



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 258/1 Prot.

Tiranë, më 07.02.2024

**V E N D I M**

**Nr. 38, Datë 07.02.2024**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 132, datë 26.06.2023, e K.V kundër Ujësjetllës Kanalizime Tiranë sh.a (UKT), në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “gjinisë”.

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

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

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

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Në datë 09.09.2021 ka filluar punë pranë UKT, në pozicionin “Inxhinier matje”. Me shkresën nr. 1385, datë 02.11.2022, nga ana e Drejtorit të Njesisë Zonale 1, është bërë propozimi për masë disiplinore “Largim nga puna”, me arsyetimin se: “Punonjësja e sipërpërmendur me detyrë inxhinier matje në sektorin e faturimit, ka thyer rregullat e etikës dhe komunikimit gjatë orarit zyrtar të punës, lidhur me faturuesin e zonës C-2, R.M, situatë e cila u agravua deri në konflikt verbal dhe fizik ndërmjet dy punonjësve të sipërpërmendur”. Ndërsa, me shkresën nr. 1387, datë 02.11.2022, nga ana e Drejtorit të Njesisë Zonale 1, është bërë propozimi për masë disiplinore “Vërejtje me shkrim” për faturuesin R.M. Unë ankuesja K.V nuk jam dakord për sa pretendohet në shkresën e sjellë nga Njësia Zonale 1, për masën e propozimit largim nga puna. Unë jam personi që jam dëmtuar nga faturuesi R.M dhe këtë e vërtetoj me raport mjekësor për dëmtimin fizik të gjurit nga ana e R.M. Propozimi për largim nga puna është i padrejtë. Procesverbalet që kanë bërë Drejtuesit e Njesisë 1, janë të paqena dhe shpifje për të ulur integritetin tim, vetëm se jam femër.

Zanafilla e konfliktit ishte për të kryer detyrën funksionale nga ana e faturuesit R.M dhe rrjedhimisht për të mbrojtur interesat legjitime të UKT. Nga procesverbali i datës 02.11.2022, relatohet se konflikti është i dyanshëm dhe në këto kushte do të ishte e logjikshme të vlerësohej

se masa disiplinore për thyerje të etikës do të duhej të ishte në ngarkim të të dy pjesëmarrësve në konflikt dhe jo vetëm kundrejt meje si gjinia më vulnerabël, duke sjellë kështu diskriminim gjinor nga ana e UKT. Dukshëm qëllimi i UKT është rëndimi i pozitës time si femër duke krijuar kushte të fajit të rëndë dhe shkakut të justifikuar për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Përveç kësaj në procesverbalin e datës 02.11.2022, mungon nënshkrimi i personit të dëmtuar R.M dhe nga ana e drejtuesve të njësisë apo vetë personit të dëmtuar nuk është bërë asnjë deklaram qoftë edhe i njëanshëm në lidhje me ngjarjet e ndodhura. Të gjitha këto krijojnë bindjen se shkak i justifikuar në zgjidhjen e marrëdhënieve të punës nuk është i tillë dhe nga ana e UKT, janë përdorur elementë jo të ligjshëm për krijimin e kushteve dhe përdorimin e një ngjarje me qëllim zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Me shkresën nr. 16/1, datë 08.05.2023 është njoftuar për të marrë pjesë në takim me punëdhënësin dhe me Vendimin nr. 304, datë 18.05.2023, është vendosur zgjidhja e menjëhershme e marrëdhënieve të punës për shkaqe të justifikuara.

UKT nuk ka vepruar as në përputhje me Kushtetutën, neni 18 të saj dhe as me nenin 12 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, duke ndërmarrë praktika diskriminuese, duke u bazuar vetëm në pozitën time gjinore edhe pse të ndodhur në kushte të barabarta konfliktuale me palën tjetër pjesëmarrëse në konflikt.

Në rastin tim nuk ekziston asnjë justifikim objektiv dhe i arsyeshëm për tu marrë masë largim nga puna kundrejt meje dhe vetëm vërejtje me shkrim kundrejt R.M, kur pjesëmarrës në konflikt ishim të dy”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit për shkak të gjinisë nga UKT.

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

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

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

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

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

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

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

- Me shkresën nr. 782/1, datë 10.07.2023, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga subjektet, lidhur me pretendimet e subjektit ankues, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:
  - Kopje të dosjes personale të ankueses (vendim emërimi, kontrata pune, kopje të Librezës së Punës, masa disiplinore, vlerësim performance të dy viteve të fundit, etj).
  - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me largimin e ankueses nga puna.
  - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me masën disiplinore për punonjësin R.M.
  - Informacion lidhur me marrëdhënien hierarkike të punës mes ankueses dhe R.M.
  - Informacion nëse nga ana e UKT, janë marrë masa disiplinore për largim nga puna dhe për punonjës të tjerë, që janë në kushte të njëjta apo të ngjashme me ankuesen.
  - Kopje të Rregullores së Brendshme të UKT, Kontratës Kolektive dhe Kodit të Etikës.
  - Informacion nëse kjo çështje po ndiqet gjyqësisht. Nëse po, kopje të kërkesë padisë dhe parashtrimeve të UKT-së.

Me shkresën nr. 1868/1, datë 18.07.2023, UKT sh.a, dërgoi dokumentacionin e kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, por nuk dërgoi informacion apo shpjegime lidhur me pretendimet e ankueses.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 782/4, datë 10.10.2023 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 17.10.2023<sup>1</sup>, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces dhe kërkoi kopje të dokumentacionit si më poshtë:
  - Informacion nëse nga ana e UKT, janë marrë masa disiplinore për largim nga puna dhe për punonjës të tjerë, që janë në kushte të njëjta apo të ngjashme me ankuesen.

<sup>1</sup> Seanca e planifikuar për tu zhvilluar në datë 28.09.2023, për arsye objektive u shty për tu zhvilluar në datë 17.10.2023.

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

Seanca u zhvillua në datë 17.10.2023, vetëm me praninë e përfaqësuesit me autorizim<sup>2</sup> të UKT-së z. T.K dhe në mungesë të ankueses dhe përfaqësuesit të subjektit ankues, i cili me e-mail-in datë 17.10.2023 ka njoftuar se për shkak të një seance gjyqësore e ka të pamundur të përfaqësoj K.V në seancë.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesi i UKT-së dorëzoi një kopje të deklaratës së mbrojtjes të dorëzuar para Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, në lidhje me çështjen civile që palët kanë në proces lidhur me zgjidhjen e marrëdhënie të punës. Gjatë seancës përfaqësuesi i UKT, në mes të tjerash deklaroi se: *“K.V ka filluar punë pranë UKT që në vitin 2004, në pozicione të ndryshme. I gjithë konflikti ka ndodhur në ambientet e punës mes eprores K.V dhe faturuesit R.M, lidhur me debate pune ku ankuesja ka agravuar debatin dhe ka goditur me shpullë punonjësin R.M. Në ngjarje kanë qenë prezent drejtori dhe shefi i shërbimeve mbështetëse dhe është mbajtur procesverbal. Pretendohet se të dy palët kanë përdorur fjalor të papërshtatshëm me njëri tjetrin. Direkt pas ngjarjes ankuesja ka paraqitur raport mjekësor gati 6 muaj dhe nuk ka qenë në punë dhe historiku i drejtorisë së burimeve njerëzore fillon në datë 08.05.2023, me shkresën njoftim për takim”*.

Në vijim të seancës dëgjimore, përfaqësuesi i UKT me e-mail-in datë 26.10.2023 dërgoi një pjesë të dokumentacionit të kërkuar gjatë seancës dëgjimore.

- Me shkresën nr. 782/5, datë 30.10.2023, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka kërkuar informacion pas seancës dëgjimore, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:
  - Informacion nëse është marrë masë disiplinore për R.M për ngjarjen e ndodhur në datë 02.11.2022.
  - Kopje të raportit mjekësor dhe kohëzgjatjes së mungesës në punë të K.V pas ngjarjes së ndodhur në datë 02.11.2022.
  - Informacion, fakte dhe prova se cilat kanë qenë moskryerjet e detyrave të përcaktuara në Rregulloren e Brendshme të UKT, nga ana e K.V.
  - Informacion, fakte dhe prova se cilat kanë qenë moszbatimet e kushteve të përcaktuara në Kontratën Kolektive të Punës, nga ana e K.V.
  - Informacion, fakte dhe prova se kur është vënë në dijeni K.V për shkeljet e sipërpërmendura, në mënyrë që të kishte mundësi të mbrohej dhe të jepte parashtrimet e saja.

Me shkresën nr. K-1868/3, datë 10.11.2023, UKT sh.a, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Ndaj R.M nuk është marrë masë disiplinore në lidhje me ngjarjen e ndodhur në datë*

---

<sup>2</sup> Autorizim nr. 14883, datë 16.10.2023 e UKT sh.a..

02.11.2022, pasi është vlerësuar se nuk ka qenë shkaktari i veprimeve që sollën dhunën fizike gjë e cila mund të ishte shmangur me procedim disiplinor në rast vërtetimi të pretendimeve të K.V. Masa e dhënë ndaj tij me Vendimin nr. 295, datë 05.05.2023 është dhënë në përmbledhje të performancës së tij në punë në tërësi, duke përfshirë dhe ngjarjen e sipërpërmendur.

Në lidhje me moskryerjen e detyrave të përcaktuara në Rregulloren e Brendshme të UKT sh.a, nga ana e K.V, si një ndër arsytet e dhënies së masës disiplinore “Largim nga puna”, ka qenë pikërisht fakti se në rast të një pretendimi të drejtë të saj ndaj kujt do punonjësi që nuk ka kryer me rregull detyrat, duhej që të niste procedim disiplinor sipas Rregullores së Brendshme dhe Kontratës Kolektive dhe jo të konfliktohej gojarisht dhe fizikisht, gjë që përbën shkelje të Rregullores dhe Kontratës Kolektive.

K.V ka paraqitur raport mjekësor pas ngjarjes së ndodhur me datë 02.11.2022, me afat nga data 13.11.2022 deri në datën 21.11.2022, sipas raportit nr. 6087, datë 14.11.2022.

Me shkresën nr. 1611, datë 08.05.2023 “Njoftim për takim”, Drejtoria e Burimeve Njerëzore të UKT ka njoftuar për takim K.V për të biseduar në lidhje me vazhdimësinë e marrëdhënies së punës me shoqërinë “Ujësjellës Kanalizime Tiranë”, në datën 12.05.2023, pasi nga Njësia Tirana nr. 1, është bërë propozim për masë disiplinore “Largim nga puna”.

Me datë 12.05.2023, ora 11.00 është mbajtur Proces-Verbal “I takimit të realizuar për zgjidhjen e kontratës së punës” dhe bisedës së kryer midis palëve: Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore në cilësinë e përfaqësuesit të Punëdhënësit UKT, dhe punëmarrësit K.V në vijim të njoftimit të bërë më parë për këtë qëllim në datë 08.05.2023, përfaqësuesi i punëdhënësit i njoftoi punëmarrësit se si pasojë e shkresës nr. 1385, datë 02.11.2022 “Propozim për masë disiplinore “Largim nga puna” kanë nisur procedurat për zgjidhjen e kontratës së punës”. Punëmarrësi ka qenë prezent, ka marrë dijeni dhe ka parashtruar se “Unë e nënshkruara K.V, nuk jam dakord për sa pretendohet në shkresën e sjellë nga Njësia Zonale 1 për masën e propozuar. Unë jam personi që jam dëmtuar nga faturuesi R.M dhe këtë e vërtetoj me raportet mjekësore për dëmtimin fizik të gjurit. Propozimi për largim nga puna është i padrejtë. Proces-Verbalin që e kanë bërë drejtuesit e Njesisë 1, janë të paqena dhe shpifje për të më ulur integritetin tim”. Ky Proces-Verbal u firmos nga Punëmarrësi dhe Përfaqësuesi i Punëdhënësit”.

Pas zhvillimit të seancës dëgjimore, subjekti ankues me e-mail-in datë 15.11.2023, në mes të tjerash informoi se: “... Po ti referohesh shkresës nr. 1385, datë 02.11.2022, rezulton që me këtë numër protokollit është dërguar propozim për pezullim nga puna dhe pa më njoftuar mua fare. Pasi unë kisha shumë dhimbje të gjurit pas goditjes që më bëri R.M u paraqita tek doktori i cili vendosi që gjuri im është në gjendje shumë të keqe”.

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

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 1 sipërcituar dhe nenin 3/1, parashikojnë se: “‘Diskriminim’ është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar

*në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.*

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

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: *“Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”.*

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

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”*, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në gjini, 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.

#### **A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të disfavourshëm.**

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

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi se, ankuesja ka qenë në marrëdhënie pune në detyra të ndryshme me Shoqërinë Ujësjetllës Kanalizime Tiranë që nga data 30.06.2004 deri në momentin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës më datë 18.05.2023. Me Vendimin nr. 898, datë 09.09.2021 *“Për ndryshim të pozicionit të punës”*, K.V ka kaluar nga pozicioni i punës *“Specialist Ekonomist”*, Sektori Mbështetës, Njësia Tirana nr. 1, në pozicionin

Inxhinier Matje/Sektor i Faturimit, Njësia Tirana nr. 1, dhe me datë 09.09.2021 është lidhur Kontrata Individuale e punës mes palëve me nr. 898/1.

Me shkresën nr. 1385, datë 02.11.2022, Drejtori i Njesisë Zonale 1, drejtuar Drejtorisë së Përgjithshme të UKT-së ka propozuar masën disiplinore “Largim nga puna” për K.V me arsyetimin se: *“Punonjësja me detyrë ing.matje në sektorin e faturimit, ka thyer rregullat e etikës dhe komunikimit gjatë orarit zyrtar të punës, lidhur me faturuesin e zonës C-2, R.M, situatë e cila u agravua deri në konflikt verbal dhe fizik ndërmjet dy punonjësve të sipërpërmendur”*.

Në procesverbalin e mbajtur në datë 02.11.2022, të firmosur nga Drejtori i Njesisë dhe dy punonjës, përshkruhet ngjarja si vijon: *“Debati fillimisht nisi për arsye të mos kryerjes me korrektësi të detyrës funksionale konkretisht për objektin me nr. kontrate K-127881-1 të cilin faturuesi i zonës e ka faturuar me 0 m<sup>3</sup> duke e cilësuar jashtë kushteve teknike dhe shënim matës i ri, ndërkohë që gjatë zëvendësimit nuk ka hedhur gjendjen e matësit të vjetër prej 49 m<sup>3</sup>. Në debat e sipër për sqarimin e situatës, janë ashpërsuar tonet dhe u kalua në sharje e ofendime verbale nga të dyja palët. Ngjarja ndodhi në sallën ku mblidhen të gjithë punonjësit dhe ndodheshin prezent disa prej tyre me detyrë faturues dhe hidraulikë të cilët po prisnin pranë tavolinës së K.V për marrjen e planit të punës, si dhe inxhinierët e matjes, azhornuesit, ekonomistja, specialistja e personelit dhe shefi i sektorit të faturimit. Situata pas sharjeve ndaj njeri-tjetrit agravoit në konflikt fizik fillimisht nga punonjësja e sipërpërmendur dhe vazhdoi dhe në zyrën e Drejtorit të Njesisë ku u thirrën për sqarimin e situatës. Në zyrën e Drejtorit u agravua përsëri situata duke u konfliktuar fizikisht pasi K.V e qëllloi me shuplakë faturuesin. Në këto kushte së bashku me drejtorin ndërhyu dhe specialistja e personelit për ti ndarë dhe për qetësimin e situatës. Nga zyra e drejtorit doli fillimisht inxhinieria e matjes dhe më pas faturuesi i zonës i cili është ndjekur në korridor nga inxhinieria që e ka goditur përsëri. Në këtë moment ka ndërhyrë për ti ndarë shefi i sektorit të faturimit i cili ka mbajtur inxhinieren, ndërkohë që faturuesi u largua nga zyrat”*.

Me shkresën nr. 4426, datë 04.11.2022, R.M ka bërë deponimin, si më poshtë: *“... Me datë 03.11.2022 pasi morëm detyrat ditore nga shefi i shitjeve J.S si zakonisht më thirri inxhinierja K.V për të saktësuar punët e ditës dhe pretendimi ishte duke u shprehur, këtu jam unë, ndërsa ngriti dhe zërin, pa asnjë argument më kërcënoi, unë të pushoj nga puna, spyes njeri, shkoj dhe në zyrë të drejtorit A.Xh. Pasi del nga zyra e drejtorit shkoj unë te zyra e drejtorit, kjo kthehet dhe më qëllon në sy të drejtorit dhe në prezencë të shefes së personelit”*.

Ankuesja me e-mail-in datë 16.11.2022 drejtuar Drejtorit të Përgjithshëm, Drejtoreshës së Burimeve Njerezore dhe Drejtoreshës së Shitjeve të UKT-së, ka sqaruar ngjarjen dhe ka informuar drejtuesit se: *“Meqënëse ju nuk më thirrët për situatën që ndodhi midis meje si Inxhinier Matje dhe Faturuesit të Njesisë Zonale 1, R.M që e kam nën varësi unë sipas ndarjes së zonave që ka bërë Shefi i Shitjes me Drejtorin e Njesisë po ju sqaroj situatën.*

*Abonenti me nr. kontrate K-127881-1 bëri disa herë ankesa që harxhoj shumë dhe u ngrit grupi i Task Forcës dhe bëri verifikimet e duhura dhe abonenti A.H kishte harxhimin e tij. .... Unë si*

*inxhinierë jam ankuar disa herë tek Shefi i Shitjes dhe Drejtori ju lutem merruni me R.M se unë nuk merem dot me të se nuk më dëgjon, të gjithë marrin planin e punës ndërsa R.M nuk vinte fare tek tavolina ime për të marrë planin e punës dhe për problematikat, por do ti thirrja shkallëve ose do dërgoja hidraulikët e tjerë ta thirrnin që tu paraqiste tek zyra për të marrë planin e punës.*

*R.M atë ditë e thirra përsëri dhe erdhi tek tavolina ime dhe i thashë: “R.M pse nuk e faturave K-127881-1 siç të kam shkruajtur në grup por e ke faturuar JKT dhe mesatarja i bie 7m<sup>3</sup>. ..... R.M në moment që dëgjoj nga unë që e faturova me akt verifikim dhe foto matësi, mu kthye në një mënyrë që nuk e prisja. Kush je ti që unë të jap llogari? Gruaja ime je ti? Dhe filloi me fjalë fyese nga më të ndryshmet. Ngrihem nga tavolina dhe iki tek Zyra e Drejtorit dhe i them Drejtor dëgjo sa po më ofendon R.M dhe R.M nuk pushonte me ofendimet e tij dhe në atë kohë ju afrova dhe i thashë mbylle mos ofendo më dhe ai më gjuajti me këmbë tek gjuri që e kam operuar për menisk dhe këputje ligamenti. Dhe normalisht unë do tu vetmbroja nga një burrë. Këmbën time e ka dëmtuar R.M dhe jam me ilaçe për momentin por këmba ime do operohet sipas konsultës së mjekëve.*

*E sqarova gjithë situatën sepse ju morët parasysh vetëm ankesën e faturuesit dhe nuk më thirrët në zyrë për sqarime dhe tua sqarova situatën siç ishte e vërteta. Gjithmonë pas shkakut vjen pasoja dhe në rastin tim shkak ishte faturuesi. Ju keni firmën dhe vulën për largimin tim siç kam marë vesh fjalë tavolinash.*

*Si ka mundësi një punonjëse me shumë vite pune në UKT nuk më thirrët në zyrë nga asnjë prej jush? .....”.*

Referuar Raportit nr. regjistri: 6087, datë 14.11.2022 të lëshuar nga Qendra Shëndetësore Kodër Kamëz, rezulton se K.V ka qenë me raport për paaftësi në punë (8 ditë) nga data 13.11.2022 deri në datë 21.11.2022, me diagnozë: Dëmtime të kyçit të gjurit.

Referuar Raportit nr. regjistri: 393469, datë 03.11.2022 të lëshuar nga Qendra Shëndetësore Selitë, rezulton se R.M ka qenë me raport për paaftësi në punë (3 ditë) nga data 03.11.2022 deri në datë 06.11.2022, me diagnozë: Kontuzion i gjymtyrëve të sipërme.

Me shkresën nr. 16/1, datë 08.05.2023, UKT ka njoftuar K.V, për një takim, për të biseduar në lidhje me vazhdimësinë e marrëdhënieve të punës, pasi ndaj saj është propozuar nga Njësia Tirana 1 “Largim nga puna”.

Në datë 12.05.2023, mes palëve është zhvilluar takimi dhe është mbajtur procesverbal, i cili është firmosur nga të dyja palët. Në procesverbalin datë 12.05.2023, ankuesja ka parashtruar se: “Nuk jam dakord për sa pretendohet në shkresën e sjellë nga Njësia Zonale 1, për masën e propozuar. Unë jam person që jam dëmtuar nga faturuesi R.M dhe këtë e vërtetoj me raportin mjekësor për dëmtimin fizik të gjurit. Propozimi për largim nga puna është i padrejtë. Procesverbalin që e kanë bërë drejtuesit e Njesisë 1, janë të paqena dhe shpifje për të më ulur integritetin tim”.



Me Vendimin nr. 304, datë 18.05.2023, UKT ka vendosur zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës me K.V.

Subjekti ankues pretendon se largimi i saj nga puna është i padrejtë dhe se nuk është trajtuar në mënyrë të barabartë me personin tjetër në konflikt për shkak të gjinisë.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesja i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e saj për punësim në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Nëse konstatohet se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, atëherë do të vijohet me analizën, nëse ky trajtim të cilit i është nënshtruar ankuesja ka ardhur apo jo si rezultat i shkakut të pretenduar, i cili duhet gjithashtu të provohet dhe gëzon mbrojtje nga ligji.

Sipas nenit 12, të Kodit të Punës, kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim.

Bazuar në Kontratën Individuale të Punës nënshkruar me datë 09.09.2021, mes punëdhënësit/UKT sh.a dhe punëmarrësit/ankueses, në nenin 4, të saj, përcaktohet si më poshtë citohet: *“1. Kjo kontratë lidhet për një kohëzgjatje të pacaktuar, 3 muajt e parë të punës do të konsiderohen si kohë prove. 2. Nëse nga fillimi i punës, sipas aktit të marrjes në punë, deri në lidhjen e kësaj kontrate ka kaluar mbi tre muaj, paragrafi 1 i këtij neni nuk zbatohet”.*

Neni 21<sup>3</sup>, i Kodit të Punës, në pikën 2, të tij, ka përcaktuar se: *“Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëmarrësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës”.*

Për rrjedhojë, në këto kushte, kemi të bëjmë me një kontratë me afat të pacaktuar, pasi punëdhënësi e punëmarrësi kanë vijuar marrëdhëniet e punës në pozicionin objekt shqyrtimi, nga data 09.09.2021 deri me datë 18.05.2023.

Referuar Vendimit nr. 304, datë 18.05.2023 të UKT sh.a *“Për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës për shkaqe të justifikuar”* me ankuesen, rezulton se arsyet e cituara nga UKT në këtë vendim janë si vijon: *“K.V lirohet nga detyra si “Inxhinier Matje pranë Sektorit të Faturimit, Njësia Tirana 1 për arsye:*

- *Moskryerjen e detyrave të përcaktuara në Rregulloren e Brendshme të Shoqërisë UKT sh.a.*
- *Moszbatim i kushteve të përcaktuara në Kontratën Kolektive të Punës.*
- *Thyerje e Kodit të Etikës, sjellje e parregullt gjatë kohës së punës me eprorin dhe kolegët”.*

<sup>3</sup> *“Forma e kontratës së punës”.*

Në kuadër të shqyrtimit të ankimit, referuar procesverbalit të mbajtur mes palëve në datë 12.05.2023, rezulton se mes ankueses dhe drejtoreshës së burimeve njerëzore të UKT, është mbajtur takim ku është diskutuar për arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës. Nga konsultimi me procesverbalin, rezulton se në takim është diskutuar vetëm lidhur me pretendimin e Njesisë Zonale 1, nëpërmjet shkresës nr. 1385, datë 02.11.2022, për dhënien e masës disiplinore “Largim nga puna” për K.V, në të cilën arsyetohet se: *“Punonjësja me detyrë ing.matje në sektorin e faturimit, ka thyer rregullat e etikës dhe komunikimit gjatë orarit zyrtar të punës, lidhur me faturuesin e zonës C-2, R.M, situatë e cila u agravua deri në konflikt verbal dhe fizik ndërmjet dy punonjësve të sipërpërmendur”*.

Referuar shkresës nr. 1385, datë 02.11.2022 dhe procesverbalit të datës 12.05.2023, rezulton se mes palëve është diskutuar vetëm për ngjarjen e ndodhur në datë 02.11.2022, për thyerjen e etikës dhe komunikimit nga ana e K.V dhe ankuesja nuk është njohur me dy arsyet e tjera të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, atë të moskryerjes së detyrave të përcaktuara në Rregulloren e Brendshme dhe moszbatimin e kushteve të Kontratës Kolektive të Punës.

Lidhur me sa më sipër, UKT sh.a me shkresën nr. K-1868/3, datë 10.11.2023, ka informuar se moskryerja e detyrave nga ana e K.V ka qenë fakti se në rast të një pretendimi të drejtë të saj ndaj kujtdo punonjësi që nuk ka kryer me rregull detyrat, duhej që të niste procedim disiplinor sipas Rregullores së Brendshme dhe Kontratës Kolektive dhe jo të konfliktohej gojarisht dhe fizikisht.

Lidhur me këtë, Komisioneri vlerëson se në takimin e zhvilluar mes palëve për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, UKT duhet të informonte ankuesen lidhur me moskryerjen e detyrave dhe moszbatimin e kushteve të kontratës nga ana e saj dhe duhet ti jepte mundësinë që të jepte argumentet e saja dhe të mbrohej për këto dy pretendime të UKT-së.

Në të gjitha shkresat e dërguara nga UKT, lidhur me procedurën e ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me K.V (shkresa nr. 1385, datë 02.11.2022, procesverbali datë 12.05.2023 dhe Vendimi nr. 304, datë 18.05.2023), nga ana e punëdhënësit nuk është cituar asnjë pikë/nen i Rregullores së Brendshme apo Kontratës Kolektive të Punës që kanë të bëjnë me moskryerjen e detyrave dhe moszbatimin e kontratës nga ana e K.V.

Në analizë të sa më sipër cituar, bazuar në dispozitat e Kodit të Punës parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit ai duhet t’ia bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga neni 144, të Kodit të Punës, ku parashikohet se: *“1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në*

*një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes... ”.*

Procedura e parashikuar për zgjidhjen e kontratës së punës, sipas nenit 144, të Kodit të Punës, ka qëllim që të mbrojë punëmarrësin. Takimi midis punëdhënësit dhe punëmarrësit i jep mundësinë këtij të fundit që të shprehet, të japë mendimin e tij dhe të mbrohet. Periudha prej 72 orësh e njoftimit përpara takimit i jep mundësi punëmarrësit për të përgatitur argumentet e tij. Kjo procedurë nuk duhet të jetë kurrësi fiktive, por duhet ti parashtrohen punëmarrësit shkaqet konkrete pse kërkohet të largohet nga puna dhe t’i jepet mundësia që pasi të jetë njohur, të shprehet në lidhje me to, të mbrohet dhe të dëgjohet. Referuar informacionit, provave të administruara, konstatohet se nga ana e UKT sh.a nuk është respektuar procedura e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, pasi ankuesja nuk është njohur me të gjitha arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Gjykata Kushtetuese, 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, UKT sh.a, nuk ka garantuar zbatimin efektiv të parimit të kontradiktorialitetit, pasi ankueses nuk i është dhënë mundësia që në mënyrë efektive të mbrohet për të gjitha arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Komisioneri vëren se, punëdhënësi, UKT sh.a, vetëm *formalisht*, është përpjekur që në dukje të përmbushë detyrimin për ndjekjen e procedurës së largimit nga puna të ankueses, pasi dhe pas e-mail-it të ankueses, datë 16.11.2022, nga ana e UKT-së nuk u morën masa për të hetuar të gjitha rrethanat dhe faktet dhe të dilnin përgjegjësitë e palëve në konflikt.

Në nenin 24.3 të Kontratës Kolektive të Punës nr. 7720/4, datë 16.07.2018, parashikohet se: *“Procedura disiplinore. 24.3. Drejtoria e Burimeve Njerëzore heton kryesisht të gjitha faktet dhe vlerëson të gjitha rrethanat që janë të nevojshme për marrjen e vendimit, si dhe mund të përdorë çdo mjet të ligjshëm për të mbledhur prova rreth shkeljes së pretenduar, të cilat i vë në dispozicion të punëmarrësit”.*

Referuar procesverbalit datë 02.11.2022 të mbajtur nga Njësia Zonale 1, rezulton se gjatë ngjarjes së datës 02.11.2022, nga të dyja palët në konflikt (ankuesja dhe R.M) kanë përdorur sharje dhe ofendime verbale dhe konflikt fizik, ndërkohë që nga ana e UKT-së është propozuar dhe është marrë masa e largimit nga puna vetëm për ankuesen, ndërsa për punonjësin R.M nuk është propozuar dhe nuk është marrë asnjë masë disiplinore, duke i trajtuar këto punonjës në mënyrë të pabarabartë.

Nëse UKT sh.a do të kishte zhvilluar një proces të drejtë duhet të kishte hetuar dhe pyetur dhe personin tjetër në konflikt dhe do të kishte nxjerrë përgjegjësitë e palëve, duke analizuar në thelb dhe pretendimin e K.V të bërë të ditur me e-mail-in datë 16.11.2022.

Nga faktet dhe provat e administruara, dy nga arsyet e pretenduara për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen, nuk rezultojnë të provuara, për sa kohë që nuk rezulton që të jetë realizuar ndonjë verifikim në lidhje me bazueshmërinë dhe vërtetësinë e tyre. Nga ana e UKT-së, pavarësisht se u kërkua nga Komisioneri gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës dhe seancës dëgjimore të datës 17.10.2023, nuk u vu në dispozicion asnjë provë apo fakt lidhur me shkeljet e kryera nga ana e K.V sa i përket pretendimeve për: *moskryerjen e detyrave të përcaktuara në Rregulloren e Brendshme të Shoqërisë UKT sh.a dhe moszbatim i kushteve të përcaktuara në Kontratën Kolektive të Punës.*

UKT sh.a, në asnjë moment nuk ka vënë në dijeni ankuesen se zgjidhja e marrëdhënieve të punës po bëhej dhe për arsye të moskryerjes së detyrave dhe moszbatimi i kushteve të kontratës kolektive, pasi si në shkresën nr. 16/1, datë 08.05.2023 dhe në procesverbalin datë 12.05.2023, nuk ka përmendur në asnjë rast se dy nga arsyet për largimin nga puna kanë qenë, moskryerjen e detyrave dhe moszbatimin e kontratës.

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 të merrej masa disiplinore, lidhur me moskryerjen e detyrave dhe moszbatimin e kushteve të kontratës nga ana e saj.

Në nenin 22 të Kontratës Kolektive të Punës nr. 7720/4, datë 16.07.2018, parashikohen masat disiplinore si më poshtë: *“22.1. Për të garantuar zbatimin e plotë të kontratës së punës dhe për të siguruar një veprimtari sa më normale e ligjore të marrëdhënieve të punës, për shkeljet e ndryshme të disiplinës dhe për moszbatim të kushteve të kontratës palët ranë dakord të përcaktohen këto masa disiplinore:*

- a) Vërejtje me shkrim;*
- b) Mbajtja e pagës kur punëmarrësi largohet pa leje nga vendi i punës;*
- c) Transferim nga vendi i punës dhe caktim në një vend tjetër me pagë më të ulët deri në 6 muaj;*
- ç) Vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna;*
- d) Largim nga puna”.*

Në nenin 30 të Kontratës së sipërcituar, parashikohen rastet kur punëmarrësi largohet nga puna, si më poshtë:

- a. Kur jep dorëheqjen.*
- b. Kur mbush moshën e pensionit.*
- c. Kur bëhet i paaftë për të kryer detyrat për shkak të kushteve shëndetësore.*
- d. Kur dënohet me vendim të formës së prerë të gjykatës me heqje lirie.*

- e. Kur konkludohet paaftësia për të kryer detyrat, të paktën, pas tre vlerësimeve negative të njëpasnjëshme të rezultateve në punë.
- f. Kur konstatohet papërshtatshmëri me vendin e punës për shkak të ndryshimit të kërkesave të vendit të punës.
- g. Në rast falimentimi apo ristrukturimi të UKT sh.a.
- h. Kur braktis detyrën duke munguar pa arsye për shtatë ditë rresht.
- i. Në rastin kur merr dy ose më shumë masa disiplinore për thyerje të disiplinës në punë.
- j. Kur shkel qëllimisht dispozitat ligjore në fuqi gjatë kryerjes së detyrës.
- k. Në rastet kur nuk zbaton qëllimisht Rregulloren e Brendshme, Urdhrat e Brendshëm dhe Vendimet e punëdhënësit duke sjellë si pasojë dëm ekonomik me mosveprimet e tij.

Dhënia e masave disiplinore është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t'i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës, si dhe për faktin se masat disiplinore parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore.

Duke pasur barrën e provës për të provuar arsyen e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, UKT në cilësinë e punëdhënësit nuk arriti të provojë shkeljet e pretenduara nga ana e ankueses, për të legjitimuar në këtë mënyrë faktin se shkak i ndërprerjes së marrëdhënies së punës me të ka të bëjë me moskryerje të detyrave dhe moszbatimim i kushteve të kontratës.

Në përfundim, referuar dispozitave ligjore të sipërcituara, faktit që veprimet e ankueses nuk janë dokumentuar<sup>4</sup>, faktit që ankuesja nuk kishte masë disiplinore në fuqi dhe vlerësimi i punës ishte i mirë (2), ndaj saj mund të ishte respektuar parimi i proporcionalitetit, duke marrë fillimisht një masë më të lehtë disiplinore e më tej duke përshkallëzuar ato deri në vendimmarrjen për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Kodi i Procedurës Administrative<sup>5</sup> dhe Kodi i Punës, i ndryshuar<sup>6</sup>, 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, UKT sh.a, e cila duhet të provonte se ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të pabarabartë.

<sup>4</sup> Duke përjashtuar arsyen e thyerjes së kodit të etikës.

<sup>5</sup>Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: “Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.

<sup>6</sup>Kështu, 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”.

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 një proces të rregullt, pasi ndaj saj është marrë masa disiplinore e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, në mënyrë të njëanshme duke mos provuar apo faktuar të gjitha arsyet e këtij veprimi.

Në këto kushte provohet se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pabarabartë, dhe se masa e marrë për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të, është bërë në shkelje të procedurës ligjore të parashikuar në legjislacionin që rregullon marrëdhëniet e punës.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pabarabartë nga ana e UKT sh.a.

## **B. Shkaku i mbrojtur**

Ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të gjinisë nga ana e UKT sh.a. Shkaku i diskriminimit është një nga elementët e domosdoshëm për provuar pretendimin për diskriminim. Në radhë të parë shkaku i pretenduar i diskriminimit duhet të jetë një shkak që gëzon mbrojtje nga diskriminimi dhe të radhë të dytë shkaku i pretenduar duhet të provohet.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “gjinisë”, Komisioneri gjykon se konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi parashikohen si i tillë në nenin 1, të LMD.

“Gjinia”, përbën gjithashtu shkak të mbrojtur nga diskriminimi, sipas Kodit të Punës, i cili parashikon në nenin 9, pika 2 : “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”.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “gjinisë”, Komisioneri vlerëson se “gjinia” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet në bazën ligjore të sipërpërmendur, ankuesja është grua dhe pretendon se trajtuar në mënyrë të pafavorshme krahasuar me një punonjës tjetër burrë.

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

Sikurse rezultoi e provuar, ankuesja K.V, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pabarabartë nga ana e UKT sh.a, sepse:

- Ankueses i është mohuar e drejta për t'u njohur, dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, para se të merrej masa disiplinore, lidhur me moskryerjen e detyrave dhe moszbatimin e kushteve të kontratës nga ana e saj.
- Ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të barabartë me punonjësën R.M.

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 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”*.

Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë, por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Në praktikën e saj, Gjykata është shprehur se: *“Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjllota për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”, si dhe “Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përliqjet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”* (vendimet nr. 39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese).

Në referencë të nenit 14, të Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut garantohet barazia e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, sikurse edhe në Kartën Social Europiane (të rishikuar) dhe shtojcën e saj përkatësisht në nenin 24, pika 3, gërma d) parashikohet shprehimisht: *“...Nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit....d) raca, ngjyra, gjinia, gjendja familjare përgjegjësitë familjare, shtatëzania, besimi fetar, opinion politik, prejardhja kombëtare ose origjina sociale”*. Nocioni i diskriminimit është interpretuar në mënyrë konsistente nga Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut në praktikën e saj ligjore, që ka të bëjë me Nenin 14 të Konventës. Në gjykimin e saj në çështjen e Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar GJED (1985) shprehet: *“një ndryshim në trajtim është diskriminues në rast se ‘ai nuk ka justifikim objektiv dhe të arsyeshëm’, që do të thotë, në rast se ai nuk ndjek një “qëllim të ligjshëm” apo kur nuk ka ‘një marrëdhënie të arsyeshme proporcionaliteti midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që kërkohet të arrihet”*.

Parimi i barazisë gjinore u njoh në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut (1948), e cila afirmoi *“të drejtat e barabarta të burrave dhe grave”*. Forcimi i mëtejshëm i angazhimeve

ndërkombëtare në fushën e të drejtave të grave, u pasua me Konventën e Kombeve të Bashkuara (OKB) *“Për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave”* (CEDAW)<sup>7</sup>.

Në nenin 1, të kësaj Konvente (CEDAW) përcaktohet: *“Për qëllimet e kësaj Konvente shprehja “diskriminimi ndaj grave” nënkupton çdo dallim, përjashtim ose kufizim që bëhet mbi bazën e seksit, e që ka për pasojë ose për qëllim të komprometojë ose të asgjësojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin nga gratë, pavarësisht nga gjendja e tyre martesore, mbi bazën e barazisë së burrit dhe të gruas, të të drejtave dhe të lirive themelore të njeriut në fushën politike, ekonomike, shoqërore, kulturore, civile ose në çdo fushë tjetër.”* Neni 2, i Konventës parashikon shprehimisht: *“Shtetet palë dënojnë diskriminimin ndaj grave në të gjitha format, pranojnë të ndjekin me të gjitha mjetet e përshtashme dhe pa vonesë, një politikë të eliminimit të diskriminimit kundrejt grave dhe për këtë arsye zotohen; .....(ç) Të mos ndërmarrin asnjë veprim ose praktikë diskriminuese ndaj grave dhe të sigurojnë që autoritetet dhe institucionet publike të veprojnë në përputhje me këtë detyrim; (d) Të marrin të gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj grave që ushtron ndonjë person, organizatë ose çfarëdo ndërmarrje;”*.

Nën frymën e akteve ndërkombëtarë të mësipërme, ligji nr. 9970, datë 24.7.2008 *“Për barazinë gjinore në shoqëri”* përmban gjithashtu dispozita kundër diskriminimit gjinor. Qëllimi i këtij ligji<sup>8</sup> është: a) të sigurojë mbrojtje efikase nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe nga çdo formë sjelljeje, që nxit diskriminimin për shkak të gjinisë; b) të përcaktojë masa për garantimin e mundësive të barabarta ndërmjet grave e burrave, për të eliminuar diskriminimin e bazuar në gjini, në çfarëdo formë me të cilën shfaqet; c) të përcaktojë përgjegjësitë e autoriteteve shtetërore, qendrore dhe vendore, për të hartuar dhe zbatuar aktet normative, si dhe politikat që mbështesin zhvillimin dhe nxitjen e barazisë gjinore në shoqëri. Për sa më sipër, neni 4, i ligjit të mësipërm parashikon shprehimisht: *1. “Barazi gjinore” është pjesëmarrja e barabartë e femrave dhe e meshkujve në të gjithat fushat e jetës, pozita e barabartë ndërmjet tyre, mundësi e shanse të barabarta, për të gëzuar të drejtat dhe për të përmbushur detyrimet në shoqëri, duke përfutur njëjllon nga arritjet e zhvillimit të saj.”* Neni 6 i këtij ligji përcakton se: *1. Çdo trajtim më pak i favorshëm i një personi për shkak të gjinisë, në krahasim me trajtimin që i bëhet, i është bërë ose do t'i bëhej një personi të gjinisë tjetër, në një situatë të ngjashme, përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë dhe ndalohej.”*

Referuar nenit 3, pika 1, të LMD të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si: *““Diskriminimi” 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 e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

LMD, është një ligj i cili është miratuar mbështetur dhe në zbatim të nenit 18 të Kushtetutës. Në linjë me interpretimin e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ-së, sipas LMD, jo çdo dallim apo

<sup>7</sup> Ratifikuar me ligjin nr.7767, datë, 09.11.1993.

<sup>8</sup> Referuar nenit 2, të ligjit nr.9970, datë 24.7.2008 *“Për barazinë gjinore në shoqëri”*;



ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD 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”*.

Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021-2030, miratuar me VKM nr. 400, datë 30.06.2021 *“Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021-2030, dhe të Planit të saj të Veprimit”*:

E konceptuar si vijim dhe e lidhur logjikisht me Strategjinë e mëparshme për Barazinë Gjinore 2016-2020<sup>9</sup>, *“SKBGJ 2021-2030”* përbën një udhërrëfyes drejt një shoqërie ku të gjithë individëve gra, burra, të reja, të rinj, vajza e djem, pavarësisht moshës, gjinisë, vendlindjes e vendbanimit, grupit etnik apo social, aftësive të kufizuara, përkatësisë e besimit fetar, shprehjes së identitetit gjinor e orientimit seksual, si dhe karakteristikave të tjera individuale, u jepen mundësi të barabarta të zhvillojnë potencialet e tyre; të marrin pjesë në mënyrë të barabartë në vendimmarrjen politike e publike; të zgjedhin e të zgjidhen; të edukohen dhe aftësohen gjatë gjithë jetës; të punësohen e punësojnë duke avancuar drejt profesioneve të reja e duke sfiduar stereotipet dhe ndarjen gjinore të punës; të ndikojnë në zhvillimin socio-ekonomik të vendit dhe të mbështeten për t’u zhvilluar në aspektin social dhe ekonomik; të krijojnë familje të shëndetshme, ku prindërit ndajnë përgjegjësitë në mënyrë të barabartë dhe ku komunikimi është çelësi i zgjidhjes së problemeve; të jetojnë të lirë nga praktikat e dëmshme dhe dhuna; si dhe ku grupet e cënueshme trajtohen me përparësi dhe mbështeten derisa të fuqizohen e gëzojnë të drejta dhe mundësi të barabarta në të gjitha fushat e jetës - pra një shoqëri ku barazia nuk ngatërrohet me njëtrajtshmërinë dhe ku askush nuk duhet të mbetet pas.

*“SKBGJ 2021-2030”* është e katërta e këtij lloji dhe padyshim reflekton (sikurse dhe strategjitë e mëparshme), përparësinë dhe vëmendjen e veçantë që Qeveria e Shqipërisë i kushton arritjes së barazisë gjinore, si dhe zvogëlimin të dhunës me bazë gjinore e dhunës në familje, duke e konsideruar adresimin e duhur të tyre si kushte drejt një zhvillimi të qëndrueshëm.

Në të gjithë dokumentin strategjik dhe planin e veprimit të SKBGJ 2021–2030, theksohet rëndësia e mbështetjes, trajtimit dhe fuqizimit të grave, të rejave dhe vajzave në tërësi, përfshirë edhe nga grupe të cënueshme e që pësojnë diskriminim të shumëfishtë si: gra, të reja dhe vajza nga zonat rurale, nga minoritetet etnike, me aftësi të kufizuara, LGBTI+, nëna të vetme, të dhunuara, të trafikuar, të moshuara, azilkërkuese, etj, pra nga të gjitha grupet në shoqëri.

Një nga qëllimet strategjike të këtij dokumenti është edhe zvogëlimi i të gjitha formave të praktikave të dëmshme, dhunës me bazë gjinore dhe dhunës në familje, duke parashikuar:

Edhe për përmbushjen e këtij qëllimi strategjik janë parashikuar objektiva specifike të bazuar në SKBGJ 2016-2020 duke shtuar dhe theksuar domosdoshmërinë e ndëshkimit dhe rehabilitimit të dhunuesve, shtimin e shërbimeve mbështetëse të specializuara për mbështetjen e të mbijetuarave

<sup>9</sup><https://www.un.org.al/sites/default/files/SKGBJ-AL-web.pdf>

deri në riintegrimin e tyre, ndërgjegjësimin e shoqërisë për të mos e toleruar dhunën ndaj grave e dhunën në familje, etj.

Në Objektivin specifik III.1 është parashikuar: “Mbrotjtja më e mirë e grave, burrave, të rejave, të rinjve, vajzave dhe djemve nga të gjithë grupet, nga të gjitha format e praktikave të dëmshme, seksizmit, dhunës me bazë gjinore dhe dhunës në familje, përmes përmirësimit të legjislacionit, zbatimit efektiv të tij, ofrimit të shërbimeve mbështetëse të specializuara për personat e dhunuar, ndëshkimin e dhunuesve dhe vënien në funksionim të programeve rehabilituese”.

Kodi i Punës, mbi bazën e të cilit janë rregulluar marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe UKT-së, në nenin 9, sanksionon: “1. Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrotjtjen nga diskriminimi. 2. 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. 3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive..... 5. Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: ..... c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën;... ”.

Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin nenin 33, pika 7/1 të LMD-së ku sanksionohet se: “7/1. 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”. Një rregullim të posaçëm të barrës së provës për çështjet e diskriminimit në punësim dhe profesion e bën edhe Kodi i Punës, duke sanksionuar në nenin 9, pika 10, të tij 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”, si dhe Kodi i Procedurave Administrative, duke parashikuar në nenin 82, pika 2, si vijon: “2. Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni e ka zhvendosur 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, fillimisht duhet të krijohet një prezumim i diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek pala e akuzuar, e cila duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

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

Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëren nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>10</sup>

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

Në aspektin procedural, si fillim duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar, është shkak i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Komisioneri çmon të nevojshme të theksoj se, është pikërisht bazuar në standardin e mësipërm të të provuarit, që do të shqyrtojë dhe do të konkludojë në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Komisioneri vlerëson se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, jemi në kushtet kur mund të prezumohet (diskriminimi *prima facie*) se në pamje të parë ankuesja K.V, është diskriminuar për shkak të gjinisë, pasi:

- Ankueses i është mohuar e drejta për t'u njohur, dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, para se të merrej masa disiplinore, lidhur me moskryerjen e detyrave dhe moszbatimin e kushteve të kontratës nga ana e saj.
- Ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të barabartë me punonjësin R.M.

---

<sup>10</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

Rrjedhimisht, bazuar në standardin e provës, UKT-së, i kalon barra e provës për të provuar se, trajtimi i padrejtë dhe i pavarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesja ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm.

UKT sh.a pretendoi se ndaj punonjësit R.M nuk është marrë masë disiplinore për ngjarjen e datës 02.11.2022, pasi është vlerësuar se nuk ka qenë shkaktari i veprimeve që sollën dhunën fizike dhe për moskryerjen e detyrave ka qenë fakti se në rast pretendimi për moskryerje me rregull të detyrave të punonjësve, ankuesja duhej që të niste procedim disiplinor.

Pretendimet e UKT-së të përcjella me shkresën nr. K-1868/3, datë 10.11.2023, janë kontradiktore bazuar në faktin se në procesverbalin e mbajtur nga Njësia Zonale 1, në datë 02.11.2022, përshkruhet se nga të dyja palët ka pasur sharje dhe ofendime verbale dhe konflikt fizik. Rezulton se të dyja palët në konflikt, kanë pretenduar përdorimin e ndërsjelltë të një gjuhe të papërshtatme dhe të konfliktit fizik dhe të dy janë të pajisur me raport mjekësor për dëmtime të ardhura nga konflikti fizik i tyre.

Nëse Drejtoria e Burimeve Njerëzore, si njësi përgjegjëse e cila heton të gjitha faktet dhe vlerëson rrethanat për shkeljet e pretenduara<sup>11</sup> do ta kishte hetuar me përgjegjësi rastin, do të kishte zhvilluar takim me palët në konflikt, me punonjësit që kishin qenë prezent në ngjarje, do shqyrtonte dëshmitë dhe provat e palëve në konflikt dhe më pas do të kishte nxjerrë dhe përgjegjësitë e palëve, lidhur me moskryerjen e detyrave dhe moszbatimin e kontratës, si nga ana e K.V dhe nga ana e R.M.

Nga ana e Komisionerit u kërkua që UKT të jepte shpjegime të detajuara lidhur me: *“Kush ka qenë moskryerja e detyrave dhe moszbatimi i kushteve të kontratës kolektive dhe kur është vënë në dijeni K.V për këto shkelje, në mënyrë që të kishte mundësi të mbrohej dhe të jepte parashtrimet e saja”*.

Nga ana e punëdhënësit nuk u sollën prova dhe argumente bindës që të mund të provonin apo për ligjnin faktin se procedura e ndjekur për largimin e ankuses nga puna, 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 UKT-së, duhet t’i ishin 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 nga ana e punëdhënësit në shkresën për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, të mund të shqyrtoheshin në respektim të plotë të procedurës disiplinore.

Nga provat dhe informacioni i vënë në dispozicion nga palët rezulton se nga ana e UKT-së nuk është analizuar ngjarja e konfliktit mes dy punonjësve, arsyet dhe shkalla e përgjegjësisë të secilit prej tyre. Rezulton se për punonjësen K.V është propozuar dhe është marrë masa ekstreme, ajo e largimit nga puna ndërsa për punonjësin R.M nuk është propozuar dhe nuk është dhënë asnjë marrë disiplinore, pavarësisht se rezulton se ka pasur ofendime verbale dhe konflikt fizik mes

---

<sup>11</sup> Referuar nenit 24.3 të Kontratës Kolektive të punës.

punonjësve. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në vlerësim të trajtimit të punonjësve të bërë nga nga e UKT-së, gjykon se ka një disproporcionalitet të theksuar të masës disiplinore të marrë ndaj K.V krahasuar me R.M dhe i vetmi shpjegim i këtij trajtimi të pabarabartë mes punonjësve, ka lidhje me gjininë e ankueses.

Lidhur me sa më sipër, si dhe në analizë të rastit konkret, Komisioneri gjykon se, procedura e ndjekur nga punëdhënësi për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen, është jo e ligjshme si dhe në kundërshtim me të drejtat e saj 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 ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pabarabartë, lidhur me procedurën e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës dhe trajtimit të barabartë me punonjësin R.M.

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

- Ankuesja ka marrë dijeni për dy nga arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës: moskryerja e detyrave dhe moszbatimi i kushteve të kontratës kolektive;
- Që është trajtuar në mënyrë të barabartë me punonjësin R.M, lidhur me konfliktin mes tyre.
- Masa disiplinore e largimit nga puna për ankuesen ishte proporcionale në raport me shkeljen e evidentuar.
- Masa disiplinore e largimit nga puna vetëm për ankuesen nuk ka lidhje me gjininë e saj.

Punëdhënësi nuk ka depozituar asnjë provë që të vërtetojë se ndaj ankueses është zbatuar procedura ligjore lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës, 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 e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre, pasojat negative vetëm për subjektin ankues nga ana e punëdhënësit i kanë ardhur pas konfliktit me punonjësin R.M.

Komisioneri vlerëson se nga ana e UKT-së nuk u arrit të provohej:

1. Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesja, që është gjinia dhe trajtimit të padrejtë dhe të pabarabartë nga ana e UKT-së, të konstatuar edhe nga Komisioneri në këtë vendim.
2. Që për veprimet dhe mosveprimet e UKT-së kundrejt ankueses ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime dhe mosveprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

Në kushtet kur, nga ana e UKT-së nuk u arrit të provohej që diferenca në trajtim e ankueses krahasuar me punonjësin R.M nuk ishte e lidhur me shkakun e pretenduar nga ankuesja, që është gjinia, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë dhe të pabarabartë, nga ana e UKT-së, pikërisht për shkakun e pretenduar prej saj.

**Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Shoqëria Ujësjiellës Kanalizime Tiranë sh.a, ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën për punësim, për shkak të gjinisë së ankueses.**

#### **PËR KËTO ARSYE:**

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

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

1. Konstatimin e diskriminimit të ankueses K.V, në të drejtën për punësim, për shkak të gjinisë nga ana e Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime Tiranë sh.a.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankimim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**