



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 652/6 prot.

Tiranë, më 13 . 12 . 2023

V E N D I M

Nr. 251, datë 13 . 12 . 2023

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 102 Regj., datë 30.05.2023, e subjektit ankues J. M, kundër Operatorit të Sistemit të Transmetimit (OST) me pretendimin e diskriminimit për shkak të “gjinisë”, “përgjegjësisë prindërore” dhe “çdo shkak tjetër³”.

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.

Subjekti ankues, J. M është me profesion “Ekonomiste” dhe mban detyrën Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse, pranë OST sh. a, që prej datës 01.12.2020 e deri aktualisht.

Ankuesja ka parashtruar në ankesën e saj se, që prej momentit të emërimit të E. D, në detyrën e Drejtores së Administratës, ndaj saj ka filluar trajtimi diskriminues duke penguar edhe në kryerjen e detyrave funksionale të saj, gjë që ka çuar në krijimin e një konflikti me natyrë pune, si pasojë e të cilit ndaj saj është dhënë një masë disiplinore “Vërejtje”.

¹ Në vijim do t’i referohemi me akronimin LMD.

² Në vijim do t’i referohemi me akronimin KMD ose si Komisioneri.

³ Subjekti ankues ka shpjeguar se në këtë shkak ka klasifikuar konfliktin e krijuar mes saj dhe Drejtores E. D.

Lidhur me këtë moment, ankuesja ka pretenduar se kjo masë është tërësisht e stisur dhe e sajuar nga ana e Drejtores së Administratës, znj. D dhe se ajo është dhënë në shkelje të të gjitha parashikimeve ligjore lidhur me iniciimin e një procedure të rregullt disiplinore kundrejt një punonjësi.

Subjekti ankues ka pretenduar se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe disfavorizues gjatë procesit disiplinor lidhur me dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”, gjë që ka cenuar edhe mbarëvajtjen e punës në vijim, për të cilën ajo pretendon se ka për qëllim përshkallëzimin e masave të njëpasnjëshme disiplinore, deri në largimin e saj nga puna.

Ankuesja ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që të merren masa të menjëhershme për ndërprerjen e veprimeve diskriminuese, që kanë të bëjnë me përshkallëzimin e masave disiplinore kundrejt saj.

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

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

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë 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, përbën diskriminim”.

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

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD dhe që lidhen me pretendimin e ankueses për diskriminim.

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

1. Gjatë shqyrtimit paraprak të ankesës së depozituar nga subjekti ankues, është konstatuar se ajo nuk plotësonte kriteret formale për pranimin e saj, dhe për rrjedhojë, nëpërmjet emailit të datës 01.06.2023, subjektit ankues i është kërkuar nga inspektori i çështjes që të plotësohen elementët e kërkuar.
2. Nëpërmjet shkresës së protokolluar pranë KMD-së, me nr. 652/2 prot., datë 05.06.2023, ankuesja ka depozituar parashtrimet e saj në përmbushje të anës formale të ankesës, duke cituar ndër të tjera, si më poshtë vijon:

“ Në përgjigje të kërkesës, sqarojmë dhe plotësojmë si më poshtë:

Drejtorja e Departamentit të Administratës znj. E. D, me veprimet e saja, dashakeqëse, tendencioze ndaj ankueses, ka përkeqësuar situatën faktive të vijimësisë së ankueses në marrëdhënie pune me punëdhënësin, Shoqërinë OST sh.a. Siç dhe kemi sqaruar, znj. D menjëherë me fillimin e detyrës së saj pranë OST sh. a, si Drejtoreshë e Administratës, ka nisur një luftë shtrigash ndaj ankueses e cila është personale.

Në datat 15,16,17 Shkurt 2023, periudhë kur ankuesja ka qenë me Raport, pati një situatë midis znj. D me znj. E. K, specialiste te Sektori i Shërbimeve. Për kapricot e znj. D, punonjëses i bëjnë njoftim takimi ku ankuesja ishte në komision. E thërret znj. D dhe i thotë ankueses që në takim ti jepte të drejtë znj. D, por duke qenë se ankuesja kishte dy vjet punë dhe specialistja ka përmbushur në kohë detyrimet nuk u pranuan nga ankuesja tekat e e znj. D, duke i komunikuar asaj që ta shikonte me qetësi situatën.

Fill pas kësaj bisede verbale, në orarin e largimit nga puna telefonon ankuesen dhe i thotë që me urdhër të Administratorit do ikësh ditën e Hënë në Fierzë.

Ky është një tjetër moment që dëshira e Znj.D, nuk plotësohet nga ankuesja si Drejtore e Shërbimeve Mbështetëse, duke krijuar një situatë të pa favorshme për vetë atë, e cila tashmë është nën shënjestër.

Si për lidhjen familjare, për faktin se Znj. Di më parë ka punuar si Drejtore e Drejtorise Juridike në Ministrinë e Kulturës, ku, familjaria e ankueses është Ministria e Kulturës. (Znj. M).

Për ngjarjen e përshkruar në ankesë, atë të shërbimeve të punës të bëra nga ankuesja, me datë 01.03.2023 në NJOSH/Nënstacion Fierzë.

Qëllimi i Shërbimit është:

1. Verifikimi i realizimit të shërbimit të mirëmbajtjes në Nënstacionin Fierzë dhe NJOSH (realizimi i shërbimit të pastrimit);
2. Verifikimi i kushteve, mjeteve dhe mjediseve të punës.

Mënyra e raportimit me shkrim, koha e realizimit brenda ditës.

Dhe autorizimi tjetër, shërbimi nr.1331 prot, datë 03.03.2023, kontrolli do bëhej me datë 06.03.2023, ngarkuar me detyrë në Vau i Dejës, Koman, Koplík, Shkodër, me qëllim shërbim kontroll mbi:

- 1. Gjendjen e përgjithshme të godinës;*
- 2. Verifikimin e kushteve të punës, mjetet dhe mjediset e punës, kushtet higjeno-sanitare dhe prezantimin e godinës.*

Koha e realizimit brenda ditës, datë 06.03.2023, raportimi me shkrim.

Vlen për të theksuar se në të dy autorizimet nuk është dhënë arsyeja pse duhet të shkojë Drejtori, në një kohë që, sipas rregullores autorizimi, duhej të kalojë nëpërmjet drejtores përkatëse, e cila duhet të vlerësojë:

- a) Cili grup pune do të shkojë dhe,*
- b) çfarë detyrash duhet të bëjë, siç dhe ka ndodhur në kontrollet e mëparshme të vitit 2022, referuar Relacioneve: nr. 2297 prot., datë 08.04.2022; nr. 1772 prot., datë 15.03.2022; si dhe nr. 1822 prot., datë 17.03.2022; organizuar me grupet e punës.*

Nga kontrollet rezultoi se gjendja e godinave ishte problematike, ato ishin në të njëjtën gjendje të një viti më parë (viti 2022, referuar Relacioneve sipërcituar, grupet e punës kanë konstatuar problematika të njëjta dhe të ngjashme me problematikat e konstatuara nga ankuesia.)

- Ku e mbeshtet këtë vlerësim me “Vërejtje”, me arsyetimin se ke dhënë mendim subjektiv në një kohë që nuk ka asnjë kontroll të mëpasshëm që të kundërshtojë apo të vërë në dyshim raportimet e bëra nga ankuesia në datat 01 dhe 06 Mars 2023.*
- Masa “Vërejtje”, jo vetëm është në shkelje të nenit 37, pika 2, të Kodit të Punës dhe në kundërshtim me nenin 15, të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, por edhe shumë tendencioze.*
- Masë e cila megjithëse është ankimuar, pranë titullarit/Aministratorit, është lënë në fuqi, pa asnjë argument dhe asnjë takim, por në tendecë për ta mbështetur znj. D në çdo vendimarrje dhe veprim të saj ndaj ankueses.*
- Vlen për t’u ndalur që vlerësimi në punë i ankueses për vitin 2022, ishte mbi pritshmerinë në të gjitha kriteret. Ku ndryshoi ai në vitin 2023?*

Raportojme gjendjen aktuale të ankueses:

Ankuesja ka qenë për një periudhë të paafësisë së përkohëshme në punë, për shkak të gjendjes shëndetësore të rënduar, nga stresi i shtuar në punë, si rezultat i sjelljeve të njëpasnjëshme mosvlerësuese, arrogante dhe imponuese të znj. D. Ndërkohë gjatë të njëjtës periudhë që ankuesja

ka qenë me raport, në të njëjten kohë edhe punonjës të tjerë të OST-së kanë qenë me raport mjekësor, por nga punëdhënësi është bërë verifikimi i raportit vetëm për ankuesen, e cila ka qenë dy javë e shtruar në spital, por për punonjësit e tjerë nuk është bërë asnjë verifikim. Ky është një veprim i qartë tendencioz dhe personal vetëm ndaj ankueses, duke e bërë të ndihet e fyer.

Pas kësaj periudhe ankuesja është paraqitur në punë me datë 29.05.2023, por menjëherë me datë 30.05.2023, është njohur me shkresën “Njoftim për takim”, në përmbajtje të së cilës thuhet:

“Në mbështetje të nenit 37, të Kodit të Punës, Kontrata Kolektive e Punës për punonjësit e OST sh. a, ndaj jush ka indicje të bazuara zyrtare për fillimin e vlerësimit të procedurës për dhënie mase disiplinore. Arsyeya është:

- Mos respektimi i detyrimeve kontraktuale të marrëdhënies së punës.
- Thyerja e rregullave të etikës në komunikim me Eprorin.

Nisur sa më lart me datë 05.06.2023, ora 11.00, të paraqiteni në Zyrën e Drejtorit të Departamentit të Administratës (Pra te znj. D).”

Në këto kushte të vijimësisë të revanshit të Znj. D ndaj ankueses, ndaj të cilës pa përfunduar afati tre mujore i dhënies së masës së parë disiplinore me vendimi Nr. 86, datë 28.03.2023, “Për dhënie mase disiplinore”, “Vërejtje” është iniciuar takimi tjetër i radhës i datës 05.06.2023, për marrjen e një tjetër mase disiplinore, tashmë për të plotësuar kuadrin e masave disiplinore në vijimësi, ndonëse pa shkak, pa motivacion të justifikuar por vetëm të sajuara dhe subjektive, me qëllimin e vetëm që në një moment të afërt të merret masa ekstreme, ajo e largimit nga puna, nëse në takimin e radhës nuk do të jepet një e tillë.

Kjo gjendje vazhduese e ka venë ankuesen në një situatë dhe mjedis të punës ku synohet “cenimi i dinjitetit të saj dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues dhe ofendues”, por edhe “trajtimi më pak i favorshem, që ka ardhur si rezultat i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë”.

Kjo situatë është rënduar dhe tashmë nuk ka të ndalur, e se sjelljet e Znj. D, jo vetëm kanë përkeqësuar situatën e ankueses, si nga marrëdhënia e puësimit edhe shëndetësore, por ka ndikuar dhe tek kolegët e tjerë, të cilët janë të frikësuar, pasi nëse ndaj një Drejtori siç është ankuesja sillen në këtë mënyrë, po ndaj punonjësve të tjerë?

Lidhje me familjaren siç dhe e kam përmendur në ankesë, vlerësoj se largimi nga puna i Znj. D si Drejtore Juridike e Ministrisë së Kulturës, (ku Ministria është familjare e ankueses), është bërë për arsye të saj, që ajo ka patur në atë vend pune dhe se duke gjetur një nga familjaret në vendin e ri të punës, të sapo marrë në vitin 2023, ka filluar në mënyrë të tërthortë që të marrë hak, për atë që ajo mendon ta konsiderojë si vetvlerësim i tepruar i vetes së saj e se fakti që tashmë është ajo që ka nën vartësinë e saj, një familjare, është momenti dhe vendi i duhur për të treguar pushtetin e saj si drejtore, ndonëse në shkelje të plotë të etikës në punë, të detyrave funksionale të ankueses dhe në shkelje të dinjitetit të ankueses si vartëse e saj.

Në konkluzion të sa më sipër:

Ndërhyrja e Komisionerit është bërë e domosdoshme për të verifikuar dhe për të ndalur Znj. D nga sjellet e saj vijuese diskriminuese ndaj ankueses.

Trajtimi i ankueses në mënyrë të pabarabartë dhe të pafavorshme për shkaqe të parashikuara nga Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Konkretisht, nga informacionet që na janë bërë të ditura, sjellja diskriminuese vjen “për shkak të lidhjeve familjare”.

Ankuesja i është nënshtruar diskriminimit të drejtëpërdrejtë, duke u trajtuar në mënyrë të pafavorshme me punonjesit e tjerë të të njëjtit nivel në marrëdhënien e saj të punës, por edhe në shkellje të kërkesave të legjislacionit në fuqi.

Sjellja diskriminuese ndaj ankueses ka ardhur në formën e shqetësimit , pasi që nga momenti kur Znj.E. D ka filluar punën si Drejtore e Administratës, ankuesja është vendosur vazhdimisht në një situatë dhe mjedis të punës ku synohet “cenimi i dinjitetit të saj dhe krijimi i një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues dhe ofendues”, por edhe “trajtimi më pak i favorshëm, që ka ardhur si rezultat i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë”.

3. Nëpërmjet shkresës me nr. 652/1 prot., datë 02.06.2023, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime OST sh.a, si dhe dokumentacion provues, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.
 - Nëpërmjet Autorizimit me nr. 3044/1 prot., datë 07.06.2023, Administratori i OST sh.a, autorizon znj. E. D, me detyrë Drejtore e Departamentit të Administrimit në OST sh.a, të paraqesë parashtrime, dokumente zyrtare, si dhe çdo informacion të nevojshëm që lidhet me objektin e ankesës me nr. 102 regj/2023, të paraqitur nga subjekti ankues J. M kundër OST sh.a.
 - Nëpërmjet shkresave me nr. 3044/2 prot., datë 08.06.2023, dhe me nr. 3044/3 prot., datë 08.06.2023, Komisioneri është njohur lidhur me qëndrimin institucional të OST sh.a⁴, përsa i takon pretendimit të ankueses, i cili, ndër të tjera parashtron se:

“Së pari, znj. E. D është me profesion “Juriste” dhe ka një përvojë të gjatë në Administratën Publike. Rezulton që nga viti 2008, znj. D ka nënshkruar një kontratë pune me punëdhënësin Ministria e Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve, marrëdhënia e punës me këtë institucion ka vijuar derri në datën 14.12.2022. Gjatë kësaj periudhe, znj. D nuk rezulton ndër vite të ketë masë disiplinore në fuqi nga ish-punëdhënësi i saj, por përkundrazi, karriera e saj në administratën publike është shoqëruar me ngritje në detyrë ndër vite, ku në 8 qershor të vitit 2018, emërohet Drejtor në Drejtorinë e Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit, të kuadrit rregullator në Ministrinë e Kulturës.

⁴ Bazuar në Autorizimin me nr. 3044/1 prot., datë 07.06.2023, të Administratorit të OST sh.a, autorizohet E. D, të paraqesë parashtrime, dokumente zyrtare dhe çdo informacion të nevojshëm lidhur me objektin e ankesës me nr. 102 regj/2023, pranë KMD-së.

Rezulton se me Vendimin nr. 6683/1 prot., datë 14.12.2022, për shkak të regjimit ligjor të ndryshëm në OST sh.s, znj. D pezullohet nga Shërbimi Civil, me kërkesën, dëshirën dhe vullnetin e saj të plotë, për të kaluar në detyrën e Drejtorit të Departamentit të Administrimit të OST sh.a, detyrë të cilën e mban që nga 6 janari i vitit 2023. Nga dosja e të dhënave personale rezulton se, znj. E. D ka vlerësime të larta performance (1 dhe 2, sipas sistemit të vlerësimit në administratën publike) si dhe letra reference nga ish-eporët e saj me të cilët ka bashkëpunuar, të cilët aktualisht kanë funksionet më të larta shtetërore në Administratën Publike.

Së dyti, lidhur me pretendimin e ankueses mbi dhënien e masës disiplinore si dhe ankimin e paraqitur prej saj, konstatojmë se:

Me Urdhrin nr. 124, datë 20.04.2023 “Për ngritjen e Komisionit për shqyrtimin e ankimit të znj. J. M”, është ngritur Komisioni për shqyrtimin e kësaj mase në përbërje të të cilit rezulton të jetë: M. Gj, Drejtor I DBNJ-së, E. L, Teknik Specialist Ekspert, O. H, Teknik Specialist Ekspert.

Vendimi në lidhje me shqyrtimin e masës është argumentuar në relacionin nr. 2052/2, datë 03.05.2023. Znj. D nuk ka pasur asnjë ndikim mbi këtë vendimmarrje dhe jo më pas të ketë pasur dhe qëllim diskriminimin e ankueses.

Së treti, në lidhje me konkludimet e ankueses për detyrat e saj funksionale, sqarojmë se:

Drejtori i Shërbimeve Mbështetëse në OST sh. a është një pozicion i cili varet në linjë vertikale hierarkie nga Drejtori i Departamentit të Administrimit dhe në këtë kontekst çdo detyrë e realizuar nga Drejtori i DSHM-së, raportohet tek ky i fundit. Nga ana tjetër, Drejtori i DA-së, mbulon në kompetenca dhe ka në fushën e përgjegjësisë së tij miratuese dhe funksionet e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, për këtë arsye ka të drejtën legjitime të kërkojë respektimin e hierarkisë dhe Kodit të Etikës, jo vetëm për znj. M, Drejtor i DSHM-së, por për të gjithë punonjësit e OST sh. a. Në konstatimet e znj. M, citohen fjalë të rënda si: “Kërcënime me vendin e punës, sulme dhe dhunë psikologjike...”, ndërkohë që komunikimet që vënë në dispozicion të Komisionerit me mes saj dhe znj. D janë mëse korrekte nga kjo e fundit, dhe kanë si qëllim përgjegjshmërinë ndaj detyrës dhe në respektim të Kodit të Etikës.

Specifikisht, rezulton se në çdo komunikim, ankueses i kërkohen detyrat që ka pasur në ndjekje dhe vëmendje në realizimin e tyre, pasi siç mund të konstatohet materialet në nivelin e një drejtori duhet të jenë të sakta dhe pa gabime teknike në referenca, data, apo mungesa në paraqitjen e dokumentacionit bashkëlidhur. Nuk konstatohet nga posta elektronike dhe as nga ndonjë burim tjetër “dhuna psikologjike” apo termat e tjerë të rëndë të përdorur prej saj, por siç mund të konstatohet qëllimi është kryerja dhe ndjekja e detyrave funksionale duke shfaqur edhe vullnetin për bashkëpunim.

Kërkesa për ruajtjen e etikës e paraqitur në e-mailin e datës 17 janar 2023, nga ana e Drejtorit të DA, është kërkesë ligjore për respektimin e Kodit të Etikës në OST sh. a, pasi nga ana e ankueses ka tendenca për të justifikuar mosrealizimin e saktë të detyrave nëpërmjet sjelljeve jo të hijshme, komunikim jo profesional, duke personalizuar situatat dhe duke shmangur përgjegjësitë në ndjekjen e realizimin e detyrave funksionale. Në perceptimet e gabuara të ankueses, pasqyrohet

haptazi abuziviteti për t'ju drejtuar institucioneve shtetërore pa prova shkresore, duke cituar fjalë të rënda kundër eprorëve të saj.

Së katërti, lidhur me konstatimet e ankueses për realizimin e shërbimit në Njësinë Operative Shkodër (NJOSH).

Në datën 24 shkurt 2023, Drejtori i DA, i kërkon Drejtorit të DSHM, znj. M, realizimin e shërbimit në Nënstacionin Fierzë. Planet e punës për realizimin e shërbimeve janë miratuar njësoj për të dyja Drejtoritë vartëse dhe është ndjekur për zbatim, paralelisht nga të dy drejtorët me stafet respektive.

Në lidhje me realizimin e këtij shërbimi, ankuesja është “diskriminuar pozitivisht”, pasi siç rezulton nga provat shkresore, shërbimi fillimisht është kërkuar të realizohet ditën e hënë dhe më pas, me kërkesë të saj, është shtyrë për ditën e mërkurë, duke marrë parasysh arsyet subjektive të znj. M.

Realizimi i shërbimeve brenda ditës për disa nënstacione është kërkuar njësoj për të gjithë punonjësit, brenda ditës.

Ky fakt nuk ka si qëllim të diskriminojë Drejtorin e DSHM-së, por ka si qëllim ekonomizimin e menaxhimit e burimeve financiare të Kompanisë, në mënyrë efektive. Nga ana tjetër, siç mund të konstatohet nga provat shkresore, Drejtori i DA kërkon dorëzimin e raporteve të shërbimeve brenda një afati të arsyeshëm duke marrë parasysh edhe volumin/problematikën/situatën/gjendjen e konstatuar.

Përsa i takon qëndrimin mbi ligjshmërinë e masës disiplinore, konstatojmë se ky vlerësim është jashtë kompetencës së Drejtorit të DA, për sa kohë, masa disiplinore është rivlerësuar nga një grup pune i pavarur, i cili ka disponuar me vendim përfundimtar.

Së pesti, Në lidhje me organizimin e aktivitetit të Bursës Shqiptare të Energjisë, një evnt shumë i rëndësishëm ku Bursa Shqiptare e Energjisë do të niste nga puna me shpalljen e ankandit të Energjisë, me pjesëmarrjen e Zv Kryeminsitres, Ambasadores së SHBA-së, Ministres së Ekonomisë në Qeverinë e Kosovës, si dhe Ambasadorëve të Gjermanisë, Norvegjisë, përfaqësues të USAID, AFR, IFC, KFW, etj.

Për rëndësinë e këtij eventit, DSHM-ja ka rol thelbësor për parapërgatitjet e eventit dhe marrjen e masave për mbarëvajtjen e tij.

Referuar provave shkresore dhe komunikimeve nëpërmjet postës elektronike për të gjithë stafin e OST sh. a, nuk synohet diskriminimi i askujt në Kompani, përveçse synohet mbarëvajtja sa më e mirë e dinjitoze e eventit.

Nga këto komunikime nuk provohet asnjë element “dhune” po “presion psikologjik” siç pretendohet nga ankuesja.

Së gjashti, lidhur me pretendimet se qëndrimet e Drejtorit të DA-së, kanë shkaktuar gjendje shëndetësore jo të mirë tek ankuesja, nga verifikimet e bëra, rezulton se:

Në datën 18.04.2023, znj. M, ka paraqitur pranë OST sh. a, raportin mjekësor me nr. A0678334, seria A/22, diagnoza “Cofuzion Fazial Frakturë” për 14 (katërmbëdhjetë) ditë pushimi të paguara nga punëdhënësi. Në vijim, në përfundim të periudhës 14 ditore të raportit mjekësor, znj. M ka

paraqitur në datë 28.04.2023, në rrugë elektronike dhe fizike Raportin Mjekësor me nr. regjistri A 067834, për 30 (tridhjetë) ditë pushimi që paguhen nga Sigurimet Shoqërore. Po në këtë datë, nga po i njëjti Komision lëshohet Raporti Mjekësor me nr. regjistri A067834, për 15 (pesëmbëdhjetë) ditë të tjera pushimi.

Duke marrë shkas nga fakti, se i njëjti Komision, shprehet në të njëjtën datë (28.04.2023), me të njëjtën diagnozë “Confusion Facial”, me dy raporte mjekësore, për të njëjtin person, bazuar në nenin 23, të ligjit nr. 7703/1993 “Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, Rregulloren nr. 37, datë 23.12.2004, të ISSH-së, “Për caktimin, administrimin dhe pagesën e përfitimeve afatshkurtra”, si dhe Rregulloren nr. 494, datë 05.10.1993, të ISSH-së “Për lëshimin e raporteve për paaftësi të përkohshme në punë”, OST sh. a, i drejtohet ISSH-së, për verifikimin e ligjshmërisë së tyre, për rastin në fjalë.

Ky verifikim u kërkua me qëllim shmangien e paragjykitimit për gjendjen shëndetësore të znj. M, dhe marrjen e masave për procedurat zëvendësuese të funksioneve, edhe për vetë kohën e gjatë të mosprezencës në punë të Drejtorit të DSHM-së, një pozicion i rëndësishëm për ecurinë dhe përmbushjen e realizimit të shërbimeve në volun dhe cilësi për Kompaninë.

U konstatua se gjatë kësaj periudhe të paaftësisë në punë, ku sipas raporteve mjekësore gjendja shëndetësore paraqitet e rëndë, pavarësisht kësaj, znj. M herë pas here, bëhej pjesë e e-maileve për çështje pune.

Në kthimin e përgjigjes me shkresën me nr. 12883/1 prot., datë 12.05.2023, ISSH, njofton se raporti me numer regjistri A067834, për 15 (pesëmbëdhjetë) ditë pushimi është anuluar. Nga ana tjetër, diagnoza e përcaktuar në raport mjekësor “Confuzion Fazial Frakturë” në Spitalin e Traumës, nuk përputhet me gjendjen e pretenduar si “sulum psikologjik”, të shkaktuar nga Drejtori i DA-së.”

4. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 934 prot., datë 10.08.2023, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore, pranë Zyrës së Komisionerit.
5. Nëpërmjet e-mailit të datës 22.08.2023, subjekti ankues ka kërkuar që seanca të shtyhet për një datë tjetër, për shkak të pamundësisë objektive të saj, personalisht, si dhe të përfaqësueses ligjore të saj, për të marrë pjesë në këtë datë.
6. Komisioneri, pasi vlerësoi kërkesën e subjektit ankues, në mirëkuptim edhe të palës kundrejt së cilës është paraqitur ankesa, u dakordësua lidhur me kërkesën e ankueses, dhe në vijim, vendosi që seanca të zhvillohet me datë 19.09.2023, fakt i cili iu komunikuar edhe palëve.

Palëve iu është bërë e ditur se mund të depozitojnë paraprakisht ose gjatë seancës parashtrime dhe dokumenta, fakte e prova që mbështesin pretendimet e tyre.

7. Seanca dëgjimore u zhvillua me datë 19.09.2023, me praninë e përfaqësuesve ligjore të subjektit ankues (në mungesë të saj) Av. E. K dhe Av. V. D⁵, dhe përfaqësueses me autorizim të OST sh. a, Drejtores së DA⁶, E. D.

Përfaqësueset ligjore të palës ankuese u qëndruan të njëjtave pretendime si ato të bëra të njohura shkresërisht në ankesën e parashtrimet e depozituara prej saj para KMD-së, duke theksuar se:

“Situata diskriminuese ndaj ankueses ka ardhur që prej momentit të emërimit në detyrë të Drejtorit të DA-së, znj. D dhe është agravuar në muajin shkurt 2023, kur ajo i ka kërkuar ankueses të kryejë shërbimin në Fierzë.

...pavarësisht detyrave funksionale të tjera të ankueses si Drejtore e DSHM-së, ajo kreu shërbimin në Fierzë, në një distancë rreth 600 km vajtje-kthim, me datë 1 shkurt 2023 dhe më datë 2 ka raportuar relacionin, ku bën me dije dhe mangësitë e konstatuara. Më datë 6 shkurt merr e-mailin tjetër për kryerjen e shërbimit në Koman, Koplík. Të nesërmen e kryerjes edhe të këtij shërbimi, të realizuar e vetme, ankuesja ka dorëzuar me datë 7 shkurt 2023 relacionin përkatës, i cili është protokolluar dy javë me vonesë.

...masa e parë disiplinore kundrejt ankueses është ndërmarrë me datë 28 mars 2023, ndërsa masa e dytë pa u parashkruar masa e parë, është iniciuar me datë 13 prill 2023 (për ngjarjen e datës 7 prill 2023), masë e cila është pezulluar pas ankesës pranë KMD-së.

Znj. D ka patur këtë situatë me ankuesen pasi, në një kohë të mëparshme është proceduar disiplinarisht një vartëse e znj. D, e kjo e fundit ka kërkuar nga ankuesja ta ndihmonte vartësen e saj, duke qenë se znj. M ishte në Komision. Kjo situatë ka ardhur për shkak të gjinisë, përgjegjësisë prindërore dhe çdo shkak tjetër dhe sa i takon shkaqeve znj. D anashkalon gjithë drejtoritë e tjera. Jemi para një gjendjeje paqëndrueshmërie. Situata është kthyer nga një grua kundër një gruaje. Znj. M është kujdestare e prindërve të saj dhe kjo situatë e ka rënduar psikologjikisht duke e pamundësuar të kryejë përgjegjësitë e saj.

Në dhjetor 2022, znj. D ka kaluar nga Ministria e Kulturës në OST sh. a dhe duke qenë se në krye të MK, ka qenë një e afërme e znj. M, dhe duke qenë se sapo ajo erdhi në OST, që në janar 2023 filloi sulmin ndaj ankueses. Kjo na krijon dyshimin e arsyeshem që sjellja e znj. D kundrejt ankueses ka ndodhur për shkak të mbiemrit të përbashkët me Ministren dhe lidhjes së tyre fisnore. Znj. D, sapo në krye të MK erdhi E. M dha dorëheqjen për shkak të pakënaqësive me Ministren. Në muajin dhjetor 2022 mori emërimin në OST sh. a dhe në muajin janar 2023 filluan problematikat me ankuesen. Çdo pretendim që ngrihet, sidomos për diskriminim, është si rezultat i dyshimit të arsyeshem. Dorëheqja është personale, por situatë që krijoi me znj. M erdhi menjëherë pasi znj. D erdhi në OST.”

Lidhur me kundërshtimin e masës disiplinore në vetvete, përfaqësueset ligjore të ankueses, mbajtën të njëjtin qëndrim dhe parashtruan të njëjta argumente si ato të bëra të njohura Komisionerit në ankesën

⁵ Bazuar në tagrat ligjorë të përfaqësimit, sipas Prokurës së Posaçme me nr. rep. 1562; nr. koleksioni 678, datë 02.06.2023, lëshuar nga Notere V. S.

⁶ Autorizimi nr. 4320/1 prot., datë 15.08.2023, i Adminsitratorit të OST sh. a.

e parashtrimet bashkëlidhur saj, depozituar pranë KMD-së, duke theksuar se: *“OST është autoriteti që jep masat disiplinore, ndaj dhe diskriminimi lidhur me këtë rast i atribuohet institucionit.”*

Përfaqësuesja me autorizim e OST sh. a, gjithashtu parashtrori të njëjtat argumente e sqarime si ato të bëra të njohura shkresërisht KMD-së, me shkresat me nr. 3044/2 prot., datë 08.06.2023, dhe me nr. 3044/3 prot., datë 08.06.2023. Në prapësimet e saj lidhur me deklaratimet e përfaqësueseve ligjore të ankueses, znj. D theksoi, ndër të tjera se:

Sa i takon konfliktit të pretenduar prej ankueses me Ministren e MK:

“Në MK kam filluar punë në detyrën e Specialistes dhe jam rritur vazhdimisht në detyrë. Vlerësimet në punë i kam patur 2, dhe gjatë kohës kur në Ministri ishte znj. E. M në krye, nuk kam patur asnjë konflikt me ish-eproren time. Kam dhënë dorëheqjen me dëshirën time për tu rritur profesionalisht.”

Sa i takon masës disiplinore “Vërejtje”, të propozuar prej saj:

“Ndaj ankueses ka vetëm një masë disiplinore në fuqi, duke qenë se vërejtja është masë e lehtë, sipas rregullores janë ndjekur procedurat, ankueses iu dha mundësia për ankimimin e masës, gjë që e ka bërë. Si praktikë, vetëm për shkeljet e rënda ngrihet Komisioni, ndërsa për ato të lehta bëhet nga eprori direkt. Nga ana ime është respektuar integriteti i ankueses dhe i çdo punonjësi tjetër të Kompanisë. Kam trajtuar këdo në mënyrë të barabartë.”

Sa i takon pretendimet për dërgimin e ankueses në shërbim e vetme:

“Nuk ka asnjë tendencë diskriminimi ndaj ankueses, pasi edhe drejtorë të tjerë e kanë kryer shërbimin të vetëm, nuk ka qenë vetëm ankuesja në atë pozitë.

...ndërkohë, aktualisht lidhur me procedurën e detyrë për masë disiplinore, iniciuar kundrejt ankueses, kam kërkuar pezullimin e saj dhe është pezulluar shqyrtimi i saj, dhe procedura e masave nuk mund të jetë objekt hetimi i KMD-së, pasi ankuesja mund t'i drejtohet gjykatës për kundërshtimin e tyre.

Lidhur me pyetjen e bërë nga përfaqësuesja e ankueses nëse masa disiplinore është e saj si eprore direkte apo e Administratorit, znj. D shprehet se: *“Kam të drejtë të propozoj, vendimin e merr eprori im, Administratori.*

...Lidhur me pretendimin e ankueses se, i kam kërkuar të ndihmojë vartësen time, nuk qëndron. Kam kërkuar informacion që nuk më është dhënë dhe s'kam asnjë informacion mbi ndikimin e punës tek përgjegjësia familjare, sikundër ankuesja pretendon.”

8. Në vijim të seancës dëgjimore, nëpërmjet e-maileve, datë 25.09.2023 dhe datë 04.10.2023, subjekti ankues, ka dërguar parashtrime (të cilat në thelb janë të njëjta me parashtrimet e ankesës fillestare, si dhe gjatë seancës dëgjimore), si dhe praktikën e ndjekur nga OST sh. a, lidhur me kundërshtimin e vlerësimit të performancës së saj me 2.5, për periudhën janar – qershor 2023.

9. Në vijim të seancës dëgjimore, përfaqësuesja me autorizim e OST sh. a, E. D, me anë të e-mailit datë 21.09.2023, ka dërguar pranë KMD-së dokumentacion shtesë⁷, lidhur me provueshmërinë e deklaramit të saj se nuk ka patur asnjë konflikt me ish-punëdhënësen e saj, Ministren e Kulturës

Në kuadër të parashtrimeve dhe dokumentacionit të dërguar pas seancës dëgjimore pranë KMD-së, nga palët, Komisioneri evidenton faktin se ato janë analizuar e vlerësuar gjatë vendimmarrjes së KMD-së, bashkarisht dhe në harmoni me pretendimet dhe faktet e provat e tjera.

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 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”.

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, 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:

⁷ Vlerësim performance në punë, për periudhën janar – qershor 2022, nga MK.

“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, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, (depozituara në ankesën me nr. 102 regj., datë 30.05.2023, pranë KMD-së) Komisioneri vlerëson se objekt i gjykimit e analizës të kësaj vendimmarrjeje, janë ato pretendime mbi bazën e të cilave janë investuar palët gjatë shqyrtimit të ankesës, dhe për e mbi të cilat ka vijuar procedura hetimore, kundrejt subjektit për të cilin ka pretenduar se e ka diskriminuar, OST sh. a⁸. Njëherësh Komisioneri ka analizuar e vlerësuar faktin se, shpjegimet për faktet e rrethanat, si dhe disa nga shkaqet për të cilat ka pretenduar trajtimin e padrejtë e të pafavorshëm, ankuesja i lidh në mënyrë të drejtëpërdrejtë me eprorin direkt, Drejtorin e Departamentit të Administrimit, E. D. Kjo përse i takon pretendimeve të ankueses, lidhur me deklarin se, Drejtorja e DA-së e diskriminon atë në formën e shqetësimit në punë, pikërisht për shkaqet e pretenduara/shpjeguara prej saj.

A. Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e OST sh. a, lidhur me dërgimin e saj në shërbimet pranë Njësisë Operative (NJO), dhe dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”⁹

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

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

Subjekti ankues, me profesion “Ekonomiste”, ka formalizuar marrëdhënien e punës me Kompaninë OST sh.a, me datë 01.12.2020, në pozicionin “Drejtores” e Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse (DSHM).

Me datë 06.12.2023, E. D, është emëruar Drejtores e Departamentit të Administrimit (DA).

⁸ Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se të gjitha pretendimet që nuk janë objekt i ankesës me nr. 102 regj., datë 30.05.2023, nuk do të jenë objekt i analizës së këtij vendimi.

⁹ Vendimi nr. 86, datë 28.03.2023, i Administratorit të OST sh. a.

Referuar Vendimit nr. 9, datë 21.12.2021 “Për miratimin e strukturës organizative të aparatit qendror të OST sh.a” dhe shkresës me nr. A 978/1 prot., datë 11.02.2022 “Detyrat funksionale dhe kriteret e punësimit për pozicionet e punës në aparatit qendror të OST sh.a (rishikuar sipas Vendimit të Këshillit Mbikëqyrës të OST sh. a me nr. 9, datë 21.12.021), në hierarkinë e strukturës organizative dhe pozicioneve të punës, rezulton se, Drejtori i DA-së, ka në vartësi dy drejtori: Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse (DSHM), drejtores së cilës është subjekti ankues, dhe Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, drejtores së cilës është znj. M. Gj.

Në kontekst të sa më sipër, evidentohet se Drejtori i DA-së, ka në vartësi vertikale DSHM, e për rrjedhojë edhe Drejtores e DSHM-së, pra, ankuesen.

Subjekti ankues ka pretenduar se që me emërimin e znj. E. D në krye të DA-së, ndaj saj ka patur një tendencë negative si pasojë e të cilës më pas janë gjeneruar edhe konflikte me natyrë pune.

Në këtë linjë, ankuesja ka pretenduar se ndaj saj si shenjë hakmarrjeje nga eprorja e saj direkte E. D, janë ndërmarrë disa hapa e kryer disa veprime me natyrë diskriminuese.

Kështu, ajo ka pretenduar se, në ndryshim nga drejtorët e tjerë është dërguar e vetme për realizimin e shërbimeve në Njësinë Operative Shkodër/NJOSH, ndërkohë që këtë shërbim duhet ta kryenin grupet e punës me specialistët përkatës.

Për ngjarjen e përshkruar në ankesë, atë të shërbimeve të punës të bëra nga ankuesja, me datë 01.03.2023 në NJOSH/Nënstacion Fierzë (Autorizim shërbimi me nr. 1208 prot., datë 28.02.2023), evidentohet se:

Qëllimi i Shërbimit është:

Verifikimi i realizimit të shërbimit të mirëmbajtjes në Nënstacionin Fierzë dhe NJOSH (realizimi i shërbimit të pastrimit);

Verifikimi i kushteve, mjeteve dhe mjediseve të punës.

Mënyra e raportimit me shkrim, koha e realizimit brenda ditës.

Bazuar në autorizimin tjetër të shërbimit nr.1331 prot, datë 03.03.2023, kontrolli do bëhej me datë 06.03.2023, ngarkuar me detyrë në Vau i Dejës, Koman, Koplik, Shkodër, me qëllim shërbim kontroll mbi:

Gjendjen e përgjithshme të godinës;

Verifikimin e kushteve të punës, mjetet dhe mjediset e punës, kushtet higjieno-sanitare dhe prezantimin e godinës.

Koha e realizimit brenda ditës, datë 06.03.2023, raportimi me shkrim.

Duke iu referuar komunikimeve të kryera me e-mailin zyrtar të Kompanisë, si një nga format e komunikimit zyrtar, si dhe dokumentacionit të depozituar nga OST sh. a, Komisioneri evidenton se, nga ana e Drejtores së DA-së, subjektit ankues, Drejtores e DSHM dhe znj. M. GJ, Drejtores e BNJ, iu janë komunikuar nëpërmjet e-mailit Planet e punës për kontrollin e verifikimin e njëjësive;

për kontrollin e verifikimin e njësive të DBNJ: 01.03.2023-03.03.2023, plane të miratuara nga Administratori.

Nga këqyrja e këtyre akteve rezulton se, në planet e punës është e përcaktuar paraprakisht që personi që kryen shërbimin (ekzekutori) duhet të jetë jo më shumë se një.

Në planet e personalizuar me emrat e punonjësve që do kryenin shërbimet respektive, evidentohet se të gjithë punonjësit kanë kryer shërbimet të vetëm, dhe se krahas ankueses në pozicionin e Drejtores, ka kryer shërbime e vetme edhe drejtorja e DBNJ.

Komisioneri vëren se, sa i takon pretendimit të ankueses se, në pozicionin e drejtores vetëm ajo është diferencuar nga ana e OST sh. a (specifikisht duke nominuar Drejtoreshen e DA-së) duke u dërguar të kryejë shërbimin në NJO, e vetme, nuk qëndron dhe është i pambështetur në fakte e prova.

Nga ana tjetër, rezulton i provuar pretendimi i ankueses se, në vitin paraardhës praktika e punës ka qenë e tillë që, për kryerjen e shërbimeve e verifikimeve në NJOSH, ngriheshin grupe pune të përbërë nga tre specialistë. Kjo dokumentuar nëpërmjet relacioneve¹⁰ të hartuara e protokolluara nga grupet e punës, në përbërje të cilëve rezulton të kenë firmosur tre punonjës, specialistë.

Mirëpo, në kushtet e rrethanat kur me miratimin e Administratorit, bazuar në diskrecionin e tij si drejtues është vendosur që shërbimet (për periudhën objekt gjykimi në këtë ankesë) të kryheshin nga një punonjës i vetëm (pavarësisht pozicionit të tij si specialist apo drejtues) dhe këto shërbime janë kryer nga punonjës të vetëm (specialistë dhe drejtues), Komisioneri vëren se nuk kemi trajtim të diferencuar të subjektit ankues.

Lidhur me kryerjen e dy shërbimeve të ankueses, në kronologji kohore të veprimeve e hapave të kryer evidentohet situata si më poshtë vijon:

- Nëpërmjet e-mailit të datës 24.02.2023, ankuesja është njoftuar nga Drejtorja e DA-së, se me datë 27.02.2023 ajo është caktuar për kryerjen e shërbimit në NJOSH/Nënstacioni Fierzë.
- Ankuesja me e-mail ka njoftuar Drejtorjen e DA-së (për dijeni Administratorin) se, nuk mund të realizonte shërbimin me datë 27.02.2023, pasi në axhendë data 27 dhe 28 shkurt ishin planifikuar për përfundimin dhe dorëzimin e performancës së DSHM-së¹¹, e cila përbëhte nga 4 Sektorë.
- Me datë 28.02.2023, po me e-mail, Drejtorja e DA-së, ka njoftuar ankuesen për kryerjen e shërbimit në datën e ndryshuar, me 01.03.2023, duke i komunikuar edhe detajet e shërbimit.

¹⁰ Referuar Relacioneve: nr. 2297 prot., datë 08.04.2022; nr. 1772 prot., datë 15.03.2022; si dhe nr. 1822 prot., datë 17.03.2022; të grupeve të punës.

¹¹ Sipas shkresave me nr. 1030 prot., datë 17.02.2023 dhe Urdhrit nr. 09, datë 11.01.2023, të OST sh.a.

- Me e-mailin e datës 02.03.2023, të nesërmen e kryerjes së shërbimit në NJOSH/Nënstacioni Fierzë, ankuesja ka informuar Drejtoren e DA-së lidhur me kryerjen e shërbimit të përcaktuar si dhe ka bashkëlidhur relacionin përkatës të shërbimit, duke e informuar njëherësh se, relacionin e ka dorëzuar tek Protokolli.
- Bazuar në shkresën Nr. DA/DSHM/SSHP 1208/1 prot., datë 06.03.2023, konstatohet se në të është shënuar doravisht se shkresa Relacion (Raport), me lëndë: “Verifikimi i realizimit të shërbimit të mirambajtjes në NJOSH/Nënstacionin Fierzë”, është dorëzuar në protokoll me datë 02.03.2023 dhe ka dalë nga protokolli me datë 06.03.2023.
- Me Autorizim shërbimi me nr. 1331 prot., datë 03.03.2023, ankuesja është ngarkuar me detyrë, shërbim në Vau i Dejës, Koman, Koplik/Shkodër, me qëllim shërbimi kontrollin mbi gjendjen e përgjithshem të godinave, verifikimin e kushteve të punës, mjetet e mjediset e punës, kushtet higjieno-sanitare dhe prezantimin e godinave.
- Po nëpërmjet e-mailit, ankuesja është njoftuar nga Drejtorja e DA-së, se me datë 06.03.2023 ajo është caktuar për kryerjen e shërbimit në NJOSH/Nënstacioni Vau i Dejës, Koman e Koplik, duke i komunikuar edhe detajet e shërbimit.
- Me e-mailin e datës 07.03.2023, të nesërmen e kryerjes së shërbimit në NJOSH/Nënstacionet e Vaut të Dejës, Komanit e Koplikut/Shkodër, ankuesja ka informuar Drejtoren e DA-së (për dijeni Administratorin) lidhur me kryerjen e shërbimeve të përcaktuara në autorizimet përkatëse si dhe ka bashkëlidhur relacionin përkatës të shërbimit.
- Bazuar në shkresën Nr. DA/DSHM/SSHP 1331/1 prot., datë 24.03.2023, konstatohet se është protokolluar shkresa Relacion, me lëndë: “Verifikimi i realizimit të shërbimit të mirambajtjes në NJOSH”, në përmbajtje të të cilit evidentohen rezultatet e verifikimit të shërbimit në: Godinën e Administratës NJOSH, Nënstacionin 220/110 Kv, Vau i Dejës, Nënstacionin 400/220 Kv, Koman dhe Nënstacionin 220/110 Kv, Koplik.

Në përmbushje të detyrave, bazuar në autorizimet respektive të shërbimeve, (sipas dokumentacionit të depozituar) rezulton se ankuesja ka kryer verifikimet në NJO, nënstationet e përcaktuara në autorizim.

- Komisioneri vëren se, vetëm 4 (katër) ditë pas kryerjes së shërbimit të dytë, nga ankuesja, me Vendimin nr. 86, datë 28.03.2023 “Për dhënie mase disiplinore¹²”, Administratori i OST sh. a, ka vendosur: *“Dhënie e masës disiplinore “Vërejtje” për znj. J. M, me pozicion pune Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse”*, me argumentimin se:

*“Znj. J. M me pozicion pune, Drejtor i DSHM-së ka tejkalar kompetencat në mënyrë të përsëritur, në raportim duke paraqitur qëndrime subjektive në shkresat e poshtëcituar:
Në shkresën me nr. 1208/1 prot., datë 06.03.2023, citojmë: “...në një bisedë telefonike me drejtuesin e NJOSH më konfirmoi që çdo problematikë e ka diskutuar me Administratorin”.*

¹² Shkresa me nr. 1752 prot., datë 28.03.2023, e Administratorit të OST sh. a.

Në shkresën me nr. 1331/1 prot., datë 24.03.2023, citojmë: "...vlen për t'u theksuar se, drejtuesi i Njesisë dhe përgjegjësit e nënstacioneve shprehen dëshirën e madhe që ky kontroll e verifikim për gjendjen e godinave dhe kushteve të punës, mjediseve të punës, kushteve higjieno-sanitare dhe prezantimit të godinave, të ishte i fundit për ta dhe të vihej dorë në ndryshimin e situatës."

Me shkresën me nr. 2052 prot., datë 11.04.2023, ankuesja duke mos u dakordësuar me këtë masë disiplinore e ka kundërshtuar atë, duke i kërkuar Administratorit anulimin e këtij vendimi. Në ankimin e paraqitur prej saj, ankuesja ka dhënë shpjegimet përkatëse duke argumentuar qëndrimin e saj kundër gjetjeve dhe cilësimeve të bëra në Vendimin nr. 86, datë 28.03.2023 "Për dhënie mase disiplinore" ("Vërejtje").

Në vijim të ankimit të znj. M, Administratori i OST sh. a, me Urdhrin e Brendshëm nr. 124, datë 20.04.2023 "Mbi ngritjen e Komisionit për shqyrtimin e ankimit të znj. J. M", ka urdhëruar:

"- Ngritjen e Komisionit për shqyrtimin e vlerësimit të ankimit të punonjës J. M, me pozicion pune Drejtori i DSHM/DA.

- Përbërja e Komisionit si më poshtë vijon:

- a) Znj. M. GJ - Drejtore/DBNJ-së, Kryetare;*
- b) Znj. E/ L - Teknik Specialist Ekspert, Sektori i Çështjeve Administrative dhe Gjyqësore, Anëtar;*
- c) Znj. O. H - Teknik Specialist Ekspert, Sektori i Çështjeve Ligjore dhe Kontratave, Anëtar.*

- Ngarkohet Komisioni të shqyrtojë ankimin e znj. M...

- Komisioni raporton tek Administratori duke përcaktuar propozimin përkatës..."

Me shkresën Nr. DL/DBNJ 2052/2 prot., datë 03.05.2023, me lëndë: "Relacion shpjegues për shqyrtimin e ankimit të znj. J. M me nr. 2052 prot., datë 11.04.2023 "Kundërshtim i Vendimit nr. 86, datë 28.03.2023", konstatohet se, Komisioni, pas shqyrtimit të pretendimeve të znj. M, ka arritur në përfundimin se:

"- Gjatë ushtrimit të detyrës, znj. M nuk ka respektuar parashikimet e nenit 1, të Kodit të Etikës së OST sh.a , nenet e Kontratës Individuale të Punës si dhe nenit 64 e vijues të Kontratës Kolektive.

- Vendimi nr. 86, datë 28.03.2023 "Për dhënie mase disiplinore", për punonjës J. M duhet të mbetet në fuqi".*

Në këtë relacion, ndër të tjera, Komisioni shprehet se:

"... nga shqyrtimi i dokumentacionit të paraqitur, referuar shkresës me nr. 1208/1, datë 06.03.2023, rezulton se znj. M, ka tejkalar kompetencat në ushtrimin e detyrave funksionale duke bërë një trajtim subjektiv me karakter rëndues, të gjendjes faktike, në përshkrimin e kushteve e rrethanave.

Znj. M ka shfaqur një komunikim joprofesional dhe jo etik gjatë raportimit, të cilat i ka kryer në mënyrë të drejtëpërdrejtë, të vazhduar, të vullnetshme e të pajustificuar, të cilat nuk janë të natyrës së gabimeve në interpretim, por janë kryer duke synuar ardhjen e pasojave në cenimin e imazhit të Shoqërisë, të cilat diskretitojnë pozitën dhe figurën e punëdhënësit, si dhe dëmtojnë besimin e punëmarrësve kundrejt punëdhënësit.

Lidhur me pretendimin e punonjësës znj. M, se masa disiplinore ka dalë në shkelje të nenit 37/2, të Kodit të Punës, pasi i është mohuar garantimi i të drejtës së punëmarrësit për t'u dëgjuar, mbrojtur e parashtruar fakte e prova brenda një afati të arsyeshëm, nuk qëndron, pasi në mënyrë procedurale jemi në fazën e shqyrtimit të kësaj mase duke respektuar të drejtën e ankimit dhe paraqitjes së provave në lidhje me masën e dhënë brenda afateve.”

Në vijim të këtij relacioni, me Vendimin nr. 134, datë 04.05.2023 “Lënien në fuqi të Vendimit nr. 86, datë 28.03.2023 “Për dhënie mase disiplinore”, Administratori ka vendosur lënien në fuqi të vendimit sipërcituar, duke e mbështetur atë në argumentin se, znj. M ka tejkalluar kompetencat në ushtrimin e detyrave funksionale me qëndrimet e saj subjektive, në raportimin e kushteve dhe rrethanave gjatë inspektimit.

Lidhur me dhënien e kësaj mase disiplinore, ankuesja pretendon se është tendencioze dhe e padrejtë, pasi është dhënë si hakmarrje kundrejt saj, nisur edhe nga fakti se ajo ka raportuar të metat e konstatuara në nënstacionet respektive të NJOSH, sipas relacioneve përkatëse.

Kodi i Procedurës Administrative¹³ dhe Kodi i Punës, i ndryshuar¹⁴, 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, OST sh.a, i cili është subjekti që duhet të provonte se ankuesja 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.

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

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

¹³Kështu, 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”.

¹⁴Kështu, 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”.

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

Neni 37, i Kodit të Punës, të ndryshuar, përcakton se:

“Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t’i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore.

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.”

Nenet 65/1 e 67, të Kontratës Kolektive me nr. 8336 prot., datë 16.12.2019 “Kontratë Kolektive për punonjësit e OST sh. s”, përcaktojnë se:

“65. Masat disiplinore i jepen punëmarrësit me motivin përkatës, të shprehur qartë dhe në prani të tij...

67. Brenda 30 ditëve nga marrja dijani për dhënien e masës disiplinore, punëmarrësi vetë ose me ndërmjetësinë e sindikatës mund të bëjë ankesë me shkrim tek Administratori për rishikimin e masës disiplinore, i cili vendos për anulimin, ndryshimin apo lënien në fuqi të saj. Përgjigjja 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 apo e sindikatës për rishikimin e masës disiplinore.”

Referuar shkresës me nr. 1752 prot., datë 28.03.2023, punëdhënësi/Administratori i OST sh. a, i ka komunikuar ankueses Vendimin nr. 86, datë 28.03.2023 “Për dhenie mase disiplinore” (“Vërejtje”).

Nga ana e Shoqërisë, në cilësinë e punëdhënësit, nuk u sollën prova dhe argumenta bindëse që të mund të provonin apo përlligjinin faktin se, kundrejt saj është ndjekur procedura e rregullt ligjore për dhënien e kësaj mase disiplinore.

Komisioneri vëren se, Shoqëria, 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 efektivist “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 garantohej 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 Kushtetuese¹⁵, 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 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 ankueses, punëdhënësi, OST sh.a, nuk ka garantuar *zbatimin efektiv të parimit të kontradiktorialitetit*, pasi ankueses nuk i është dhënë mundësia që në mënyrë efektive të mbrohet.

Komisioneri vëren se, punëdhënësi, OST sh. a, vetëm *formalisht* dhe *vetëm pas ankimimit* të ankueses për masën disiplinore “Vërejtje”, është përpjekur që në dukje të përmbushë detyrimin për shqyrtimin e ankesës së saj.

Kështu, në shkelje e cenim të parimit të kontradiktoritetit, ankueses i është mohuar e drejta për t'u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, para se masa disiplinore të merrej:

- Punëdhënësi, OST sh.a, bazuar ne Relacionet e ankueses për shërbimet e realizuara me datë 01.03.2023 dhe 06.03.2023 në NJOSH përkatëse, ka dhënë masën disiplinore në mënyrë të njëanshme, bazuar vetëm në propozimin e Drejtores së DA-së¹⁶, pa dëgjuar deklaratimet e ankueses, pa e njohur atë me motivacionin a provat mbi të cilat ishte dhënë masa disiplinore, si dhe pa i dhënë asaj mundësinë të dëgjohej, mbrohej e kundërshtonte me fakte e prova këtë masë.
- Nga ana e punëdhënësit është ngritur Komisioni për shqyrtimin e ankimimit të znj. M, vetëm pasi ajo është ankuar për masën.
- Komisioneri vëren se, ka një kontradiktoritet dhe fiktivitet në ngritjen e këtij Komisioni nga ana e punëdhënësit, Administratorit të Shoqërisë, gjë që ngre dyshime të arsyeshme në vendimmarrjen e tij, pasi:

Së pari, nga Administratori është nxjerrë një urdher i brendshëm për ngritjen e një Komisioni, i cili përbëhej nga tre punonjës, vartës të tij. Pra, apriori, a prima facie duket se ka një konflikt interesi, pasi këta tre punëmarrës, do të shqyrtonin vendimmarrjen e punëdhënësit të tyre.

¹⁵ “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”*.

¹⁶ Evidentojmë se nuk disponohet një dokument shkresor apo akt tjetër i këtij propozimi, por y fakt është deklaruar e pranuar gjatë senacës dëgjimore nga E. D, përfaqësuese me Autorizim e OST sh .a.

Së dyti, masa është dhënë prej punëdhënësit, dhe është bërë fakt i kryer edhe për Komisionin, pa u dëgjuar paraprakisht ankuesja.

Së treti, edhe vetë Komisioni i ngritur për shqyrtimin e vendimit të Administratorit, as në dukje, dhe as nga pikëpamja formale, nuk ka zbatuar parimin e kontradiktoritetit për t'i dhënë ankueses të drejtën për t'u dëgjuar, mbrojtur e depozituar fakte e prova lidhur me gjetjet e tyre.

Komisioneri vlerëson të pabazuar argumentimin e dhënë nga Komisioni se, pretendimi i ankueses për cenim të së drejtës për t'u dëgjuar e mbrojtur nuk qëndron, duke argumentuar se *“në mënyrë procedurale jemi në fazën e shqyrtimit të kësaj mase disiplinore duke respektuar të drejtën e ankimit të saj...”*.

Kjo pasi fakti që Komisioni ka shqyrtuar ankimin e saj, bazuar vetëm në shkresën/ankimin drejtuar Administratorit, dhe për më tepër në momentin para se ky Komision të ngrihej, nuk e legjitimon atë (Komisionin) që të mos ftojë ankuesen për t'u dëgjuar e për ta pyetur lidhur me sa është pretenduar për shkeljet e saj. Nuk është provuar që Komisioni të ketë dëgjuar ankuesen, t'i ketë dhënë mundësinë për të parashtruar fakte e prova para tij, dhe para se Komisioni të dilte në një vendimarrje lidhur me ankimin e saj për masën disiplinore.

Procedura është zhvilluar në mënyrë të njëanshme, shkelje të parimit të paanësisë dhe garantimit të një procesi të rregullt e të drejtë për ankuesen.

Komisioni, në përfundim të shqyrtimit të ankimit të znj. J. M, ka vlerësuar të drejtë vendimarrjen e Administratorit të OST sh. a, duke vlerësuar se Vendimi nr. 86, datë 28.03.2023 “Për dhënie mase disiplinore” duhet të mbetet në fuqi.

Bazuar në gjithë sa më sipër, Komisioneri gjykon se, edhe propozimi i Komisionit për shqyrtimin e ankimit të znj. J. M lidhur me dhënien e masës disiplinore “Vërejtje” ndaj saj, 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 arrin në përfundimin se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm gjatë procesit disiplinor, në përfundim të të cilit me Vendimin nr. 134 (nr. 2052/3 prot), datë 04.05.2023 të Administratorit të OST sh. a, është lënë në fuqi Vendimi nr. 86, datë 28.03.2023 “Për dhënie mase disiplinore” (“Vërejtje”).

Sa më sipër, Komisioneri vëren se, veprimet e kryera nga Administratori, krijojnë një situatë juridike të pakuptimtë, në kushtet kur Vendimi i Administratorit “shqyrtohet” nga Komisioni i ngritur prej tij (Komision i përbërë nga vartës të tij), dhe Komisioni, pasi e “shqyrton” atë, e gjen të drejtë (Vendimin nr. 86, datë 28.03.2023) dhe ia përcjell po Administratorit, dhe ku ky i fundit me Vendimin nr. 134, datë 04.05.2023 lë në fuqi Vendimin e tij me nr. 86, datë 28.03.2023.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e punëdhënësit, OST sh. a lidhur me procedurën e ndjekur prej tij për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”, kundrejt subjektit ankues, J. M.

A. 1 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e OST sh. a, lidhur me verifikimin e raporteve mjekësore.

Ankuesja ka qenë për një periudhë të paaftësisë së përkohëshme në punë, duke pretenduar se kjo situatë vinte për shkak të gjendjes shëndetësore të rënduar, nga stresi i shtuar në punë, si rezultat i sjelljeve të njëpasnjëshme mosvlerësuese, arrogante dhe imponuese të znj. D.

Ankuesja pretendon se nga punëdhënësi është bërë verifikimi i raportit mjekësor vetëm për të, e cila ka qenë dy javë e shtruar në spital, në ndryshim nga punonjësit e tjerë të Shoqërisë që kanë qenë me raporte mjekësore, duke e konsideruar këtë si një veprim tendencioz dhe personal vetëm ndaj ankueses, duke e bërë të ndihet e fyer.

Lidhur me sa më sipër, me datë 18.04.2023 ankuesja ka paraqitur pranë punëdhënësit, OST sh. a raportin mjekësor me nr. A0678334 seria A/22, diagnoza “Confusion Fazial Frakturë”, për 14 (katërbëdhjetë) ditë pushimi - paguar nga punëdhënësi.

Në përfundim të periudhës 14 (katërbëdhjetë) ditore, me datë 28.04.2023, ankuesja ka depozituar në rrugë elektronike dhe fizikisht, raportin mjekësor me nr. regj., A 067834, për 30 (tridhjetë) ditë pushimi – paguar nga Sigurimet Shoqërore. Po në këtë datë, me 28.04.2023 lëshohet raporti mjekësor me nr. regj., A067834, për 15 (pesëmbëdhjetë) ditë të tjera pushimi.

Duke marrë shkas nga fakti, se i njëjti Komision, shprehet në të njëjtën datë (28.04.2023), me të njëjtën diagnozë “Confusion Facial Frakturë”, me dy raporte mjekësore, për të njëjtin person, bazuar në nenin 23, të ligjit nr. 7703/1993 “Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, Rregulloren nr. 37, datë 23.12.2004, të ISSH-së, “Për caktimin, administrimin dhe pagesën e përfitimeve afatshkurtra”, si dhe Rregulloren nr. 494, datë 05.10.1993, të ISSH-së “Për lëshimin e raporteve për paaftësi të përkohëshme në punë”, OST sh. a, i drejtohet ISSH-së, për verifikimin e ligjshmërisë së tyre, për rastin në fjalë.

Ky verifikim, sipas parashtrimeve të depozituara nga OST sh. a, u kërkua me qëllim shmangien e paragjykitimit për gjendjen shëndetësore të znj. M, dhe marrjen e masave për procedurat zëvendësuese të funksioneve, edhe për vetë kohën e gjatë të mosprezencës në punë të Drejtorit të DSHM-së, një pozicion i rëndësishëm për ecurinë dhe përmbushjen e realizimit të shërbimeve në volum dhe cilësi për Kompaninë.

Në përgjigje të kërkesës së OST sh. a, me shkresën me nr. 12883/1 prot., datë 12.05.2023, ISSH, njofton se raporti me numer regjistri A067834, për 15 (pesëmbëdhjetë) ditë pushimi është anuluar.

Neni 23¹⁷, i ligjit nr. 7703/1993 “Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, përcakton se:

- “1. Periudha e përfitimit për paaftësi të përkohëshme fillon në ditën e 15 të raportit mjekësor dhe do të zgjasë jo më shumë se 6 muaj nga data e fillimit të pagesës;
2. Periudha e përfitimit mund të zgjatet përjashtimisht deri në 3 muaj të tjerë, në rast se komisioni i mjekëve ekspertë (KMCAP) provon që personi i siguruar do të shërohet në këtë periudhë dhe nuk do të deklarohet invalid;
3. Periudha e përfitimit të paaftësisë së përkohëshme nga sëmundja, për ata që marrin pension invaliditeti të pjesshëm, është deri në 3 muaj nga data e fillimit të pagesës;
4. Periudha e përfitimit për punonjësit sezonalë dhe të përkohshëm, të cilët kanë qenë të punësuar të paktën 3 muaj në 12 muajt e fundit, është deri në 75 ditë.”.

Bazuar në Rregulloren nr. 37, e ISSH-së, datë 23.12.2004 “Për caktimin, administrimin dhe pagesën e përfitimeve afatshkurtëra” dhe Rregulloren nr. 494, e ISSH-së, datë 05.10.1993 “Për lëshimin e raporteve për paaftësi të përkohëshme në punë”; ndër të tjera, përcaktohen se:

Kushtet e përfitimit:

- Pagesë për paaftësi nga sëmundjet përfitojnë vetëm të punësuarit;
- 14 ditëshi i parë paguhet nga ana e subjektit ku punon përfituesi;
- Mbi ditën e 14-të të raporteve, të cilat jepen nga Komisioni Mjekësor (KM), raportet paguhen nga sigurimet shoqërore. Por gjithmonë llogaritjet bëhen nga subjekti;
- Raporti mjekësor paguhet deri në 6 muaj gjithsej, duke përfshirë dhe pagesën prej 14 ditësh.

Masa e përfitimit:

- Të ardhurat për sëmundje janë 70 për qind e mesatares ditore të bazës së vlerësuar neto të gjashtë muajve të fundit nga data e lindjes së të drejtës, kur i siguruari ka deri në 10 vjet sigurim
- 80 për qind kur i siguruari ka mbi 10 vjet sigurim.

Po ashtu, neni 130, i Kodit të Punës, të ndryshuar, lidhur me mungesat në punë të punëmarrësit, në rastet e sëmundjes, përcakton se:

“1. Kur punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të sëmundjes, punëdhënësi i jep atij jo më pak se 80 për qind të pagës për një periudhë prej 14 ditësh të pambuluara nga sigurimet shoqërore (neni 23, pika 1 dhe neni 25 i ligjit nr. 7703, datë 11.5.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”).

2. Punëmarrësi vërteton paaftësinë e tij për punë nëpërmjet raportit mjekësor të lëshuar nga mjeku. Me kërkesën e punëdhënësit, punëmarrësi është i detyruar t'i nënshtrohet ekzaminimit nga një mjek tjetër i caktuar prej punëmarrësit; ky mjek do të deklarojë vetëm paaftësinë për punë të punëmarrësit, duke ruajtur sekretin mjekësor.

¹⁷Periudha e përfitimit

3. Në rast se ka mospërputhje në pikpamjet e mjekut të punëmarrësit dhe atij të caktuar nga punëdhënësi, punëmarrësi duhet t'i nënshtrohet një ekspertize që i besohet një mjeku të caktuar nga Inspektorati i Punës.

4. Punëmarrësi humbet të drejtat kundrejt punëdhënësit, kur ai kundërshton pa të drejtë verifikimin e paaftësisë së tij për punë.

5. Kur sëmundja është pasojë e pakujdesisë së rëndë të punëmarrësit, në bazë të marrëveshjes midis palëve, e drejta për pagë mund të thjeshtohet ose të hiqet fare. Në mungesë të marrëveshjes kjo e drejtë vendoset nga gjykata.”

Bazuar në parashikimet e akteve të mësipërme ligjore, Komisioneri vlerëson se, punëdhënësi në rastet e vlerësuara prej tij, mbi bazën e dyshimit të arsyeshëm ardhur si rezultat i provave o fakteve konkrete, ka në diskrecionin e tij që të bëjë një ekzaminim mjekësor të punonjësit nga mjeku, sipas parashikimeve ligjore.

Në rastin në fjalë, pavarësisht se nuk jemi në kushte identike si më sipër, pra, kur punëdhënësi të ketë kërkuar të bëhet një ekzaminim i dytë mjekësor (pasi ka kërkuar vetëm të bëhet një verifikim e saktësim i raportit mjekësor nga organi përgjegjës ISSH-ja), Komisioneri vlerëson se, nisur nga fakti që i njëjti komision mjeko-ligjor, shprehet në të njëjtën datë, me 28.04.2023. për të njëjtin person, me të njëjtën diagnozë “Confuzion Facial Frakturë”, me dy raporte mjekësore të ndryshme:

- Raportin mjekësor me nr. regj., A 067834, për 30 (tridhjetë) ditë pushimi;
- Raportin mjekësor me nr. regj., A067834, për 15 (pesëmbëdhjetë) ditë pushimi.

OST sh. a, mund t'i kenë lindur dyshime të arsyeshme për ligjshmërinë e këtyre raporteve mjekësore, bazuar pikërisht në pasaktësinë e evidentuar. Në këto kushte, mbështetur në kompetencat e veta dhe në përputhje me aktet ligjore e nënligjorë në fuqi, ka kërkuar nga institucioni përgjegjës, ISSH, verifikimin e raporteve.

Dyshimi i OST sh. a është vërtetuar edhe nga përgjigjja shkresore e ISSH-së, e cila nëpërmjet shkresës me nr. 12883/1, datë 12.05.2023 ka njoftua se raporti i dytë, me nr. regj. A 067834, për 15 (pesëmbëdhjetë) ditë pushimi, është anuluar.

Për rrjedhojë, bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se kërkesa e OST sh. a dhe veprimet e saj për verifikimin e raporteve mjekësore sipërcituar të ankueses, duke iu drejtuar ISSH-së, nuk përbëjnë veprime të padrejta dhe jo ligjore kundrejt ankueses.

Në analizë të sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, nuk është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e punëdhënësit, OST sh. a lidhur me veprimet e ndërmarra prej tij për verifikimin e ligjshmërisë së dy raporteve mjekësore, të cilat që në pamje të parë rezultojnë me pasaktësi dhe jo përputhshmëri mes tyre.

A.1 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e OST sh. a, lidhur me vlerësimin e performancës së saj në punë për periudhën janar-qershor 2023.

Nëpërmjet e-mailit datë 25.09.2023, subjekti ankues, ndër të tjera, parashtron se:

“Edhe pas zhvillimit të seancës dëgjimore, situata në ambientet e Shoqërisë OST sh. a vazhdon e tensionuar dhe stresuese.

Pikërisht me kthimin në punë nga leja e zakonshme më datë 19/09/2023, ankueses i komunikohet takim për diskutimin e Vlerësimit të Performancës, vlerësim i cili ka qënë gjithmonë shume i mirë, ndërkohë këtë vit nuk ishte në nivelet e merituarra për angazhimin e përkushtimin maksimal të dhënë në punë nga ankuesja.

Ky vlerësim diskutohet pikërisht tani pas seancës dëgjimore ku ndërkoë ka përfunduar më datë 03/07/2023. Duket qartë tendenca diskriminuese ndaj ankueses.”

Subjekti ankues ka dërguar edhe dokumentacionin respektiv, të vlerësimit të performancës të saj në punë për periudhën janar-qershor 2023, si dhe praktikën e procedurën e ndjekur prej saj për ankimimin e këtij vlerësimi.

Komisioneri vlerëson të theksojë se, pretendimet e ngritura nga subjekti ankues, pas seancës dëgjimore, lidhur me vlerësimin e performancës së saj në punë për periudhën respektive, janë pretendime të reja që nuk lidhen me objektin fillestar të ankuesës së regjistruar pranë KMD-së, me datë 30.05.2023.

Lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, (depozituara në ankesën me nr. 102 regj., datë 30.05.2023, pranë KMD-së) Komisioneri vlerëson se objekt i gjykimit e analizës të kësaj vendimmarrje, janë bërë vetëm ato pretendime mbi bazën e të cilave janë investuar palët gjatë shqyrtimit të ankesës, dhe për e mbi të cilat ka vijuar procedura hetimore, kundrejt subjektit për të cilin ka pretenduar se e ka diskriminuar OST sh. a.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se të gjitha pretendimet që nuk janë objekt i ankesës fillestare, nuk janë objekt i analizës së këtij vendimi dhe për rrjedhojë nuk mund t'i nënshtrohen gjykimit të tij.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹⁸, të ligjit nr. 10 221, date 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. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose

¹⁸“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 cdo forme sjelljeje qe nxit diskriminim.”

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”.

Po ashtu, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, në nenin 9 të tij “Ndalimi i diskriminimit”, parashikon: “Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.”

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të LMD, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ky ligj ka bërë në nenin 3, të tij, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit, garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme, që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura.

B.1 Gjinia, përgjegjësia prindërore dhe “çdo shkak tjetër” (lidhjet familjare me E. M, Ministre e MK dhe ish-punëdhënëse e eprores direkt të ankueses).

Në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, pala ankuese duhet të provojë në radhë të parë se shkakun i pretenduar prej saj është një shkak që gëzon mbrojtje sipas ligjit dhe në radhë të dytë duhet të provojë ekzistencën e tij. E njëjta qasje gjen zbatim edhe kur pretendohet se diskriminimi ka ndodhur për më shumë se një shkak.

Ankuesja ka pretenduar diskriminim për shkaqet sipërcituar, duke pretenduar se është trajtuar në mënyrë të diferencuar në marrëdhëniet e punës, nga epror direkt për shkak të qenies së saj grua dhe person përgjegjës për prindërit e saj të moshuar, me arsyetimin se është shantazhuar dhe i është bërë presion pikërisht për shkak të situatës së saj familjare, si dhe për shkak se ajo është familjare e afërt me Ministren e MK-së, e cila njëherësh ishte punëdhënëse e eprores së saj direkt, me të cilën është futur në situata konfliktuale, me natyrë pune.

Në këtë kontekst, Komisioneri për të vlerësuar nëse pretendimet e ankueses për trajtim të pabarabartë apo të padrejtë e të pafavorshëm të punëdhënësit, vijnë për shkaqet e pretenduara, duhet që fillimisht këto shkaqe të jenë provuar e dokumentuar para KMD-së, si shkaqe të njohura nga LMD.

Bazuar në shpjegimet e dokumentacionin e depozituar nga subjekti ankues gjatë shqyrtimit të kësaj çështjeje, evidentohet se:

- Në lidhje me shpjegimin e arsyeshëm e provueshmërinë e pretendimit se trajtimi i saj ka ardhur për shkak të gjinisë dhe përgjegjësisë prindërore të saj, ankuesja parashtron se:

“Këto dy shkaqe rezultojnë të lidhura për faktin se ankuesja duke qenë femër e vetme, është detyruar të përballë e presionin e vazhdueshëm të eprores së saj, e cila e konsideron veten jo Drejtore por Pronare e OST-së. Fakt ky që i ka krijuar ankueses gjendje ankthi, pasigurie për të ardhmen, e cila si femër jo vetëm nuk po trajtohet me vlerësim për punën e saj, por e kanë detyruar të bëjë vizita të njëpasnjëshme tek mjeku për gjendjen e saj shëndetësore të paqëndrueshme, pasiguri në punë (probleme natyrale, pre menopauza, etj). Si femër vetë znj. D, duhet të ketë gjuhën e komunikimit dhe pranueshmërisë të raporteve me vartësit e saj dhe jo të krijojë gjendje stresi për vartësit, aq më tepër kur ato janë vetë femra. A do të sillej në të njëjtën mënyrë nëse do të ishte mashkull? Sigurisht që jo, pasi një hierarki e tillë ndaj meshkujve nuk është në të njëjtin presion si ndaj femrave për vetë natyrën biologjike të të qenurit femër. Kjo përbën diskriminim gjinor.

Ndikimi i gjendjes së ankthit, stresit, mosbesimit në vetvete ka ndikuar edhe tek prindërit e saj të moshuar, për të cilët është i vetmi person që kujdeset. Gjendja e saj e rënduar psikologjike, e paqetë në punën e saj, është pasojë e veprimeve të njëpasnjëshme e tendencioze të znj. D, të veshura me masën disiplinore, që i është transmetuar prindërve, të cilët nuk marrin përkujdesje por vetëm shqetësim nga vajza e tyre. Kjo gjendje e ka penguar ankuesen të përmbushë detyrën e përkujdesjes ndaj prindërve të moshuar.”

Referuar Certifikatës Familjare, lëshuar nga Zyra e Gjendjes Civile nr. 17, Njësia Administrative Kuçovë/Bashkia Kuçovë, me datë 21.05.2023, si dhe gjelaratiteteve të ankueses, rezulton se:

- M. M, (i ati i ankueses) është i datëlindjes 25.12.1946 (kryefamiljar)
- V. M, (nëna e ankueses) është e datëlindjes 02.09.1947 (bashkëshorte).

Bazuar në të dhënat e mësipërme, ankuesja nuk figuron në certifikatën familjare me prindërit e saj. Evidentohet se prindërit e ankueses janë të moshës 77 (shtatëdhjetë e shtatë) vjeç dhe 76 (shtatëdhjetë e gjashtë) vjeç.

Ankuesja nuk ka depozituar një akt tjetër shkresor a dokumentues për të provuar që ajo është personi i vetëm që kujdeset për ta, por, përveç sa më sipër, shpjegimi i dhënë nga ankuesja se stresi i krijuar në punë për shkak të sjelljeve e veprimeve diskriminuese të eprores, znj. D, kundrejt saj, ka ndikuar në faktin që ajo nuk mund të përkujdeset siç duhet për prindërit e moshuar, nuk shërben si e të dhënë apo provë dokumentuese e shkakut të pretenduar “përgjegjësisë prindërore”, pasi:

Së pari, shkaku i pretenduar i “përgjegjesisë prindërore”, në kuptim të nenit 215 e vijues të Kodit të Familjes, dhe të LMD-së, nuk nënkupton përkujdesjen e fëmijës ndaj prindërve por të kundërtën. Pra, ankuesja nuk përmbush kërkesat sipas këtij shkaku.

Neni 215, i Kodit të Familjes, përcakton se:

“Përgjegjësia prindërore përfshin tërësinë e të drejtave dhe detyrave që kanë për qëllim të sigurojnë mirëqenien emocionale, sociale dhe materiale të fëmijës, duke u kujdesur për të, duke mbajtur raporte vetjake me të, duke i siguruar atij mirërritjen, edukimin, arsimimin, përfaqësimin ligjor dhe administrimin e pasurive të tij.”

Edhe në kuptim të LMD-së, përgjegjësia prindërore, lidhet me tërësinë e të drejtave dhe detyrave që kanë prindërit me qëllim që të sigurojnë mirëqenien emocionale, sociale dhe materiale të fëmijës, duke u kujdesur për të, duke mbajtur raporte vetjake me të, duke i siguruar atij mirërritjen, edukimin, arsimimin, përfaqësimin ligjor dhe administrimin e pasurive të tij. Ky shkak nënvizon faktin se dallimet në trajtim nuk duhen bërë ndaj fëmijëve të lindur jashtë martesë, të lindur nga prindër pa shtetësi apo atyre që janë birësuar¹⁹.

Ndërsa, po në kuptim të shpjegimit të shkaqeve, sipas LMD-së, shpjegimi që ankuesja bën në kuadër të nevojës për përkujdesje kundrejt prindërve, gjen mbështetje tek “gjendja apo lidhja familjare”

Gjendja familjare²⁰ ose martesore ka të bëjë me marrëdhëniet martesore, farefisnore ose prindërore të cilat një person ka me persona tjerë. Gjendja familjare ose martesore mund të ndryshojë ndërmjet individëve, pasi ata mund të jenë të martuar ose jo, në një marrëdhënie de facto ose në një marrëdhënie që nuk e njeh ligji, të divorcuar ose të ve, jetojnë në një familje të zgjeruar ose kanë përgjegjësi të ndryshme për fëmijët dhe personat e varur ose një numër të caktuar fëmijësh.

Së dyti, Komisioneri vëren se, edhe nëse do të shqyrtonim pretendimet e ankueses bazuar në shkaku e lidhjeve familjare, sërisht këto pretendime haptazi nuk qëndrojnë pasi, shpjegimi i ankueses se *stresi i krijuar në punë për shkak të sjelljeve e veprimeve diskriminuese të eprores, znj. D, kundrejt saj, ka ndikuar në faktin që ajo nuk mund të përkujdeset siç duhet për prindërit e moshuar*, edhe në rast të prezumimit të vërtetësisë së deklaramit, vjen si pasojë e gjendjes emocionale të ankueses, të krijuar për shkak të rrethave që ka shpjeguar, por nuk është shkaku në vetvete.

Pra, nevoja për përkujdesje ndaj prindërve, (për shkak të lidhjeve familjare) edhe nëse do ishte dokumentuar shkresërisht, nuk ka shërbyer si shkak për ta trajtuar atë në mënyrë të diferencuar apo të padrejtë, por pamundësia për ta ushtruar atë si duhet, vjen si pasojë e gjendjes emocionale të rënduar të ankueses, dhe nuk është vetë shkaku.

¹⁹ <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

²⁰ <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

Po ashtu, vetëm fakti që ankuesja është grua, dhe duke hamendësuar se nëse do ishte burrë, znj. D, nuk do të sillej ashtu me të, pa provuar se trajtimi i saj i diferencuar ka ardhur pikërisht për shkak të qenies së saj grua, nuk mund të krijojë një besueshmëri mbi baza provueshmërie, të tillë që gjinia e saj të konsiderohet si shkak i provuar sipas LMD-së.

Komisioneri vlerëson se, vetëm fakti që një person posedon këto shkaqe, nuk mjafton për të ngritur një pretendim për diskriminim. Personi i cili pretendon se është diskriminuar për shkaqet e pretenduara, por jo vetëm, duhet të parashtrojë fakte nga të cilat mund të prezumohet se ka një diferencë në trajtim dhe se kjo diferencë në trajtim pretendohet se ka si bazë shkakun e mbrojtur.

Pala ankuese nuk parashtroi e argumenton bindshëm me fakte e prova, mbi të cilat të mund të prezumohet se ka patur sjellje, veprime apo mosveprime të personit përgjegjës që të jenë motivuar nga gjinia apo mosha e prindërve të saj (lidhjet familjare)

Bazuar në përkufizimin që ligji i bën diskriminimit, jo çdo sjellje e kundërshtuar për paligjshmëri, është një sjellje diskriminuese. Një sjellje diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo sjellje e paligjshme konsiderohet diskriminuese.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankueses për diskriminim për shkak të “gjinisë” dhe “përgjegjësisë prindërore” nuk rezulton i provuar bazuar në provat e depozituara prej ankueses.

B.2 “Çdo shkak tjetër”

Gjatë shpjegimeve të dhëna, subjekti ankues ka pretenduar diskriminim për “çdo shkak tjetër”, duke argumentuar se trajtimi i padrejtë e i pafavorshëm ndaj saj, lidhet me dy momente:

Lidhur me momentin e parë, ankuesja pretendon veprime diskriminuese nga ana e Drejtores së DA-së kundrejt saj, me shpjegimin se: “ Në dhjetor 2022, znj. D ka kaluar nga Ministria e Kulturës në OST sh. a dhe duke qenë se në krye të MK, ka qenë një e afërme e znj. M, dhe duke qenë se sapo ajo erdhi në OST, që në janar 2023 filloi sulmin ndaj ankueses. Kjo na krijon dyshimin e arsyeshëm që sjellja e znj. D kundrejt ankueses ka ndodhur për shkak të mbiemrit të përbashkët me Ministren dhe lidhjes së tyre fisnore. Znj. D, sapo në krye të MK erdhi E. M dha dorëheqjen për shkak të pakënaqësive me Ministren. Në muajin dhjetor 2022 mori emërimin në OST sh. a dhe në muajin janar 2023 filluan problematikat me ankuesen. Çdo pretendim që ngrihet, sidomos për diskriminim, është si rezultat i dyshimit të arsyeshëm. Dorëheqja është personale, por situatë që krijoi me znj. M erdhi menjëherë pasi znj. D erdhi në OST.”

Lidhur me këtë pretendim të ankueses, znj. D, ka prapësuar se, ajo nuk ka patur asnjë konflikt të lindur mes saj dhe ish-punëdhënëses së saj, Ministren e MK-së, dhe për rrjedhojë as me ankuesen për shkak të lidhjeve familjare të saj me Ministren.

Ajo ka depozituar disa prova shkresore që faktojnë se ajo është dorëhequr me vullnet të lirë dhe është emëruar pranë OST sh. a, pasi këtë lëvizje e konsideron si rritje profesionale për karrierën e saj.

Referuar dokumentacionit të depozituar nga OST sh. a, rezulton se, E. D, ka lidhur marrëdhënien e punës me Ministrinë e Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve, me datë 27.10.2008, marrëdhënie e cila ka vijuar në mënyrë të pandërprerë deri me datë 20.12.2022, kur është dorëhequr dhe nga aktet e shqyrtuara evidentohet se ajo në mënyrë progresive është ngritur në detyrë, ndër vite, duke kaluar nga pozicioni specialist në atë të përgjegjës të sektorit dhe më pas atë të drejtorit.

Bazuar në vlerësimin e punës së saj nga ana e ish-punëdhënësit, MK, si dhe në Letër Rekomandimin për performancën dhe sjelljen e saj si nëpunëse, rezulton se ajo ka patur vetëm vlerësime pozitive.

Në vijim, Komisioneri do të vlerësojë nëse pretendimi i ankueses për diskriminim për “*çdo shkak tjetër*”, sipas shpjegimit të mësipërm nga ankuesja, rezulton i mbështetur në prova dhe nëse një shkak i tillë, konsiderohet shkak i mbrojtur sipas LMD në kuadër të “*për çdo shkak tjetër*”.

Nga ana e ankueses nuk është depozituar ndonjë provë apo të jetë sjellë ndonjë fakt që të mund të provonte shkakun e referuar, si çdo shkak tjetër, por ka dhënë vetëm shpjegimin se është bazuar në dyshimin e arsyeshëm se znj. E. D, eprorja e saj direkt, mund të ketë pasur ndonjë konflikt me ish-punëdhënësin e saj/Ministren e MK-së, (e afërme e ankueses) përderisa ka dhënë dorëheqjen nga MK, dhe menjëherë pasi ka ardhur në OST sh. a ka ndërmarrë veprime diskriminueses karshi saj, në shenjë hakmarrje deri në propozimin për dhënine e masës disiplinore “*Vërejtje*” kundrejt saj.

Komisioneri vlerëson se, dyshimi i arsyeshëm (I pretenduar nga pala ankuese) nuk është thjesht dyshimi i mundshëm që mund të gjendet gjithmonë apo dyshimi imagjinar i cili mund të jetë gjithnjë i pranishëm në gjykimet e veprimeve njerzore, por është ai dyshim që pas të gjitha vlerësimeve dhe konsideratave të mundshme mbi provat, krjon një bindje të palëkundur mbi vërtetësinë e pretendimeve të ngritura. Bindja e palëkundur e bazuar vetem në prova, apo bindja e pakundërshtueshme, përbën vijen ndarëse, ndërmjet asaj që është dyshimi imagjinar dhe asaj që karakterizohet si dyshim i arsyeshëm.

Në këto kushte ky pretendim i ankueses mbetet vetëm në nivel deklarativ, pasi nuk u administruan prova që të mbështesin dhe provojnë këtë pretendim.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, pretendimi i ankueses për diskriminim për “*çdo shkak tjetër*”, bazuar në shpjegimin e mësipërm, nuk rezulton i provuar në bazë të provave të administruara.

Në kushtet kur nuk rezultuan të provuara shkaqet (apo lidhja shkakësore) për të cilat ankuesja ka pretenduar diskriminim: “gjini”, “përgjegjësi prindërorë” dhe “çdo shkak tjetër”, për shkak të hakmarrjes së eprores së saj, (konflikteve që ajo ka patur me ish-punëdhënësin, MK) se ajo është familjare e afërt me Ministren, E. M, ana e E. D/ Drejtore e DA-së, Komisioneri nuk mund të marrë në analizë lidhjen midis trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm të cilit i është nënshtruar

ankuesja dhe këtyre shkaqeve të pretendura nga ankuesja, pasi ai nuk rezultoi i bazuar në provat e administruara.

Lidhur me momentin e dytë, ankuesja pretendon veprime diskriminuese nga ana e punëdhënësit, OST sh. a kundrejt saj lidhur me masën disiplinore “Vërejtje”, me shpjegimin se ato kanë ardhur për “çdo shkak tjetër”, duke shpjeguar se: *“Trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm ndaj saj, ka ardhur për shkak të raport kontrolleve të depozituara nga ankuesja, lidhur me shërbimet e realizuara prej saj në NJOSH, nënstationet Fierzë, Koman, Vau i Dejës, Koplík.”*

Lidhur me provueshëmrinë e këtij shkak, Komisioneri vlerëson se, bazuar në aktet shkresore të depozituara, krijohet dyshimi i arsyeshëm se shpjegimet e dhëna nga ankuesja dhe provat shkresore të analizuara janë në koherencë e përputhshmëri të plotë me njëra-tjetrën. Kështu:

- Referuar përmbajtjes së Relacionit (raportit) me nr. DA/DSHM/SSHP 1208/2 prot., datë 06.02.2023, me lëndë: “Verifikimi i realizimit të shërbimit të mirëmbajtjes së NJOSH/Nënstationi Fierzë”, hartuar nga ana e ankueses, pas përfundimit të inspektimit të kryer sipas Autorizimit të Shërbimit përkatës dhe planit të punës respektiv, rezulton se prej saj (në bashkëpunim dhe me përgjegjësin e këtij nënstationi, Ing. A. M, i pranishëm gjatë inspektimit) janë konstatuar problematika të shumta gjatë verifikimit të realizimit të shërbimeve në godinën e nënstationit në fjalë, si dhe në verifikimin e kushteve në territorin e jashtëm të këtij objekti.
- Referuar përmbajtjes së Relacionit (raportit) me nr. DA/DSHM/SSHP 1331/1 prot., datë 24.03.2023, me lëndë: “Verifikimi i realizimit të shërbimit të mirëmbajtjes në NJOSH”, hartuar nga ana e ankueses, pas përfundimit të inspektimit të kryer sipas Autorizimit të Shërbimit përkatës dhe planit të punës respektiv, në NJOSH, nënstationin Vau i Dejës, Koman dhe Koplík, rezulton se prej saj (në bashkëpunim dhe me drejtuesin e njësisë operative, z. A, i pranishëm gjatë inspektimit) janë konstatuar problematika të shumta gjatë verifikimit të realizimit të shërbimeve në godinat e nënstationeve në fjalë, kryesisht shërbimet e mirëmbajtjes, kushtet dhe mjediset e punës, amortizime të godinave, nevojë për ndërhyrje, etj.

Komisioneri vëren se, bazuar në dokumentin me nr. DL/DBNJ 2052/2 prot., datë 03.05.2023, të Komisionit/OST sh.a²¹, faktohet pretendimi i ankueses, se shkak për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje” nga ana e OST-së, është bërë pikërisht raportimi i këtyre problematikave, pasi, në këtë shkresë citohet shprehimisht se:

“...nga shqyrtimi i dokumentacionit të paraqitur, referuar shkresës me nr. 1208/1, datë 06.03.2023, rezulton se znj. M, ka tejkuluar kompetencat në ushtrimin e detyrave funksionale duke bërë një trajtim subjektiv me karakter rëndues, të gjendjes faktike, në përshkrimin e kushteve e rrethanave.

²¹ Shkresë mbi të cilën është mbështetur lënia në fuqi e Vendimit për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”, për ankuesen.

Znj. M ka shfaqur një komunikim joprofesional dhe jo etik gjatë raportimit, të cilat i ka kryer në mënyrë të drejtëpërdrejtë, të vazhduar, të vullnetshme e të pajustificuar, të cilat nuk janë të natyrës së gabimeve në interpretim, por janë kryer duke synuar ardhjen e pasojave në cenimin e imazhit të Shoqërisë, të cilat diskretitojnë pozitën dhe figurën e punëdhënësit, si dhe dëmtojnë besimin e punëmarrësve kundrejt punëdhënësit.”

Në vijim të këtij relacioni, punëdhënësi, OST sh. a, ka me Vendimin nr. 134 (nr. 2052/3 prot), datë 04.05.2023 të Administratorit të OST sh. a, është lënë në fuqi Vendimi nr. 86, datë 28.03.2023 “Për dhënie mase disiplinore” (“Vërejtje”)

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh²². 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” 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 të hapur shkaqesh²³.

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 diferencat 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 statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë 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 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “*statuse 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

²² Neni 1, i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 ‘Për Mbrojtjen nga Diskriminimi’: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

²³ 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”.

grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.²⁴ Gjykata ka theksuar se fjalës “shkak/status tjetër” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.²⁵ Interpretimi i këtij nocioni “nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”²⁶.

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 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 ankueses se shkak për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje” është bërë pikërisht raportimi prej saj, i problematikave të godinave të NJOSH, qëndron dhe është i provuar, bazuar në provat e depozituara në dosje. Fakt mbi të cilin është bazuar dhe vetë motivacioni për dhënien e kësaj mase disiplinore, duke hamendësuar madje që, raportimet respektive “janë kryer nga ankuesja, duke synuar ardhjen e pasojave në cenimin e imazhit të Shoqërisë, të cilat diskretitojnë pozitën dhe figurën e punëdhënësit, si dhe dëmtojnë besimin e punëmarrësve kundrejt punëdhënësit.”

Në këtë kontekst, bazuar në analizimin e deklarimeve, fakteve e provave të sjella nga palët, Komisioneri, shkakun e pretenduar nga ankuesja, për shkak të raportimit prej saj, të problematikave të shumta, të evidentuara në NJOSH (nënstacioneve të inspektuara), e vlerëson si shkak të mbrojtur nga LMD, referuar si “çdo shkak tjetër”²⁷.

²⁴ 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.

²⁵ Shiko: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

²⁶ Shiko: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

²⁷ Për analogji citojmë: Vendimin me nr. 176, datë 02.12.2019, vendimin me nr. 151, datë 28.10.2020, vendimin me nr. 151, datë 11.08.2021, të KMD-së.

Komisioneri thekson faktin se, në këtë vlerësim nuk ka analizuar faktin nëse konstatimet e bëra nga ankuesja janë të bazuara e të vërteta apo jo, (apo nëse nga punëdhënësi duhet të ishte provuar e kundërta e tyre, të ishin realizuar inspektime apo këqyrje të tjera nga ekspertë të fushës, para se kundrejt ankueses të merrej masa disiplinore) pasi ka konsideruar këto raportime vetëm në kontekst të provueshmërisë, nëse pasojat e ardhur ndaj ankueses (dhënia e masës disiplinore “Vërejtje”) ka ardhur për shkak të këtyre raportimeve.

Një nga përkufizimet e cituara të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GjEDN), është “*veçoria personale*” në bazë të së cilës, personat ose grupet e personave dallohen mes njëri-tjetrit. Sipas GJEDNJ, shkak i diskriminimit është individual, karakteristik për një individ, dhe nuk duhet konsideruar si relevant në kuptimin e trajtimit të ndryshëm ose gjatë gëzimit të disa përfitimeve të caktuara²⁸.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm me shkakun e mbrojtur.

C.1 Lidhja e trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm, të subjektit ankues nga ana e OST sh. a, me “çdo shkak tjetër”²⁹.

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit, lidhur me dhënie e masës disiplinore “Vërejtje”, bazuar pikërisht në shkakun që posedon, “çdo shkak tjetër”³⁰, sipas shpjegimit të bërë në pjesën B. 2, (Lidhur me momentin e dytë) të vendimit.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive për trajtimin ndryshe të evidentuar. Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, 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.³¹

²⁸ Handbook on European Non-discrimination Law. EU FRA and CoE, 2010.97

²⁹ Raportimet e problematikave të evidentuara gjatë inspektimeve në godinat e NJOSH.

³⁰ Raportimet e problematikave të evidentuara gjatë inspektimeve në godinat e NJOSH.

³¹ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

Gjykata Kushtetuese³², ka mbajtur qëndrimin se: “E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.

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

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

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

VKM nr. 103, datë 30.04.2018 “Për miratimin e programit të pajtueshëmisë së OST sh. a”, ndër të tjera, përcakton se:

“Operatori i Sistemit të Transmetimit - OST sh.a. është krijuar dhe funksionon në formën e shoqërisë aksionare në bazë të ligjit nr. 9901, datë 14.4.2008 "Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare", i ndryshuar, regjistruar si person juridik me vendimin nr. 31935, datë 17.4.2004, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.

OST sh.a. është e organizuar në formën e shoqërisë aksionare me kapital 100% shtetëror me aksionar të vetëm Ministria e Financave dhe Ekonomisë, si përfaqësuese të shtetit si pronar të aksioneve të OST sh.a., sipas përcaktimit të bërë në VKM-në nr. 317, datë 24.7.2016 "Për përcaktimin e autoritetit publik që përfaqëson shtetin si pronar të shoqërive të sektorit të energjisë elektrike".

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

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene Kodin e Punës, 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

³² Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se, parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t’i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe atë material. Respektimi i hierarkisë së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor³³.

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 Evropiane 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.

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 Protokollit 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 drejtë parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

³³Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011; nr. 23, datë 08.06.2011.

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore³⁴”, 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 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 Punës³⁵ “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*³⁶ 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 punësim³⁷.

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

Ligji “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 arsyeshme³⁸.

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

³⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

³⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

³⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

³⁷ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

³⁸ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

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 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. KEDS³⁹ 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 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Kështu, në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: “*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*”.

³⁹ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar 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”.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese 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. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime “...të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara⁴⁰”.

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 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.

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/shkaqeve të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun/shkaqet e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse punëdhënësi/ Shoqëria OST sh. a, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë një të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.⁴¹

⁴⁰ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

⁴¹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

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.

Në analizë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga ana e punëdhënësit kundrejt subjektit ankues dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, punëdhënësi/Shoqëria OST sh. a, duhet të përmbushte njërin nga dy kushtet e përmendura më sipër.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e punëdhënësit/ Shoqërisë OST sh. a, përse i takon procedurës së ndjekur për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi i provuar e dokumentuar pretendimi i ankueses se, shkak për trajtimin e saj të padrejtë e të pafavorshëm është bërë pikërisht raportimi i problematikave të shumta të godinave të NJOSH (Nënstacioneve Fierzë, Koman, Vau i Dejës, Koplík) të konstatuara gjatë inspektimit të kryer prej saj.

Bazuar në dokumentacionin që disponon nga procedura hetimore, Komisioneri vlerëson se ankuesja e mbart shkakun e sipërpërmendur.

Në rastin konkret argumentet dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesja janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se masa disiplinore “Vërejtje”, ka ardhur

pikërisht për shkakun e pretenduar, atë të raportimit të problematikave të konstatuara prej saj gjatë insprktimit të kryer në godinat e NJOSH (Nënstacioneve respektive), si dhe paragjykitit e hamendësimit (pa realizuar një verifikim të dytë që të rrëzonte konstatimet e gjetjet e ankueses) nga ana e OST-së, se këto konstatime janë bërë, me dashjen nga ana e saj e qëllimisht për *“cenimin e imazhit të Shoqërisë e diskretitimin e pozitës dhe figurës së punëdhënësit”*. Fakt i pohuar, shprehur e pranuar prej OST-së.

Nga ana e punëdhënësit nuk u sollën prova dhe argumenta bindës që të mund të provonin apo përlligjinin faktin se procedura e ndjekur për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”, 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 Shoqërisë, duhet t’i ish in siguruar të gjitha garancitë ligjore të parashikuara nga kuadri ligjor në fuqi, në mënyrë që ajo si punëmarrëse të kishte mundësi reale për t’u mbrojtur efektivisht, me qëllim që shkeljet e evidentuara apo të hamnedësuara nga ana e punëdhënësit (po ashtu edhe të Komisionit të ngritur për shqyrtimin e ankimimit të ankueses dhe vlerësimit të masës së dhënë nga Administratori i Shoqërisë), të mund të shqyrtoheshin në respektim të plotë të procedurës disiplinore.

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”, 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 kësaj mase disiplinore.

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

- Ankueses t'i ishin komunikuar e bërë të ditura shkeljet e pretenduara;
- Që asaj t'i ishte krijuar mundësia për t'u njohur me argumentat e paraqitura kundër saj apo motivacionin e përdorur prej tij;
- Që ai të ketë ballafaquar apo pyetur të dyja palët (ankuesen dhe eproren e saj direkt, E. D, e cila dhe ka propozuar iniciimin e ecurisë disiplinore kundrejt ankueses), apo të ketë dalë në konkluzione mbi bazë provash lidhur me sa është konstatuar nga ana e ankueses në inspektimet e kryera prej saj, por punëdhënësi ka marrë të mirëqena vetëm deklaratimet e njëjës palë, duke shprehur dukshëm njëanshmëri në këtë proces.

Komisioneri vlerëson se:

- Ankuesja është njohur me to, formalisht, vetëm kur i është komunikuar marrja e masës disiplinore "Vërejtje";
- Ankuesja nuk ka patur asnjë mundësi reale për t'u mbrojtur efektivisht nga masa e dhënë nga punëdhënësi kundrejt saj;
- Ka një kontradiktoritet dhe fiktivitet në ngritjen e Komisionit për shqyrtimin e masës disiplinore të dhënë kundrejt ankueses (ankimimit të saj) nga ana e punëdhënësit, Administratorit të Shoqërisë, gjë që ngre dyshime të arsyeshme në vendimmarrjen e tij, pasi, duket se ka një konflikt interesi të anëtarëve të këtij Komisioni- të tre punëmarrës të OST sh.a, të cilët do të shqyrtonin vendimmarrjen e punëdhënësit të tyre.
- Vetë Komisioni i ngritur për shqyrtimin e vendimit të Administratorit, nuk ka zbatuar parimin e kontradiktoritetit për t'i dhënë ankueses të drejtën për t'u dëgjuar, mbrojtur e depozituar fakte e prova lidhur me gjetjet e tyre, para se Komisioni të dilte në një vendimmarrje lidhur me ankimin e saj për masën disiplinore.
- Komisioni ka shqyrtuar ankimimin e ankueses, bazuar vetëm në shkresën/ankimin drejtuar Administratorit, dhe për më tepër në momentin para se ky Komision të ngrihej, nuk e legjitimon atë (Komisionin) që të mos ftojë ankuesen për t'u dëgjuar e për ta pyetur lidhur me sa është pretenduar për shkeljet e saj.

- Komisioni, në përfundim të shqyrtimit të ankimit të znj. J. M, ka vlerësuar të drejtë vendimmarrjen e Administratorit të OST sh. a, duke vlerësuar se Vendimi nr. 86, datë 28.03.2023 “Për dhënie mase disiplinore” duhet të mbetet në fuqi.

Bazuar në gjithë sa më sipër, Komisioneri gjykon se, edhe propozimi i Komisionit për shqyrtimin e ankimit të znj. J. M lidhur me dhënien e masës disiplinore “Vërejtje” ndaj saj, është marrë në shkelje të procesit të rregullt ligjor, pasi nuk është garantuar zbatimi në mënyrë efektive i parimit të kontradiktorialitetit dhe i paanësisë.

Sa më sipër Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm gjatë procesit disiplinor, në përfundim të të cilit me Vendimin nr. 134 (nr. 2052/3 prot), datë 04.05.2023 të Administratorit të OST sh. a, është lënë në fuqi Vendimi nr. 86, datë 28.03.2023 “Për dhënie mase disiplinore” (“Vërejtje”)

Veprimet e kryera nga Administratori, krijojnë një situatë juridike të pakuptimtë, në kushtet kur Vendimi i Administratorit “shqyrtohet” nga Komisioni i ngritur prej tij (Komisioni i përbërë nga vartës të tij), dhe Komisioni, pasi e “shqyrton” atë, e gjen të drejtë, ia përcjell po Administratorit, dhe ku ky i fundit lë në fuqi po Vendimin e tij.

Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se, pa marrë në konsideratë faktin nëse pretendimet e punëdhënësit kundrejt ankuesit qëndrojnë apo jo, shkelja e procedurës për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”, ka cënuar rëndë të drejtat e saj si punëmarrës për një proces të rregullt, të drejtë e ligjor.

Punëdhënësi nuk ka depozituar asnjë provë që të vërtetojë se ndaj ankueses është zbatuar procedura ligjore lidhur me njoftimin e për iniciimin e ecurisë disiplinore kundrejt saj, të drejtën për t’u njohur me pretendimet e provat e depozituara kundër saj, për t’u dëgjuar, mbrojtur e paraqitur prapësimet e provat në mbrojtje të vetes.

Organi vendimmarrës në respektim të parimit të kontradiktorialitetit, ka detyrimin që para se të japë vendimin, çdonjëherë nga palët t’i japë mundësinë për të paraqitur mendimin lidhur me çështjen mbi të cilën duhet vendosur, si dhe për t’u deklaruar lidhur me pretendimet e palës kundërshtare. Bazuar mbi këtë parim sigurohet barazia e palëve në procesin e iniciuar para organit vendimmarrës dhe mbledhja e fakteve relevante për vendosje meritore, por edhe konstatimi se çfarë është kontestuese e jokontestuese mes palëve. Barazia e dy palëve me interesa të kundërta ndikon që secilës palë t’i njihet e drejta që të shprehet në lidhje me veprimet proceduriale, të cilat kryhen nga pala kundër së cilës është ankuar. Duke i vënë në pozita të barabarta, ligji krijon njëkohësisht parakusht për gjykim objektiv. Pikërisht për këtë shkak, shkelja e parimit të kontradiktorialitetit është paraparë si shkelje esenciale e dispozitave të procedurës kontestimore. Praktika e GJEDNJ-së ka vendosur standarde për krijimin e mundësisë të secilës palë, për t’u mbrojtur efektivisht në të drejtën që pretendon se i është shkelur.

Nga ana tjetër, Komisioneri konstaton se, nisur nga dinamika dhe kronologjia e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre; pasojat negative subjektit ankues nga ana e punëdhënësit i kanë ardhur pas dhe për shkak të konstatimit e raportimit të problematikave

përkatëse, të evidentuara gjatë inspektimeve respektive të kryera prej saj në nënstacionet e NJOSH, në datën 01.03.2023 dhe 06.03.2023.

Ky fakt jo vetëm është pranuar nga punëdhënësi, por i ka shërbyer atij edhe si një ndër arsytet për të justifikuar motivacionin e masës disiplinore “Vërejtje” kundrejt ankueses. (referuar deklarimeve dhe shkresave të depozituara pranë KMD-së dhe cituar më lart)

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri, gjykon se, veprimet e punëdhënësit (procedura e ndjekur për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”) haptazi kanë qenë të motivuara pikërisht nga raportimet e bëra nga ankuesja, lidhur me evidentimin e konstatimet e problematikave të shumta të godinave të NJOSH (Sipas raportimeve respektive)

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 vlerëson se, trajtimi i padrejtë e i pafavorshëm i ankueses, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se punëdhënësi, OST sh.a, ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën për punësim, pasi masa disiplinore “Vërejtje”, është marrë në kundërshtim flagrant të procedurës përkatëse për ecurinë disiplinore gjatë marrëdhënieve të punës, dhe është motivuar për shkak të raportimeve të problematikave të konstatuara prej saj, gjatë inspektimit të kryer në godinat e NJOSH, nënstacionet Fierzë, Koman, Vau i Dejës dhe Koplik.

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.

Komisioneri vlerëson se, OST sh.a ka shkelur dispozitat e ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, shkronja c⁴², 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 viktima të diskriminimit.

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

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e mosrespektimit të procedurës ligjore lidhur me dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e anuluar masën disiplinore “Vërejtje” kundrejt ankueses.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 1, nenin 3, pikat 1 dhe 2, nenin 7, nenin 12, pika 1, shkronja c), nenin 13, pika 1, shkronja a), nenin 32, shkronja a), si dhe nenin 33, pikat 7/1, 10, 11 dhe 12, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

⁴² “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;

VENDOSI:

1. Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, J. M, në fushën e punësimit⁴³, për shkak të raportimit të problematikave të konstatuara gjatë inspektimit të kryer prej saj në NJOSH, në datat 01.03.2023 dhe 06.03.2023, klasifikuar si “çdo shkak tjetër”, nga ana e Shoqërisë OST sh. a.
2. Në referim të pikës 1, Shoqëria OST sh. a, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke anuluar Vendimin nr. 86, datë 28.03.2023 “Për dhënie mase disiplinore” (“Vërejtje”) kundrejt ankueses.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Shoqëria OST sh. a, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Konstatimin e mosdiskriminimit të subjektit ankues, J. M, në fushën e punësimit, nga ana e OST sh. a, për shkaqet e tjera të pretenduara nga subjekti ankues.
6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

⁴³ Lidhur me dhënien e masës disiplinore “Vërejtje” (Vendimi nr. 86, datë 28.03.2023 i Administratorit të OST sh. a)