



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1169/1 Prot.

Tiranë, më 25.10.2023

V E N D I M

Nr. 215, Datë 25.10.2023

Mbështetur 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. 53, datë 31.03.2023, e R.Sh, i përfaqësuar nga Avokat Shkëlzen Cena¹ kundër Operatorit të Sistemit të Shpërndarjes (OSSH), në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “gjendjes arsimore dhe profesionale²”.

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: “Unë ankuesi, R.Sh, me arsim të lartë dhe me profesion inxhinier elektrik, për rreth 7 vite kam punuar si specialist pranë OSSH, në bazë të kontratës individuale të punës me nr. 2224/4, datë 06.06.2016. Gjatë këtyre viteve, kam punuar me përkushtim, ndershmëri dhe pasion për punën dhe profesionin, duke respektuar me etikë eprorët dhe vartësit, si dhe duke shprehur aftësi komunikimi dhe organizative në punën në grup. Po ashtu, i jam përkushtuar edhe rritjes profesionale nëpërmjet kualifikimeve të ndryshme. Sigurisht gjatë punës, kam hasur edhe vështirësi në përballje me pozicione të ndryshme pune, pasi më kanë caktuar edhe në pozicione të tilla si faturues (lexues), pavarësisht se mbaj titullin inxhinier, që janë ndrequr më pas nga

¹ Referuar Prokurës së Posaçme nr. repertori: 1056, nr. koleksioni: 403, datë 24.03.2023, të noteres A. Xh. S.

² Referuar Diplomës nr. 3466, nr. regjistri 1509/4, të lëshuar nga Universiteti Politeknik i Tiranës, R.Sh ka marrë titullin Inxhinier Elektrik.

drejtuesit, por ky fenomen u përsërit, edhe në vitin 2023, e konkretisht në datë 01.02.2023, kur më komunikuan ndryshimin e pozicionit të punës nga specialist në lexues. Nuk mund të them se nuk kam respekt për ata qindra punonjës që punojnë si lexues, por kjo për mua ishte fyerje dhe diskriminim në dinjitet dhe profesion, ndaj kam kërkuar disa herë të rrimërohesha në pozicionin e specialistit, duke ju drejtuar Administratorit të OSSH-së, me kërkesa me shkrim ku kam paraqitur edhe arsyet e qenësishme. Por kërkesat e mia jo vetëm që nuk u morën parasysh, por u kthyen si armë kundër meje, sepse me datë 13.03.2023, nga sektori i burimeve njerëzore, më është komunikuar largimi nga puna me motivacionin, për refuzim të vendit të punës, ndonëse nuk jam njohur zyrtarisht dhe me shkrim me urdhrin apo vendimin për largimin nga puna.

Unë ankuesi R.Sh, nuk kam refuzuar të punoj si specialist inxhinier për OSSH-në, pasi jam pjesë e saj prej shtatë vitesh, por duke më ulur në pozicionin e punës si lexues (punë që mund të bëhet edhe nga një person me arsim të mesëm), herë pas here, jam ndier i fyer, i injoruar dhe i diskriminuar, në dinjitet dhe në profesionin tim të nderuar, pasi askujt me shkollë të lartë, nuk do t'i pëlqente të punonte në një punë që nuk kërkon ndonjë nivel të lartë kualifikues. Ky ka qenë edhe shkaku i ankesave të mia, që mendoj se janë vlerësuar si dashakeqëse, nga titullarët e OSSH-së.

Raste konkrete të diskriminimit për shkak të arsimit dhe profesionit:

Rasti i parë: Me datë 01.03.2019, më komunikohet nga sektori i burimeve njerëzore të OSSH-së, ndryshimi i pozicionit të punës nga specialist në lexues, me reduktim të ndjeshëm të pagës. Duke qenë se nuk kishin asnjë bazë ligjore apo nënligjore më rikthyen në pozicionin e specialistit. Sigurisht këto lëvizje i bënin pa më pyetur dhe pa dijeninë time.

Rasti i dytë: Shkurt 2020. Më komunikojnë largimin nga puna, pa asnjë arsye, sikur të isha objekt, dhe më pas më rimarrin në punë pa më shpjeguar asgjë.

Rasti i tretë: Me datë 23.10.2022, më komunikohet nga specialisti i burimeve njerëzore, ndryshimi i pozicionit të punës, nga specialist në lexues. Përsëri pa asnjë shpjegim më kthejnë në pozicionin e mëparshëm.

Rasti i katërt: Me datë 01.02.2023, i njëjti specialist më komunikon ndryshimin e pozicionit të punës, nga specialist në pozicion më të ulët lexues, me ulje të ndjeshme të pagës.

Dhe përfundimi, me datë 15.03.2023 më komunikojnë largimin nga puna, pa më vënë në dispozicion asnjë dokument shkresor, për refuzim të vendit të punës, gjë që nuk është e vërtetë sepse pagën e kam marrë, por vetëm për faktin se isha ankuar pranë Kryeministrit, Ministrit të Infrastrukturës dhe Energjisë dhe Inspektoratit të Punës.

Në analizë të dispozitave kushtetuese dhe ligjore, më rezultoi se unë ankuesi në ushtrimin e së drejtës për punësim jam diskriminuar për shkak të arsimit dhe profesionit, sepse përgjatë shtatë viteve pune në OSSH, jam lëvizur dhe ulur në detyra që nuk përputhen as me arsimin, as me

profesionin dhe as me kualifikimet e mia. Pikërisht për shkak se kam mbajtur qëndrim ankues ndaj zyrtarëve përgjegjës duke kërkuar të drejtat e mia në rrugë institucionale dhe ligjore, me datë 13.03.2023, jam shkarkuar nga puna, pa asnjë motivacion dhe shkak ligjor, fakte të cilat siç e kam përshkruar më sipër, përbëjnë fakte reale dhe të provueshme diskriminimi”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit për shkak të arsimit dhe profesionit.

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. 464/1, datë 11.04.2023, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga OSSH sh.a, lidhur me pretendimet e subjektit ankues, 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 2020, 2021 dhe 2022, etj).
 - Kopje të urdhrimit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin si dhe të gjithë praktikën e largimit nga puna (njoftim, procesverbal, dokumentacionin për konstatimin e shkeljes, si dhe çdo korrespondencë tjetër të mbajtur për këtë qëllim).
 - Kopje të përshkrimit të punës dhe kualifikimit për pozicionin “Specialist” dhe të përshkrimit të punës dhe kualifikimit për pozicionin “Lexues”.
 - Informacion të kategorisë dhe pagës bruto të punonjësit R.Sh në pozicionin si “Specialist” dhe të kategorisë dhe të pagës bruto në pozicionin “Lexues”.
 - Kopje të strukturës dhe organikës të OSSH/Drejtoria Rajonale Tiranë.
 - 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. 4065, datë 20.04.2023, OSSH sh.a, informoi Komisionerin se: *“Marrëdhënia punëdhënës-punëmarrës është një marrëdhënie juridike konsensuale, e dyanshme ku punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e tij, sipas detyrave dhe rregullave që i caktohen nga punëdhënësi, për një kohëzgjatje të caktuar/të pacaktuar, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të punëdhënësit, kundrejt shpërblimit. Kjo marrëdhënie i nënshtrohet një regjimi juridik të posaçëm të përcaktuar përgjithësisht nga Kodi i Punës dhe posaçërisht nga kontrata individuale e punës.*

Marrëdhënia e punës e R.Sh, i cili ka qenë i punësuar në shoqërinë OSSH sh.a, shoqëri bijë e shoqërisë OSHEE Group sh.a, gjatë vijimit të saj është rregulluar në bazë të parashikimeve të Kodit të Punës dhe kontratës individuale të punës dhe si e tillë edhe përfundimi i kësaj marrëdhënie me datë 21.03.2023 është kryer sipas parashikimeve të këtij legjislacioni.

Lidhur me përfundimin e marrëdhënies së punës së R.Sh ashtu si është referuar edhe në dokumentacionin e procedurës së largimit, kjo marrëdhënie ka përfunduar në bazë të parashikimeve të nenit 144 dhe 153 të Kodit të Punës, me motivacionin e thyerjes së disiplinës në punë duke mos u paraqitur në pozicionin e ri të punës të përcaktuar nga punëdhënësi në zbatim të nenit 4 pika 2 të Kontratës Individuale të punës.

Gjithashtu theksojmë se informacioni i vënë në dispozicion nga ankuesi, i cili është bërë enkas i mangët, nuk pasqyron faktet reale, pasi detyra e re e përcaktuar nga punëdhënësi është e njëjtë me detyrën e mëparshme specialist me nivel page të pa ndryshuar, ashtu si vërtetohet në dokumentacionin e mbajtur nga Departamenti i Burimeve Njerëzore të shoqërisë OSSH sh.a.

Në këto kushte, duke qenë se procedura e hetimit administrativ të nisur nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka filluar mbi bazën e informacioneve të pasakta të paraqitura nga ankuesi, kërkojmë pushimin e kësaj procedure”.

Në përgjigje të parashtrimeve të OSSH sh.a, përfaqësuesi ligjor i ankuesit, me e-mail-in datë 05.05.2023, parashtoi se: “Dokumenti mbi bazën e të cilit, është bërë ulja në detyrë dhe kalimi në pozicionin e punës, lexues matësi të energjisë, të cilin ua kemi dërguar bashkëlidhur ankesës, është prodhuar nga OSSH dhe nënshkruar nga Administratori i saj, prandaj dhe ankuesi duke parë këtë padrejtësi, i është drejtuar me ankesë Kryeministrit dhe Ministrit të Energjitikës dhe në fund Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Nuk qëndron pretendimi i OSSH-së, se ankuesi, ka thyer disiplinën në punë, duke mos u paraqitur në pozicionin e ri të punës, ai vetëm sa ka kërkuar shpjegime lidhur me ndryshimin e pozicionit të punës, nga specialist inxhinier në lexues matësi, një punë kjo që nuk kërkon arsim të lartë. Por kërkesat e tij për sqarime nuk janë marrë parasysh, madje ai ka kërkuar dhe i ka dërguar e-mail Administratorit, për takim, por ky i fundit e ka refuzuar në mënyrë jo etike, sikur ankuesi të mos kishte punuar në atë institucion për shtatë vjet, çka ka sjellë, fyerjen në dinjitet të ankuesit, sipas tij. A mund të besohet pretendimi se ankuesi nuk dëshiron të punojë, kur ndërkohë ai ka mbetur tashmë i papunë, i fyer në dinjitet dhe moral?

Katër kërkesa, i ka drejtuar ankuesi nëpërmjet përfaqësuesit të tij, Administratorit të OSSH-së, për zgjidhjen e mosmarrëveshjes me mirëkuptim, dhe kërkesa të përsëritura për vënien në dispozicion të dosjes së tij dhe të aktit të largimit nga puna, për të vijuar procedurat në rrugë gjyqësore, por nuk ka marrë asnjë përgjigje, duke shkelur kështu të drejtat e tij kushtetuese dhe ligjore për dhënien e informacionit. Si mund të ngrihet një padi në gjykatë, kur ankuesi nuk disponon dosjen dhe urdhërin apo vendimin e largimit nga puna, i cili është në kundërshtim me ligjin? Përse OSSH i vendosi në dispozicion Komisionerit, dosjen dhe aktin e largimit nga puna të ankuesit ndërsa këtij të fundit jo? Të gjitha këto fakte tregojnë se ankuesi është hequr me pa të drejtë nga puna, në kundërshtim me ligjin dhe kontratën individuale të punës”.

- 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. 464/3, datë 22.06.2023 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 30.06.2023, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces.

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 30.06.2023, me praninë e të dy palëve në proces: subjekti ankues, R.Sh dhe përfaqësuesit të tij, avokat Sh. C me licencë nr. 9925 dhe përfaqësuesit me autorizim nr. 01/5, datë 29.06.2023, të OSHEE Group sh.a, A.A.

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

Gjatë seancës dëgjimore ankuesi dhe përfaqësuesi ligjor i tij, në mes të tjerash deklaruan³ se: *“Që nga data 01.02.2023 paraqitesha në punë por nuk kam marrë asnjë ditë punë dhe shefja e sektorit nuk pranonte të më jepte punë deri sa të zgjidhej situata. Në bazë të nenit 2.2 të kontratës së punës lëvizjet e punës bëhen, por në përputhje me kualifikimin profesional të punonjësit. Në këtë rast konstatojmë që nga një kompani e madhe si OSSH të nxirren dy shkresa në të njëjtën ditë me dy pozicione të ndryshme pune, njëra lexues dhe tjetra specialist, vetëm që ti bëhet presion punonjësit”*.

Gjatë seancës dëgjimore përfaqësuesi i OSHEE Group në mes të tjerash deklaroi⁴ se: *“Në vitin 2016 është nënshkruar kontrata me afat të pacaktuar me ankuesin. Në shkresën që kemi dërguar pranë Komisionerit, shkruhet se ankuesi u paraqit dhe ka refuzuar të firmosë për ndryshimin e pozicionit dhe funksioni ka qenë specialist dhe kategoria e pandryshuar. Në marrjen në punë të ankuesit funksioni është specialist dhe nuk përcaktohet inxhinier dhe ndryshimi i pozicionit, funksioni është specialist dhe paga e pandryshuar. Shkresa nuk është e protokolluar, pasi siç ka ndodhur në këtë rast punonjësi nuk pranon dhe shkresa nuk mund të ketë numër protokollit, pasi shkresat e protokolluara nisen për zbatim. Shkresa është zyrtare, por në momentin që ka marrë firmën e Administratorit dhe palët bien dakord, pastaj protokollit e nis për zbatim në zonën përkatëse. Lëvizjet e punonjësve nga azhornues në lexues, bëhen edhe për nevoja operacionale, psh. kur ka difekte çohen forca mbështetëse ose në një moment kur ka më shumë lexime. Mund të them se për të gjithë personat që punësohen në OSHEE kërkohet që të jenë me arsim të lartë”*.

Pas zhvillimit të seancës dëgjimore, subjekti ankues me shkresën e protokolluar me tonën me nr. 464/4, datë 11.07.2023, në mes të tjerash informoi se: *“Në datë 23.10.2022 njoftohem nga Specialisti i Burimeve Njerëzore R.Gj për tu paraqitur në zyrë së bashku me kolegun tim B.Sh. Me të mbërritur na komunikohet ndryshimi i pozicionit të punës nga Azhornues në Lexues (me pagë të reduktuar). Natyrisht që refuzojmë këtë pozicion të ofruar dhe po atë ditë takojmë Shefin e Lidhjeve të Reja, të asaj kohe R. E së bashku me K. Sh (Specialist i Lidhjeve të Reja Tiranë TR1) për të diskutuar përreth kësaj problematike. Këto takime të zhvilluara janë regjistruar dhe me audio pasi kishim dyshime sepse procesverbali që na paraqiti Specialisti i Burimeve Njerëzore nuk kishte as datë, as protokoll dhe as vulë institucioni. Në takim u diskutua metodika e përzgjedhjes së kalimit në lexues, personi përgjegjës për shkresën dhe pse isha përzgjedhur unë si inxhinier dhe jo dikush tjetër pa arsimin përkatës.*

Kemi zhvilluar gjithsej 3 takime me R. E (Shefi i Lidhjeve të Reja), me datë 23.10.2022; 25.10.2022 dhe 26.10.2022, ora 16.10. Të tre këto takime të regjistruara me audio. Në takimin e fundit na deklaronte tekstualisht: “E kam zgjidhur unë këtë gjë me Burimet Njerëzore, por kjo situatë mund të përsëritet”. Të gjitha këto takime na vërtetojnë ekzistencën e shkresës për kalim në pozicion pune

³ Referuar seancës dëgjimore, minuta 14.50, e në vijim.

⁴ Referuar seancës dëgjimore, minuta 30.26, e në vijim.

“Lexues” me reduktim page. Shefi i Lidhjeve të Reja na rikthen në pozicionin e mëparshëm si Azhornues.

Në datë 01.02.2023, ora 11.41, Specialisti i Burimeve Njerëzore R.Gj pasi paraqitem tek zyrat e Burimeve Njerëzore në Drejtorinë Qendrore më komunikon ndryshimin e pozicionit të punës në Lexues, me reduktim page në 50.000 lekë. Pasi nuk më jep asnjë shpjegim mbi motivacionin, mbi ç ‘bazë, metodikë, etj, të ndjekur për kalimin në pozicion Lexues, i kërkoj kopje të shkresës të cilën ma refuzon, atëherë detyrohem ti bëj foto nga telefoni im personal, dokument ky i cili ishte pa datë, pa numër protokolli dhe pa vulë institucioni.

Pasi nuk marr asnjë shpjegim kontaktoj me Shefen e Sektorit D. H dhe i kërkoj takim së bashku me Drejtorin E. T. Duke nuhatur se diçka problematike dhe jashtë kornizave të normales po ndodhte, regjistroj me audio komplet takimin e ndodhur në datë 01.02.2023, ora 12.00, në Drejtorinë Qendrore. Në takimin e zhvilluar u kërkoj shpjegim për: 1. Motivacionin. 2. Kush e ka bërë. 3. Mbi metodikën. 4. Pse pikërisht mua që jam i vetmi Inxhinier Elektrik në atë Sektor 0-20 kw. Më deklarojnë që është Administratori përgjegjës. I kundërshtoj pasi Administratori nuk më njej fare. Në vazhdim Drejtori më deklaron se do lëvizin të gjithë. U kërkoj shpjegim përse unë dhe jo dikush tjetër që është jashtë profilit shkollor dhe profesional që kërkon ky sektor. Gjatë bisedës Drejtori përmend dhe thekson që është gabim pozicioni si Lexues që të kanë caktuar.

Drejtori E. T së bashku me Shefen e Sektorit 0-20 kw, D. H më deklarojnë se nuk kanë gisht as në përzgjedhjen time për kalim në Lexues dhe as kompetenca për ta ndrequr këtë gabim dhe më orientojnë të takoj Administratorin B. D. Zbres poshtë në sportel dhe zonja e sportelit njofton këtë të fundit për takim. Pas 2 orësh pritje asnjë përgjigje. Kërkoj të ngjitem lart për ta takuar por rojet nuk më lejojnë.

Rikthehem të nesërmen datë 02.02.2023 ku i bëj kërkesë me shkrim për takim z. Administrator të cilën e protokolloj (prot. nr. 1086) dhe më pas rikthehem sërish tek sporteli dhe u kërkoj ta telefonojnë për ta njoftuar, por sporteli refuzon dhe më thonë mjafton kërkesa me shkrim e bërë dhe do të kthejmë përgjigje për shkresën.

Në datë 03.02.2023 shkoj sërish në sportel për të kërkuar takim por nuk pritem fare. Informohem tek protokolli dhe ato më përcjellin me justifikimin se do të kthejnë përgjigje në ditët në vijim. I gjendur përballë kësaj situate pa zgjidhje i dërgoj z. Administrator në e-mail-in e tij të punës B.D@ossh.al, ora 12.49 kërkesën për takim si dhe foton e shkresës për kalimin në lexues që disponoja në telefon (shkresë kjo e firmosur nga 4 persona, një prej të cilave ishte ajo e z. Administrator dhe tre të tjerat nga punonjës të Burimeve Njerëzore).

Kalojnë ditë por asnjë përgjigje pavarësisht se paraqitem çdo ditë në drejtori, sportel dhe protokoll. Për rrjedhojë në datë 06.02.2023 nis shkresë të protokolluar (nr. 1291) pesë titullarëve të mëposhtëm: Kryeministrit të Shqipërisë, Ministres së Infrastrukturës dhe Energjisë,

Administratorit të OSSH sh.a, Drejtorit të Lidhjeve të Reja dhe Drejtoreshës së Burimeve Njerëzore.

Në datë 16.02.2023 më kontakton Specialisti i Burimeve Njerëzore R.Gj dhe më komunikon se ka folur me Drejtorin Rajonal për të shkuar specialist në Sektorin Teknik, këtë bisedë të zhvilluar e kam regjistruar dhe me voice recorder. Sërish dhe kjo shkresë e paraqitur dhe e komunikuar ishte pa datë konfirmuese, pa protokoll dhe pa vulë institucioni.

I kërkoj R. Gj shpjegim për ankesat me shkrim që kisha bërë dhe përgjigje me shkrim për to. Ditët kalojnë e veç heshtje asnjë përgjigje me shkrim, as për takim dhe asnjë përgjigje tek protokoll.

Me datë 13.03.2023 thërritem nga specialisti i Burimeve Njerëzore R. Gj për të më komunikuar masën e largimit nga puna me motivacion “Refuzim të pozicionit të punës” të cilën e kundërshtoj me Observacionin nr. 2698, datë 15.03.2023. E gjithë biseda është regjistruar me audio”.

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.

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe të pafavorshëm.

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

Me shkresën nr. 2224/7, datë 06.07.2016 të OSHEE, R.Sh ka filluar punë në pozicionin si Specialist, kategoria A 3/1, në Drejtorinë Rajonale Tiranë/Njësia 3/Spektori Teknik, me pagë 40.000 lekë dhe po atë ditë është lidhur Kontrata Individuale e Punës me afat të pacaktuar me nr. 2247/7, datë 06.07.2016. Me shkresën datë 01.09.2016, OSHEE ka njoftuar R.Sh për ndryshimin e kategorisë në SL 3d/1 dhe pagës në nivelin 55.000 lekë. Me shkresën nr. 3277/2, datë 09.11.2017, R.Sh është njoftuar për ndryshimin e pozicionit të punës në funksionin Specialist (Lidhjet e Reja) me nivelin e pagës të pandryshuar.

Me shkresën nr. 3562, datë 11.06.2020, R.Sh është njoftuar për ndryshimin e pozicionit të punës në funksionin Azhornues (0-20) kw me nivelin e pagës të pandryshuar në OSSH/Departamenti i Menaxhimit të Rrjetit dhe Asistenca Teknike/Drejtoria e Ofrimit të Rrjetit/Spektori 0-20 kw/Rajoni Tiranë.

Në datë 01.02.2023 ankuesi është takuar me specialistin e zyrës së Burimeve Njerëzore, i cili i ka komunikuar një shkresë për ndryshim pozicioni, në Njësinë Organizative: OSSH/Drejtoria Rajonale Tiranë/Grupi Operativ Kombinat/Ekipi 1, në Funksionin: Lexues, Kategoria: SM 2d/1, Niveli i Pagës: 50.000 lekë. Shkresa e OSSH-së, e vënë në dispozicion nga ankuesi ka firmën e Administratorit të OSSH dhe të tre punonjësve (aprovoi; verifikoi; konceptoi) por shkresa nuk ka numër protokollit, datë dhe vulën e institucionit.

Ndërkohë OSSH-ja informon se ankuesit i është propozuar shkresa për ndryshim pozicioni, në Njësinë Organizative: OSSH/Drejtoria Rajonale Tiranë/Dega Teknike/Spektori i Mirëmbajtjes TM, në Funksionin: Specialist, Kategoria: e pandryshuar, Niveli i Pagës: i pandryshuar. Shkresa e vënë në dispozicion nga OSSH ka firmën e Administratorit të OSSH dhe firmën e tre punonjësve me mbishkrimin: U paraqit; Refuzoj firmën, por shkresa nuk ka numër protokollit, datë dhe vulën e institucionit.

Lidhur me këtë shkresë, ankuesi ka informuar se është njohur nga specialisti i Burimeve Njerëzore në datë 16.02.2023, ndërkohë që nga ana e OSSH-së nuk ka asnjë informacion për datën e njoftimit të R.Sh për ndryshimin e pozicionit, si dhe nuk kanë mohuar vërtetësinë e shkresës së datës 01.02.2023, të vënë në dispozicion nga ankuesi për ndryshimin e pozicionit dhe pagës së tij.

Me shkresën datë 02.02.2023, të protokolluar pranë OSSH me nr. 1086, ankuesi i është drejtuar Administratorit të OSSH-së duke e informuar në mes të tjerash se: *“Me datë 31.01.2023 jam njoftuar nga Burimet Njerëzore për ndryshim pozicioni. Të nesërmen paraqitem pranë zyrave dhe shoh që më është caktuar pozicioni i punës si Faturues dhe me reduktim të ndjeshëm në pagë. ...Ky pozicion pune si faturues është i papërshtatshëm për mua bazuar në formimin, eksperiencën dhe korrektësinë në punë. Është e disata herë që Burimet Njerëzore në mënyrë denigruese, poshtëruese marrin vendime dhe përpilojnë shkresa të pabazuara në fakte dhe unë nuk jam konsultuar asnjëherë për këto ndryshime...”*. Ankuesi nuk ka marrë përgjigje për këtë shkresë drejtuar punëdhënësit.

Me e-mail-in datë 03.02.2023, drejtuar Administratorit të OSSH-së, ankuesi ka vënë në dijeni Administratorin për kërkesën për takim/sqarim, si dhe ka bashkëlidhur shkresën e paraqitur me datë 02.02.2023 dhe shkresën për ndryshim pozicioni. Ankuesi nuk ka marrë përgjigje për këtë e-mail drejtuar punëdhënësit.

Me shkresën Ankesë/Kërkesë, datë 06.02.2023, ankuesi i është drejtuar Kryeministrit të Shqipërisë, Ministrit të Infrastrukturës dhe Energjisë, Administratorit të OSSH-së, Drejtorit të Lidhjeve të Reja të OSSH-së dhe Drejtorit të Burimeve Njerëzore të OSSH-së, duke i informuar në mes të tjerash se: *“... Nga Specialisti i Burimeve Njerëzore më komunikohet masa e ndryshimit të pozicionit të punës si Faturues (Lexues) me ulje në detyrë (Pozicioni më i ulët) dhe reduktim të pagës 50.000 lekë. Mbasi nuk më japin asnjë shpjegim tek Burimet Njerëzore marr takim me eprorët: Shefen e Sektorit dhe Drejtorin të cilët nuk kanë dorë dhe dijeni për lëvizjen nga detyra..... Për sa më sipër kërkoj: vlerësim dhe pozicion pune me pagë të pranueshme”*.

Ndërkohë OSSH-ja informon se ankuesit i është propozuar shkresa për ndryshim pozicioni, në Njësinë Organizative: OSSH/Drejtoria Rajonale Tiranë/Dega Teknike/Sektori i Mirëmbajtjes TM, në Funkcionin: Specialist, Kategoria: e pandryshuar, Niveli i Pagës: i pandryshuar. Shkresa e vënë në dispozicion nga OSSH ka firmën e Administratorit të OSSH dhe firmën e tre punonjësve me mbishkrimin: U paraqit; Refuzoj firmën, por shkresa nuk ka numër protokolli, datë dhe vulën e institucionit.

Lidhur me këtë shkresë, ankuesi ka informuar se është njohur nga specialisti i Burimeve Njerëzore në datë 16.02.2023, ndërkohë që nga ana e OSSH-së nuk ka asnjë informacion për datën e njoftimit të R.Sh për ndryshimin e pozicionit.

Me shkresën nr. 2561, datë 13.03.2023, OSSH ka njoftuar ankuesin për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, në mënyrë të menjëhershme, për arsye: *“Thyerje të disiplinës në punë, duke refuzuar*

ndryshimin e pozicionit të punës dhe duke mos u paraqitur në pozicionin e ri, në shkelje të nenit 4, pika 2 të Kontratës individuale të punës, të lidhur në datë 07.07.2016 ku citohet: “OSHEE sh.a në cilësinë e punëdhënësit ruan të drejtën të transferojë punëmarrësin në një vend tjetër pune brenda ose jashtë territorit të Shqipërisë, në përputhje me legjislacionin e aplikueshëm në fuqi dhe aktet e OSHEE sh.a”. Takimi lidhur me arsyet e fillimit të procedurës do të zhvillohet në datë 16.03.2023.

Me shkresën “Observacion” datë 15.03.2023, të protokolluar pranë OSSH me nr. 2698, ankuesi ka kundërshtuar vendimin dhe në mes të tjerash shkruan se: “Me datë 13.03.2023 njoftohem nga burimet njerëzore për pushim nga puna me motivacionin e refuzimit të punës. Vendim ky absolutisht i padrejtë dhe motivacion të pasaktë pasi nuk kam refuzuar por gjatë gjithë kësaj periudhe (nga data 02.02.2023) jam në pritje të kthim përgjigjeve për shkresat e dërguara si më lart, me problematikë tendencën për të më larguar vazhdimisht me pa të drejtë. për rrjedhojë marr në konsideratë dhe vlerësim ofrimin e një posti më të lartë dhe vlerësues (në pagë) të propozuar ose më e pakta pozicionin e punës që kam pas më parë dhe jo të kundërtën siç kanë vendosur burimet njerëzore, pra një post i padenjë për personin tim jashtë çdo logjike profesionale dhe njerëzore”.

Me shkresën nr. 2561/2, datë 21.03.2023, OSSH ka njoftuar ankuesin për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënieve të punës.

Subjekti ankues pretendon se ndryshimi në një pozicion dhe pagë më të ulët është në kundërshtim me ligjin dhe kontratën individuale të punës dhe duke pretenduar se zgjidhja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të gjendjes së tij arsimore dhe profesionale dhe për shkak të qëndrimit ankues ndaj zyrtarëve përgjegjës duke kërkuar të drejtat e tija në rrugë institucionale dhe ligjore.

Në këtë kontekst, sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për ndryshimin e pozicionit të punës së ankuesit nga azhornues në lexues, si moment i fillimit të mosmarrëveshjes mes palëve, i shërben qëllimit për të gjykuar mbi ligjshmërinë e këtij veprimi.

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 në pozicionin objekt shqyrtimi, nga data 07.07.2016 deri me datë 21.03.2023.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëdhënësit/OSSH sh.a dhe punëmarrësit/ankuesit, i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë

⁵ “Forma e kontratës së punës”.

këtë marrëdhënie. Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar bazën ligjore në të cilën është mbështetur punëdhënësi, kur ka njoftuar R.Sh për ndryshimin e pozicionit të punës.

Në nenin 21 dhe 23 të Kodit të Punës, parashikohet se:

“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”.

Referuar dokumentacionit të shqyrtuar, rezulton se në datë 01.02.2023, OSSH ka njoftuar ankuesin për ndryshimin e pozicionit të punës, ndërkohë që rezulton se ky njoftim për ndryshim pozicioni nuk është materializuar dhe nuk ka prodhuar asnjë efekt në marrëdhëniet e punës mes palëve, pasi nuk është pranuar nga ankuesi.

Në këtë rast, rezulton se OSSH sh.a ka njoftuar R.Sh për ndryshim të pozicionit të punës, por ky ndryshim nuk ka ndodhur dhe nuk ka prodhuar efekte, pasi nuk është bërë efektiv, për më tepër që rezulton se ankuesi gjatë periudhës së muajit shkurt deri në datë 21.03.2023, nuk i janë ndryshuar marrëdhëniet financiare, duke vazhduar të paguhej⁶ sipas kushteve të kontratës, në pozicionin e punës si axhornues.

Rezulton e provuar se pas njoftimit për ndryshim pozicioni, R.Sh është ankuar tek Administratori, Drejtori i Lidhjeve të Reja dhe Drejtori i Burimeve Njerëzore të OSSH-së.

Gjithashtu, referuar dokumentacionit rezulton se pas ankesave të R.Sh, në datë 16.02.2023, OSSH sh.a ka njoftuar përsëri ankuesin për ndryshim pozicioni, por këtë herë njoftimi për ndryshim pozicioni, ishte pa i ndryshuar funksionin dhe nivelin e pagës. Edhe në këtë rast ankuesi ka refuzuar ndryshimin e pozicionit të punës.

Referuar nenit 4.2 të kontratës individuale të ankuesit, rezulton se OSSH sh.a në cilësinë e punëdhënësit ka të drejtën e transferimit të punëmarrësit në një pozicion tjetër pa i ndryshuar kushtet e kontratës dhe në këtë rast ashtu siç dhe ankuesi ka referuar, për rastet e tjera të datës 01.03.2019, shkurt 2020 dhe të datës 23.10.2022, të gjitha njoftimet e bëra nga punëdhënësi nuk janë materializuar, pasi OSSH sh.a nuk ka ndryshuar kushtet e kontratës me R.Sh.

⁶ Referuar dokumentit: Ekstrakt nga Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve, datë 06.10.2023.

Marrëdhëniet e punës mes punëdhënësit dhe punëmarrësit normohen nëpërmjet dispozitave ligjore kontraktuale, të Kodit të Punës dhe Kontratës Individuale të Punës.

Në nenin 2, pika 2 të kontratës individuale të punës të R.Sh, me nr. 2224/7, datë 06.07.2016, përcaktohet se: *“Punëmarrësi pranon punësimin dhe është dakord të vihet në shërbim të OSHEE sh.a, për kryerjen e detyrave në përputhje me pozicionin e punëmarrësit ose që mund t’i caktohen herë pas here nga OSHEE sh.a. OSHEE sh.a ruan të drejtën që herë pas here të ndryshojë, në mënyrë të arsyeshme, përshkrimin e punës së punëmarrësit”*, ndërsa në pikën 4.2 parashikohet se: *“OSHEE sh.a në cilësinë e punëdhënësit ruan të drejtën të transferojë punëmarrësin në një vend tjetër pune brenda ose jashtë territorit të Shqipërisë, në përputhje me legjislacionin e aplikueshëm në fuqi dhe aktet e OSHEE sh.a”*.

Në nenin 11.2 të kontratës së mësipërme, parashikohet se: *“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”*.

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, rezulton se shkak kryesor i zgjidhjes së kontratës së punës me ankuesin ka qenë refuzimi i ndryshimit të pozicionit të punës dhe mosparaqitja në pozicionin e ri.

Referuar marrëdhënieve të punësimit, vlerësohet se secila nga palët ka të drejtën që të zgjidhë kontratën e punës në mënyrë të njëanshme. Kodi i Punës parashikon rregullat, procedurat dhe afatet që duhet të respektohen nga palët të cilat kanë hyrë në një marrëdhënie juridike punësimi dhe kanë lidhur midis tyre kontratën individuale të punës. Kodi i Punës parashikon dy mënyra të zgjidhjes së kontratës së punës, zgjidhjen normale dhe zgjidhjen e menjëhershme. Në të dyja rastet palët kanë detyrimin që të respektojnë procedurën dhe afatet e përcaktuara.

Në nenin 144 të Kodit të Punës parashikohet se:

- 1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të.*
- 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur.*
- 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes.*

Me shkresën nr. 2561, datë 13.03.2023, *“Njoftim për zgjidhje të marrëdhënieve të punës, në mënyrë të menjëhershme”*, OSSH ka njoftuar ankuesin për zhvillimin e takimit në datë 16.03.2023, shkresë të cilën ankuesi ka refuzuar ta firmosë. Rezulton se ankuesi me observacionin datë 15.03.2023, ka kundërshtuar vendimin për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, duke argumentuar

se gjatë gjithë periudhë ka qenë në pritje të përgjigjeve të shkresave të dërguar në datë 02.02.2023 dhe datë 06.02.2023.

Në vijim, OSSH sh.a me shkresën nr. 2561/2, datë 21.03.2023 “Njoftim për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënieve të punës”, në bazë të nenit 144 dhe 153 të Kodit të Punës, ka vendosur zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënieve të punës mes palëve.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se procedura e ndjekur dhe vendimmarrja nga ana e OSSH-së, rezulton e marrë në përfundim të një procesi të rregullt ligjor.

Në këto kushte provohet se ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme dhe se zgjidhja e kontratës së punës, nuk është bërë në shkelje të procedurës ligjore që duhet ndjekur për përfundimin e marrëdhënies së punës.

Në përfundim, Komisioneri gjatë analizës së informacionit dhe provave të sipërcituara, konstatoi se:

- Nga ana e OSSH-së, në cilësinë e punëdhënësit, në datë 16.02.2023, R.Sh i është njoftuar një pozicion pune (i ndryshëm nga pozicioni i punës i njoftuar në datë 01.02.2023), i cili nuk ishte në shkelje të kushteve të kontratës dhe ishte me funksion dhe nivel page të pandryshuar.
- Ankuesi ka refuzuar pozicionin e punës të sipërcituar dhe nga ana e OSSH-së janë ndjekur të gjitha procedurat ligjore për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës sipas parashikimeve të nenit 144 të Kodit të Punës.

Diskriminimi përkufizohet në nenin 3, pika 1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si: “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 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 nga ligjet në fuqi”.

Në nenin 12/1/c) të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet se: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: c) trajtimin e punëmërrësve 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”.

Për sa më sipër, në referencë të nenit 7/1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri vlerëson se Operatori i Sistemit të Shpërndarjes sh.a, nuk ka ndërmarrë veprime që e kanë ekspozuar subjektin ankues ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm.

Në mungesë të këtij trajtimi, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje të paligjshme nga ana e OSSH sh.a, për shkakun e pretenduar nga ankuesi dhe për rrjedhojë nuk provohet se Operatorit të Sistemit të Shpërndarjes sh.a ka shkelur dispozitat e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit 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 mosdiskriminimit të ankuesit R.Sh, në të drejtën për punësim nga ana e Operatorit të Sistemit të Shpërndarjes sh.a.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankimim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA