



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 64/9 Prot.

Tiranë, më 07.08.2025

V E N D I M

Nr. 181, Datë 07.08.2025

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 6, datë 09.01.2025, e z. B.R, kundër Operatorit të Sistemit të Shpërndarjes (OSSH) dhe Operatorit të Sistemit të Shpërndarjes, Njësia Kukës, në të cilën pretendohet për diskriminim për “*çdo shkak tjetër¹*”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Me datë 02.08.2011, jam punësuar në CEZ Shpërndarje Sh.A, Kukës, në funksionin Data Analist. Kam qenë në marrëdhënie pune me këtë institucion (në vijim OSHEE dhe aktualisht OSSH) deri në datë 16.10.2024. Pozicioni i fundit që kam mbajtur në këtë institucion, nga data 20.04.2018 e deri me datë 16.10.2024, është Shef Dege, Dega e Shitjes dhe Arkëtimeve, Njësia Kukës. Me datë 18.09.2024, ora 8:57 AM, jam telefonuar nga numri 069xxxxx94, ku më është kërkuar të paraqitem pranë burimeve njerëzore të OSSH Tiranë për ndryshimin e pozicionit të punës. Menjëherë pas kësaj telefonate, i jam drejtuar me e-mail specialistes së burimeve njerëzore në OSSH Kukës, znj. A.G, duke i kërkuar të më dërgojë informacion nëse ka propozim për ndryshim pozicioni apo masë

¹ Hakmarrje personale për shkak të pozicionit të punës. Për shkak të qëndrimit ankues dhe kritikues ndaj drejtimit të OSSH dhe për shkak të refuzimit të ndryshimit të pozicionit të punës.

disiplinore, duke i kujtuar që këto veprime nuk bëhen në fshehtësi. Nuk kam marrë asnjë përgjigje për këtë email. Të nesërmen, me datë 19.09.2024, jam paraqitur në zyrën e burimeve njerëzore të OSSH Tiranë. Në këtë takim, specialisti i burimeve njerëzore më ka paraqitur një dokument, përmbajtjen e të cilit e ka lexuar përpara meje, duke më bërë të ditur variantin pasardhës të pozicionit të punës si specialist dhe ndryshimin e nivelit të pagës. I gjendur i befásuar për këtë vendimmarrje, kërkoja arsytet ku bazohej ky ndryshim pozicioni, që në fakt është ulje në detyrë. Nga ana e specialistit të burimeve njerëzore u informova se OSSH Kukës ka bërë një propozim për ndryshim pozicioni. Në këto rrethana, mbi shkresën ku kërkohej nënshkrimi im, deklarova refuzimin. Kërkoja gojarisht një kopje të këtij dokumenti, por nuk mu vu në dispozicion. Pas këtij takimi, ju drejtova OSSH me një shkresë zyrtare ku kërkoja të më vihej në dispozicion vendimi për ndryshimin e pozicionit si dhe propozimi i ardhur nga Njësia Kukës për ndryshim pozicioni. Kjo kërkesë është dorëzuar në zyrën e protokollit të OSSH dhe protokolluar me nr. 10259, datë 19.09.2024. Po të njëjtën kërkesë, për siguri e dërgova dhe në rrugë postare.

Në situatën e mosveprimit të burimeve njerëzore të OSSH Kukës, për të më njohur me propozimin për ndryshim pozicioni, kërkoja ndihmë nga koleget e mia, të cilat në rrugë jozyrtare (pasi ishin porositur nga drejtuesi i njësisë z. E.B që të mos më jepej asnjë informacion), më dhanë shkresën nr. 667, datë 24.08.2024 "Propozim për ndryshim pozicioni". Nëpërmjet kësaj shkrese kërkohej ndryshimi i pozicionit "për një ecuri sa më të mirë të punës në njësinë Kukës". Nisur nga kjo, kam bërë observacionin ndaj vendimit për ndryshimin e pozicionit, ku kam renditur të gjitha arsyet.

Për shkak të pozicionit të punës, përgjegjësisë tepër të lartë që ka ky funksion dhe me qëllimin e vetëm mbarëvajtjen e punës në OSSH, jam ndoshta personi që më së tepërmi kam ngritur shqetësimet dhe kam kërkuar bashkëpunim në zgjidhjen e problemeve (kërkesa për furnizimin me bazë materiale për realizimin e detyrave). Gjithashtu kam dërguar email-et për suport për matje ngarkese në objekt (HEC) dhe nxjerrje fuqie, për të cilat z. E.B nuk ka marrë asnjë masë apo kthyer përgjigje. Është shumë i çuditshëm fakti se vetëm disa ditë përpara se të bënte propozimin për ndryshim pozicioni "për një ecuri sa më të mirë të punës", me datë 08.08.2024, po i njëjti drejtues ka vlerësuar performancën time të punës Janar-Qershor 2024, me Mirë/Shumë mirë.

Ndërkohë që prisja përgjigje me shkrim për kërkesat e parashtruara OSSH-së dhe observacionin ndaj vendimit për ndryshimin e pozicionit të punës, OSSH ka marrë masë ekstreme për fillimin e procedurave për shpëputjen e marrëdhënies së punës në mënyrë të menjëhershme. Me këtë vendim u njoha me datë 25.09.2024, me shkresën nr. 10434, ndërkohë që isha me raport paaftësie në punë.

Nëpërmjet email-it datë 08.10.2024, më kanë thirrur të paraqitem pranë burimeve njerëzore. U paraqita në po të njëjtën datë, ora 15:39, ku u rinjoftova për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës në mënyrë të menjëhershme. Duke parë se nuk kishte asnjë rrugë komunikimi normal dhe të arsyeshëm me OSSH, pranova njohjen me shkresën nr. 10434/1, datë 08.10.2024. Në këtë shkresë është caktuar një takim për të shprehur pretendimet për zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Me datë 11.10.2024, kam paraqitur ankim për mënyrën e zgjidhjes së kontratës nga OSSH. Edhe për këtë

ankim nuk kam marrë përgjigje. Me datë 16.10.2024, ora 10:21, u lajmërova me email për shkëputjen e marrëdhënieve të punës.

Për ta mbyllur procesin, OSSH ka shënuar në librezën time të punës “Largim me masë disiplinore”, duke rënduar akoma më tepër situatën time dhe duke ndikuar në dëmtimin e imazhit publik. Duke pasur detyrën e Kryetarit të Partisë Socialiste në Bashkinë Kukës, si dhe faktin se Kukësi është qytet i vogël ku të gjithë njihemi me njeri-tjetrin, përhapja e dezinformatave se largimi im është bërë me masë disiplinore dhe për shkelje në detyrë, ka ndikuar në dëmtimin e imazhit tim publik.

Pretendoj se arsyet e vërteta janë të një natyre diskriminuese dhe lidhen:

Së pari, me hakmarrjen personale për shkak të pozicionit të punës.

Si Shef Dege Leximit dhe Menaxhimit të Matjes, përgjatë vitit 2023, në mënyrë transparente dhe ligjore, kam propozuar masa disiplinore për Grupin Operativ 2, Njësia Kukës, me motivacionin “Performancë e dobët në realizimin e treguesve të humbjeve”. Z. E.B, si Shef Grupi Operativ 2, ka marrë disa masa disiplinore.

Në nëntor të vitit 2023, z. E.B është komanduar Drejtor i OSSH, Njësia Kukës. Sapo ka marrë detyrën, ka shfrytëzuar mundësinë për hakmarrje personale. Që në shkurt 2024, ka propozuar vërejtje, e cila nuk ka sjellë efekte juridike, pasi e kam kundërshtuar me observacionin përkatës. Gjithashtu, ai e ka parë të pamundur bashkëpunimin me mua, pasi në pozicionin si Shef Dege, isha në dijeni të çdo veprimi të parregullt ose të paligjshëm.

Së dyti, me qëndrimin ankues dhe kritikues ndaj drejtimit të OSSH.

Me qëllimin e mirë të funksionimit dhe mbarëvajtjes së punës, shpeshherë kam mbajtur qëndrim ankues dhe kritikues ndaj drejtimit të institucionit, qëndrim i shprehur edhe në observacionet me shkrim dhe në çdo takim e mbledhje që kemi zhvilluar. Ky fakt nuk ju ka pëlqyer drejtuesve, pasi siç dihet askush nuk është më i urryer se ai që thotë të vërtetën.

Së treti, me refuzimin e ndryshimit të pozicionit.

Kundërshtimi im për të pranuar ndryshimin e pozicionit në mënyrë të njëanshme, ka çuar OSSH, në masën ekstreme të zgjidhjes së marrëdhënies së punës.

Kjo praktikë e OSSH është diskriminuese, pasi e vendos punonjësin në pozita të pafavorshme “Zbato urdhrin ose largohu”. Nëpërmjet kësaj praktike, OSSH vendos punonjësin para faktit të kryer, ku ose duhet të pranosh ose të largohesh, duke mos marrë parasysh asnjë formë mbrojtje nga ana e punonjësit. Nëpërmjet kësaj praktike, punonjësit e OSSH ekspozohen ndaj trajtimeve preferenciale për motive të ndryshme. Theksoj se pas refuzimit për ndryshim pozicioni, nuk kam marrë ndonjë urdher apo vendim për emërim në një pozicion të ri pune. Refuzimi nga ana ime ka bërë që akti “Për ndryshim pozicioni” të mos sjellë asnjë efekt juridik. Jam paraqitur në punë dhe kam kryer me normalitet detyrat e mia funksionale deri në datën që më është shkëputur marrëdhënia

e punës. Kjo vërtetohet lehtësisht me listëpagesat përkatëse, ku për muajt shtator dhe tetor 2024, jam paguar si shef dege”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin në vendin e punës.

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

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

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, garantohej *ndaj çdo veprimi apo mosveprimi* të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët *publikë apo privatë*, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje që janë objekt i ankesës dhe që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32/2 dhe 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

Pas analizimit paraprak të ankesës, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 64/1, datë 16.01.2025, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga subjektet, lidhur me pretendimet e ankuesit, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:

- Kopje të dosjes personale të ankuesit (vendim emërimi, ndryshim pozicioni, kontrata pune, kopje të Librezës së Punës, masa disiplinore, vlerësim performance të viteve 2022, 2023 dhe 2024, etj).
- Kopje të aktit të emërimit të z. E.B në pozicionin e Drejtuesit të Njesisë Kukës.
- Informacion dhe kopje të dokumentacionit mbi kriteret dhe vlerësimin e bërë nga Njësia Kukës lidhur me propozimin për ndryshimin e pozicionit të punës së ankuesit.
- Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me ndryshimin e pozicionit të punës së ankuesit, si dhe kopje të ankesës/observacionit të bërë nga ankuesi dhe përgjigjes së dhënë.
- Kopje të përshkrimit të punës dhe kualifikimit për pozicionin “Shef dege” dhe të përshkrimit të punës dhe kualifikimit për pozicionin “Specialist”.
- Informacion të kategorisë dhe pagës bruto të punonjësit Z. B.R në pozicionin si “Shef dege” dhe të kategorisë dhe të pagës bruto në pozicionin “Specialist”.
- Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin (njoftim, procesverbal, ankim, si dhe çdo korrespondencë tjetër të mbajtur për këtë qëllim).
- Kopje të procedurës së emërimit të punonjësit të ri në pozicionin “Shef dege” në Njësine Kukës.
- Kopje të kërkesave për furnizim me bazë materiale dhe mbështetje për matje ngarkese dhe nxjerrje fuqie që ka bërë ankuesi dhe përgjigjeve të dhëna nga Drejtori z. E.B dhe OSSH.
- Kopje të masave disiplinore të propozuara nga ankuesi për z. E.B në vitin 2023.
- Kopje të qëndrimeve ankuese dhe kritikuese të bëra nga ankuesi ndaj drejtimit të institucionit të OSSH.
- Kopje të strukturës dhe organikës të OSSH Njësia Kukës.
- Kopje të Rregullores së Brendshme të OSSH-së dhe të Manualit të Burimeve Njerëzore.
- Informacion nëse kjo çështje po ndiqet gjyqësisht. Nëse po, kopje të kërkesë padisë dhe parashtrimeve të OSSH-së.

Me shkresën nr. 496/2, datë 30.01.2025, Operatori i Sistemit të Shpërndarjes, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Z. B.R ka lidhur marrëdhënie pune me Divizionin e Shpërndarjes të OSSH sh.a (ish CEZ) me datë 03.08.2011 deri me datë 16.10.2024, Njësia Kukës.*

Z. B.R fillësat e punësimit pranë shoqërisë i ka si specialist në Drejtorinë e Menaxhimit të Matjeve të Rajonit Kukës, në pozicionin “data analist”, më pas nëpërmjet shkresës nr. 1123, datë 18.04.2018, është komanduar si shef dege të Shitjes dhe Arkëtimeve në këtë njësi. Me datë 19.09.2024, është njoftuar për emërimin e tij si specialist në Degën e Leximit dhe Menaxhimit të Matjes të Njesisë Kukës.

Z. B.R pasi mori njoftim për pozicionin e ri të punës ka refuzuar këtë ndryshim.

Sa më sipër, punëdhënësi ka vendosur fillimin e procedurave për ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës, bazuar në Nenin 144 dhe 153 të Kodit të Punës (të ndryshuar), me arsyetimin: “Moskryerje të detyrës funksionale, konkretisht gjatë nënshkrimit të kontratës

individuale me punëdhënësin nga ana e z. B.R në datë 02.08.2011, ka shprehur vullnetin e tij të plotë në lidhje me pikën 2.2, sipas së cilës “Punëmarrësi pranon punësimin dhe është dakord të vihet në shërbim të punëdhënësit, për kryerjen e detyrave në përputhje me pozicionin e punëmarrësit ose që mund të caktohen herë pas here nga punëdhënësi. Punëdhënësi ruan të drejtën që herë pas here të ndryshojë, në mënyrë të arsyeshme, përshkrimin e punës së punëmarrësit, në këto kushte është bërë dhe ndryshimi juaj i pozicionit”.

Pra, zgjidhja e marrëdhënies së punës është kryer sipas të gjitha procedurave të parashikuara nga legjislacioni përkatës që rregullon marrëdhënien e punës dhe ka ardhur si rrjedhojë e refuzimit të ankuesit për zbatimin e urdhrave të punëdhënësit, ashtu si përcaktohet në kontratën e punës.

Lidhur me historikun e marrëdhënies së punës së z. B.R dëshirojmë të theksojmë se punëmarrësi në pozicionin e Shefit të Degës është pozicionuar nëpërmjet një procesi komandimi, i cili nuk funksionon si procedura normale e marrjes në punë nëpërmjet rekrutimit apo kandidimit.

Theksojmë se komandimi në detyrë është një çështje e përkohshme deri në momentin që punëdhënësi e sheh të arsyeshme dhe të nevojshme për plotësimin e nevojave të shoqërisë. Nga ana tjetër fillimi i marrëdhënies së punës edhe ndryshimi i pozicionit, janë kryer sipas procedurës normale.

Sa i përket pretendimeve lidhur me vlerësimin e performancës, sjellim në vëmendje se në datën 07.02.2024, z. B.R ka marrë masë disiplinore “Vërejtje me shkrim” për moskryerje të detyrës funksionale, duke treguar performancë të dobët të vazhdueshme në arritjen e targetit të vendosur në rajon, për humbjet në rrjetin e shpërndarjes. Kjo masë disiplinore është pasqyruar dhe në formularin e vlerësimit të punonjësit për periudhën 01.01.2024-30.06.2024, ku punonjësiti i janë ulur 0.2 pikë. Z. B.R ka qenë dakord dhe e ka nënshkruar formularin për vlerësimin si më sipërpërmendur.

Lidhur me kërkesën për vendosjen në dispozicion të kopjeve të kërkesave për furnizim me bazë materiale dhe mbështetje për matje ngarkese dhe nxjerrje fuqie që ka bërë ankuesi dhe përgjigjeve të dhëna nga Drejtori Z. E.B dhe OSSH SH.A, nga kontrolli pranë zyrës së protokollit të Njesisë Kukës dhe në email të drejtorit të njesisë, nuk rezulton asnjë kërkesë e kësaj natyre të përcjellë nga z. B.R.

Lidhur me kërkesën tuaj për informacion mbi statusin gjyqësor të çështjes së z. B.R, ju sqarojmë se nga përfaqësuesi i tij ligjor janë paraqitur 3 kërkesë padi, të cilat janë depozituar pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë dhe Kukës.

Së fundmi, kërkesa juaj për vendosjen në dispozicion të dokumentacionit i cili nuk lidhet drejtpërdrejt me z. B.R nuk mund të plotësohet pasi bie ndesh me parashikimet e nenit 32/4, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar dhe ligjit nr. 9887 “Për Mbrojtjen e të Dhënave Personale”, i ndryshuar.

Në përmbledhje të të gjithë arsyetimit të lartpërmendur rezulton se përfundimi i marrëdhënies së punës nuk është lidhur me ndonjë shkak diskriminimi, për shkak të tjera ashtu si pretendon ankuesi,

por me një proces të filluar nga punëdhënësi, sipas parashikimeve ligjore në fuqi që rregullojnë marrëdhënien e punës.

Për këtë fakt edhe vetë ankuesi nuk ka patur pretendime pasi në observacionet e paraqitura nga ai apo përfaqësuesi i tij ligjor nuk përmendet diskriminimi i pretenduar, por i është drejtuar gjykatës kompetente me kërkesë padi për zgjidhjen e mosmarrëveshjes”.

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, ankuesi nëpërmjet e-mail-it datë 05.02.2025, është njohur me përgjigjen e OSSH sh.a.

Në kundërshtim të përgjigjes të OSSH sh.a, ankuesi me email-in datë 06.02.2025 dhe shkresën e protokolluar me tonën me nr. 64/3, datë 10.02.2025, në mes të tjerash ka informuar se: “1. Administratori i OSSH pranon se shkak i fillimit të procedurës për ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës, është refuzimi për ndryshimin e pozicionit të punës, me arsyetimin: Moskryerje të detyrës funksionale, konkretisht gjatë nënshkrimit të kontratës individuale me punëdhënësin, nga ana e z. B.R, me datë 02.08.2011, ka shprehur vullnetin e tij të plotë në lidhje me pikën 2.2 sipas së cilës “Punëmarrësi pranon punësimin dhe është dakord të vihet në shërbim të punëdhënësit për kryerjen e detyrave në përputhje me pozicionin e punëmarrësit ose që mund të caktohen herë pas here nga punëdhënësi. Punëdhënësi ruan të drejtën që herë pas here të ndryshojë, në mënyrë të arsyeshme, përshkrimin e punës së punëmarrësit, në këto kushte është bërë dhe ndryshimi juaj të pozicionit”.

Nga sa konstatohet më sipër, OSSH ka keqpërdorur këtë pjesë të kontratës sepse:

- ndryshimi i përshkrimit të punës nuk nënkupton ndryshim të pozicionit të punës (ndryshim funksioni, ndryshim page, etj).
- ndryshimi i përshkrimit duhet të bëhet në mënyrë të arsyeshme.
- referuar kodit të punës që është akt ligjor me fuqi më të lartë juridike, çdo ndryshim bëhet me marrëveshje mes palëve.

2. Lidhur me historikun e marrëdhënies së punës, OSSH parashtrohet se punëmarrësi, në pozicionin e shefit të degës është pozicionuar nëpërmjet një procesi komandimi, i cili nuk funksionon si procedurë normale e marrjes në punë nëpërmjet rekrutimit apo kandidimit dhe thekson se komandimi në detyrë është një çështje e përkohshme deri në momentin që punëdhënësi e sheh të arsyeshme dhe të nevojshme për plotësimin e nevojave të shoqërisë. Mbi këtë arsyetim, ju vë në dijeni se marrëdhënia e punës me punëdhënësin ka filluar me nënshkrimin e kontratës datë 02.08.2011, në pozicionin data analist në CEZ Shpërndarje.

- Me vendimin nr. 662/1, datë 12.03.2015, është bërë ndryshimi i pozicionit në funksionin Specialist pranë OSHEE.
- Me shkresën Nr. 1123/1, datë 18.04.2018, jam komanduar në funksionin Shef Dege (deri në një urdhër të dytë).

- Me shkresën Nr. 83/2, datë 16.01.2019, përfundimisht është bërë ndryshim pozicioni Shef Dege, pa përcaktuar asnjë afat, duke rrëzuar kështu pretendimin e OSSH, se komandimi ka qenë i përkohshëm.
- Me shkresën Nr. 3119/1, datë 31.03.2023, në pozicionin shef dege është bërë ndryshim page (rritje), nga Administratori i OSSH.

3. Lidhur me pretendimin se me datë 07.02.2024, më është dhënë masë disiplinore “Vërejtje me shkrim” dhe kjo është pasqyruar në formularin e vlerësimit ku punonjësit i janë ulur 0.2 pikë e për të cilat “paskam qenë dakord dhe kam nënshkruar formularin”, ju informoj se kam konstatuar një fakt të rëndë të kryer nga OSSH. Unë ju kam dërguar bashkëngjitur ankimit një kopje të formularit të vlerësimit të cilin e kam nënshkruar me vullnet të plotë me datë 08.08.2024.

OSSH, në përpjeke të dështuara për të justifikuar largimin tim nga puna, ka ndryshuar së fundmi këtë dokument duke ndërhyrë në faqet 1 dhe 2 të këtij formulari, e konkretisht në tabelat 1 (dy rreshtat e fundit, pikët, vlerësimi), si dhe tabela “lloji i masës disiplinore të marrë gjatë vitit (pikët 0.2). Me këtë fakt jam njohur nëpërmjet dosjes që OSSH ka paraqitur para Gjykatës Kukës. Për ndryshimet në këtë formular, do të ndjek të gjitha hapat ligjore pranë organeve kompetente të drejtësisë.

Ashtu siç kam paraqitur në ankim, kjo masë disiplinore nuk ka pasur efekte juridike, pasi e kam kundërshtuar me shkresën “Kërkesë për anulimin e masës disiplinore”, datë 13.02.2024 dhe observacionin me arsytet e kundërshtimit. Pas kërkesës time për anulim të masës, nuk kam marrë asnjë përgjigje dhe në protokollin e OSSH Kukës nuk është regjistruar masë disiplinore ndaj meje.

4. Lidhur me pretendimin se nuk ekzistojnë kërkesa për furnizim me bazë materiale dhe kërkesa për suport për matje ngarkese dhe nxjerrje fuqie, është përpjekje e OSSH për të fshehur këto materiale, pasi në të vërtetë ekzistojnë dhe ju kam paraqitur kopje të tyre bashkëngjitur ankimit.

5. Lidhur me pretendimin e OSSH se përfundimi i marrëdhënies së punës nuk lidhet me ndonjë shkak diskriminimi siç pretendon ankuesi por është një proces i filluar nga punëdhënësi sipas parashikimeve ligjore, ka dy momente në të cilat dua të ndalem:

- Pse OSSH nuk paraqet para Komisionerit masat disiplinore që unë kam propozuar ndaj z. E.B gjatë vitit 2023 (kjo do të vërtetonte se procedura për ndryshim pozicioni ka nisur si hakmarrje personale). Bashkëngjitur ankimit, unë ju kam dërguar njërin nga propozimet, që vërteton pretendimet e mia.
- OSSH pranon se shpëputja e marrëdhënieve të punës ka ardhur si rezultat i refuzimit për pranimin e urdhrit të njëanshëm e të paligjshëm të eprorit për ndryshim pozicioni. Vënia në pozitë të pafavorshme e punonjësit për të zbatuar urdhëra të paarsyeshme të punëdhënësit, është prej shkaqeve diskriminuese që kam kërkuar të vërtetohet dhe që OSSH e pranon.

6. Në paragrafin e fundit të shkresës, OSSH vërteton që ankuesi ka paraqitur pretendime por nuk përmendet diskriminimi i pretenduar.

Paraqitja e pretendimeve për diskriminim në observacionet e dërguara, a do e bënte OSSH-në më të ndjeshme ndaj ankimeve të punonjësit dhe të merrte mundimin të argumentonte, arsyetonte apo kundërshtonte kërkesat e mia për informacion dhe observacionet kundër ndryshimit të pozicionit apo shkëputjes së marrëdhënies së punës? Në provat që kam paraqitur, kam vërtetuar se gjatë gjithë procesit më është mohuar e drejta për të pasur informacion (duke përfshirë dhe aksesin në të dhënat e dosjes sime personale) dhe OSSH në asnjë rast nuk ka kthyer përgjigje për pretendimet e mia”.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 64/4, datë 27.03.2025 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 09.04.2025, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces, si dhe kërkoj dokumentet si më poshtë:
 - Kopje të kontratës së punës të ankuesit në pozicionin “Shef Dege”, kopje të masës disiplinore “Vërejtje” datë 07.02.2024 dhe kundërshtimit të ankuesit dhe vlerësim performance të viteve 2022 dhe 2023 të z. B.R.
 - Kopje të aktit të emërimit të z. E.B në pozicionin e Drejtuesit të Njesisë Kukës.
 - Informacion dhe kopje të dokumentacionit mbi kriteret dhe vlerësimin e bërë nga Njësia Kukës lidhur me propozimin për ndryshimin e pozicionit të punës së ankuesit.
 - Kopje të përshkrimit të punës dhe kualifikimit për pozicionin Specialist OSSH/Njësia Kukës/Dega e leximit dhe Menaxhimit të Matjes/Sektori i Leximit.
 - Informacion të kategorisë dhe pagës bruto të punonjësit Z. B.R në pozicionin si “Shef dege”, të vitit 2024.
 - Kopje të masave disiplinore të propozuara nga ankuesi për z. E.B në vitin 2023.
 - Kopje të qëndrimeve ankuese dhe kritikuese të bëra nga ankuesi ndaj drejtimit të institucionit të OSSH.
 - Kopje të Rregullores së Brendshme të OSSH-së dhe të Manualit të Burimeve Njerëzore.

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

Seanca u zhvillua në datë 09.04.2025, me praninë e të dy palëve në proces: subjekti ankues, z. B.R dhe përfaqësuesja me deklaram znj. E.R dhe përfaqësuesit me autorizim nr. 01/3, datë 07.04.2025, të OSHEE Group sh.a, z. A.A.

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

Gjatë seancës dëgjimore ankuesi dhe përfaqësuesi i tij, në mes të tjerash deklaruan se: *“Ankesa ndaj OSSH Kukës është për hakmarrje personale të drejtuesit aktual të Njesisë Kukës. Kur unë kam qenë shef dege, z. E.B ka qenë shefi i grupit operativ. OSSH Kukës si drejtori ka tre grupe operative (Kukës, Has dhe Tropojë). Unë kam qenë kritik ndaj punës që ka patur, por dhe pozicionit që kam mbuluar.*

Kam mbuluar pozicionin e faturimit, matjes dhe bilancit energjistik dhe kam pasur të drejtë për të propozuar masa disiplinore për çdo punonjës me pozicion pune më të ulët. Një nga këto ka qenë masa disiplinore që kam propozuar për drejtuesin aktual të OSSH Kukës, në datë 17.08.2023 dhe pastaj miratimi bëhet nga drejtuesi. Propozimi i këtyre masave nga ana ime ka ndikuar tek sjellja e z. E.B, kur u komandua si Drejtor, në datë 04.11.2023. Në muajin shkurt 2024, jam njohur me një masë disiplinore nga drejtuesi i OSSH Kukës, z. E.B, për moskryerje të detyrave funksionale të vitit 2023, ndërkohë që sipas formularit të vlerësimit të punës të 6-mujorit të dytë 2023, jam vlerësuar mirë dhe shumë mirë. Pas marrjes së masës kam parashtruar kërkesa, ankesa të ndryshme për përmirësimin e punës, të cilat nuk janë marrë parasysh. Kam kundërshtuar vërejtjen me shkrim, por nuk kam marrë përgjigje. Për këtë masë disiplinore, nuk ka pasur një procedurë dhe nuk është protokolluar në OSSH Kukës. Gjatë 14 viteve punë në OSSH, kam pasur marrëdhënie shumë të mira me drejtuesit duke u rritur vazhdimisht në detyrë dhe pagë.

Lidhur me OSSH, pretendoj se shkak u bë refuzimi që bëra për uljen në detyrë dhe për problematikat që kam ngritur. Në një mbledhje të zhvilluar mes Drejtorit të OSSH, z. B.D dhe drejtuesve, ku kam qenë prezent sepse mbuloja faturimin, matjet dhe arkëtimet, kam shpjeguar pse dalin keq humbjet në Njësinë Kukës, ku kam informuar se për shkak të kabinave pa kontratë, abonentë pa kontratë, hec-et pa kontratë, kanë dhënë efekt në faturim, më kanë thënë që nuk i flitet Administratorit kështu. Në pozicionin shef dege kam pasur pagën 80.000 lekë, ndërsa në pozicionin specialit paga do ishte 70.000 lekë”.

Gjatë seancës dëgjimore përfaqësuesi i OSHEE Group në mes të tjerash deklaroi² se: “Një pjesë e pretendimeve të ankuesit janë të paprovueshme, duke filluar që tek hakmarrja, që nëse do ishte ashtu siç pretendohet, vlerësimi i performancës shumë mirë, nuk do ishte firmosur nga drejtori. Në OSSH kur bëhet përmbledhja e vitit, nuk i ke të dhënat teknike, se si ka shkuar performanca gjatë vitit, por bëhet një raport paraprak dhe ai raport përfundohet nga fillimi i vitit pasardhës dhe mendoj që kjo është arsyeja që z. B.R është gjetur në mungesë të objektivave të tij dhe për këtë arsye ka marrë masë disiplinore. Kjo masë është vendosur pas ardhjes së të dhënave teknike. Nëse do ishte hakmarrje, drejtuesi i Njesisë Kukës do ishte hakmarrë përnjëherë sapo ka marrë detyrën, por shikojmë që ka ndenjur gati një vit dhe pastaj ka ndodhur kjo lëvizje”.

- Me shkresën nr. 64/6, datë 15.04.2025, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka kërkuar nga OSSH dokumentacionin si më poshtë:
 - Kopje të kontratës së punës të ankuesit në pozicionin “Shef Dege”, kopje të masës disiplinore “Vërejtje me shkrim” datë 07.02.2024 dhe kundërshtimit të ankuesit dhe vlerësim performance të viteve 2022 dhe 2023 të z. B.R.
 - Kopje të aktit të emërimit të z. E.B në pozicionin e Drejtuesit të Njesisë Kukës.
 - Informacion dhe kopje të dokumentacionit mbi kriteret dhe vlerësimin e bërë nga Njësia Kukës, lidhur me propozimin për ndryshimin e pozicionit të punës së ankuesit.

² Referuar seancës dëgjimore, minuta 45.00, e në vijim.

- Kopje të përshkrimit të punës dhe kualifikimit për pozicionin Specialist OSSH/Njësia Kukës/Dega e leximit dhe pozicionit të Menaxhimit të Matjes/Sektori i Leximit.
- Informacion të kategorisë dhe pagës bruto të punonjësit Z. B.R në pozicionin si “Shef dege”, të vitit 2024.
- Kopje të Kontratës Kolektive të punonjësve të OSSH, që ka qenë në fuqi deri në datë 19.09.2024.
- Kopje të Rregullores së Brendshme të OSSH-së dhe të Manualit të Burimeve Njerëzore.

Me shkresën nr. 4359, datë 23.04.2025, Operatori i Sistemit të Shpërndarjes, dërgoi kopje të manualit të burimeve njerëzore dhe informoi se dokumentacioni i kërkuar nuk mund të vihet në dispozicion, pasi bie ndesh me ligjin nr. 124/2024 *“Për Mbrojtjen e të Dhënave Personale”*.

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

Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 1 sipërcituar dhe nenin 3/1, parashikojnë se: *“‘Diskriminim’ është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

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”*.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i ndryshuar, në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacionin në përmbushjen e detyrave të tij”*.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin*

çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në gjendjen arsimore dhe profesionale, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, *duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës.*

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

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

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesi i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e tij për punësim dhe më konkretisht në lidhje me dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim” dhe zgjidhjen e marrëdhënies së punës.

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

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, rezulton se:

Me shkresën nr. 3954, datë 03.08.2011, të CEZ Shpërndarje, z. B.R është emëruar në funksionin si Data Analist, në Rajonin Kukës dhe mes palëve është nënshkruar Kontrata Individuale e Punës, datë 02.08.2011, me afat të pacaktuar.

Me shkresën nr. 662/1, datë 12.03.2015, të OSHEE, z. B.R i është bërë ndryshimi i pozicionit, në funksionin Specialist pranë OSHEE, Njësia Kukës.

Me shkresën nr. 1123, datë 18.04.2018, të OSHEE, z. B.R është komanduar duke u përjashtuar nga procedurat, në funksionin si Shef Dege, Njësia Kukës (Përgjegjës i Degës së Leximit dhe Menaxhimit të Matjes).

Me shkresën nr. 83/2, datë 16.01.2019, të OSHEE, z. B.R i është bërë ndryshimi i pozicionit në funksionin si Shef Dege, Njësia Kukës, me kategori page MO 3a/1, niveli pagës 70.000 lekë.

Me shkresën nr. 3119/1, datë 31.03.2023, të OSHEE, z. B.R i është bërë ndryshimi i nivelit të pagës, në 80.000 lekë.

Me shkresën nr. 667, datë 24.08.2024, Drejtori i Njesisë Kukës, z. E.B, *“për një ecuri sa më të mirë të punës”*, ka propozuar ndryshimin e pozicionit të punës për ankuesin, nga pozicioni Shef Dege, në detyrën e specialistit, në Sektorin e Leximit.

Me shkresën nr. 9472/1, datë 19.09.2024, OSSH ka njoftuar z. B.R për ndryshimin e pozicionit, në funksionin Specialist, kategoria SM 4-1, niveli i pagës 70.000 lekë, pozicion të cilin ankuesi e ka refuzuar me shkrim.

Me shkresën nr. 10434, datë 25.09.2024, OSSH ka njoftuar ankuesin për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës në mënyrë të menjëhershme, për moskryerje të detyrës funksionale, dhe është caktuar data 30.09.2024, për zhvillimin e takimit mes palëve.

Me shkresën nr. 10434/1, datë 08.10.2024, OSSH ka ri-njoftuar ankuesin për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës në mënyrë të menjëhershme, për moskryerje të detyrës funksionale, dhe është caktuar data 10.10.2024, për zhvillimin e takimit mes palëve. Z. B.R nuk është paraqitur në takim, por nëpërmjet përfaqësuesit ligjor, është ankuar për vendimin me shkresën nr. 11/10, datë 11.10.2024.

Me shkresën nr. 10434/3, datë 16.10.2024, OSSH ka njoftuar ankuesin për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënies së punës.

Sipas informacionit të dhënë nga palët në proces dhe dokumentacionit të shqyrtuar, rezulton se mes ankuesit dhe punëdhënësit, është nënshkruar vetëm një kontratë pune në datë 02.08.2011, për pozicionin e ankuesit si Data Analist pranë Njesisë Kukës.

Komisioneri konstaton se gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, Shoqëria OSSH sh.a dhe OSSH Njësia Kukës, në cilësinë e punëdhënësit të ankuesit, nuk vendosën në dispozicion të Komisionerit informacionin dhe dokumentacionin e kërkuar zyrtarisht në lidhje me çështjen dhe në këto kushte Komisioneri do i referohet dhe informacionit dhe dokumentacionit të dorëzuar nga ankuesi.

- *Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, kundër OSSH Njësia Kukës.*

Rezulton se ankuesi nga data 18.04.2018 ka qenë në pozicionin si Përgjegjës i Degës së Leximit dhe Menaxhimit të Matjes, në Njësinë Kukës dhe bazuar në deklarinë e ankuesit, në funksionin që mbante ka pasur të drejtën e propozimit të masave disiplinore për punonjësit në pozicione më të ulëta. Referuar dokumentit të Departamentit të Faturimit, Matjes dhe Bilancit Energjitik të Njesisë Kukës, me nr. 1811, datë 01.07.2023 *“Realizimi i planit të punës për muajin maj 2023, Fider Ekip 2.3-2.4”*, rezulton se Shef i Grupit Operativ, ka qenë z. E.B.

Referuar shkresës nr. 694, datë 17.08.2023, të Njesisë Kukës, drejtuar Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të OSSH, rezulton se në këtë datë nga Njësia Kukës është bërë propozimi për masë disiplinore për punonjësin z. E.B, si më poshtë: *“Në vijim të kërkesës së ardhur nga Dega e Leximit dhe Menaxhimit të matjes, propozojmë dhënie e masës disiplinore për punonjësin z. E.B me detyrë Shef Grupi Operativ 2/Njësia Kukës, me motivacionin: Performancë e dobët në realizimin e detyrave*

të përcaktuara, konkretisht në lidhje me realizimin e treguesve të humbjeve për muajin maj 2022. – Plani i përcaktuar për nivelin e humbjeve është 32.10% janë realizuar 40.01% me mosrealizim në masën 7.91%. Këto të dhëna janë evidentuar në materialet e Degës së leximit dhe Menaxhimit të Matjes”.

Sipas deklaramit të bërë nga ankuesi gjatë seancës dëgjimore, i cili nuk u kundërshtua nga OSSH, z. E.B ka filluar punë në pozicionin Drejtor pranë OSSH Njësia Kukës, në datë 04.11.2023.

Referuar shkresës nr. 1477/2, datë 07.02.2024, të OSSH, ankuesit i është dhënë masa disiplinore “Vërejtje me shkrim”, si më poshtë: *“Në vijim të propozimit të ardhur drejtuar Departamentit të Burimeve Njerëzore, ju komunikojmë si më poshtë: - Moskryerje të detyrës funksionale, duke treguar performancë të dobët dhe e vazhdueshme në arritjen e targetit të vendosur për humbjet, konkretisht: treguesit e humbjeve për vitin 2023 janë 51.32%, me mosrealizim 4.73% nga objektivi vjetor i rajonit. Këto të dhëna janë vënë në dispozicion nga Departamenti i Leximit, Menaxhimit të Matjes dhe Bilancit Energjitik”.*

Me shkresën datë 13.02.2024, drejtuar Departamentit të Burimeve Njerëzore, ankuesi ka kërkuar anulimin e masës disiplinore. Në mes të tjerash në këtë shkresë, z. B.R parashton se: *“Lidhur me masën e mësipërme, po ju parashtroj arsyet për të cilat mendoj se nuk është arritur objektivi vjetor i rajonit:*

- 1. Rrjeti i Energjisë Elektrike në të gjithë Njësinë Kukës është i amortizuar, përjashtuar disa kabina që është bërë investim.*
- 2. Ka kabina që janë pa kontratë në zonat Tropojë, Has dhe Kukës.*
- 3. Ka kabina që janë vendosur brenda objekteve (njësive private), kryesisht biznese të mëdha, ku është i mundur abuzimi me Energjinë Elektrike në dalje të transformatorit. Verifikimi, sistemimi dhe mbikëqyrja e këtyre kabinave është kompetencë e Degës Teknike.*
- 4. Bokset kolektive janë të amortizuara si dhe kasetat elektrike janë objekt abuzimi me energjinë elektrike. Lidhur me këtë problem është bërë disa herë kërkesë për bazë materiale për të përmirësuar humbjet në rrjet:*
 - a) Kërkesë “Për materiale” nr. 191, datë 08.02.2023.*
 - b) Kërkesë “Për kasetat elektrike” nr. 623, datë 01.08.2023.*
 - c) Kërkesë “Për dryna për dyer kabine dhe bokse kolektive”, nr. 192, datë 08.02.2023.*
 - d) Pesë kërkesa për materiale, gjatë vitit 2023.*

Kërkesat e vazhdueshme nga jonë (me postë zyrtare dhe me email) janë bërë me qëllimin e vetëm “Përmirësim dhe Realizim i treguesve”.

- 5. Shumica e HEC-eve në Njësinë Kukës janë pa kontratë me OSHEE.*
 - 6. Në vitin 2023 ka pasur shumë abonent pa kontratë, të cilët kanë bërë aplikim për lidhje të reja. Këta abonentë pa kontratë bëhen objekt abuzimi e për rrjedhojë humbje në rrjet.*
 - 7. Janë 604 anomali 01-51, ku faturohen sipas vendimit të ERE-s.*
- Janë bërë sisteme të matësve me aq bazë materiale sa ne kemi në dispozicion.*

Të gjitha problematikat e mësipërme kanë qenë objekt i diskutimit edhe në mbledhjet e përbashkëta që kemi zhvilluar përgjatë vitit 2023 në Njësinë Kukës dhe Drejtorinë Qendrore. Si shef dege i Njësisë Kukës, vazhdimisht kam parashtruar vështirësitë që në ndeshim në terren për realizimin e detyrave tona dhe arsyet se pse jemi në këtë gjendje, por asnjëherë nuk janë marrë masa konkrete nga ana juaj. Për sa më sipër, kërkoj nga ana juaj anulimin e masës disiplinore”.

Referuar Formularit të vlerësimit për performancën e punonjësit z. B.R, datë 08.08.2024, të bërë nga OSSH Njësia Kukës, dhe nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore të OSSH, për periudhën 01.01.2024-30.06.2024, rezulton se ankuesi është vlerësuar me 3.01 pikë, që i korrespondon vlerësimit nr. 3, “Realizon parashikimet – Arrin dhe realizon të gjitha standardet e parashikuara”.

Me shkresën nr. 667, datë 24.08.2024, Drejtori i Njësisë Kukës, z. E.B, ka propozuar ndryshimin e pozicionit të punës për z. B.R, nga shef dege në specialist *“Për një ecuri sa më të mirë të punës në Njësinë Kukës”*.

Subjekti ankues pretendon se propozimi për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim” dhe propozimi për ndryshimin e pozicionit të punës nga ana e drejtuesit të OSSH Njësia Kukës, z. E.B, është bërë për hakmarrje, për arsye se ankuesi kur ka qenë në pozicionin shef dege ka propozuar masë disiplinore për z. E.B.

Kodi i Procedurës Administrative³ dhe Kodi i Punës, i ndryshuar, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/subjektit ndaj të cilit paraqitet ankesa, në këtë rast, OSSH sh.a, i cili është subjekti që duhet të provonte se ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të paligjshme a të pafavorshme.

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.

Referuar shkresës nr. 1477/2, datë 07.02.2024, punëdhënësi/OSSH, i ka komunikuar ankuesit dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim” dhe më pas me shkresën nr. 667, datë 24.08.2024, drejtuesi i OSSH Njësia Kukës ka propozuar ndryshimin e pozicionit me ulje të ankuesit.

Referuar dokumentacionit të shqyrtuar, rezulton se Drejtuesi i Njësisë Kukës, z. E.B, ka propozuar masën disiplinore⁴ dhe ndryshimin e pozicionit të punës, pa e njohur ankuesin me provat mbi të cilën ishin bërë këto propozime, si dhe pa i dhënë atij mundësinë të dëgjohej, mbrohej e kundërshtonte me fakte e prova këto propozime.

³Kështu, 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”.*

⁴ Evidentojmë se nuk disponohet një dokument shkresor apo akt tjetër i këtij propozimi, por ky fakt është deklaruar në shkresën e masës disiplinore.

Komisioneri vëren se, ka një kontradiktoritet dhe fiktivitet në procedurën për propozimin për dhënien e masës disiplinore dhe propozimit për ndryshimit të pozicionit të ankuesit nga ana e drejtuesit të Njesisë Kukës, z. E.B, gjë që ngre dyshime të arsyeshme në propozimet e tij, pasi:

Së pari, masa e propozuar nga OSSH Njësia Kukës, nuk është mbështetur në një dokument, si vlerësimi i punës për të evidentuar shkeljet e z. B.R, për moskryerje të detyrës dhe performancë të dobët në mënyrë të vazhdueshme.

Së dyti, Komisioneri vlerëson se për vetë kohën e shkurtër, rreth 3 muaj (nga data 04.11.2023 deri në datë 07.02.2024) që drejtori ishte emëruar në detyrë dhe kohëzgjatjes së punësimit të ankuesit në detyrën e shefit të degës, rreth 6 vite, në kushtet kur nuk kishte vlerësime pune për ankuesin, eprori nuk ka pasur kohën e duhur në dispozicion, për të vlerësuar moskryerjen e detyrave dhe performancën e dobët dhe të vazhdueshme të ankuesit, për të propozuar masën disiplinore dhe uljen në detyrë.

Së treti, propozimi i drejtuesit të Njesisë Kukës, për ndryshimin e pozicionit të ankuesit, nuk është i mbështetur në provat e dorëzuara nga palët, pasi vetë z. E.B në cilësinë e eprorit në datë 08.08.2024, ka vlerësuar performancën e z. B.R me 3.21 pikë, që vlerësohet se *“Realizon parashikimet – Arrin dhe realizon të gjitha standardet e përcaktuara”*, dhe pas 16 ditësh, në datë 24.08.2024, propozon ndryshim pozicioni për ankuesin, me motivacionin *“Për një ecuri sa më të mirë të punës në Njësinë Kukës”*.

Së katërti, nga ana e Njesisë Kukës dhe OSSH, nuk u dërgua asnjë informacion mbi kriteret dhe vlerësimin e bërë nga Njësia Kukës, lidhur me propozimin për ndryshimin e pozicionit të punës së ankuesit.

Rezulton se ankuesi nuk ka pasur masa disiplinore të mëparshme.

Sa më sipër, Komisioneri vëren se, veprimet e kryera nga Drejtori i Njesisë Kukës, duke propozuar masë disiplinore dhe ndryshim pozicioni për ankuesin, janë të pajustificuara dhe të pambështetura në fakte dhe prova.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Drejtorit të OSSH Njësia Kukës, z. E.B, lidhur me propozimin për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim” dhe “Propozim për ndryshim pozicioni”, kundrejt subjektit ankues, Z. B.R.

- *Lidhur me procedurën e ndjekur nga OSSH sha, për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim” për ankuesin.*

Marrëdhënia e punës mes palëve rregullohet nga dispozitat e Kodit të Punës dhe nga kohëzgjatja jemi përpara një kohëzgjatje me afat të pacaktuar. Midis ankuesit dhe OSSH sha, rezulton se është nënshkruar Kontrata Individuale e Punës mes palëve në datë 02.08.2011, për pozicionin si Data

Analist, nuk rezulton të jetë nënshkruar kontratë pune për pozicionin Shef Dege, por ky fakt nuk çënon vlefshmërinë e marrëdhënieve të punës mes palëve.

Neni 21⁵, 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”*.

Për rrjedhojë, në këto kushte, kemi të bëjmë me një kontratë me afat të pacaktuar, pasi punëdhënësi e punëmarrësi kanë vijuar marrëdhëniet e punës, nga data 02.08.2011 deri me datë 16.10.2024.

Referuar shkresës nr. 1477/2, datë 07.02.2024, punëdhënësi/OSSH, i ka komunikuar ankuesit dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim”.

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.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesi është cenuar në të drejtën e tij për t’iu nënshtruar një procesi të rregullt ligjor për sa i takon dhënies së masës disiplinore kundrejt tij.

Komisioneri konstaton se, procedura e ndjekur për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim”, është marrë në kundërshtim me dispozitat ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës mes punëdhënësit e punëmarrësit.

Për rrjedhojë, Komisioneri nuk do të bëjë analizën dhe vlerësimin nëse motivacioni dhe arsyet e dhëna nga OSSH sh. a, për të cilat ankuesi është ndëshkuar me masën disiplinore “Vërejtje me shkrim”, janë të drejta, ligjore apo objektivisht të arsyeshme e të justifikuara, për sa kohë që konstaton shkelje të tillë procedurale, e cila cenon të drejtën e tij për një proces të rregullt ligjor.

Neni 37, Kodi i Punës “Masa disiplinore”, përcakton se: *“... Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm”*.

Në Manualin e Burimeve Njerëzore 2014, të CEZ Shpërndarje sh.a, në pikën 5.2 Masat Disiplinore, parashikohet se: *“a. Masat disiplinore jepen duke patur parasysh masën e shkeljes disiplinore, pasojat që kanë ardhur si dhe rrethanat në të cilat është kryer kjo shkelje. e. Për masat disiplinore punëmarrësi ka të drejtën e ankimit me shkrim, brenda 30 ditëve kalendarike nga data e marrjes në dijeni. Përgjigja nga ana e punëdhënësit apo personit të autorizuar prej tij duhet të kthehet brenda 30 ditëve, në rast të kundërt do të konsiderohet se është refuzuar kërkesa e punëmarrësit për rishikimin e masës disiplinore.*

⁵ “Forma e kontratës së punës”.

5.3 Procedura: a. Drejtuesi direkt i punonjësit bën propozimin për dhënien e masës disiplinore të shoqëruar me dokumentacionin përkatës që vërteton shkëljen e kryer si me email, shkresë, procesverbal, etj, pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore”.

Punëdhënësi, OSSH sh.a, ka dhënë masën disiplinore në mënyrë të njëanshme, bazuar vetëm në propozimin e Drejtorit të OSSH Njësia Kukës⁶, pa dëgjuar deklaratimet e ankuesit, pa e njohur atë me provat mbi të cilën ishte dhënë masa disiplinore, si dhe pa i dhënë atij mundësinë të dëgjohej, mbrohej e kundërshtonte me fakte e prova këtë masë.

Nga ana e OSSH sh.a, në cilësinë e punëdhënësit, nuk u sollën prova që të mund të provonin apo përligjinin faktin se, kundrejt tij është ndjekur procedura e rregullt ligjore për dhënien e kësaj mase disiplinore, pasi nga ana e Komisionerit është kërkuar nga OSSH, dokumentacion i plotë mbi masën disiplinore, vlerësimin e punës së ankuesit për vitet 2022 dhe 2023 dhe kriteret dhe vlerësimin e bërë nga OSSH Njësia Kukës, lidhur me propozimin për ndryshimin e pozicionit të punës së ankuesit, por nga ana e OSSH-së dhe Njesisë Kukës, nuk u vunë në dispozicion të Komisionerit informacioni i kërkuar⁷.

Komisioneri vëren se, OSSH, duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t’i ishin krijuar mundësitë për t’u dëgjuar, parashtruar argumentat e tij e mbrojtur efektivisht “de jure” dhe “de facto”, lidhur me masën disiplinore, para se ajo të jepej, e të bëhej fakt i kryer.

Shkelja e këtij parimi përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor, garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, qëndrim ky i konsoliduar tashmë në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ.

Në jurisprudencën kushtetuese e drejta për të marrë pjesë në gjykim nuk është konsideruar si një e drejtë formale, ku palëve t’u garantohet thjesht prania fizike gjatë procesit civil, përkundrazi duhet që gjykata gjatë gjykimit t’u japë mundësi të barabarta palëve, në përputhje me legjislacionin procedural, për të paraqitur argumente dhe prova në mbrojtje të interesave të tyre.

Edhe parimi i kontradiktoritetit, i parë në këndvështrimin e barazisë së armëve në procesin civil, është një evolucion logjik i së drejtës së palës për të marrë pjesë në gjykim dhe për t’u trajtuar në mënyrë të drejtë dhe të barabartë nga një gjyqtar (arbitër) i drejtë dhe i paanshëm, i cili u garanton të dyja palëve të njëjtat mundësi për të shpalosur provat dhe argumentet e tyre.

Gjykata Kushtetuese⁸, në Vendimin nr. 69, datë 16.10.2000, ka mbajtur qëndrimin se: “Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t’u dëgjuar, për t’i bërë të njohur njëra tjetrës

⁶ Evidentojmë se nuk disponohet një dokument shkresor apo akt tjetër i këtij propozimi, por ky fakt është deklaruar në shkresën e masës disiplinore.

⁷ Referuar kërkesave: nr. 64/1, datë 16.01.2025, nr. 64/4, datë 27.03.2025 dhe nr. 64/6, datë 15.04.2025.

⁸ “Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë”, e ndryshuar, në nenin 132, të saj, ka përcaktuar se: “Vendimet e Gjykatës Kushtetuese janë përfundimtare dhe të detyrueshme për zbatim”.

mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”.

Komisioneri vlerëson se, gjatë procesit disiplinor të zhvilluar ndaj ankuesit, punëdhënësi, OSSH sh.a, nuk ka garantuar *zbatimin efektiv të parimit të kontradiktorialitetit*, pasi ankuesit nuk i është dhënë mundësia që në mënyrë efektive të mbrohet.

Komisioneri vëren se, punëdhënësi, OSSH sh. a, edhe pas ankimit të z. B.R nuk i ka kthyer përgjigje lidhur me shkeljen e pretenduar.

Kështu, në shkelje e cenim të parimit të kontradiktorialitetit, ankuesit i është mohuar e drejta për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, para se të merrej masa disiplinore.

Bazuar në gjithë sa më sipër, Komisioneri gjykon se, dhënia e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim” ndaj ankuesit, është marrë në shkelje të procesit të rregullt ligjor, pasi nuk është garantuar zbatimi në mënyrë efektive i parimit të kontradiktorialitetit.

Sa më sipër Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e punëdhënësit, OSSH sh. a lidhur me procedurën e ndjekur për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim”, kundrejt ankuesit, Z. B.R.

- *Lidhur me procedurën e ndjekur nga OSSH sha, për ndryshimin e pozicionit të ankuesit dhe zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.*

Me shkresën nr. 9472/1, datë 19.09.2024, OSSH ka njoftuar z. B.R për ndryshimin e pozicionit. Në këtë shkresë OSSH sh.a ka njoftuar ankuesin se: *“Mbështetur në ligjin nr. 43/2015, “Për Sektorin e Energjisë Elektrike”, Kodit të Punës, i ndryshuar, Ju komunikojmë se kemi vendosur variantin pasardhës të pozicionit tuaj: Njësia organizative: OSSH/Njësia Kukës/Dega e Leximit dhe Menaxhimit të matjes/Spektori i Leximit; Funkcioni Specialist; Kategoria SM 4-1; Niveli i pagës 70.000 lekë;”.*

Ankuesi në shkresën e cituar më sipër, ka shkruar se: *“..... konstatoj se kjo vendimmarrje është e pabazuar në ligje dhe akte nënligjore. Nuk ka arsye dhe motivacion për ndryshimin e pozicionit. Për sa më sipër deklaroj se refuzoj ndryshimin e pozicionit tim të punës”.*

Me shkresën nr. 10434, datë 25.09.2024, OSSH ka njoftuar ankuesin për fillimin e procedurës së zgjidhjes së menjëhershme të marrëdhënieve të punës, për këto arsye:

“Moskryerje të detyrës funksionale, konkretisht gjatë nënshkrimit të kontratës individuale me punëdhënësin nga ana juaj në datë 02.08.2011, ju keni shprehur vullnetin tuaj të plotë në lidhje me pikën 2.2, sipas së cilës “Punëmarrësi pranon punësimin dhe është dakord të vihet në shërbim të punëdhënësit, për kryerjen e detyrave në përputhje me pozicionin e punëmarrësit ose që mund të caktohen herë pas here nga punëdhënësi. Punëdhënësi ruan të drejtën që herë pas here të ndryshojë, në mënyrë të arsyeshme, përshkrimin e punës së punëmarrësit, në këto kushte është bërë dhe ndryshimi juaj i pozicionit”, dhe është caktuar data 30.09.2024, për zhvillimin e takimit mes palëve.

Me shkresën nr. 10434/1, datë 08.10.2024, OSSH ka ri-njoftuar ankuesin për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës në mënyrë të menjëhershme, për moskryerje të detyrës funksionale, dhe është caktuar data 10.10.2024, për zhvillimin e takimit mes palëve. Z. B.R nuk është paraqitur në takim, por nëpërmjet përfaqësuesit ligjor, është ankuar për vendimin me shkresën nr. 11/10, datë 11.10.2024.

Me shkresën nr. 10434/3, datë 16.10.2024, OSSH ka njoftuar ankuesin për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënies së punës.

Lidhur me argumentimin e OSSH sh.a se ndryshimi i pozicionit të punës të ankuesit në datë 19.09.2024, është bërë në zbatim të Kodit të Punës, i ndryshuar dhe të Kontratës së Punës, Komisioneri vlerëson se:

- Momenti i njoftimit për ndryshimin e pozicionit të punës të ankuesit nga “Shef Dege” në “Specialist”, në fakt është ndërprerje e kontratës të punës, pasi kanë ndryshuar elementët e saj.

Shkresa për ndryshimin e pozicionit të ankuesit ka sjellë si pasojë edhe ndryshimin e kushteve të kontratës të punës në dëm të tij, pasi i ka ndryshuar paga⁹ dhe pozicioni i punës, në mënyrë të njëanshme dhe pa pëlqimin e ankuesit, çka në fakt është dhe zgjidhje e marrëdhënieve të punës.

Me anën e shkresës për ndryshim pozicioni, krijohet një marrëdhënie e re pune mes të dy palëve, e cila do të duhej të rregullohej përmes një kontrate të re pune, sipas parashikimeve të nenit 21 dhe 23, të Kodit të Punës:

“21.1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar. Ajo mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë.

21.2. 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 punëdhënësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës”.

“23.2. Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që ndryshojnë kushtet e kontratës së punës. Ndryshimi i kontratës bëhet me marrëveshje ndërmjet palëve”.

Në nenin 2, pika 2 të kontratës individuale të punës të z. B.R, me datë 02.08.2011, përcaktohet se: *“Punëmarrësi pranon punësimin dhe është dakord të vihet në shërbim të CEZ Shpërndarje sh.a, për kryerjen e detyrave në përputhje me pozicionin e punëmarrësit ose që mund t'i caktohen herë pas here nga CEZ Shpërndarje sh.a. CEZ Shpërndarje sh.a, ruan të drejtën që herë pas here të ndryshojë, në mënyrë të arsyeshme, përshkrimin e punës së punëmarrësit”.*

Pra, sikurse shihet, çdo ndryshim i kushteve të kontratës, pa miratimin e punëmarrësit do të konsiderohet zgjidhje e kontratës në mënyrë të njëanshme. Në këtë kontekst, ndryshimi i pozicionit

⁹ Paga në pozicionin Shef Dege kë ishte 80.000 lekë, ndërsa paga në pozicionin e ndryshuar si Specialist ishte 70.000 lekë.

të punës së ankuesit përbën ndryshim të kontratës së punës në dëm të tij si punëmarrës dhe nuk është i vlefshëm për sa kohë ai nuk ka rënë dakord me të. Përkundrazi, rezultoi e provuar dhe dokumentuar se ankuesi me shkrim e ka kundërshtuar atë.

Nga ana tjetër, punëdhënësi nuk ka dhënë asnjë informacion apo argument për ndryshimin e pozicionit të punës së ankuesit apo për nevojat e institucionit që kanë çuar në marrjen e këtij veprimi, por ka informuar se ankuesi ka refuzuar vendimin për ndryshimin e pozicionit dhe për këtë arsye ka filluar procedurat për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Lidhur me këtë qëndrim të OSSH-së, Komisioneri konstaton se njoftimi për ndryshimin e pozicionit të punës të ankuesit është tërësisht i njëanshëm dhe i pambështetur ligjërisht, pasi ankuesit i ishte bërë fakt i kryer ndryshimi i pozicionit, “Ju komunikojmë se kemi vendosur variantin pasardhës të pozicionit Tuaj... Specialist, niveli i pagës 70.000 lekë”. Ankuesi e ka kundërshtuar këtë vendimmarrje duke u shprehur se nuk ka asnjë arsye dhe motivacion për ndryshimin e pozicionit të punës dhe ndërkohë ka pritur që të kishte një reflektim dhe reagim nga drejtuesit e institucionit për këtë çështje.

Në këtë kuptim, ndryshimi i pozicionit të punës të ankuesit, nuk është një veprim i justifikuar ligjërisht nga ana e OSSH-së, pasi rezultoi se nga OSSH sh.a nuk ka asnjë dokument që të justifikojë ndryshimin e pozicionit të punës së ankuesit dhe nuk është bërë asnjë vlerësim mbi ecurinë në punë të ankuesit. OSSH sh.a në cilësinë e autoritetit përgjegjës, nuk vuri në dispozicion të Komisionerit, informacion që të kishte bërë një studim/vlerësim të tillë dhe në përfundim të vlerësimit, z. B.R ishte përzgjedhur si punonjës që mund ti ndryshonin pozicionin e punës.

Gjithashtu, dhe fillimi i procedurës nga ana e punëdhënësit për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin është i padrejtë dhe i pabazuar, pasi ankuesi, bazuar në të drejtën e tij, përshkruar më sipër, ka refuzuar pozicionin e ri të punës të ofruar nga OSSH-ja, pasi i ndryshonte pozicionin e punës dhe paga (me ulje) dhe nuk i ndryshonte vetëm përshkrimin e punës, sipas parashikimeve në kontratën e punës (pika 2.2), në mënyrë që OSSH-ja të justifikonte, ligjshmërinë e transferimit të punonjësit.

Ligji 10221/2010 *“Për Mbrotjtjen nga diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12, pika 1, shkronja 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;....”

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”.

LMD në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke i dhënë informacionin që i nevojitet atij”.*

Kodi i Procedurës Administrative¹⁰ dhe Kodi i Punës, i ndryshuar¹¹, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/subjektit ndaj të cilit paraqitet ankesa, në këtë rast, OSSH-së, e cila duhet të provonte se ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të pafavorshme.

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.

Nga ana e OSSH-së nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se ndryshimi i pozicionit dhe zgjidhja e marrëdhënieve të punës së ankuesit kishte ardhur për arsye të ligjshme apo të ishte i arsyeshëm dhe i justifikuar.

OSSH sh.a nuk dha asnjë shpjegim objektiv dhe të justifikueshëm për ndryshimin e pozicionit dhe zgjidhjen e marrëdhënieve të punës së ankuesit.

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 shkakun e deklaruar të ndryshimit të pozicionit të punës dhe zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar haptazi para një trajtimi të paligjshëm dhe të pafavorshëm nga ana e OSSH-së.

Për sa më sipër, Komisioneri duke mos gjetur arsye objektive dhe të ligjshme për ndryshimin e pozicionit të punës së ankuesit nga pozicioni Shef Dege me pagë 80.000 lekë, në pozicionin Specialist me pagë 70.000 lekë, dhe zgjidhjen e marrëdhënieve të punës për arsye të mospranimit të

¹⁰Kështu, 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”.*

¹¹Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton se: *“10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.*

këtij pozicioni, konstaton se z. B.R është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme nga ana e Operatorit të Sistemit të Shpërndarjes sh.a.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹², të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ky ligj, ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Në nenin 1 të tij përcaktohet se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”*.

Gjatë parashtrimeve subjekti ankues ka pretenduar diskriminim për “*çdo shkak tjetër*”, duke argumentuar se trajtimi i padrejtë e i pafavorshëm ndaj tij ka qënë për shkak se:

1. Ka ngritur problematika në OSSH, lidhur me mbarëvajtjen e punës në OSSH Njësia Kukës.
2. Në datë 17.08.2023, ka propozuar masë disiplinore, për z. E.B, dhe ky i fundit për hakmarrje ka propozuar masë disiplinore dhe ndryshim pozicioni, për ankuesin.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh¹³. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Neni 1, i ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh¹⁴.

¹² “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim”.

¹³ Neni 1, i ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

¹⁴ Neni 14, I KEDNJ-së: “Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër”.

Krahas praktikës kombëtare, Komisioneri i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet duke mbajtur parasysh, hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme. Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferenat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bën të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statute të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14 i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “*me çdo shkak tjetër*”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “statute të tjera”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë personale të identifikueshme, personale, ose “status”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri¹⁵. Gjykata ka theksuar se fjalës “shkak/status tjetër” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë¹⁶. Interpretimi i këtij nocioni “*nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme*”¹⁷.

Disa karakteristika që GJEDNJ-ja ka njohur se mbrohen në kuadër të “statuseve të tjera” janë: Në Engel dhe të tjerët kundër Vendeve të Ulta, Gjykata vendosi që një dallim i bazuar në gradën ushtarake mund të binte në kundërshtim me nenin 14; në Larkos kundër Qipros, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i një dallimi midis qiramarrësve të shtetit nga njëra anë dhe qiramarrësve të pronarëve privatë nga ana tjetër; në Shelley kundër Mbretërisë së Bashkuar, Gjykata konsideroi se të qenit i burgosur mund të binte në nocionin e “statusit tjetër” sipas nenit 14; në Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë, Gjykata nuk adresoi në mënyrë specifike çështjen e “statusit tjetër”, por në gjetjen e një shkelje të nenit 14 dhe nenit 8 pranoi se statusi si ish oficer i KGB-së përfshihet në nenin 14; në Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i dallimit që bëhej nga skema e lirit të parakohshëm bazuar në kohëzgjatjen e dënimit me burg.

Në çështjen Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: “Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha

15 Shih: Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar, prg 55; Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës, prg 56; Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar, prg 61 dhe 70; Novruk dhe të tjerët kundër Rusisë, prg. 90.

16 Shiko: Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar, prg 70.

17 Shiko: Biao kundër Danimarkës, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive”.

Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankuesit se shkak për trajtimin e tij të padrejtë e të pafavorshëm është bërë për arsye të hakmarrjes së drejtuesit të OSSH Njësia Kukës, pasi ka propozuar për të, masë disiplinore dhe për shkak të problematikave të ngritura në OSSH, qëndron dhe është i provuar, bazuar në provat e depozituara në dosje.

Në këtë kontekst, bazuar në deklaratimet, faktet e provat e sjella nga palët, Komisioneri vlerëson si shkak të mbrojtur nga LMD, referuar si “*çdo shkak tjetër*”¹⁸.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm me shkakun e mbrojtur.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive për trajtimin ndryshe të evidentuar. Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me shkaqet e mbrojtura, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*”.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.¹⁹

Gjykata Kushtetuese²⁰, 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, sic parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

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

E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të

¹⁸ Për analogji citojmë: Vendimin nr. 151, datë 11.08.2021, Vendimin nr. 170, datë 28.08.2023, nr. 302, datë 05.12.2024, nr. 54, datë 10.03.2025, të KMD-së.

¹⁹ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

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

rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimitarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.

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

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis OSSH-së dhe individit, e cila rregullohet nga Kodi i Punës.

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene këtë akt rregullator, i cili në pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar 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”.*

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

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

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

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejte parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore²¹”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është

²¹ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991.

ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës²² “*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 tjetër*, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose të profesionit.

*Karta Sociale Europiane*²³ në nenin 1, pika 2, parashikon: “ *Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...* ” Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim²⁴.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura.

Ligji 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat janë të ndërthurura ngushtë.

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme²⁵.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si *një situatë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër*

²² Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²³ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

²⁴ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

²⁵ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji. Bazuar në nenin 9/1, të Kodit të Punës, ndalohet çdo formë diskriminimi në ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion, sipas parashikimeve të bëra në Kod dhe ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

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

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

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS²⁶ 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. Bazuar në nenin 82/2 të Kodit të Procedurave Administrative dhe nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Bazuar në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: “*10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë*”.

Bazuar në nenin 82, pika 2 të Kodit të Procedurave Administrative përcaktohet 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*”.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka

²⁶ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Barra e provës në çështjet e diskriminimit, është objekt i rregullimit të veçantë sipas LMD. Bazuar në nenin 33 pika 7/1, të LMD, sanksionohet se: *“Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”*. Të njëjtin rregullim, në lidhje me barrën e provës parashikohet edhe nga Kodi i Procedurave Administrative. Konkreisht, në nenin 82, pika 2 të Kodit të Procedurave Administrative përcaktohet 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”*.

Në lidhje me barrën e provës në çështjet e diskriminimit, Gjykata Kushtetuese në vendimin nr. 16 datë 12.03.2024 (V-16/24), ndër të tjera thekson se: *“...aty ku ekzistojnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, i takon autorit të diskriminimit, në këtë rast punëdhënësit, të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të këtij parimi. Kalimi i barrës së provës nga punëmarrësi (viktima e diskriminimit) te punëdhënësi (autori i diskriminimit) lidhet me vulnerabilitetin e të diskriminuarit, ndaj ai mjafton të paraqesë fakte të besueshme që prezumojnë *prima facie* ekzistencën e një rrethane specifike diskriminuese që ka çuar në një trajtim më pak të favorshëm ose në shkaktimin e dëmit ndaj tij. Nga ana tjetër, gjykata ka detyrën për të verifikuar nëse faktet e pretenduara ekzistojnë dhe të vlerësojë nëse provat e paraqitura nga punëdhënësi janë të mjaftueshme për të nxjerrë konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk ka qenë për shkaqe diskriminuese. Me fjalë të tjera, kjo do të thotë se barra e provës në lidhje me shkaqet për diskriminim në marrëdhëniet e punës i përket fillimisht punëmarrësit, por nëse ky i fundit paraqet disa fakte, të cilat mbështesin në mënyrë të arsyeshme një prezumim për diskriminim, barra e provës kalon te punëdhënësi”*.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

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

Nëse OSSH sh.a, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëren nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.²⁷

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës, në çështjet e diskriminimit është i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - *praesumptio iuris tantum* dhe po kështu bazohet tek logjika e përdorur për vendosjen e lidhjes mes fakteve që tregojnë *trajtim të mundshëm diskriminues* dhe *ekzistencës së këtij trajtimi në realitet*. Barra e provës zhvendoset dhe pala kundër të cilës është paraqitur ankesa, për të vërtetuar se nuk ka patur diskriminim, *duhet të rrëzojë supozimin faktik se ka patur diskriminim*.

Sipas praktikës gjyqësore të vendosur nga GJEDNJ, prova, mund të rrjedhë nga bashkë ekzistenca e konkluzioneve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme ose e supozimeve të ngjashme të faktit të pakundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes së nevojshme për të arritur një përfundim të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën e pretenduar²⁸.

Në aspektin procedural, si fillim duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar, është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër.

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standartin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e Drejtuesit të OSSH Njësia Kukës, z. E.B, lidhur me propozimin për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim” dhe “Propozim për ndryshim pozicioni”, dhe nga ana e punëdhënësit/OSSH sh.a, përse i takon masës disiplinore “Vërejtje me shkrim”, ndryshimit të pozicionit të punës nga “Shef Dege” në “Specialist” dhe zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Njëkohësisht sa më sipër, rezultoi e provuar dhe shkaku i ankuesit se kishte propozuar masë disiplinore për z. E.B dhe se me shkresën datë 13.02.2024, kur ka kërkuar anulimin e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim”, ka parashtruar problematikat si: “- Rrjeti i Energjisë Elektrike në të gjithë Njësine Kukës është i amortizuar, përjashtuar disa kabina që është bërë investim. - Ka kabina që janë pa kontratë në zonat Tropojë, Has dhe Kukës. - Ka kabina që janë vendosur brenda objekteve (njësive private), kryesisht biznese të mëdha, ku është i mundur abuzimi me Energjinë Elektrike në dalje të transformatorit. Verifikimi, sistemimi dhe mbikëqyrja e këtyre kabinave është

²⁷ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

²⁸ GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

kompetencë e Degës Teknike. - Bokset kolektive janë të amortizuara si dhe kasetat elektrike janë objekt abuzimi me energjinë elektrike. Lidhur me këtë problem është bërë disa herë kërkesë për bazë materiale për të përmirësuar humbjet në rrjet:

- e) Kërkesë “Për materiale” nr. 191, datë 08.02.2023.
- f) Kërkesë “Për kaseta elektrike” nr. 623, datë 01.08.2023.
- g) Kërkesë “Për dryna për dyer kabine dhe bokse kolektive”, nr. 192, datë 08.02.2023.
- h) Pesë kërkesa për materiale, gjatë vitit 2023.

Kërkesat e vazhdueshme nga jonë (me postë zyrtare dhe me email) janë bërë me qëllimin e vetëm “Përbushje dhe Realizim i treguesve.

- 8. Shumica e HEC-eve në Njësinë Kukës janë pa kontratë me OSHEE. - Në vitin 2023 ka pasur shumë abonent pa kontratë, të cilët kanë bërë aplikim për lidhje të reja. Këta abonentë pa kontratë bëhen objekt abuzimi e për rrjedhojë humbje në rrjet. - Janë 604 anomali 01-51, ku faturohen sipas vendimit të ERE-s. - Janë bërë sisteme të matësve me aq bazë materiale sa ne kemi në dispozicion.

Të gjitha problematikat e mësipërme kanë qenë objekt i diskutimit edhe në mbledhjet e përbashkëta që kemi zhvilluar përgjatë vitit 2023 në Njësinë Kukës dhe Drejtorinë Qendrore. Si shef dege i Njësisë Kukës, vazhdimisht kam parashtruar vështirësitë që në ndeshim në terren për realizimin e detyrave tona dhe arsyet se pse jemi në këtë gjendje, por asnjëherë nuk janë marrë masa konkrete nga ana juaj. Për sa më sipër, kërkoj nga ana juaj anulimin e masës disiplinore”.

Bazuar në dokumentacionin që disponon nga procedura hetimore, Komisioneri vlerëson se ankuesi i mbart shkaqet e sipërpërmendura.

Nga ana e OSSH Njësia Kukës dhe OSSH sh.a, në cilësinë e punëdhënësit, nuk u sollën prova dhe argumente bindës që të mund të provonin apo përligjinin faktin se, propozimi për masë disiplinore dhe ndryshim pozicioni nga ana e drejtuesit të OSSH Njësia Kukës, apo dhënia e masës disiplinore, ndryshimi i pozicionit të punës dhe zgjidhja e marrëdhënieve të punës së ankuesit nga ana e OSSH, ishte bërë në respektim të kuadrit ligjor në fuqi, i cili rregullon marrëdhëniet e punës punëdhënës-punëmarrës.

Në këtë kontekst, subjektit ankues, nga ana e OSSH sh.a, duhet t’i ishin siguruar të gjitha garancitë ligjore të parashikuara nga kuadri ligjor në fuqi, në mënyrë që ai si punëmarrës të kishte mundësi reale për t’u mbrojtur efektivisht, me qëllim që shkeljet e përmendura nga ana e punëdhënësit në shkresën për marrjen e masës disiplinore dhe ndryshimit të pozicionit, të mund të shqyrtoheshin në respektim të plotë të procedurës disiplinore dhe të ndryshimit të marrëdhënieve të punës.

Lidhur me sa më sipër, si dhe në analizë të rastit konkret, Komisioneri gjykon se, procedura e ndjekur nga punëdhënësi për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim”, të ndryshimit të pozicionit të punës dhe zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesin, është haptazi jo e ligjshme si dhe në kundërshtim me të drejtat e tij ligjore, normuar nga legjislacioni për marrëdhëniet e punësimit.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta.

Organi publik çmon, sipas bindjes së tij, se cilat fakte do të konsiderohen të provuara, bazuar në vlerësimin e hollësishëm të çdo prove veçmas dhe të gjitha provave së bashku, si dhe në rezultatin tërësor të hetimit.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, punëdhënësi nuk arriti të provojë me dokumentacion apo prova të tjera që ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, lidhur me procedurën e ndjekur për dhënien e masave disiplinore, ndryshimit të pozicionit të punës dhe si rrjedhim dhe të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesin.

Pra në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se, punëdhënësi nuk ka provuar se:

- Veprimet e kryera nga Drejtuesi i OSSH Njësia Kukës, z. E.B, duke propozuar masë disiplinore dhe ndryshim pozicioni për ankuesin, janë të justifikuara dhe të mbështetura në fakte dhe prova.
- Është ndjekur procedura ligjore për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim”.
- Ndryshimi i pozicionit të punës të ankuesit ishte i ligjshëm dhe i justifikuar dhe nuk ka sjellë ndryshim të kushteve të punës dhe nuk ka qenë në dëm të tij si punëmarrës.
- Zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesin bazohet në pikën 2/2 të kontratës individuale të punës.
- Propozimet e Drejtuesit të OSSH Njësia Kukës nuk janë bërë për hakmarrje dhe se dhënia e masës disiplinore dhe ndryshimi i pozicionit të punës së ankuesit nuk ka lidhje me problematikat e punës të ngritura nga ankuesi në vazhdimësi.

Punëdhënësi nuk ka depozituar asnjë provë që të vërtetojë se ndaj ankuesit është zbatuar procedura ligjore lidhur me dhënien e masës disiplinore dhe ndryshimin e pozicionit të punës, apo për të respektuar të drejtën e ankuesit për t’u njohur me ndryshimin e kushteve të punës dhe për të paraqitur prapësimet e tij. Bazuar në dokumentacionin e dorëzuar, OSSH ka pranuar se nuk ka ndjekur një procedurë të tillë, por i ka komunikuar ankuesit pa asnjë paralajmërim ndryshimin e pozicionit të punës dhe si rrjedhojë dhe zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Ndryshimi i pozicionit të ankuesit, konsideruar si ndërprerje e marrëdhënieve të punës me të, jo vetëm që nuk rezultoi që këtë ndodhur për ndonjë shkak ligjor apo të ishte i justifikuar, por nga faktet dhe aktet e administruara Komisioneri konstaton se OSSH, nuk deklaroi asnjë motivacion apo shkak të bazuar dhe të provuar që kanë shërbyer për të justifikuar ndryshimin e pozicionit të tij *(njëherësh dhe përfundimin e marrëdhënieve të punës)*.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, si dhe në kushtet e mungesës së një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm nga punëdhënësi të veprimeve të kryera, Komisioneri vlerëson se masa disiplinore, ndryshimi i pozicionit të punës të ankuesit dhe zgjidhja e marrëdhënieve të punës, nuk motivohet nga shkaqe ligjore dhe nuk është i justifikuar objektivisht apo të jetë mbështetur në fakte dhe prova shkresore.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri, gjykon se, veprimet e punëdhënësit OSSH sh.a dhe Drejtuesit të OSSH Njësia Kukës (propozimi për masë disiplinore dhe propozimi për ndryshim të

pozicionit të punës dhe dhënia e masës disiplinore dhe ndryshimi i pozicionit të punës) kanë qenë të motivuara pikërisht nga propozimi i ankuesit për masë disiplinore ndaj z. E.B dhe si shkak i problematikës së punës të shfaqur prej tij dhe se atij i është cënuar një e drejtë themelore kushtetuese, siç është e drejta për punë dhe e ushtrimit të profesionit.

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 punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në përfundim të analizimit të çështjes në tërësi, Komisioneri konstaton se, trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm i ankuesit, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nga ana e OSSH-së dhe OSSH Njësia Kukës, nuk u arrit të provohej një përligje e arsyeshme dhe objektive e veprimeve të tyre ndaj ankuesit, lidhur me propozimet për masë disiplinore dhe ndryshim pozicioni dhe dhënien e masës disiplinore dhe ndryshimin e pozicionit të tij, që në fakt ishte njëherësh dhe zgjidhje e marrëdhënieve të punës me të.

Në konkluzion, Komisioneri vlerëson se OSSH Njësia Kukës, dhe punëdhënësi/OSSH sh.a, kanë diskriminuar subjektin ankues në të drejtën për punësim, pasi propozimet për masë disiplinore dhe ndryshim pozicioni dhe dhënia e masës disiplinore, ndryshimi i pozicionit të punës dhe zgjidhja e marrëdhënieve të punës, janë bërë në kundërshtim të procedurës përkatëse për dhënien e masave disiplinore dhe ndryshimit të pozicionit të punës, në shkelje të garancive ligjore të z. B.R, për një proces të rregullt e të drejtë ligjor, si dhe kanë qenë të motivuara pikërisht nga propozimi i ankuesit për masë disiplinore ndaj z. E.B dhe si shkak i problematikës së punës të shfaqur prej tij.

Për rrjedhojë punëdhënësi, ka shkelur dispozitat e ligjit "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, shkronja c, të tij.

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 viktimat të diskriminimit.

Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri 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 ankuesen 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 cënuar 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 gjyqimit 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 nr. 136, datë 5.12.2015, 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 dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, njëh të drejtën e personit që konstatohet se është larguar për shkaqe diskriminuese, që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

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

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

V E N D O S I:

1. Konstatimin e diskriminimit, të ankuesit Z. B.R, në të drejtën për punësim, për shkak të problematikave të punës të shfaqura prej tij, nga ana e Operatorit të Sistemit të Shpërndarjes sh.a.
2. Konstatimin e diskriminimit, të ankuesit Z. B.R, në të drejtën për punësim, për shkak propozimit të ankuesit për masë disiplinore ndaj z. E.B, nga ana e Drejtorit të Operatorit të Sistemit të Shpërndarjes, Njësia Kukës, z. E.B.
3. Në referim të pikës 1, Operatori i Sistemit të Shpërndarjes sh.a, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në pozicionin e mëparshëm të punës.

4. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, Operatori i Sistemit të Shpërndarjes sh.a, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
5. 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.
6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA