një hetim administrativ sipas kërkesë me nr. 1175/9 prot., datë 19.08.2024 të ankuesit...”

Komisioneri vlerëson se, mosshqyrtimi i kërkesave e pretendime të ankuesit dhe dhënia e masës së largimit nga detyra ndaj tij, për kërkesat e mësipërme, e ka vënë ankuesin në pozitë jo të favorshme, për çka krijohet perceptimin dhe bindjen se marrja e masës ekstreme disiplinore është motivuar nga kërkesat, pretendimet dhe raportimi i ankuesit për sjelljet diskriminuese, në ushtrim të detyrës nga punonjës dhe struktura të caktuara të Shoqërisë, në shkelje të ligjit.

“IdentiTek” sha ka pretenduar se:

*“Fakti që incidentet dhe kërkesat për hetim administrativ janë raportuar ekzaktësisht në të njëjtën ditë me fillimin e seancës dëgjimore të procesit disiplinor, respektivisht raportimi i incidentit të sigurisë së informacionit (me nr. 1197 prot., datë 19.08.2024), kërkesë për hetim administrativ për punonjës të Departamentit të Burimeve Njerëzore (me nr. 1199 prot., datë 19.08.2024), kërkesë për kundërshtimin e komisionit disiplinor (me nr. 1175/3 prot., datë 19.08.2024) dhe kërkesa për hetim administrativ ndaj anëtarëve të komisionit disiplinor (me nr. 1175/9 prot., datë 23.08.2024), është tregues i fortë i një probabiliteti të lartë të qëllimit të z. K për të nxitur aplikimin e dispozitave ligjore, me qëllim pezullimin e procedurës disiplinore dhe jo realisht për të adresuar apo zgjidhur një incident real sigurie apo pretendime se ishte subjekt diskriminimi.*

*Përpos kërkesës për hetim ndaj anëtarëve të komisionit disiplinor, IdentiTek e respektoi të drejtën e punëmarrësit për të raportuar incidente të sigurisë së informacionit dhe i analizoi incidentet në Komisionin Operacional të Sistemit të Menaxhimit të Sigurimit të Informacionit, pa ndërprerë ecurinë e procedurës disiplinore.*

*Megjithëse këto raporte të incidentit të sigurisë së informacionit kishin qëllim pezullimin e procesit disiplinor, një taktikë procedurale e z. K, ato nuk u anashkaluan, u analizuan dhe në të njëjtën kohë, procesi disiplinor nuk u pezullua.*

*Dispozitat ligjore që citon z. K, kanë si qëllim të përdoren në situata specifike dhe jo të përdoren si mekanizma për bllokimin e procedurave disiplinore të iniciuar nga punëdhënësi, aq më tepër kur punëmarrësi i paramendon pasojat.*

*Në rast se punëdhënësi do të pezullonte procedurën disiplinore do të legjitimonte përdorimin e dispozitave ligjore si një mekanizëm apo taktikë bllokuese, çka bie në kundërshtim me vetë qëllimin e legjislatorit.*

*Raportimi për incidentë të sigurisë së informacionit nga z. K, nuk mund të përdoret për të eliminuar të drejtën e punëdhënësit për të proceduar me veprimet disiplinore. Pretendimet e z. K ishin përpjekje për të pezulluar procedimin disiplinor dhe abuzim me dispozitat ligjore të cilat i referohen një situate reale dhe materialisht ligjore.*

*Bazuar në ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi, trajtimi i z. K dhe procedura e zgjidhjes së kontratës së punës janë zhvilluar në përputhje me parimet themelore të së drejtës. Punëdhënësi*

*ka detyrimin ligjor të zbatojë, mbrojë dhe nxisë parimin e barazisë, duke garantuar ndalimin e çdo forme diskriminimi”*

Komisioneri vlerëson se këto pretendime, konfirmojnë moszbatimin e kuadrit ligjor në procedurën disiplinore ndaj z. K, dhe në mosshqyrtimin (me një akt shkresor dhe të arsyetuar në mënyrë shteruese) e asnjë kërkesë, pretendimi për diskriminimin dhe raportimi incidentesh (tre të tilla), të kërkuara nga ankuesi/punëmarrësi.

Komisioneri vlerëson se pretendimet e “IdentiTek” sha janë të pabazuara në ligj, për këto arsye:

- Është e drejtë e sanksionuar me ligj, paraqitja e ankesave, raportimeve nga punëmarrësi (siç ka ndodhur në rastin konkret), për veprime diskriminuese, keqfunksionim të strukturave të caktuara të Shoqërisë, dhe se ushtrimi i kësaj të drejte është i pakufizuar në kohë, deri në momentin që punëmarrësi është në marrëdhënie pune me punëdhënësin;
- Të gjitha kërkesat, raportimet e paraqitura para datës 06.09.2024, kur i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës, ligji nuk ndalon, paragjykon kërkesat e bëra nga punëmarrësi gjatë procedurës disiplinore.
- “IdentiTek” sha është shprehur lidhur me kërkesat e ankuesit se: “...është një tregues i fortë i një probabiliteti të lartë të qëllimit të z. K..”. Lidhur me këtë argument, Komisioneri vëren se, “IdentiTek” sha është një shoqëri e organizuar, e cila funksionon për objektivat dhe qëllimet e përcaktuara në ligj dhe aktet e tjera nënligjore. Nuk është detyrë e kësaj Shoqërie që të merret, shqyrtojë apo studiojë probabilitetin e qëllimeve të kërkesave dhe raportimeve.
- Është e drejtë e çdo punëmarrësi të shfrytëzojë dhe ezaurojë çdo mjet ligjor për mbrojtjen e të drejtave dhe interesave të tij, për të cilat pretendon se janë shkelur, ese punëdhënësi, duke qenë palë kontraktore e barabartë, nuk ka të drejtë të cilësojë kërkesat e ankuesit, punëmarrësit si abuzim me dispozitat ligjore.
- Është detyrim ligjor i punëdhënësit, “IdentiTek” sha, në rastin konkret, (që ka paragjykuar kërkesat dhe raportimet e ankuesit, punëmarrësit), t’i shqyrtonte duke zbatuar parimin e paanshmërisë dhe objektivitetit, duke dalë me vendime, akte përkatëse për secilin pretendim të ankuesit, për më tepër kur sipas ankuesit, në theb kërkesat e raportimet e tij, kanë afektuar si qëndrimin e Komisionit Disiplinor, ashtu edhe vendimmarrjen e Administratorit përv zgjidhjen e kontratës së punës.
- Në kundërshtim me sa pretendohet nga “IdentiTek” sha, asnjë nga kërkesat dhe raportimet e ankuesit/punëmarrësit *(me përjashtim të një rasti, kur ankuesi informohet se nuk është kompetencë e komisionit Ad- Hoc, i paargumentuar në formën e një vendimi apo akti zyrtar në formën e kërkuar nga ligji, ku të arsyetohet qëndrimi i mbajtur dhe bazueshmëria në ligj)*, nuk kanë rezultuar me një shqyrtim e vendimarrje nga “IdentiTek” sha apo strukturat përkatëse të tij.

Përjashtimisht nëse kërkesat e raportimet e punëmarrësit, z, K do të vlerësoheshin apo jo si të drejta e të bazuara, është detyrim ligjor i punëdhënësit, “IdentiTek” sha që t’i shqyrtonte duke informuar ankuesin, punëmarrësin me vendimmarrjet për secilin rast, përpara datës 06.09.2024, kur i është zgjidhur kontrata e punës.

Mosveprimi dhe qëndrimi sa më sipër, ka afektuar sjelljen e “IdentiTek” sha ndaj ankuesit, për zgjidhjen e kontratës së punës.

Komisioneri konstaton dhe vlereson se veprimet e mosveprimet e mësipërme të punëdhënësit, bien ndesh me parashikimet ligjore të LMD-së, specifikisht nenin 3, pika 3, nenin 7, pika 1/a/b/c, nenin 13 pika 1/a/b/c, dhe nenin 15, të tij.

Kodi i Procedurës Administrative, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Shkollës, e cila duhet të provojë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të paligjshme, si pasojë e ankimimit të tij pranë KMD-së.

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

Parimi i ndarjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS<sup>10</sup> gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm.

Zakharova and të tjerët kundër Rusisë<sup>11</sup>, GJEDNJ mban qëndrimin se: *“... (në përputhje me qëndrimet e Komitetit Evropian të të Drejtave Sociale dhe Organizatës Ndërkombëtare të Punës) barra e provës do t'i bartej punëdhënësit, pasi aplikantët të kishin demonstruar një rast prima facie të diskriminimit. (shih gjithashtu çështjen Baka kundër Hungarisë). I takon punëdhënësit, që zakonisht ka kontroll mbi provat përkatëse, të demonstrojë ekzistencën e arsyeve legjitime për shkarkimin e aplikantëve”*.

Një qasje e ngjashme gjendet në kuadrin e Komitetit Evropian të të Drejtave Sociale të Këshillit të Evropës (*organi mbikëqyrës i Kartës Sociale Evropiane*), i cili gjithashtu u shpreh se ligji vendas, kombëtar duhet të sigurojë një lehtësim të barrës së provës në favor të paditësit në rastet e diskriminimit. Në të vërtetë, siç thuhet në Përmbledhjen e praktikës gjyqësore të Komitetit Evropian të të Drejtave Sociale dhe gjithashtu thuhet nga GJEDNJ në çështjen në fjalë, barra e provës nuk duhet të jetë tërësisht mbi palën kërkuese dhe duhet të jetë objekt i një rregullimit të duhur në rast të diskriminimit. Shtetet duhet të përcaktojnë në mënyrë eksplicite mjete juridike dhe ndëshkime kundër akteve të diskriminimit kundër sindikatave dhe të sigurojnë që ankesat për diskriminim kundër sindikatave të shqyrtohen në kuadrin e procedurave kombëtare.

GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se, sapa të jetë e qartë *prima facie* se diskriminimi nga punëdhënësi bazuar në një shkaqet e mbrojtura të një punonjësi (siç është ankimimi i tij për diskriminim në marrëdhëniet e punës) është (ka gjasa) në rrezik, barra e provës i kalon punëdhënësit për të provuar e kundërta.

<sup>10</sup> Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

<sup>11</sup> Aplikimi me nr. 17030/04, Vendim i GJEDNJ-së, Maj 2022.

Në legjislacionin kombëtar të Shqipërisë, janë miratuar akte ligjore e nënëligjore, të cilat garantojnë mbrojtje për punëmarrësit kundër akteve diskriminuese të punëdhënësit.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: *“Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”*.

Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: *“Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:*

*...c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”*.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së<sup>12</sup>. Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë.

Bazuar në nenin 33, pika 7/1 të LMD-së, 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.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: *“Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre 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”*.

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Shoqëria “IdentiTek” sha, është një shoqëri tregtare, e krijuar në bazë të ligjit nr. 9901, datë 14.04.2008 *“Për Tregtarët dhe Shoqëritë Tregtare”*, i ndryshuar dhe VKM nr. 80, datë 14.02.2023 *“Për Krijimin e Shoqërisë Aksionare për Prodhimin dhe Shpërndarjen e Dokumenteve Biometrike”*, me Aksionar të vetëm Ministrinë e Brendshme.

Në rastin në fjalë, bazuar në sa më sipër, Komisioneri konsideron se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis shtetit dhe individit, e cila rregullohet nga dispozitat ligjore në fuqi.

<sup>12</sup> Referuar nenit 3, pika 8, e LMD-së, i ndryshuar.

Sa më sipër, personi që pretendon diskriminim krijon një prezumim të diskriminimit (diskriminimi prima facie), barra më pas kalon tek subjekti (nga i cili pretendohet diskriminimi), i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues.

Në analizë sa më sipër Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga Shoqëria kundrejt ankuesit dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, punëdhënësi/Shoqëria, duhet të provonte se pretendimi i subjektit ankues ishte i pabazuar në fakte e prova dhe se veprimet e tyre ishin të ligjshme, të drejta, proporcionale, të arsyeshme dhe të justifikuara objektivisht.

Në analizë të sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nga ana e Shoqërisë nuk u arrit të provohej që, veprimet e këtij subjekti kundrejt ankuesit nuk kanë ndodhur pas ankimimit të tij për diskriminim, apo që ato të kishin një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale të justifikuara dhe objektive.

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, punëdhënësi nuk arriti të justifikojë motivacionin e zgjidhjes së kontratës së punës.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyeja e deklaruar nga punëdhënësi për largimin nga puna, rezultoi e pajustificuar dhe joproporcionale. Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, dhe se masa e marrë për largimin e tij nga puna është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive, si dhe në shkelje të plotë të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Pra, siç shihet qartë nga dinamika dhe kronologjia e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre; largimi përfundimtar i ankuesit nga puna nga ana e Shoqërisë, ka ardhur pas ankimimit të tij për diskriminim, si dhe raportimeve të tij për tre incidente të sigurisë.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ka parashikuar në nenin 3, pika 17<sup>13</sup> të tij, se: *“trajtimi i disfavorshëm apo pasoja negative, që vjen si reagim ndaj një ankimimi a një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit është “Viktimizim”*.

**Në përfundim për sa më sipër, bazuar në vlerësimin e analizimin e fakteve e legjislacionit në fuqi, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi krijon bindjen e brendshme dhe**

---

<sup>13</sup> “Viktimizimi” është trajtim i disfavorshëm ose pasoja negative, që vjen si reagim ndaj një ankimimi a një procedimi, që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 1 të këtij ligji, lidhur me pretendimin për diskriminim të ankuesit.

**vlerëson se subjekti ankues, z. A. K, është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë në formën e viktimizimit, nga ana e shoqërisë “IdentiTek” sha, trajtim i cili ka ardhur si pasojë direkte pas ankimit të tij për diskriminim dhe raportimit të disa incidenteve të sigurisë në Shoqëri.**

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta.

Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokolli 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.<sup>14</sup>

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës<sup>15</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 në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion. Në kuptim të kësaj Konvente termi “diskriminim” përfshin: a) çdo dallim, përjashtim ose preferencë, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit.

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s<sup>16</sup> që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kriterë.

<sup>14</sup> [https://ëëë.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discri\\_laë\\_SQL.pdf](https://ëëë.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discri_laë_SQL.pdf), faqet 47 dhe 49

<sup>15</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

<sup>16</sup> International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

Karta Sociale Europiane<sup>17</sup> parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht”*.

Në vijim, në nenin 1 të Kartës sanksionohet e drejta për punë dhe në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht se: *“Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Karte do të sigurohet pa diskriminim...”*.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i 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”*.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.<sup>18</sup>

Gjykata Kushtetuese<sup>19</sup>, ka mbajtur qëndrimin se: *“E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.”*

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

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

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

<sup>17</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>18</sup> Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

<sup>19</sup> Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

Puna është një veprimtari jetike e individëve të aftë për punë. Ajo është burimi i të ardhurave që ata sigurojnë mjetet e jetesës. Gjithashtu, marrëdhënia e punës (*punësimi*) është, përveç të tjerash, një marrëdhënie sociale dhe shoqërore. Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësve, si dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë, mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të tij.

E drejta për punë buron nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. 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 sanksionuar dhe 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.

Ligji nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", i ndryshuar, neni 12, pika 1, germa c), parashikon 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*".

Në nenin 15 të ligjit nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", i ndryshuar, "Të drejtat e punëmarrësit", parashikohet se: "*1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit. 2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës. 3. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit. 4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t'u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë".*

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, në referencë të dispozitave të posaçme të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, është ekspozuar para veprimeve diskriminuese nga ana e punëdhënësit, shoqërisë "IdentiTek" sha.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”.

LMD, në dispozitën e mësipërme, 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 viktimë 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 vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankueses, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer atë në vendin e mëparshëm të punës.

Marrëdhëniet e punës midis ankuesit dhe punëdhënësit rregullohen nga Kodi i Punës. 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. Ky ligj në pjesën e procedurave të shqyrtimit të ankesave para Komisionerit ka përcaktuar vetëm kriteret mbi bazën e të cilave, Komisioneri duhet të vendosë masën e duhur për rregullimin e situatës së konstatuar si diskriminuese, duke e lënë në diskrecionin e Komisionerit të vendosë se cila është masa e duhur për të siguruar mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personit i cili është konstatuar se është diskriminuar.

Ndërsa në nenin 38 të tij, që rregullon procedurat e gjykimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton se: “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.

Neni 9, i Kodit të Punës është miratuar me ligjin e posaçëm, me synimin ndër të tjera, harmonizimin e Kodit me direktivat e Bashkimit Evropian për mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit, por edhe harmonizimin me legjislacionin e posaçëm kombëtar për

mbrojtjen nga diskriminimi, që në rastin konkret është ligji nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar.

Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit.

Ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, nëpërmjet parashikimit në nenin 38 të tij, se dëshmipërblimi 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 dëshmipërblimin 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 legjislacioni.

LMD, nëpërmjet nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij, duke sanksionuar se: *“Kur vendos masën, Komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përputhje me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”*.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e largimit të ankuesit nga detyra, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke e rikthyer atë në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

### **PËR KËTO ARSYE:**

Mbështetur në nenin 1, nenin 3, nenet 11-13, nenin 15, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, shkronja a) e nenin 33, pikat 10-11, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

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

1. Konstatimin e diskriminimit në formën e viktimizimit, kundrejt subjektit ankues A. K, nga ana e Shoqërisë “IdentiTek” sha, për shkak të ankimit të tij për diskriminim dhe të raportimit të disa incidenteve të sigurisë.

2. Në referim të pikës 1, Shoqëria “IdentiTek” sha, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Shoqëria “IdentiTek” sha, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**