



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË**  
**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 1098 Prot.

Tiranë, më 02. 08. 2018

**V E N D I M**

**Nr. 158, Datë 02. 08. 2018**

Mbështetur në ligjin Nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa Nr. 57, datë 07.05.2018, e shtetasit R. S., kundër Operatorit të Shpërndrjes së Energjisë Elektrike (në vijim OSHEE), në të cilën pretendon diskriminim *për shkak të bindjeve politike*<sup>1</sup>.

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

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

Ankuesi sqaron se ka punuar pranë OSHEE-së, në pozicionin e Shefit të Agjencisë pranë Drejtorisë Rajonale Burrel/Agjencia Burrel, prej datës 30.12.2013. Refruar shkresës<sup>2</sup> së protokolluar pranë OSHEE-së, me Nr. 22913 prot., datë 12.10.2017, shtetasi P. Ll., i është drejtuar drejtuesit të institucionit, duke e informuar se R. S. është përjashtuar nga puna pak kohë më parë për shkelje të rënda në marrëdhëniet e punës. Gjithashtu, në këtë shkresë citohet se R. S., vijon të punojë në firma private pavarësisht se është i punësuar pranë OSHEE-së.

Refruar informacionit në shkresën e sipërcituar, fillimisht Shoqëria OSHEE sh.a me anë të shkresës Nr. 3295/1 prot., datë 27.10.2017, ka dërguar njoftimin ankuesit për fillimin e procedurave për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Në njoftimin e dërguar nuk citohej data dhe ora e takimit, si dhe ankuesi pretendon se nuk është vënë në dijeni të saj pasi është marrë në dorëzim nga një person tjetër. Në këto kushte, ankuesi nuk është paraqitur në takimin e mbajtur më datë 02.11.2017, për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Më datë 06.11.2017, me anë të shkresës Nr. 3295/3 prot., ankuesi është vënë në dijeni për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës.

<sup>1</sup> Referuar Kartës së Antarësisë së lëshuar nga subjekti politik Lëvizja Socialiste për Integrim, Nr. 5791, datë 22.04.2016

<sup>2</sup> Dorëzuar nga ankuesi bashkëngjitur ankesës

I ndodhur në këtë situatë, ankuesi pretendon se është diskriminuar nga punëdhënësi i tij gjatë procedurave për largimin nga puna, pasi arsyet e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës nuk lidhen me konstatimet e bëra nga OSHEE, por me bindjet politike të tij.

Në përfundim, ankuesi kërkon nga Komisioneri, konstatimin e trajtimit të pabarabartë dhe diskriminues nga ana e punëdhënësit, OSHEE sh.a. dhe të rekomandimin e rikthimit në pozicionin e mëparshëm të punës.

Bazuar në nenin 33/4 të ligjit Nr. 10221/2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, ankesa e paraqitur nga subjekti ankues, R. S., është e vlefshme nga pikëpamja formale pasi nuk ekziston asnjë nga rastet përjashtuese të parashikuara në këtë nen, që do ta bënte këtë ankesë të papranueshme. Si pasojë ankesa iu nënshtrua shqyrtimit të plotë.

Në nenin 1 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, përcaktohet se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.*

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” në nenin 3, pika 1, si: *“Çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur 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.*

Bazuar në nenin 7 të ligjit nr. 10221/2010, mbrojtja nga diskriminimi garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprim të autoriteteve publike ose të personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

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

- Me shkresën Nr.622/1, datë 14.05.2018 është bërë njoftimi dhe i është kërkuar informacion subjektit, OSHEE sh.a, në lidhje me ankesën me pretendimin për diskriminim të paraqitur nga R. S.

Me shkresën Nr. 9020/1, datë 23.05.2018 të dërguar pranë zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, OSHEE sh.a në mes të tjerash sqaroi se: *“...Zgjidhja e menjëhershme e marrëdhënieve të punës me R. S., është bërë për shkak të shkeljeve të detyrimeve kontraktuale me faj të rëndë, konkretisht pika 10.5 e Kontratës Individuale të Punës, duke kryer punë private për persona të tretë gjatë orarit zyrtar të punës, bazuar në denoncimin e ardhur nga P. Ll. pranë Shoqërisë OSHEE sh.a. Në lidhje me vërtetësinë e ankesës së P. Ll., janë bërë të gjitha verifikimet e nevojshme nga ana e Shoqërisë OSHEE sh.a dhe është arritur në konkluzionin se pretendimet e P. Ll. ishin të drejta.”*

Gjithashtu, bashkëngjitur shkresës së sipërcituar Shoqëria OSHEE sh.a vuri në dispozicion të KMD-së, kopje të:

- Dosjes personale të R. S.,
  - Procedurës së largimit të R. S. nga pozicioni i punës,
  - Ankesën e P. Ll. drejtuar Shoqërisë OSHEE sh.a.,
  - Informacion rreth largimeve dhe emërimeve në punë për periudhën Tetor 2017-Maj 2018.
- Duke qënë se Shoqëria OSHEE sh.a, nuk kishte vënë në dispozicion të KMD-së asnjë informacion lidhur me verifikimet e bëra mbi pretendimet e ngritura nga P. Ll., me shkresën Nr. 622/4, datë 19.06.2018 nga ana e Komisionerit i është kërkuar shpjegime dhe dokumentacion shtesë subjektit.

Me shkresën Nr. 12524/1, datë 16.07.2018 të dërguar pranë zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, OSHEE sh.a në mes të tjerash sqaroi se: *“Nga verifikimet e kryera pas ankesës së P. Ll., është vërtetuar punësimi në aktivitet privat të punonjësit R. S.. Pas procedurës së ndjekur për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, R. S. nëpërmjet pretendimeve të parashtruara në portalin e bashkëqeverisjes, ka marrë përgjigje të detajuar mbi arsyet e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, të cilat lidhen me: shkelje të detyrimeve kontraktuale me faj të rëndë, duke kryer aktivitet privat gjatë kohës që është i punësuar pranë Shoqërisë OSHEE sh.a.; mosrealizim të objektivit të punës për 9-mujorin e parë të vitit 2017 në Agjencinë Burrel; masa disiplinore “Vërejtje me shkrim”, të përsëritura; dëmtim të imazhit të shoqërisë OSHEE sh.a, duke qënë se në datën 16.09.2015 është arrestuar nga policia për përfitim rryshfeti nga klientët e shoqërisë”.*

Përsa i përket verifikimeve të kryera, lidhur me denoncimin e paraqitur nga P. Ll., Shoqëria OSHEE sh.a, nuk vuri në dispozicion të KMD-së asnjë provë.

**Në përfundim të procedurave të shqyrtimit të ankesës dhe bazuar në dokumentacionin e administruar, Komisioneri vëren se:**

## **I. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pretenduar nga ankuesi, për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, Komisioneri vëren se:**

Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion të KMD-së nga Shoqëria OSHEE sh.a., ankuesi R. S. ka punuar pranë Shoqërisë Operatori i Shpërndarjes së Energjisë Elektrike sh.a, nga viti 2008 e në vazhdim. Së fundmi, mbështetur në shkresën nr. 26453 prot., datë 31.12.2013 dhe Kontratës Individuale të Punës Nr. 26453/1 prot., datë 31.12.2013, është emëruar nga Shoqëria CEZ Shpërndarje sh.a në pozicionin Shef i Agjencisë Burrel, pranë Drejtorisë Rajonale Burrel.

Referuar shkresës<sup>3</sup> së protokolluar pranë OSHEE-së, me Nr. 22913 prot., datë 12.10.2017, shtetasi P. Ll., i është drejtuar drejtuesit të institucionit, duke e informuar se R. S. është përjashtuar nga puna pak kohë më parë për shkelje të rënda në marrëdhëniet e punës. Gjithashtu, në këtë shkresë citohet se R. S., vijon të punojë në firma private pavarësisht se është i punësuar pranë OSHEE-së.

Referuar këtij informacioni, fillimisht Shoqëria OSHEE sh.a me anë të shkresës Nr. 3295/1 prot., datë 27.10.2017, i ka dërguar ankuesit njoftimin për fillimin e procedurave për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës, me arsyen: *“Shkelje të detyrimeve kontraktuale me faj të rëndë, konkretisht pika 10.5 e Kontratës Individuale të Punës, duke kryer punë private për të tretët gjatë orarit zyrtar të punës, bazuar në denoncimin e ardhur pranë OSHEE sh.a.”*

Duke qënë se në njoftimin e dërguar nuk përcaktohej data dhe ora e takimit, ankuesi nuk është paraqitur në takimin e mbajtur më datë 02.11.2017, për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Më datë 06.11.2017, me anë të shkresës Nr. 3295/3 prot., ankuesi është vënë në dijeni për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës.

Në pikën 11.2 të Kontratës së Punës datë 31.12.2013<sup>4</sup> të lidhur mes Shoqërisë CEZ Shpërndarje sh.a dhe R. S. shkruhet: *“Palët mund ta zgjidhin këtë kontratë në mënyrë të menjëhershme, në rast se vlerësohet ekzistenca e shkaqeve të justifikuara të parashikuara në dispozitat përkatëse të Kodit të Punës së Shqipërisë dhe konkretisht nenet 153 dhe 154”*.

Nga verifikimet e bëra në dokumentacionin e dërguar nga palët nuk vërtetohet fakti se ndaj R. S. të jetë marrë ndonjë vërejtje apo masë disiplinore, apo të jetë konstatuar pretendimi se ka kryer punë private për të tretët gjatë orarit zyrtar të punës, bazuar në denoncimin e ardhur pranë OSHEE sh.a., po ashtu nuk ka vlerësime të performancës në punë për punonjësin R. S.

Megjithëse në shkresën Nr. 12524/1, datë 16.07.2018 të OSHEE sh.a, citohet se: *“...nga verifikimet e kryera pas ankesës së P. Ll., është vërtetuar punësimi në aktivitet privat të punonjësit R. S.”*, Komisioneri vlerëson se ky argumentim nuk qëndron pasi nga ana e punëdhënësit, OSHEE sh.a nuk është vënë në dispozicion të Komisionerit asnjë provë për të faktuar se janë kryer verifikimet përkatëse dhe është vërtetuar pretendimi i ngritur.

<sup>3</sup> Dorëzuar nga palët gjatë trajtimit të ankesës

<sup>4</sup> Dorëzuar nga palët gjatë trajtimit të ankesës.

Gjithashtu, edhe pse në shkresën Nr. 12524/1, datë 16.07.2018 të OSHEE sh.a, citohet se: *“...arsyet e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, lidhen me: mosrealizim të objektivit të punës për 9-mujorin e parë të vitit 2017 në Agjencinë Burrel; masa disiplinore “Vërejtje me shkrim”, të përsëritura; dëmtim të imazhit të shoqërisë OSHEE sh.a, duke qënë se në datën 16.09.2015 është arrestuar nga policia për përfitim ryshfeti nga klientët e shoqërisë”, Komisioneri vlerëson se këto argumentime nuk qëndrojnë pasi nga ana e punëdhënësit, OSHEE sh.a, nuk është vënë në dispozicion të Komisionerit asnjë provë për të faktuar se ndërprerja e marrëdhënieve të punës me R. S., është bërë për shkak të pretendimeve të cituara në këtë shkresë. Për më tepër që nga ana e punëdhënësit nuk është zhvilluar një procedurë administrative në të cilën të evidentoheshin shkeljet e sipërcituara dhe që punëmarrësi të ishte në gjendje të parashtronte argumentet e tija.*

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”*. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

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

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë *“në gëzimin e të drejtave dhe lirive”* të përcaktuara në të. Protokollin 12 i saj ndalon diskriminimin në lidhje me *“gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji”* dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.<sup>5</sup>

Për sa më lart, Komisioneri duke mos gjetur shkak të ligjshëm për largimin e ankuesit nga puna konstaton se ankuesi është trajtuar në mënyrë të pafavorshme dhe se masa e marrë për largimin e tij nga puna është e pajustificuar dhe e pa argumentuar ligjërisht.

---

<sup>5</sup> [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discrimi\\_law\\_SQL.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrimi_law_SQL.pdf), faqet 47 dhe 49.

## II. Lidhur me shkakun e pretenduar nga ankuesi si shkak të sjelljes diskriminuese ndaj tij nga ana e shoqërisë OSHEE sh.a.

Për të vërtetuar se ndaj subjektit ankues ka një sjellje diskriminuese nga ana e Shoqërisë OSHEE sh.a, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”<sup>6</sup> dhe trajtimin të pafavorshëm të ankuesit.

Pretendimi i R. S. se shkak për diskriminim ndaj tij është bërë bindja e tij politike, përbën një shkak që gëzon mbrojtje sipas nenit 1 të ligjit.

Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri, rezulton se R. S. është anëtar i subjektit politik “Lëvizja Socialiste për Integrim” e vërtetuar me anë të kartës së anëtarësisë datë 22.04.2016. Gjithashtu, mbështetur në Vendimin Nr. 133, datë 13.04.2015, të Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve “Për emërimin e anëtarëve dhe sekretarëve të KZAZ-ve, për zgjedhjet për organet e qeverisjes vendore, të datës 21 Qershor 2015”, R. S. është emëruar anëtar i KZAZ-së Nr. 16, për Qarkun e Dibrës, si përfaqësues i subjektit politik Lëvizja Socialiste për Integrim.

Referuar pretendimeve të ankuesit dhe provave të administruara nga KMD, pas largimit të R. S. nga pozicioni Shef i Agjencisë Burrel, pranë Drejtorisë Rajonale Burrel, në këtë vend pune më datë 06.04.2018, është emëruar E. Gj. Nga verifikimet e kryera në faqen web<sup>7</sup> të Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve, rezulton se E. Gj., në zgjedhjet vendore të vitit 2011, ka qënë kandidat, i renditur i 5-ti në listën shumëmemore për këshilltar në Bashkinë Burrel, si përfaqësues i subjektit politik “Partia Socialiste e Shqipërisë”.

Gjithashtu, referuar lajmit të publikuar<sup>8</sup> më datë 20.10.2013, nga Agjencia e Lajmeve SOT News, ndër të tjera shkruhet se: “...në mbledhjen e Asamblesë së PS janë propozuar edhe emrat e rinj të drejtorëve në postet kyçe. E. Gj. është propozuar si drejtor i Zyrës së Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme... LSI ka propozuar tek Pyjorja, R. S....”.

Për faktet që janë të njohura publikisht, bazuar në nenin 80/3 të Kodit të Procedurave Administrative, ku sanksionohet se : “Për faktet të cilat janë të njohura publikisht, si dhe për ato fakte të cilat janë të ditura për organin administrativ për shkak të funksioneve të tij, nuk nevojitet verifikim”, nuk lind nevoja për verifikim.

<sup>6</sup> Në interpretim të nenin 1, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, “...ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

<sup>7</sup> [www.cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje\\_vendore/2011/html/Ishumemore/110920 - listat shumemore tjera 2011/report1/581.htm](http://www.cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje_vendore/2011/html/Ishumemore/110920-listat_shumemore_tjera_2011/report1/581.htm)

<sup>8</sup> <https://sot.com.al/politike/shkarkohen-n%C3%AB-bllok-drejtor%C3%ABt-e-pd-n%C3%AB-burrel-ja-emrat-e-rinj-n%C3%AB-postet-ky%C3%A7e-ps-lsi-ndajn%C3%AB>



Komisioneri vlerëson se nga ana e punëdhënësit, OSHEE sh.a nuk u sollën argumenta ose prova për të hedhur poshtë pretendimin e ankuesit se largimi i tij nga puna, nuk ka ardhur si pasojë e bindjes së tij politike.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast OSHEE sh.a. Pra, në këtë rast OSHEE sh.a, duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe më pak të favorshme.

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

Duke iu referuar çështjes Redfearn kundër Mbretërisë së Bashkuar, i cili ishte ankuar se shkarkimi i tij nga detyra ishte i motivuar për shkak të bindjeve të tij politike, GJEDNJ-ja<sup>9</sup> është shprehur se: *“...në mungesë të masave mbrojtëse, një sistem ligjor që lejon shkarkimin e punonjësit për shkak të anëtarësisë së punonjësit në një parti politike bart në vetvehte rrezikun potencial për abuzim të mundshëm.”* GJEDNJ theksoi gjithashtu se e drejta e ankuesit për të kundërshtuar largimin e tij nga puna është e vlefshme, pavarësisht bindjeve të tij politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës<sup>10</sup>.

Po ashtu, në “Kartën Sociale Europiane” të rishikuar<sup>11</sup>, dhe shtojcën e saj, në nenin 24, pika 3, germa d) parashikohet se: *“...Nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit:... d) raca, ngjyra, gjinia, gjendja familjare, përgjegjësitë familjare, shtatzania, besimi fetar, **opinionit politik**, prejardhja kombëtare ose origjina sociale”*.

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

<sup>9</sup> Shkurtesë për Gjykatën Evropiane të të Drejtave të Njeriut.

<sup>10</sup> “1. Çdokush ka të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit me të tjerët, duke përfshirë të drejtën e themelimit me të tjerë të sindikatave dhe të pjesëmarrjes në to për mbrojtjen e interesave të tij. 2. Ushtrimi i këtyre të drejtave nuk mund t’u nënshtrohet kufizimeve të tjera përveç atyre që parashikohen me ligj dhe që janë të nevojshme në një shoqëri demokratike, në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, për mbrojtjen e rendit dhe parandalimin e krimit, për ruajtjen e shëndetit ose të moralit, ose për mbrojtjen e të drejtave dhe të lirive të të tjerëve. Ky nen nuk ndalon kufizime të ligjshme të ushtrimit të këtyre të drejtave nga pjesëtarë të forcave të armatosura, të policisë ose të administratës shtetërore”.

<sup>11</sup> “Karta Sociale Europiane” e rishikuar, është ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr.8960, datë 24.10.2002.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së<sup>12</sup>. Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë. Gjithashtu në nenin 12 të ligjit 10221/2010 parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 12, pika 1, germa c), parashikon se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”.*

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” në nenin 3, pika 1, si: *“Çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur 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.*

**Në përfundim për sa më sipër, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi vlerëson se R. S., është ekspozuar ndaj një trajtimi të pafavorshëm dhe diskriminues, nga ana e Shoqërisë OSHEE sh.a, trajtim i cili ka lidhje me bindjen politike të ankuesit.**

#### **PËR KËTO ARSYE:**

Mbështetur në nenet 1, 2, 3/1, 7/1, 12, 13 nenin 32, pika 1/a), si dhe nenin 33, pika 10 të Ligjit Nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

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

1. Konstatimin e diskriminimit të shtetasit R. S., nga ana e Shoqërisë OSHEE sh.a, për shkak të bindjes politike.
2. Në referim të pikës 1, OSHEE sh.a, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese, të bëjnë rikthimin e R. S. në vendin e mëparshëm të punës.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, OSHEE sh.a, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.

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



4. Në referim të nenit 33, pika 11 e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë sipas parashikimeve të bëra në pikën 13 të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

---

**Robert GAJDA**

(Shkaku: Bindjet politike)

(Fusha: Punësim)