



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 502/8 Prot.

Tiranë, më 08. 10.2024

V E N D I M

Nr. 264 , Datë 08.10. 2024

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar<sup>2</sup>, mori në shqyrtim ankesën nr.64 regj, datë 28.03.2024, paraqitur nga ankuesja znj. J.M , përfaqësuar me prokurë të posaçme nr. 1251 rep dhe nr.677 kol., datë 18.03.2024, nga Av.E.M , me licensë nr.7895 dhe Av. M. M , me licensë nr.9842, anëtarë të Dhomës së Avokatisë Tiranë kundër Shoqërisë Operatori i Sistemit të Transmetimit sh.a (në vijim OST sh.a), me pretendimin për diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore” dhe “çdo shkak tjetër”. Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri,

K O N S T A T O I:

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

Në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit, znj.J.M parashtron ndër të tjera se, ka qenë në marrëdhënie juridike pune me OST sh.a, referuar shkresës “Marrje në punë (Aneks i Kontratës individuale të punës)”, nr.7161 prot, datë 26.11.2020 dhe kontratë individuale pune datë 01.12.2020, nga data 01.12.2020, në pozicionin e dakortësuar mes palëve kontraktore, Drejtore pranë Departamentit të Administratës A/Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse, pranë OST sh.a, kualifikimi KL 1/3, niveli i pagës 170.000 lekë. Referuar nenit 3, të kësaj kontrate “Afatit” përcaktohet se: “ 3.1 Kjo kontratë lidhet për një kohëzgjatje me afat të pacaktuar. 3.2 Tre muajt e parë të punës do të konsiderohen si kohë prove. Për periudhën e provës zbatohet neni 9, i kontratës kolektive në fuqi. Kjo kohë njihet si vjetërsi në punë.” Pas kalimit të afatit 3 mujor parashikuar në Kodin e Punës, neni 142, pika 1, e cila dhe në praktikë njihet gjerësisht si periudhë prove në mënyrë që palët e lidhura në kontratë të verësojnë marrëdhënien reciproke të të drejtave dhe detyrimeve, dhe në momentin që nga ky vlerësim arrihet një dakortësi e dyanshme, atëherë marrëdhënia zgjatet ose me afat ose me afat të pacaktuar.

<sup>1</sup> Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

<sup>2</sup> Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën “LMD”.

Në rastin konkret, përfundimi i afatit të provës është pasuar me kohëzgjatjen me afat të pacaktuar të marrëdhënies së punës, sipas parashikimeve të kontratës individuale të punës. Marrëdhënia juridike e punës mes palëve ka vijuar në normalitet juridik, nga momenti i emërimit të ankueses, për më shumë se dy vite, deri në janar të vitit 2023, moment i emërimit të Drejtores së re të Departamentit të Administrimit të OST sh.a znj.D. , moment në të cilin ka filluar dhe raprezalja ndaj saj.

Referuar vendimit nr.9, datë 21.12.2021 “Për miratimin e strukturës organizative të aparatit qendror të OST sh.a dhe shkresës 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”, në hierarkinë e strukturës organizative dhe pozicioneve të punës, rezulton se, Drejtori i Departamentit të Administrimit, ka në vartësi dy drejtori, Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse (DSHM), (drejtoreshë e të cilës është ankuesja).

Pretendimet mbi normalitetin e marrëdhënies së punës, deri në këtë moment, mbështeten në faktin se gjatë gjithë kësaj periudhe, nga momenti i emërimit të ankueses dhe deri në momentin e emërimit të drejtoreshës së re të Departamentit të Administrimit të OST sh.a (deri në vitin 2023) vlerësimi në punë i ankueses ishte mbi pritshmërinë në të gjitha kriteret.

Që me emërimin e Drejtoreshës së re në krye të DA, znj.D. , ndaj saj ka patur një tendencë negative si pasojë e së cilës, më pas janë gjeneruar edhe konflikte me natyrë pune. Shkak i nisjes së këtyre problematikave është moszbatimi i urdhrave, të cilët nga ana e ankueses janë vlerësuar si arbitrare dhe të paligjshëm, konkretisht situata, kur menjëherë pas emërimit, drejtoresha kishte urdhëruar të bëhej një njoftim për takim (me qëllim largimin nga puna) i një specialiste pranë Sektorit të Shërbimeve dhe kishte kërkuar të mbështetej në këtë vendimarrje nga ana e ankueses, drejtoreshë e sektorit. Në kushtet kur ankuesja e gjeti të pavend urdhrin, kur punonjësja kishte përmbushur në kohë detyrat e saj funksionale nuk e pranoi, duke u bërë kështu shkak i një konflikti që do të vazhdonte në kohë, deri në largimin e ankueses nga pozicioni i saj i punës. Një tjetër pikë që vlerësojmë se ka ndikuar në marrëdhëniet e ankueses dhe eprores së saj direkte, është edhe fakti se znj.D. përpara emërimit në OST sh.a ka punuar si Drejtoreshë e Drejtorisë Juridike në Ministrinë e Kulturës, ku familjarja e ankueses ka qenë Ministre e Kulturës (znj.M. )

Pas situatës së mësipërme, ndaj ankueses janë bërë përpjekje maksimale për t’ja vështirësuar punën, duke ndërmarrë të gjitha veprimet me qëllim përkeqësimin e pozitave të saj në punë, arrirë kjo përmes trajtimit të pabarabartë dhe diskriminues në vendin e punës, duke pasur një qëllim të vetëm atë të largimit të saj nga vendi i punës, duke përdorur supremacinë që punëdhënësi ka në një marrëdhënie kontraktore pune.

Për të provuar pretendimet sa më sipër, si dhe për të provuar që diskriminimi ndaj ankueses, në vendin e saj të punës ka qenë i vazhdueshëm, renditen një sërë faktesh, si më poshtë listuar:

Rezulton se me vendimin nr.86, datë 28.03.2023 “Për dhënie mase disiplinore”, Administratori i OST sh.a ka vendosur: “Dhënien 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 poshtë cituara: - 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”; Në shkresën me nr. 1331/1 prot datë 24.03.2023, citojmë “....vlen për tu theksuar se, drejtuesi i Njesisë dhe përgjegjësit e nënstacioneve shprehën dëshirën e madhe që ky kontroll e verifikim për gjendjen e godinave dhe kushteve të punës, mjediseve të punës, kushteve higjeno-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 dakortësuar me këtë masë disiplinore e ka kundërshtuar atë, duke kërkuar anulimin e këtij vendimi. Në vijim të ankimimit 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 ankimimit të znj.J.M ”, ka urdhëruar: “ Ngritjen e Komisionit për shqyrtimin e vlerësimit të ankimimit të punonjësës J.M , me pozicion pune Drejtor i DSHM/DA....”

Me shkresën nr. 2052/2 prot, datë 03.05.2023 “Relacion shpjegues për shqyrtimin e ankimimit 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 ankueses, 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 punonjësën J.M duhet të mbetet në fuqi”.

Rezulton se në vijim të sa më sipër më datë 30.05.2023, ankuesja është njoftuar me shkresën “Njoftim për takim”, në përmbajtje të së cilës citohej: “Në mbështetje të nenit 37 të Kodit të Punës, Kontrata kolektive e punës për punonjësit e OST sh.a, ndaj jush ka indicie të bazuara zyrtare për fillimin e vlerësimit të procedurës për dhënie mase disiplinore, arsyeja është “Mos respektim i detyrimeve kontraktuale të marrëdhënies së punës. Thyerja e rregullave të etikës në komunikim me eprorin. Nisur sa më lart më datë 05.06.2023 ora 11.00 të paraqiteni në Zyrën e Drejtorit të Departamentit të Administratës”

E gjendur përballë situatës, kur nuk kishte përfunduar afati tre mujor i dhënies së masës së parë disiplinore me vendimin nr.86 datë 28.03.2023, dhe ishte iniciuar takimi tjetër i radhës i datës 05.06.2023, për dhënien e një tjetër mase disiplinore, tashmë për të plotësuar kuadrin e masave disiplinore, ndonëse pa shkak, pa motivacion të justifikuar por vetëm të sajuara dhe subjektive, me qëllimin e justifikimit të një mase më ekstreme, asaj të largimit nga puna, znj.M. i është drejtuar me “Ankesën” nr.102 regj datë 30.05.2023, Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Me shkresën nr.652/6 prot, datë 13.12.2023, Komisioneri ka marrë vendimin nr.251 datë 13.12.2023, përmes të cilit ka vendosur: “1. Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues J.M në fushën e punësimit 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 pikë 1, Shoqëria OST sh.a të marrë masa për rivendosjen në vend të së

*drejtës së shkelur duke anuluar vendimin nr.86 datë 28.03.2023 “Për dhënie mase disiplinore (vërejtje) kundër ankueses....” Në zbatim të sa më sipër , me shkresën nr.6442/1 prot datë 18.12.2023, Administratori i OST sh.a është detyruar të marrë “Vendimin nr.426 datë 18.12.2023 Për anulimin e vendimit nr.86 datë 28.03.2023 “Për dhënie mase disiplinore”.*

Por pavarësisht sa më sipër, brenda institucionit kanë vijuar përpjekjet për të nxitur largimin e ankueses nga vendi i saj i punës. Referuar Manualit të Burimeve Njerëzore të OST sh.a sipas të cilit vlerësimi i performancës është një proces që përsëritet çdo 6 muaj brenda vitit kalendarik, nga ana e OST sh.a dhe eprores direkte të ankueses, ishin duke vijuar të ndërmerreshin veprime arbitrare në ngarkim të kësaj të fundit. Rezulton se përmes Formularit A1, Vlerësimi i Performancës së Punonjësës, për periudhën e vlerësimit janar-qershor 2023, i datës 03.07.2023, për punonjësën në pozicionin Drejtor i DSHM, znj.M. , nga eprori Drejtor i DA znj.E.D. , vlerësimi përfundimtar i performancës së saj është 2.5 pikë, i cili klasifikohet si “Ka nevojë për përmirësim”. Në kushtet e mosdakortësisë me vlerësimin e sipërcituar, ankuesja brenda afateve ligjore me shkresën nr.3909 prot, datë 19.07.2023 “Ankim në lidhje me vlerësimin e performancës” ka ankimuar vlerësimin.

Me shkresën nr.3909/1 prot, datë 16.08.2023, Administratori i OST sh.a ka nxjerrë urdhrin nr.266, datë 16.08.2023 “Mbi ngritjen e grupit të punës për shqyrtimin e ankimit të znj.J.M , Drejtor i Shërbimeve Mbështetëse”, ka urdhëruar ngritjen e komisionit për shqyrtimin dhe vlerësimin e performancës së znj.M. .

Me shkresën nr.3909/4 prot, datë 26.09.2023 “Relacion shpjegues për shqyrtimin dhe vlerësimin e ankimit të znj.J.M , me nr.399 prot, datë 19.07.2023 “Ankimim në lidhje me vlerësimin e performancës”, Komisioni ka arritur në përfundimet: “1. Pretendimet e znj.J.M , në ankimin e bërë prej saj nuk përmbajnë argumenta bindëse, dokumenta, analizë pune për të cilën është bërë vlerësimi i performancës. 2. Vlerësimi përfundimtar i performancës (2.5) për punonjësën J.M , duhet të mbetet në fuqi.” Me shkresën nr.3909/5 prot, datë 04.10.2023 është marrë “Vendim nr.320, datë 04.10.2023 “Për lënien në fuqi të vlerësimit përfundimtar të performancës 2.5 për znj.J.M ”

Situata vazhdon dhe përmes Formularit A1, Vlerësimi i Performancës së Punonjësve, për periudhën e vlerësimit korrik-dhjetor 2023, i datës 15.01.2024, për punonjësën në pozicionin Drejtor i DSHM, znj.J.M , nga eprori direkt znj.D. , vlerësimi përfundimtar i performancës është 2.55 pikë i cili klasifikohet si : “Ka nevojë për përmirësim”.

Vlerësimi i mësipërm i është komunikuar ankueses më datë 19.02.2024, provuar nga nënshkrimi i saj në faqen 6 të tij. Por pavarësisht faktit se vlerësimi si më sipër nuk i është komunikuar ende ankueses duke shprehur qartë tendencën e eprorit të saj për largimin nga vendi i punës, me shkresën nr.1073 prot datë 15.02.2024 “Memo”, Drejtor i DA znj.D. , i drejtohet Administratorit të OST sh.a me propozimin si në pikën 4 të saj : “ Bazuar në Kapitullin 3 “Ngritje/Ulje në detyrë të Urdhrit nr.448 prot datë 29.12.2023 “Për miratimin e Manualit të Burimeve Njerëzore të OST sh.a, propozoj ulje në detyrë për znj. J.M nga pozicioni aktual Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse,

*pranë Departamentit të Administrimit, në pozicionin Teknik Specialist Ekspert, pranë Sektorit të Shërbimeve të Përgjithshme, Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse, departamenti i Administrimit”.*

Referuar relacionit të znj.D. , propozimi i saj referon vetëm dy elementë, së pari mungesat në vendin e punës dhe së dyti vlerësimin e performancës në punë. Drejtoresha referon se këto mungesa janë me arsye në çdo rast. Gjatë kësaj periudhe znj.M. ka patur problematika madhore në shëndetin e saj. Për këtë shkak i është dashur të kryejë ndërhyrje kirurgjikale si dhe në mënyrë të vazhdueshme të kryejë kontrolle dhe trajtime mjekësore. Në çdo rast për shkak të nevojave emergjente që shëndeti i saj ka sjellë, mungesat në vendin e punës janë shoqëruar me raporte mjekësore, ashtu si edhe vetë znj.D. pranon.

Jemi në kushtet kur ankuesja është diskriminuar për shkak të gjendjes së saj shëndetësore. Gjëndje të cilën e ka provuar përmes raporteve mjekësore lëshuar nga mjeku kompetent, në përputhje me përcaktimet e Kodit të Punës, të cilat për më tepër nuk rezultojnë të jenë vërtetuar si të pavërteta, apo të ndryshme, nga ana e punëdhënësit. Për më tepër me anë të presionit të vazhdueshëm që ushtrohej ndaj saj problemet shëndetësore vetëm janë shtuar duke shkaktuar në mënyrë të vazhdueshme gjendje ankthi dhe tensioni tek znj.M. .

Ankuesja e gjendur përballë një situatë emergjente, siç ishte shtrimi në spital i nënës së saj u ndesh të ndërmerre të vetmin mjet që ngelej, kjo në kushtet kur fillimisht parashtrori kërkesën për leje të zakonshme vjetore, por kjo kërkesë nuk u pranua me pretendimin se nuk ishte depozituar sipas afateve të institucionit. Ndërkohë që çuditërisht të tjerë punëmarrësve në institucion të cilët kishin depozituar kërkesat më pas në kohë leja iu aprovua. Problematika në fjalë ishte e menjëhershme dhe emergjente, për shkak të një ndërhyrje kirurgjikale që nëna e ankueses duhet të kryente dhe patjetër që vajza e saj do të kujdesej dhe do ti qëndronte afër. Pra ankuesja, jo vetëm që trajtohet në mënyrë të diferencuar nga pjesa tjetër e stafit duke mos iu miratuar kërkesa për leje në një rast kaq emergjent, që edhe vet Kodi i Punës e përcakton në nenin 96, por diskriminimi vijon edhe më tej, kur ky fakt përdoret si arsye për ta larguar nga vendi i punës. Detyrimi për t’u kujdesur për anëtarët e familjes, aq më tepër për nënën e moshuar është një detyrim moral dhe shpirtëror po edhe një detyrim ligjor për sa kohë dh Kodi i Familjes përcakton detyrimin e anëtarëve të familjes për tu kujdesur për njëri tjetrin.

Ndaj dhe trajtimi që i është bërë ankueses nga ana e eprorit të saj jo vetëm që ka krijuar një mjedis armiqësor pune, në të cilin synimi është cenimi i dinjitetit të saj, por gati gati çnjerëzor. Në të njëjtën kohë nga ana e punëdhënësit dhe konkretisht znj.D. pretendohet se si shkak i mungesave në vendin e punës nuk janë përmbushur detyrat funksionale nga ana e ankueses dhe kjo ka shkaktuar problematika në vendin e punës dhe tek punonjësit e tjerë. Pretendime këto që mbeten vetëm në nivel shkrimi, pasi jo vetëm që nuk janë mbështetur në prova të vërtetueshme dhe as i është dhënë mundësia për ti kundërshtuar ato, duke cenuar një ndër elementët kryesorë, siç është e drejta e ankimit të znj.M.

Arsye tjetër është vlerësimi i performancës për gjashtë mujorin e dytë të vitit 2023, i cili është 2.55. Në momentin e marrjes dijëni mbi vlerësimin e performancës, pa patur asnjë informacion mbi

veprimet që po ndërmerreshin për zgjidhjen e marrëdhënieve të saj të punës, në kushtet e mosdakortësisë me vlerësimin e sipërcituar znj.M. brenda afateve ligjore me shkresën e datës 26.02.2023 “Ankimim në lidhje me vlerësimin e performancës”, ka ankimuar vlerësimin. Por ajo që rezulton është se, pavarësisht procedurës së ankimit, në mënyrë të menjëhershme për të shmangur çdo të papritur të mëtejshme me shkresën nr.1073/1 prot datë 27.02.2024 “Miratim ndryshim pozicioni” drejtuar ankueses, Administratori i OST sh.a nisur nga vlerësimi i performancës gjatë vitit 2023, memos informuse nr.1073, datë 15.02.2024, kapitulli 3 “Ngritje/Ulje në detyrë” të Dokumentit me nr.6694/1 prot datë 29.12.2023 “Manuali i burimeve njerëzore të OST sh.a”, miratuar me urdhrin nr.448 datë 29.12.2023, ka informuar znj.M. se duke filluar nga data 04.03.2024 pozicioni i saj i punës ishte me të dhënat e mëposhtme :

Njësia organizative : DA/DSHM/Spektori i Shërbimeve të Përgjithshme

Funksioni: Teknik Specialist Ekspert

Kualifikimi: KN1

Niveli i pagës: 100 000 lekë.

Në kushtet kur vendimin e mësipërm ankuesja e ka vlerësuar të padrejtë dhe disfavorizues, në shkelje të dispozitave ligjore të përcaktuara në Kodin e Punës, të kushteve të kontratës individuale të punës të datës 01.12.2020, të elementëve kryesorë të saj, siç janë pozicioni i punës, kualifikimi, niveli i pagës etj, dhe kur është marrë artificialisht, vetëm për të justifikuar largimin e saj nga vendi i punës, e ka kundërshtuar/ankimuar përmes *e-mailit* zyrtar të datës 28.02.2024 dërguar në adresë të Drejtoreshës së Departamentit të Administrimit të OST sh.a znj.D. dhe Administratorit të OST sh.a z.Drenova.

Ndërkohë që ankuesja priste shqyrtimin e ankimit dhe respektimin e procedurave me shpresën e revokimit të këtij vendimi rezulton se në ngut të zbatimit të urdhrin të sipërcituar përmes *e-mailit* të datës 04.03.2024, Drejtor i DA znj.E. D. “Njoftim mbi risistemimin”, i njofton ankueses sa më poshtë: “ .... Në zbatim të shkresës me Nr. DA/DBNJ.1073/1 prot datë 27.02.2024 “Miratim ndryshim pozicioni”, lutem të merren masa nga ana juaj për tu transferuar nga zyra ku jeni aktualisht si rrjedhojë e ndryshimit të pozicionit të punës. Pozicioni i ri është caktuar në open space, në katin 0, në krahun B të godinës (pranë Specialistes të Sektorit të Shërbimeve të Përgjithshme znj.J.L) . Ju informojmë se lirimi dhe transferimi nga zyra aktuale do të realizohet brenda ditës së sotme datë 04.03.2024”

Me shkresën nr.1587/1 prot datë 21.03.2024, është marrë vendimi nr.113, datë 21.03.2024 “Për zgjidhjen me efekt të menjëhershëm të kontratës së punës me znj.J.M”

Në shprehje të vullnetit të saj, për zgjidhjen e problematikës së krijuar si dhe në kushtet kur vendimi është ndërmarrë pa marrë në shqyrtim ankimin administrativ të ankueses, i cili përveç se është një e drejtë ligjore, njëkohësisht është edhe detyrim ligjor i organit që ka nxjerrë vendimin dhe manualin e burimeve njerëzore të OST sh.a ku përcaktohen modalitetet, afatet, të drejtat dhe detyrimet e punëmarrësve dhe punëdhënësve, ankuesja është paraqitur në vendin e saj të punës deri në datën 06.02.2024.

E gjendur në situatën kur nuk po ndërmerrej asnjë veprim konkret për zgjidhjen e mosmarrëveshjes, por edhe kur i komunikohet se ajo nuk kishte më vend në postin e saj të punës, ankuesja duke u gjendur me shpatulla pas murit, pa asnjë shkak dhe mundësi reale, për tu dëgjuar dhe marrë parasysh pretendimet e saj në vendimarrje, e lodhur nga diskriminimet e vazhdueshme dhe të pandërprera të znj.D. e cila haptazi dhe në shkelje të çdo kuadri ligjor në fuqi, pa marrë në konsideratë as vendimet e Komisionerit, përdori çdo mjet për të treguar supremacinë e saj në vendin e punës, u detyrua të zbatojë vendimin për zgjidhjen e menjëhershme pa shkaqe të arsyeshme të kontratës së saj të punës dhe përmes emailit të datës 07.02.2024, drejtuar eprores së saj. Drejtores së DA të OST znj.D. dhe Administratorit të OST sh.a z.D. , komunikoi njoftimin për mosparaqitjen e saj në vendin e punës.

Sjelljet diskriminuese ndaj ankuseses i kanë krijuar shqetësime konstante, duke krijuar një mjedis pune ku e vetmja gjë që synohet është cenimi i dinjitetit të saj dhe krijimi i një mjedisi armiqësor dhe përcmues duke çuar deri në largimin e ankuseses nga vendi i punës dhe zgjidhjen e kontratës së saj të punës.

Përfundimisht ankuesja kërkon nga Komisioneri marrjen e masave të mëposhtme:

- Konstatimin e diskriminimit në fushën e punësimit për shkak të gjendjes së saj shëndetësore.
- Konstatimin e diskriminimit në fushën e punësimit për shkak të trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm të OST sh.a si dhe eprores direkte Drejtoreshës së Departamentit të Administrimit znj.D. , lidhur me vlerësimin e performancës së saj në punë për periudhën Korrik –Dhjetor 2023.
- Marrjen e masave për rivendosjen në vend të së drejtës së shkelur duke anuluar vendimin nr.1073/1 prot, datë 27.02.2024 “*Miratim ndryshim pozicioni*”.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të LMD, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

LMD, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke garantuar në mënyrë të shprehur mbrojtje në lidhje me shkakun e gjendjes shëndetësore. Në nenin 1, të LMD përcaktohet: “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 LMD, të ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprim të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët

publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi ose grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe personash.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet: *“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.*

Bazuar në nenin 5, pika 1, të LMD, ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

Referuar nenit 33, të LMD, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj për pranimin e saj dhe shqyrtimin në themel të pretendimeve të parashtruara nga pala ankuese.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të LMD-së, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr.502/1 prot., datë 16.04.2024, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Shoqëria OST sh.a dhe znj.E D. , Drejtore e Departamentit të Administrimit në OST sh.a. Në përgjigje të kërkesës së mësipërme, me shkresat nr.2217/3 prot datë 24.04.2024 dhe nr.2217/2 prot., datë 24.04.2024, OST sh.a depozitoi informacionin dhe dokumentacionin e kërkuar. Nëpërmjet autorizimit nr.2217/1 prot, datë 22.04.2024, të lëshuar nga Administratori i OST sh.a, është autorizuar znj. E.D, për të përfaqësuar OST sh.a, në këtë procedurë. Në qëndrimin e depozituar pranë Komisionerit, ndër të tjera parashtrohet:

Me shkresën nr.2185, datë 16.04.2024, jemi vënë në dijeni se znj. J.M , i është drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm, duke paditur shoqërinë OST sh.a, me objekt dëmshpërblim page. Duke qenë se objekti i kërkesë padisë prek dhe shkakun e pretenduar si zgjidhje të marrëdhënies së punës, duke e konsideruar shkak “diskriminimi” nga ana e saj, përpara Komisionerit, kërkojmë pezullimin e çështjes që po gjykohet pranë institucionit tuaj deri në zgjidhjen e shkakut të themelit (të pretenduar shkak diskriminimi) nga Gjykata e Shkallës së Parë. Kërkesa gjen mbështetje në pikën 7/4, neni 33, të ligjit nr.10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i përditësuar.

2. Pala ankuese, nëpërmjet përfaqësuesve të saj me prokurë Av. E.M dhe Av.M. M , depozitoi prapësimet e saj, të cilat u administruan pranë Komisionerit me nr.753 prot, datë 16.05.2024.

Përfaqësuesit e palës ankuese, prapësuan se, kërkesa e OST sh.a për pezullimin e shqyrtimit të ankimit nga Komisioneri duke referuar si shkak ligjor nenin 33, pika 7/4 të ligjit nr.10221/2010, është e



pabazuar. Kjo dispozitë referon në ato raste kur nga ana e ankuesit është depozituar përpara gjykatës kërkesë-padi, e cila ka si objekt dhe shkak ligjor, konstatimin e diskriminimit si dhe shpërblimin e dëmit që buron si pasojë e tij. Shkeljet e pretenduara në rastin e kërkesë padisë së paraqitur nga ankuesja para gjykatës i referohen Kodit të Punës, kontratës së punës dhe në asnjë moment nuk referojnë në ligjin nr.10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

Paditësja ka paraqitur në gjykatë kërkesë padi, bazuar në nenin 153, të Kodit të Punës, por nuk e ka mbështetur pretendimin e saj mbi zgjidhjen e marrëdhënies së punës në nenin 146 të Kodit të Punës, i cili edhe mund të derivonte duke përfshirë shkakun e pretenduar, referuar përcaktimeve të pikës 1/c të këtij neni. Kjo pikërisht për ta adresuar dhe lënë për zgjidhje çështjen objekt shqyrtimi institucionit kompetent, Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i krijuar për të garantuar zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit

Rezulton katërciprisht e provuar se pretendimet e OST sh.a përmes të cilave pretendohet se diskriminimi është përdorur nga ana e ankueses si shkak për ngritjen e padisë me objekt shpërblimin për shkak të zgjidhjes së marrëdhënies së punës, është i pambështetur dhe i përdorur nga ky i fundit për të kamufluar situatën dhe për të shmangur përgjegjësitë e institucionit mbi shkeljet dhe diskriminimin e bërë ndaj ankueses. Për më tepër kërkimi i tyre për pezullimin e procedurës rezulton i pabazuar në kushtet kur dispozita që kanë referuar përcakton si masë pushimin e çështjes dhe jo pezullimin e saj.

3. Bazuar në nenin 33/8, të LMD, ku parashikohet se : *“Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”*, si dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, me shkresën nr. 502/5 prot datë 04.06.2024, Komisioneri njoftoi palët për zhvillimin e një seance dëgjimore në datën 18.06.2024.

Seanca dëgjimore u zhvillua në datë 18.06.2024, me pjesëmarrjen e palës ankuese, znj. J.M dhe përfaqësueses së saj me prokurë të posaçme Av. M. M dhe subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, Shoqërisë OST sh.a, e përfaqësuar nga znj. E D. , Drejtore e Departamentit të Administrimit në OST sh.a, sipas autorizimit nr.2217/5 prot datë 11.06.2024, të lëshuar nga Administratori i Shoqërisë OST sh.a, z.S.D.

Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan parashtrësive me shkrim të depozituara paraprakisht pranë Komisionerit.

Pala ankuese saktësoi gjatë seancës dëgjimore se ankesa e saj drejtohet vetëm kundër Shoqërisë OST sh.a dhe se nuk ka pretendime kundrejt znj.E D. , Drejtore e Departamentit të Administrimit në OST sh.a.

Nëpërmjet përfaqësueses së saj me autorizim, OST sh.a depozitoi prapësime me shkrim (nr.2217/6 prot datë 11.06.2024), të cilat u administruan gjatë seancës. OST sh.a parashtrroi se duke qenë se objekti i kërkesë padisë prek dhe shkakun e zgjidhjes së marrëdhënies së punës, pretenduar si shkak “diskriminimi” nga ana e ankueses përpara Komisionerit, kërkojnë pezullimin e ankesës deri në

marrjen e vendimit nga gjykata kompetente dhe se kërkesa gjen mbështetje në pikën 7/4, të nenit 33, të LMD.

Sipas OST sh.a, në argumentat që shoqërojnë objektin e kërkesë padisë depozituar pranë Gjykatës, ankuesja ka kërkuar ndër të tjera dëmshpërblimet për zgjidhje të padrejtë të kontratës së punës. Nëse do t'i referohemi analizës së këtyre argumenteve të parashtruara përpara gjykatës, rezulton që në themel qëndrimet për paligjshmëri të pretenduara për punëdhënësin kundrejt saj në marrëdhëniet e punës, janë të njëjta me ato të pretenduara para Komisionerit. Në analizën e argumentave të parashtruara para gjykatës pretendohet nga ankuesja “paligjshmëri” nga ana e punëdhënësit. Përpara se Komisioneri të hetojë për ekzistencën ose jo të shkaqeve të diskriminimit, duhet të konstatojë mbështetur me vendim gjykatë nëse ka paligjshmëri dhe më pas nëse kjo paligjshmëri lidhet ose jo me “diskriminimin”.

Në këtë kontekst, juridiksioni gjyqësor duhet vlerësuar i ndarë nga ai administrativ, për sa kohë që aktet e këtij të fundit janë objekt kontrolli nga gjykata e cila duhet të provojë me vendim të formës së prerë, vërtetësinë e këtyre fakteve. Znj. M. para Komisionerit dhe në kërkesë padinë e paraqitur në gjykatë, ka paraqitur të njëjtat fakte dhe rrethana lidhur me pretendimin e ekzistencës së paligjshmërisë.

Në këto kushte, mbështetur në nenin 36, paragrafi 3, të Kodit të Procedurës Civile, prevalon shqyrtimi dhe vendimmarrja e gjykatës përpara gjykimit të hetimit administrativ. Për sa më sipër, në kushtet që kjo çështje është duke u gjykuar nga Gjykata, si dhe në mbështetje të nenit 66, pika 1, të Kodit të Procedurave Administrative, OST sh.a përfundimisht kërkoi pezullimin e shqyrtimit të ankesës që po gjykohet pranë Komisionerit deri në momentin që Gjykata e Apelit e Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë të shprehet me vendim të formës së prerë lidhur me kërkesë padinë e paraqitur nga ankuesja.

Përfaqësuesja me autorizim e OST sh.a deklaroi gjatë seancës dëgjimore se parashtrimet në lidhje me themelin e çështjes do të depozitonte pas seancës dëgjimore.

4. Në vijim të seancës dëgjimore, me shkresën nr. 2217/7 prot datë 25.06.2024, si dhe *e-mail*et datë 18.06.2024, 19.06.2024, 20.06.2024, 21.06.2024, OST sh.a, nëpërmjet përfaqësueses së autorizuar znj.E D. , depozitoi konkluzionet përfundimtare në lidhje me ankesën si dhe akte shtesë në mbështetje të pretendimeve të saj. Duke ripërsëritur kërkesën për pezullimin e shqyrtimit të ankesës, OST sh.a, bazuar në argumentat e depozituara me shkresën nr.2217/2, datë 11.06.2024, parashtron ndër të tjera :

- *Në lidhje me themelin e çështjes.*

Znj. J.M , Drejtor i DSHM, u vlerësua për performancë gjatë vitit 2023 përkatësisht me 2.5 (për gjashtëmujorin e parë të 2023) dhe me 2.55 (për gjashtëmujorin e dytë) të vitit 2023. Për të dyja vlerësimet është ushtruar e drejta e ankimit nga ana e znj.M. , dhe Komisioni i ngritur për këtë qëllim ka lënë në fuqi vendimet e DA-së (vendimi nr.130, datë 03.04.2024 “Për lënien në fuqi të vlerësimit

të performancës 2.55 pikë për znj.J.M ). Nisur nga ky vlerësim, si dhe në vijim të memos informuese me nr.1073, datë 15.02.2024, u miratua shkresa nr.1073/1 datë 27.02.2024 “*Miratim ndryshim pozicioni*”. Memo informuese u hartua për të njoftuar titullarin e OST lidhur me situatën e performancës së Drejtorisë së DSHM dhe detyrimit për raportim në mënyrë periodike mbi problematikat e mbarëvajtjes së punës së DSHM. Kjo memo reflekton se gjatë periudhës janar 2023 – shkurt 2024 janë konstatuar një numër i lartë mungesash në punë nga znj.J.M , Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse.

Referuar dokumentit 6694, datë 29.12.2023 “*Manuali i Burimeve Njerëzore të OST sh.a*” mungesat kanë rezultuar të justifikuara, por gjithsesi numri i lartë i tyre, në vlerësimin e performancës së përgjithshme të sektorëve sjellin ndikim në ecurinë dhe mbarëvajtjen e punëve në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse. Marrë në konsideratë peshën që drejtoria paraqet në përcaktimin e procedurave për mirëadministrimin e godinës, automjeteve, pajisjeve, ruajtjes së dokumentacionit dhe sigurisë së objekteve në OST sh.a, roli i Drejtorit të DSHA është shumë i rëndësishëm. DSHM ka në varësi katër sektorë të rëndësishëm dhe aktualisht (de fakto) 44 punonjës të cilët kanë nevojë për koordinim dhe menaxhim të vazhdueshëm mes tyre. Vlen të theksohet fakti që punonjësit e DSHM e kanë të nevojshme prezencën e përditshme të drejtorit të DSHM edhe për të adresuar problematikat e punës. Ky menaxhim aktualisht është mbuluar nga drejtori i DA dhe megjithëse shkaku i kësaj shtate të krijuar është objektiv, ka detyrimin ligjor për zbatimin e mëtejshëm me rigozitet të Dokumentit me nr.978/1 prot, datë 11.02.2022 “detyrat funksionale dhe kriteret e punësimit për pozicionet e punës në Aparatin Qendror të OST sh.a (rishikuar sipas vendimit të Këshillit Mbikëqyrës të OST sh.a, nr.9, datë 21.12.2021). Prezenca e drejtorit të DSHM si dhe zbatimi i Dokumentit 978/1 prot datë 11.02.2022, i shërben arritjes së një menaxhimi sa më efektiv dhe cilësor në koordinimin sipas strukturës vertikale me drejtorin e DA dhe varësisë së DSHM, si dhe aspektit horizontal menaxherial, mes drejtorit të DSHM dhe përmbushjes së nevojave të Departamenteve/Drejtorive/sectorëve të tjerë në shoqëri.

Referuar konkluzioneve për të gjithë vitin 2023, si dhe bazuar në kapitullin 3 “*Ngritjet Uljet në detyrë*” të Dokumentit 6694, datë 29.12.2023 “*Manuali i Burimeve Njerëzore të OST sh.a*” është propozuar “*Ulje në detyrë*” për zonjën J.M , nga pozicioni Drejtor i Drejtorisë së DSHM-së pranë DA, në pozicionin Teknik specialist, Ekspert, pranë Sektorit të Shërbimeve të Përgjithshme, Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse. Ky propozim, është realizuar si pasojë e procesit të vlerësimit të performancës përgjatë vitit 2023. Në memon informuese nr.1073, datë 15.02.2024, janë reflektuar gjithashtu qëndrimet e DBNJ, strukturë varësie e DA. Analiza e bërë në këtë memo reflekton faktin e humbjes së gjurmës së punës dhe lidhjen organike të saj me sektorët dhe lidhet me çështjet në tërësi të menaxhimit të DSHM, për arsye të performancës në punë. Ky qëndrim është konfirmuar dhe nga Drejtoria e Auditit në OST sh.a dorëzuar si provë komunikimet me *e-mail*.

Nga pikëpamja përmbajtësore propozimi shpreh, analizën e nevojës të përmbushjes së detyrave funksionale të pozicionit me cilësi për kohën e raportimit. Konkluzioni përfundimtar është propozimi për “*ulje në detyrë*” mbi bazën e performancës në tërësi për vitin 2023, nga ku, ka rezultuar se sipas pikëve standard të miratuara në Dokumentin 6694, datë 29.12.2023 “*Manuali i Burimeve Njerëzore*

të OST sh.a” performanca arrin në nivelin ka “nevojë për përmirësim”. Nga pikëpamja ligjore propozimi është i mbështetur në dokumentin 6694, datë 29.12.2023 “Manuali i Burimeve Njerëzore të OST sh.a”.

Ulja në detyrë është parashikuar në rregulloret e brendshme të shoqërisë nga ana tjetër është një rregullim që përputhet me të gjitha standardet e legjislacionit në fuqi. Për sa kohë rregullimi është pjesë e legjislacionit, njohur dhe nga parimet e Kodit të Procedurës Administrative, atë të efikasitetit, barazisë dhe llogaridhënies në punë është pa logjikë që në të njëjtën kohë të kemi dhe trajtim të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë ndaj dhe procedura nuk lë vend të gjykosh që jemi përpara sjelljeve diskriminuese.

- Në lidhje me procedurën e ndjekur për “Uljen në detyrë”.

Bazuar në Dokumentin 6694, datë 29.12.2023 “Manuali i Burimeve Njerëzore të OST sh.a” ka filluar procedura e vlerësimit të performancës të punonjësve të OST sh.a. Në datën 8 janar të vitit 2024, janë njoftuar nga drejtoresha e burimeve njerëzore (DBNJ) me postë elektronike të gjithë drejtorët në OST sh.a për këtë proces, duke vendosur në dispozicion të tyre formularët përkatës për tu plotësuar për periudhën korrik-dhjetor 2023. Në këtë njoftim me e-mail është përcaktuar dhe afati përfundimtar i dorëzimit të Formularit 1 të Vlerësimit të performancës, të plotësuar, deri në datën 15.01.2024, pranë Sektorit të Karrierës dhe Zhvillimit.

Referuar raporteve mjekësore rezulton se znj.J.M , ka filluar raportin mjekësor 3 (tre) ditor fillimisht me datë 10.01.2024 deri me datë 13.01.2024 dhe në vijim ka paraqitur raport mjekësor nga data nga data 17.01.2024 deri në 31.01.2024. në datën 08.01.2024 (datë në të cilën është njoftuar fillimi i procesit të Vlerësimit të Performancës për të gjithë drejtorët në OST sh.a), znj.J.M ka qenë prezent në punë. Po kështu rezulton të ketë qenë në punë dhe në datën 15 Janar.

Për t’i dhënë kohën e nevojshme në dispozicion, duke mirëkuptuar gjendjen e saj shëndetsore dhe duke priorizuar anën njerëzore, nënshkrimi i formularit të Vlerësimit të Performancës, është pranuar në datën 19.02.2024, pra 1 muaj me vonë datës së caktuar për të gjithë drejtorët. (Për këtë fakt është paraqitur si provë shkresore e-maili nga znj.L.Gj, Shef Sektori i Karrierës dhe Zhvillimit, dhe Formular Vlerësimi Performance i nënshkruar nga vetë znj.M. në këtë datë.)

Rezulton e provuar me dokumente shkresore (dhe e-mail) se znj.M. ka deklaruar në fund të Formularit të VP me vullnetin e saj të lirë, duke nënshkruar në mënyrë deklarative me shkrim dore “Nuk do ta ankimoj, pasi nuk merret parasysht...etj”. Megjithatë OST sh.a respektoi afatin 5 ditor që parashikon Manuali dhe Procedura e Vlerësimit të Performancës, për ankimim i cili përfundoi në datën 25.02.2024. Në datën 28.02.2024 është marrë dhe deklarimi (dorëzuar në cilësinë e provës shkresore) i znj. Gj, Shefe e Sektorit të Karrierës dhe Zhvillimit, e cila konkludon shprehimisht me shkrim “Znj. J.M nuk ka paraqitur dokument apo shkresë sipas dokumentit nr.1030 prot., të DA/DBNJ/SZHK, datë 17.02.2023 “Miratimi i procedurës së Vlerësimit të Performancës”, pika 3.3.2

*“Punonjësit i lind e drejta të ankimojë pranë SKZH, vlerësimin e performancës brenda 5 ditëve nga data e plotësimit të formularit.”*

Përsëri OST sh.a, duke u bazuar tek rëndësia e themelit të çështjes, garantoj të drejtën për tu dëgjuar, znj.M. , e cila vendosi po këtu, të mos paraqitet për të dhënë sqarimet e saj lidhur me ankimin e paraqitur (pas nxjerrjes së shkresës nr.1073/1, datë 27.02.2024, *“Miratim ndryshim pozicioni”*, e cila është proceduar pas përfundimit të afatit 5 ditor të ankimit) rezulton e provuar që znj.M. e ka dorëzuar ankimin i cili është protokolluar në OST sh.a në datën 28.02.2024, pra pas kalimit të afatit 5 ditor nga dita e njoftimit të vlerësimit në datë 19.02.2024) Në kushtet kur znj.M. ka deklaruar me vullnetin e saj të lirë që *“nuk do ta ushtrojë të drejtën e ankimit...”* afati që parashikon manuali për ankimin ka përfunduar, dhe kur në Sektorin e Karrierës dhe Zhvillimit, nuk paraqitet shkresa, ankesë mbi procesin e Vlerësimit të Performancës, (punëdhënësi) në këtë rast OST sh.a ka qenë e legjitimuar të disponojë me vendim (shkresa nr.1037/1, datë 27.02.2024), ndaj dhe ky i fundit nuk mund të jetë i atakueshëm nga organet e tjera administrative.

Nga ana tjetër duhet marrë parasysh dhe fakti që Manuali i Burimeve Njerëzore nuk parashikon që ankimi për vlerësimin e performancës, pezullon procedurat vendimarrëse që lidhen me këtë proces. Sa më sipër, rezulton e provuar me dokumente dhe prova shkresore që OST sh.a jo vetëm që nuk e ka diskriminuar negativisht punonjësen, por e ka toleruar dhe mirëkuptuar përkundrejt çdo rregulli të caktuar. Mirëpo toleranca ashtu siç jepet duhet të jetë e mirëkuptuar nga të dyja palët, në të kundërt rrezikon të cenojë ekuilibrat e punës dhe reciprocitetit mes palëve siç edhe ka ndodhur nga ana e znj. J.M , në këtë rast.

- *Në lidhje me mospërmbushjen e detyrimeve ligjore.*

znj. J.M u paraqit në punë në datën 4, 5 dhe 6 mars 2024 dhe në vijim në datën 07.03.2024 informon në rrugë elektronike (me *e-mail*) se vendimin për *“Ndryshim pozicioni”* e konsideron *“Zgjidhje të njëanshme të marrëdhënieve të punës nga ana e punëdhënësit”* dhe se në datën 11.03.2024 do të paraqitet për të bërë dorëzimet e detyrës. DA, pasi mori në shqyrtim njoftimin e paraqitur elektronikisht nga znj.J.M vlerësoi që nga pikëpamja formale, procedurale dhe përmbajtësore se njoftimi për *“largimin nga vendi i punës”* dhe mbi detyrimin e *“dorëzimit të detyrës”* nuk janë paraqitur në përputhje me Dokumentin 6694, datë 29.12.2023 *“Manuali i Burimeve Njerëzore të OST sh.a”*. Me *e-mailin* e datës 07.03.2024, dorëzuar në cilësinë e provës, DA informon znj.M. mbi procedurën që duhet të ndiqet në rastet kur punonjësi vendos të largohet nga detyra duke specifikuar edhe detyrimet përkatëse të dorëzimit të detyrës. Znj. M. është sqaruar me *e-mail*, dorëzuar në cilësinë e provës shkresore se shkresa nr.DA/DBNJ nr.1073/1, datë 27.02.2024 *“Miratim ndryshimi pozicioni”* nuk është vendim për zgjidhje të menjëhershme pa shkaqe të justifikuara. Shkresa nuk përmban element formal dhe përmbajtësor ligjor, për ta cituar si *“Vendim zgjidhje kontrate”*. Kjo shkresë ka dalë në zbatim të nenit 3.a/b/c të dokumentit nr.6694/1, datë 29.12.2023 *“Manuali i Burimeve Njerëzore të OST sh.a”*.

Nga ana tjetër, znj.M. është sqaruar se “*largimi nga pozicioni juaj i punës*” në mënyrë të njëanshme përmban detyrime për zbatim dhe realizohet bazuar pikës 6.2.a, b, c, të Dokumentit nr.6694/1, datë 29.12.2023 “Manuali i Burimeve Njerëzore të OST sh.a”, më specifikisht si më poshtë:

1. Kërkesa për largim duhet të jetë jo më pak se 30 (tridhjetë) ditë nga data e paraqitjes së kërkesës.
2. Kërkesa duhet të paraqitet me shkrim, zyrtare dhe arsyetuar.
3. DA/DBNJ, pasi shqyrton kërkesën dhe kur konkludon se janë zgjidhur të gjitha aspektet që kanë të bëjnë me të drejtat dhe detyrimet e punonjësit, përpilon aktet dhe njoftimet përkatëse.
4. Punonjësi duhet të plotësojë formularin e intervistës në rast largimi.
5. Akti i largimit nënshkruhet nga Administratori i shoqërisë.

Znj. M. është informuar nga punonjësit e Drejtorisë Ekonomike dhe Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, se largimi nga vendi i punës është një proces i administrueshëm zyrtarisht dhe se asnjë strukturë brenda në shoqëri nuk autorizohet të kryejë veprime, pa shkresa zyrtare të miratuara në të gjitha nivelet e hierarkisë së shoqërisë, veçanërisht Administratorin. Nuk rezulton të jenë kryer veprime administrative zyrtare në arkivin e OST sh.a lidhur me këtë proces, për arsye se znj.M. nuk kreu dorëzimet edhe pse u njoftua dhe u sqarua paraprakisht disa herë për këtë gjë. Në vlerësimin e DA, e-maili i datës 12 mars 2024 i znj. J.M , është një perceptim individual, jo objektiv, i cili nuk përkon me rrethanat faktiko ligjore të rastit për arsytet si më poshtë:

- “*Njoftim për risistemim*”, është njoftim i DA në zbatim të shkresës nr.1073/1, datë 27.02.2024 “*Miratim ndryshim pozicioni*”, për të mundësuar ripozicionimin faktik të znj.M. , sipas ndarjes dhe riorganizimit të punonjësve në shoqëri dhe nuk është njoftim për zgjidhje marrëdhënie pune.
- Nëse znj.M. , nuk kishte çfarë të dorëzonte në datë 11.03.2024, siç ajo pretendon dhe citon në *e-mailin* e datës 12.03.2024, atëherë cila ishte arsyeja që u paraqit në OST sh.a në datën 11.03.2024. Për më tepër në *e-mailin* e datës 07.03.2024 ajo citon se do të “*.....paraqitet në OST sh.a për të bërë dorëzimet*”. Nuk rezulton në këtë datë asnjë dokument në Zyrën e Protokollit që të provojë dorëzimin e detyrës, mjetet e inventarit fizik në ngarkim dhe punët në proces për kohën e kryerjes së detyrës.

Znj. M. nuk u paraqit në punë brenda 7 ditëve nga data 12.03.2024 dhe nuk iu përgjigj thirrjes institucionale të OST sh.a, për të mbyllur detyrimet në vendin e saj të punës në momentin e largimit, në këto kushte kemi qenë të detyruar të trajtojmë rastin sipas parashikimit të nenit 156, të Kodit të Punës, neni 156. Kjo braktisje është shoqëruar gjithashtu me mosdorëzimin e detyrës për arsye largimi, të dokumentacionit, të pajisjeve dhe i mjeteve të punës në inventar brenda afateve të përcaktuara dhe konsiderohet në të gjitha legjislacionet e punës shkelje e rëndë e detyrës dhe shkelje e rëndë disiplinore.

Me vendimin nr.113, datë 21.03.2024 është zgjidhur kontrata e punës, për shkak të zgjidhjes së njëanshme të saj nga ana e punëmarrësit, për shkak të mosparaqitjes në vendin e punës për më shumë se 7 ditë. Në kushtet kur ankuesja ka pretenduar se veprimet e Drejtorit të DA-së, janë bërë për shkak “diskriminimi”, për të, sjell në vëmendjen tuaj që vendimi i sipërcituar (dhe me të drejtë për shkak të

afateve të parashikuara nga Kodi i Punës) është disponuar në kohën që Drejtori i DA-së ka qenë duke kryer lejen vjetore. Për këtë është paraqitur si provë dokumenti i parashikimit dhe miratimit të lejes vjetore me datat përkatëse të reflektuara.

Nisur sa më sipër, përfundimisht nuk ka asnjë shkak diskriminimi për shkaqe shëndetësore ndaj ankuseses për sa kohë:

- Punëdhënësi në vendimmarrjet e tij është pazuar vetëm në aspektet e performancës, të njohura dhe miratuara nga aktet e brendshme të shoqërisë.
- Procedura e uljes në detyrë është bërë brenda rregullave të miratuara dhe në asnjë rast nuk provohet se punëdhënësi ka dëshiruar largimin e ankuseses nga detyra.
- Ankuesja është ulur në detyrë si shkak i analizës së detajuar të vlerësimit të proceseve të punës në harkun kohor të 1 viti, por dhe më tej.
- Nuk ekziston lidhje shkakësore mes evidencës së shkaqeve shëndetësore dhe vlerësimit të performancës pasi në formularin e VP janë miratuar elementë të tjerë formalo-ligjorë, mbi bazën e të cilës kryhet ky proces (analizat e kësaj të fundit janë evidentuar në mënyrë të detajuar me shkresën nr.1293/4, datë 26.03.2024 e cila është dorëzuar si provë shkrese.)
- Znj. M. nuk ka paraqitur asnjëherë ankim për diskriminim pranë punëdhënësit pasi ka qenë e ndërgjegjshme, që një gjë e tillë nuk ka ndodhur, përkundrazi është toleruar e mirëkuptuar gjithmonë në vendin e saj të punës.
- OST sh.a si shoqëri publike përgjegjëse për operimin, mirëmbajtjen dhe zhvillimin e sistemit të transmetimit në RSH, menaxhon sektorin më të rëndësishëm në vend (energjinë) i cili kërkon nivele shumë të mira ekspertize, administrimi dhe standardi të lartë në të gjithë sektorët në përmbushjen e misionit të saj strategjik.

5. Pala ankuese, nëpërmjet përfaqësuesve të saj me prokurë të posaçme, depozitoi prapësimet në lidhje me provat dhe konkluzionet përfundimtare të depozituara nga OST sh.a, të cilat u administruan pranë Komisionerit me nr.1081 prot datë 24.07.2024, ku ndër të tjera parashtron:

*Mbi pretendimin e OST sh.a për pezullimin e procedurës së shqyrtimit të ankimit, vazhohet të jemi të qëndrimit se pretendimi, që diskriminimi është përdorur nga ana e ankuseses si shkak, për ngritjen e padisë, me objekt shpërblimin për shkak të zgjidhjes së marrëdhënies së punës, është i pambështetur, në kushtet kur kërkesë padia e depozituar pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, ka si objekt dhe shkak ligjor, shpërblimin për shkak të zgjidhjes së menjëhershme të marrëdhënies së punës, pa shkaqe të justifikuara, në shkelje të afateve dhe procedurës të përcaktuar nga Kodi i Punës, neni 153, i tij.*

*Mbi pretendimin mbi vendimmarrjen e ndërmarrë nga OST sh.a, ajo që vihet re nga argumentimi i OST sh.a është pikërisht tendenca për të konfunduar në lidhje me afatet e veprimeve, pikërisht për të ligjëruar vendimmarrjen e tyre abuzive. Ankuesja në cilësinë e Drejtoreshës së Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse, pranë Departamentit të Administratës, në përputhje me përcaktimet e Manualit të Burimeve Njerëzore të OST sh.a dhe afateve të urdhëruara nga eprori i saj, deri në datën 15.01.2024, ka depozituar të plotë vlerësimet e performancës së stafit në varësinë e saj. Në këto kushte*

pretendimi se komunikimi i Formularit A1, Vlerësimi i Performancës së Punonjësve, për periudhën e vlerësimit Korrik-Dhjetor 2023, i datës 15.01.2024, për ankuesen, në datën 19.02.2024 (provuar nga nënshkrimi i saj në faqen 6 të tij) për ti dhënë kohën e nevojshme si dhe në mirëkuptim të gjendjes së saj shëndetësore, jo vetëm që është fiktiv, mbështetur kjo në faktin se gjendja e saj shëndetësore, jo vetëm që nuk u mirëkuptua por u përdor për ndëshkimin e saj (përmes uljes në detyrë), por qartazi është kryer për të penguar ankuesen, në të drejtën e saj të ankimimit të procedurës, për të ndërmarrë hapin final, largimin e saj nga detyra.

Fakti që ankuesja, në reagimin e saj të menjëhershëm, ka disponuar se nuk do të ankimojë vendimin sa më sipër, nuk përbën kusht për humbjen e kësaj të drejte, dhe as nuk shkarkon punëdhënësin, në këtë rast, për të respektuar afatet që ai vetë, përmes Manualit të Brendshëm, ka përcaktuar. E drejta e ankimit, është e njohur me ligj dhe si e tillë, nuk mund të shuhet, mbi deklaratimet e palës. Sjellim në vëmendje se shkresa nr.1073 prot “Memo” e Drejtorit të DA, znj. E D. , që i drejtohet Administratorit të OST sh.a, është e datës 15.02.2024. Pra, përpara se shkak ligjor mbi të cilin ajo mbështet Formulari A1, Vlerësimi i Performancës së Punonjësve, për periudhën e vlerësimit korrik-dhjetor 2023, t’i komunikohet ankueses. Abuziv është dhe pretendimi se ankimi i depozituar nga kjo e fundit mbi vlerësimin e performancës, është jashtë afateve ligjore, pra i datës 28.02.2024, kur rezulton katërciprisht e faktuar dhe e provuar përmes dëftesës së komunikimit, në cilësinë e provës, se ankimi i znj.M. është dërguar në adresë të institucionit më datë 26.02.2024. Ankim i cili nuk është marrë në konsideratë, në kushtet kur më datë 27.02.2024, me shkresën nr.1073/1 prot, ankueses i është komunikuar “*Miratim ndryshim pozicioni*”, i Administratorit të OST sh.a. Nga sa më sipër e gjithë procedura e vlerësimit të këtij ankimi është fiktive, për të mbuluar haptazi Kodin e Punës si dhe Manualit të Burimeve Njerëzore.

Në vijim të sa më sipër, rezulton se në ngut të zbatimit të urdhrin të mësipërm, përmes e-mailit të datës 04.03.2024, Drejtor i DA, znj.E D. “*Njoftim për risistemim*”, i njofton ndër të tjera ankueses se në zbatim të shkresës nr.1073/1 prot datë 27.02.2024 “*Miratim ndryshim pozicioni*”, ankuesja duhet të lironte dhe të transferohej nga zyra aktuale dhe se kjo duhet të ndodhte brenda ditës, në datë 04.03.2024.

Vendimi për ndryshim pozicioni, është ndërmarrë pa marrë në shqyrtim ankimin administrativ të znj.M. , i cili përveç se është një e drejtë ligjore, njëkohësisht është edhe detyrim ligjor i organit që ka nxjerrë vendimin dhe Manualin e Burimeve Njerëzore të OST sh.a. Referuar përcaktimeve të pikës 7.3.3, germa “b”, të këtij Manuali, i cili përbën ligj për palët, punonjësit i lind e drejta për ta ankimuar vlerësimin e performancës brenda 5 ditëve. Në kushtet kur ankuesja brenda afatit ligjor më datë 26.02.2024 (pasi data 24 dhe 25 shkurt) ishte ditë pushimi zyrtar, ditë e shtunë dhe e dielë, afati shtyhet ditën e parë të punës, pra në datë 26 shkurt, dita e hënë) ka depozituar “*Ankim në lidhje me vlerësimin e performancës*”, përmes të cilit ka ankimuar vlerësimin, në shkëlqje të gërmës “c”, të pikës 7.3.3, jo vetëm nuk ka ngritur Grupin e Punës, për të ndjekur procedurën e caktuar në Manual, por menjëherë të nesërmen, më datë 27.02.2024, pa shkak dhe arsye ligjore të përligjur për të justifikuar ngutshmërinë e vendimmarrjes, ka nxjerrë vendimin për ankuesen.



Referuar të njëjtit akt/rregullore të brendshme të institucionit, Manualit të Burimeve Njerëzore, institucioni nuk ka zbatuar procedurën e brendshme, për marrjen e masave disiplinore, e cila përcaktohet në pikën 5, të tij nën titullin “Masat Disiplinore”. Referuar kësaj dispozite përcaktohet detyrimi i institucionit për dhënien e përshkallëzuar të masave disiplinore. Ajo që vihet re është që masa e marrë ndaj ankueses, është e klasifikuar si e 5-ta në radhë dhe si e tillë shkelja e kryer nga ana e punëmarrëses duhet të jetë me faj të rëndë, për sa kohë masa e radhës për nga rëndësia është ajo e pushimit nga puna. Rezulton që punëdhënësi nuk ka patur asnjë shkak të justifikuar me arsye objektive dhe reale të vërtetuara shkresërisht dhe të vërtetueshme nga ai që mund të ketë interes, mbi të cilat të justifikojë vendimmarrjen e tij. Ankuesja ka përmbushur gjithmonë detyrat e saj funksionale me shumë përgjegjësi, përkushtim dhe duke qenë e rregullt e korrekte në punën e saj, dhe fakti i pretenduar nga punëdhënësi asnjëherë nuk është vërtetuar shkresërisht, për më tepër është marrë në kundërshtim flagrant të procedurës përkatëse për ecurinë disiplinore, gjatë marrëdhënies së punës, për të vijuar më tej me marrjen e masave përkatëse sipas rëndësisë së shkeljes ashtu si e parashikon jo vetëm Manuali i Burimeve Njerëzore dhe kontrata individuale e punës, por vet Kodi i Punës.

Në këto kushte kur argumentimi i përcaktuar në këtë vendim, i cili referon si shkak për marrjen e masës disiplinore Vlerësimin e Performancës në Punë, gjatë vitit 2023, i cili është kryer në shkelje të procedurave ligjore, të përcaktuara në Manual, duke i mohuar ankueses të drejtën legjitime të ankimit, nuk ka vlerë ligjore dhe për pasojë masa disiplinore e marrë, në referim të tij, referuar përcaktimeve të gjermës “b”, është masë ndëshkuese me karakter disiplinor dhe si e tillë duhet të jetë rezultat i një procedure disiplinore, të drejtë dhe të paanshme, në të cilën palëve tu garantohet barazia e armëve.

Referuar sa më sipër, pretendimet e OST sh.a, se vendimmarrja e saj është plotësisht e mbështetur në ligj dhe në Manualin e Burimeve Njerëzore, është e pabazuar dhe e gjithë procedura e kryer është tendencioze, me synimin e vetëm, atë të arritjes së qëllimit final, largimin e znj.M. nga vendi i punës.

Mbi pretendimet mbi mospërmbushjen e detyrimeve ligjore nga ana e ankueses, sqarojmë se ankuesja është paraqitur në punë në datat 5 dhe 6 mars, pas largimit të saj, në pritje të vlerësimit të ankimit që ajo kishte paraqitur. Në momentin që vlerësoi se vendimi i ndërmarrë ndaj saj, ishte përfundimtar, përmes *e-mailit* të datës 07.03.2024, me etikën më të lartë profesionale, njoftoi punëdhënësin e saj se do të ndiqte rrugën ligjore për atë që e konsideronte shkelje të të drejtave të saj, në kushtet kur administrativisht nuk u ndërmor asnjë hap nga ana e institucionit.

Ankuesja nuk e pranoi në asnjë moment detyrën e re, madje haptazi e refuzoi atë, për pasojë nuk kishte asnjë detyrë që duhet të dorëzonte, në kushtet kur në zbatim të urdhrit të eprorit, u detyrua më datë 04.03.2024 të dorëzonte detyrën e saj, atë të Drejtoreshës së Departamentit të Shërbimeve Mbështetëse. Sa i takon shkeljeve procedurale që OST sh.a pretendon, janë plotësisht të pambështetura, në kushtet kur ankuesja znj.M. , nuk ka dhënë dorëheqjen, por është larguar në mënyrë të menjëhershme, pa shkaqe të justifikuara nga vendi i saj i punës.

Mbi provat e vendosura në dispozicion nga ana e OST sh.a, sjellim në vëmendje se ankuesen nga data 04.03.2024, e kanë larguar nga vendi i saj i punës, për pasojë nuk ka mundësi efektive për të

kundërshtuar provat (*emaillet* zyrtare), në kushtet kur nuk ka akses mbi to, provat e paraqitura nga ana e OST sh.a bashkëlidhur bisedimeve të tyre përfundimtare. Palët nuk janë në kushtet e barazisë së armëve për tu mbrojtur. Parashtrimet e paraqitura nga pala ankuese, në lidhje me këto prova, do të vlerësohen dhe analizohen nga Komisioneri gjatë arsyetimit të vendimit.

Pala ankuese pretendon se trajtimi i saj në këtë institucion ka ardhur duke u përkeqësuar, duke i shkaktuar asaj pasoja negative, nisur nga fakti se më herët ajo i është drejtuar Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me ankesën nr.102 regj., datë 30.05.2024. Me vendimin nr.251, datë 13.12.2023, Komisioneri ka vendosur konstatimin e diskriminimit të saj nga ana e OST sh.a.

Përfundimisht pala ankuese kërkon nga Komisioneri të konstatojë diskriminimin e ankueses për shkak të gjendjes shëndetësore si dhe viktimizimin e saj në vendin e punës.

- *Në lidhje me kërkesën e OST sh.a për pezullimin e shqyrtimit të ankesës deri në momentin që Gjykata e Apelit e Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë të shprehet me vendim të formës së prerë lidhur me kërkesë padinë e paraqitur nga ankuesja.*

Fillimisht OST sh.a kërkoj pezullimin e shqyrtimit të ankesës, me argumentin se objekti i kërkesë padisë që ankuesja ka paraqitur pranë Gjykatës së Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, prek dhe shkakun e pretenduar si zgjidhje të marrëdhënies së punës, duke e konsideruar shkak “diskriminimi”, përpara Komisionerit, duke e bazuar këtë kërkesë në pikën 7/4, neni 33, të LMD.

Në vijim, OST sh.a, duke i qëndruar kërkit për të pezulluar shqyrtimin e ankesës objekt shqyrtimi nga ana e Komisionerit deri sa gjykata kompetente të shprehet me vendim gjyqësor të formës së prerë në lidhje me kërkesë padinë që pala ankuese ka paraqitur në gjykatë, parashtrori se kjo kërkesë gjen mbështetje përveç pikës 7/4, neni 33, të LMD edhe në nenin 36, paragrafi 3, të Kodit të Procedurës Civile, dhe në nenin 66, pika 1, të Kodit të Procedurave Administrative.

Neni 36, paragrafi 3, Kodi i Procedurës Civile, përcakton:

*“Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata”*

Neni 66, pika 1, Kodi i Procedurave Administrative, parashikon:

*“1. Nëse organi publik që zhvillon procedurën përballet me një çështje, zgjidhja e së cilës është parakusht për zgjidhjen e procedurës dhe që përbën një çështje ligjore të pavarur, për zgjidhjen e së cilës është kompetent një gjykatë ose organ tjetër (“çështja paraprake”), organi publik që zhvillon procedurën administrative pezullon procedurën deri në marrjen e një vendimi të formës së prerë për çështjen paraprake dhe njofton palën në lidhje me këtë.”*

Neni 33 “Procedurat”, LMD, përcakton:

*“7/4. Kur Komisioneri vihet në dijeni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen*

*nga Diskriminimi dhe çështja është në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes.”*

Në bazë të akteve të administruara rezulton se, ankuesja ka depozituar në Gjykatën e Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë një kërkesë padi me objekt zgjidhjen e marrëdhënies së punës kundër OST sh.a. Rezulton se nëpërmjet këtij procesi gjyqësor të filluar pranë Gjykatës së Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, ankuesja ka kërkuar gjyqësisht pagimin e dëmshpërblimeve për mosrespektimin e procedurës së zgjidhjes së marrëdhënies së punës (neni 144/5 Kodit të Punës), dëmshpërblimin për zgjidhjen e menjëhershme dhe të pajustificuar të marrëdhënies së punës (neni 153/3 të Kodit të Punës, dëmshpërblimin për mosrespektimin e aftëve të njoftimit (neni 143/1 të Kodit të Punës, shpërblimin për vjetërsi në punë dhe pagën për pushimet e pamarra për vitin 2024.

LMD, ka parashikuar në nenin 34, pika 1, të tij se, çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim mund të paraqesin kërkesë padi përpara gjykatës kompetente, ndërsa bazuar në pikën 2, të po këtij neni, parashikohet se, paraqitja e ankimit përpara Komisionerit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesë padi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t'i drejtohet gjykatës.

Kodi i Punës, që përbën legjislacionin mbi bazën e të cilit është rregulluar marrëdhënia e punës midis ankueses dhe OST sh.a, në nenin 9, pika 9, parashikon: “9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar 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.”, ndërsa në nenin 146, pika 1, gërma “c”, parashikon: “ 1. Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur: c) shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë Kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi; “

Në vendimin unifikues nr. 3, datë 29.03.2012, Gjykata e Lartë shprehet se: “...një fakt i caktuar mund të sjellë lindjen e shumë marrëdhënieve juridike të njëkohshme apo të njëpasnjëshme. Marrëdhëniet juridike në fjalë qëndrojnë në themel të shkakut të padive respektive që mund të ngrihen nga subjektet pjesëmarrëse të këtyre marrëdhënieve juridike. Objekti i padisë ose kërkimi që i kundrejtohet palës kundërshtarë mund të jetë i njëjtë në disa padi, por ato dallojnë nga njëra-tjetra sepse bazohen në shkaqe të ndryshme juridike.”

Nga aktet e administruara nuk rezulton që ankuesja të ketë paraqitur në kërkesë padinë para Gjykatës së Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë kërkime me objekt konstatimin e diskriminimit dhe nuk ka për objekt dëmshpërblimin për shkak të diskriminimit të pësuar. Kërkesë padia që ankuesja ka paraqitur para Gjykatës ka objekt dhe shkak tjetër ligjor nga ankesa objekt shqyrtimi e paraqitur pranë Komisionerit. Pra, ankuesja ka zgjedhur që të mos pretendojë para gjykatës kërkimin për diskriminim që ka paraqitur për trajtim para Komisionerit në këtë ankesë. Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se çështja që ankuesja ka paraqitur para Gjykatës së Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë dhe çështja objekt shqyrtimi pranë Komisionerit nuk kanë mbivendosje dhe rrjedhimisht nuk ka asnjë pengesë ligjore për shqyrtimin e saj, sipas nenit 33, pika 7 të LMD dhe nenit 36, të Kodit të Procedurës Civile.

Sa më sipër rezulton se neni 33, pika 7/4, të LMD nuk ka të bëjë me kërkitime që lidhen me pezullimin e shqyrtimit të çështjes para Komisionerit, por kjo dispozitë shkon në harmoni me përcaktimet e nenit 36, paragrafi 3, të Kodit të Procedurës Civile, dhe përbën një kufizim të kompetencës së Komisionerit si një organ administrativ për të marrë në shqyrtim çështje me pretendim diskriminimi e cila është bërë objekt shqyrtimi nga ana e Gjykatës.

Për sa i përket referimit që OST sh.a i bën kërkitimit të saj për pezullimin e shqyrtimit të ankesës deri në marrjen e një vendimi të formës së prerë nga ana e gjykatës kompetente në lidhje me kërkesë padinë që ankuesja ka paraqitur në gjykatë, tek neni 66, pika 1, të Kodit të Procedurave Administrative, Komisioneri e vlerëson këtë kërkitim të pabazuar. Çështjet që i janë parashtruar gjykatës për zgjidhje nga ana e palës ankuese nëpërmjet kërkesë padisë të paraqitur nga ana e kësaj të fundit gjykatës nuk janë parakusht për zgjidhjen e pretendimeve për diskriminim objekt i ankesës para Komisionerit.

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

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

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga LMD, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3, pika 2, të LMD, si një situatë 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 dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se diskriminimi ka ndodhur, duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesen në të drejtën për punësim;
- në krahasim me sesi janë trajtuar, trajtohen ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme, dhe;
- arsyeja për këtë trajtim është një/disa nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje ligjore nga diskriminimi.

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse pala ankuese është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë të OST sh.a, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet krahasuesi. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon,

vlerësohet nëse ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien e saj të punësimit. Pra, për të vërtetuar sjelljen diskriminuese, nuk është e nevojshme në çdo rast identifikimi i një krahasuesi konkret, por kërkesa për të provuar se pala ankuese i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm, konsiderohet e përmbushur edhe nga një krahasues “hipotetik”, që në rastin konkret është mënyra se si subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, ka respektuar standartet dhe kërkesat ligjore të parashikuara nga legjislacioni në fuqi që rregullon marrëdhënien e punës së ankuseses.

Në Komentin e Përgjithshëm nr.20, “*Për mosdiskriminimin në të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore*”, pika 10, të miratuar nga Komiteti për të Drejtat Sociale, Ekonomike dhe Kuturore, pranë Organizatës së Kombeve të Bashkuara, në vitin 2009, parashikohet se: “...*Diskriminimi i drejtëpërdrejtë përfshin gjithashtu veprime ose mosveprime të dëmshme mbi bazën e një shkakut të mbrojtur, kur nuk ka një situatë të ngjashme të krahasueshme*”.

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

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkaqet e pretenduara të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë, Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën për punësim në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë.

*Bazuar në informacionin dhe aktet e administruara gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, rezultoi se:*

Ankuesja J.M ka filluar punë pranë OST sh.a në datën 01.12.2020, në pozicionin/funksionin “Drejtores”, në Njësinë Organizative Departamenti i Administrimit (DA) /Drejtores e Shërbimeve Mbështetëse (DSHM), Kualifikimi KL1/3, Niveli i pagës 170.000 lekë. Marrëdhëniet e punës midis ankuseses dhe OST sh.a janë rregulluar në bazë të kontratës individuale të punës të nënshkruar midis palëve në datën 01.12.2020, e cila në referim të nenit 2, të saj, rezulton se është lidhur për një kohëzgjatje të pacaktuar.

Punëdhënësi/OST sh.a është person juridik, organizuar në formën e shoqërisë aksionare, me kapital 100 % shtetëror, me aksionar të vetëm Ministrinë e Ekonomisë, Tregtisë dhe Energjitikës<sup>3</sup>, e cila është krijuar dhe funksionon në bazë të ligjit nr.9901, datë 14.04.2008 “*Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare*”, i ndryshuar dhe është e regjistruar pranë Qendrës Kombëtare të Biznesit me Nuis K42101801N.

Ankuesja pretendon se, marrëdhënia juridike e punës mes palëve ka vijuar në normalitet juridik, nga momenti i emërimit të ankuseses deri në muajin janar të vitit 2023, moment i emërimit të Drejtores së re të Departamentit të Administrimit (DA) të OST sh.a znj. E D. . Që prej momentit të emërimit të znj.D. , në krye të DA, ankuesja pretendon se ndaj saj ka patur një tendencë negative si pasojë e të

<sup>3</sup> Sipas të dhënave të pasqyruara në ekstraktin e shoqërisë, publikuar në Qendrën Kombëtare të Biznesit.

cilës më pas janë gjeneruar edhe konflikte me natyrë pune. Rezulton se, znj. E D. është emëruar Drejtore e Departamentit të Administrimit (DA) me datë 06.01.2023.

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 21.12.2021), 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), drejtore e së cilës është ankuesja dhe Drejtorinë e Burimeve Njerëzore.

Me vendimin nr.86, datë 28.03.2023 *“Për dhënie mase disiplinore”*, të Administratorit të OST sh.a rezulton se ndaj ankueses është vendosur dhënia e masës disiplinore *“Vërejtje”*, me motivacionin se ankuesja kishte tejkaluar kompetencat e saj si drejtore e DSHM në mënyrë të përsëritur në raportim duke paraqitur qëndrime subjektive.

Në vijim, me shkresën nr.2107/1 prot, datë 30.05.2023, ankuesja është njoftuar për fillimin e një tjetër procedure disiplinore ndaj saj, për mosrespektim të detyrimeve kontraktuale dhe thyerje të rregullave të etikës në komunikim me eprorin, procedurë e cila rezulton të mos ketë vijuar dhe të jetë finalizuar me një vendimarrje.

Ankuesja i është drejtuar Komisionerit me ankesën nr.102 regj., datë 30.05.2023, duke pretenduar se ishte duke u diskriminuar nga ana e punëdhënësit OST sh.a, ndër të tjera në lidhje me procedurat disiplinore të ndërmarra ndaj saj nga ana e punëdhënësit. Në përfundim të shqyrtimit të ankesës nr.102, datë 30.05.2023, Komisioneri nëpërmjet vendimit nr.251, datë 13.12.2023, ka vendosur: *“Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, J.M, në fushën e punësimit, 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 së drejtës së shkelur duke anuluar vendimin Nr.86, datë 28.03.2023 “Për dhënie mase disiplinore” (Vërejtje), kundër ankueses....”* Në zbatim të masave të dhëna nga Komisioneri në vendimin nr.251, datë 13.12.2023, OST sh.a me vendimin nr.426, datë 18.12.2023, të Administratorit ka vendosur anulimin e masës disiplinore *“Vërejtje”* të dhënë ankueses me vendimin nr.86, datë 28.03.2023.

Rezulton se, në datën 03.07.2023, eprori direkt i ankueses, znj. D. , Drejtore e DA, ka kryer vlerësimin e performancës së ankueses për periudhën janar-qershor 2023. Referuar Formularit A1, Vlerësimi i Performancës së Punonjësve, rezulton se vlerësimi i performancës së ankueses për këtë periudhë është 2.5 pikë, i cili sipas rregullave të vlerësimit të performancës vlerësohet: *“Ka nevojë për përmirësim”*. Ankuesja e ka kundërshtuar vlerësimin e performancës për periudhën janar-qershor 2023, pranë punëdhënësit dhe në përfundim të procesit të shqyrtimit të ankimit të saj, me vendimin nr.320, datë nr. 04.10.2023, të Administratorit të OST sh.a është vendosur lënia në fuqi e vlerësimit përfundimtar të performancës 2.5 pikë.

Në janar të vitit 2024, rezulton që pranë punëdhënësit OST sh.a të jetë kryer procesi i vlerësimit të performancës së punonjësve për periudhën korrik-dhjetor 2023. Referuar Formularit A1, Vlerësimi i Performancës së Punonjësve, për periudhën korrik-dhjetor 2023, i datës 15.01.2024, nga ana e eprores znj.E D. , Drejtore e DA, vlerësimi përfundimtar i performancës së ankueses është 2.55 pikë, i cili klasifikohet si : *“Ka nevojë për përmirësim”*. Rezulton e provuar se ky vlerësim i është komunikuar ankueses në datë 19.02.2024, fakt ky që rezulton i provuar nga nënshkrimi i vendosur prej saj në formular.

Nga aktet e administruara rezulton se gjatë periudhës janar-shkurt 2024, ankuesja nuk ka qenë në punë, pasi ka qenë me raport mjekësor për periudhat e mëposhtme:

- 10.01.2024 – 13.01.2024, fakt ky që rezulton i provuar në bazë të raportit për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi, me nr.regjistri 188, lëshuar në datë 10.01.2024, nga QSH Nr.8, Tiranë;
- 17.01.2024 – 31.01.2024, fakt ky që rezulton i provuar në bazë të raportit mjekësor për sëmundje që trajtohen nga institucionet me shtretër, me nr.regjistri H172602, lëshuar në datë 18.01.2024, nga spitali Hygeia Hospital Tirana. Referuar diagnozës në raportin mjekësor të lëshuar nga spitali si dhe dokumentacionin shëndetësor të depozituar nga ankuesja, rezulton se ankuesja ka kryer një ndërhyrje kirurgjikale
- 01.02.2024 – 03.02.2024, fakt ky që rezulton i provuar në bazë të raportit për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi, me nr.regjistri 763, lëshuar në datë 01.02.2024, nga QSH Nr.8, Tiranë;
- 05.02.2024 – 17.02.2024, fakt ky që rezulton i provuar në bazë të raportit për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi, me nr.regjistri 55 dhe nr.rekomandimi 799, lëshuar në datë 05.02.2024, nga QSH Nr.8, Tiranë;

Pasi ankuesja është paraqitur në punë, ajo ka marrë djeni, duke nënshkruar Formularin e Vlerësimit të Performancës në datën 19.02.2024 dhe duke vendosur komentin: *“Nuk do ta ankimoj pasi nuk merret parasysh. Nuk jam dakort, më vini në dispozicion prova dhe fakte pasi më dorëzohet pa u realizuar fare intervista. Kjo më vihet në dispozicion sot 19.02.2024, kur më dt.15/01/2024 kam qenë prezent. Për arsye shëndetësore (stresi) nuk dua shqetësim, ku duhet të kihet në vëmendje Kodi i Punës.”*

Megjithatë, rezulton se, ankuesja ka bërë ankim në lidhje me vlerësimin e performancës për periudhën korrik-dhjetor 2023. Rezulton se, ankimi është protokolluar pranë punëdhënësit OST sh.a me nr.1293, datë 28.02.2024. Në bazë të akteve të administruara rezulton se ankuesja e ka depozituar ankimin në shërbimin postar në datën 26.02.2024, fakt ky që rezulton i provuar nëpërmjet dokumentit *“Letër shoqërimi dhe pagese”* me nr.serie T306827, lëshuar nga shërbimi postar privat Ulysses Enterprises.

Ndërkohë që Formulari i Vlerësimit të Performancës nuk i ishte komunikuar akoma ankueses, (komunikimi është kryer në datën 19.02.2024) në datën 15.02.2024, me anë të *“Memos”* Nr. 1073

prot, eprori direkt i ankueses, znj. E D. , Drejtore e DA, i është drejtuar Administratorit të OST sh.a duke parashtruar:

*“ Në funksion të realizimit të detyrave menaxhuese me cilësi, përgjegjshmërisë, transparencës, si dhe detyrimit për raportim në mënyrë periodike për çdo problematikë të konstatuar në DA, Ju informoj si më poshtë vijon:*

*1. Gjatë periudhës Janar2023 -Shkurt 2024, janë konstatuar një numër i lartë mungesash në punë nga znj.J.M , Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse.Më specifikisht rezulton se situata për periudhën e sipërcituar, paraqitet si më poshtë:*

- a) 74 ditë pune rezulton me raport mjekësor;*
- b) 29 ditë pune rezulton me leje vjetore;*
- c) 5 ditë pune rezulton me leje pa të drejtë page;*
- d) janë dërguar 9 email-e tek adresa e personelit për mospërbushje të orarit zyrtar.*

*2. Referuar Urdhrit nr.448 prot datë 29.12.2023 “Manuali i Burimeve Njerëzore të OST sh.a” mungesat rezultojnë të justifikuara, por gjithsesi numri i lartë i tyre, në vlerësimin e performancës së përgjithshme të sektorëve sjellin ndikim në ecurinë dhe mbarëvajtjen e punëve në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse. Marrë në konsideratë peshën dhe dinamikën që Drejtoria paraqet në përcaktimin e procedurave për mirëadministrimin e godinës, automjeteve, pajisjeve, ruajtjes së dokumentacionit dhe sigurisë së objekteve në OST sh.a, roli i Drejtorit të DSHM është shumë i rëndësishëm. Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse ka në varësi katër sektorë të rëndësishëm dhe aktualisht (de fakto) 44 punonjës të cilët kanë nevojë për koordinimin dhe menaxhimin e vazhdueshëm mes tyre. Vlen të theksohet fakti që punonjësit e DSHM e kanë të nevojshme prezencën e përditshme të Drejtorit të DSHM edhe për të adresuar problematikat e punës. Ky menaxhim aktualisht është mbuluar nga Drejtori i DA dhe megjithëse shkaku i kësaj shtate të krijuar është objektiv, kam detyrimin ligjor, për informimin tuaj, me qëllim zbatimin e mëtejshëm me rigorozitet të Dokumentit me nr.978/1 prot datë 11.02.2022 “Detyrat funksionale dhe kriteret e punësimit për pozicionet e punës në Aparatin Qendror të OST sh.a (rishikuar sipas vendimit të Këshillit Mbikëqyrës të OST sh.a nr.9, datë 21.12.2021). Prezenca e Drejtorit të DSHM, si dhe zbatimi i Dokumentit me nr.978/1 prot datë 11.02.2022 “Detyrat funksionale dhe kriteret e punësimit për pozicionet e punës në Aparatin Qendror të OST sh.a (rishikuar sipas Vendimit të Këshillit Mbukëqyrës të OST sh.a nr.9, datë 21.12.2021), i shërben arritjes së një menaxhimi sa më efektiv dhe cilësor në koordinimin sipas strukturës vertikale me Drejtorinë e DA dhe varësisë së DSHM-së, si dhe aspektit horizontal menaxherial, mes Drejtorit të DSHM-së dhe përmbushjes së nevojave të departamenteve/Drejtorive/Sektorëve të tjerë në shoqëri.*

*3. Në lidhje me raportin e performancës për vitin 2023, për znj. J.M , ju informoj si më poshtë vijon:*

- a) Për gjashtë mujorin e parë të 2023, për znj.M. mesatarja e Vlerësimit të Performancës në punë është 2.5;*
- b) për gjashtë mujorin e dytë të 2023 është 2.55”*



4. Bazuar në Kapitullin 3 “Ngritjet/Uljet në detyrë”, të Urdhrit nr.448 prot., datë 29.12.2023 “Për miratimin e Manualit të Burimeve Njerëzore të OST sh.a”, propozoj ulje në detyrë për znj.J.M, nga pozicioni aktual, Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse, pranë Departamentit të Administrimit, në pozicionin Teknik Specialist Ekspert, pranë Sektorit të Shërbimeve të Përgjithshme, Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse, Departamenti i Administrimit.”

Nuk rezulton që ankuesja të jetë informuar në lidhje me këtë propozim i cili prek të drejtat e saj në marrëdhënien e punës, sikurse janë pozicioni i punës dhe paga.

Me shkresën nr. 1073/1 prot, datë 27.02.2024, me lëndë “Miratim ndryshim pozicioni”, Administratori i OST sh.a informon ankuesen se:

“Nisur nga Vlerësimi i performancës tuaj gjatë vitit 2023, memos informuese me nr.1073 prot datë 15.02.2024, si dhe në mbështetje të Kapitullit 3, “Ngritjet/Uljet në detyrë” të Dokumentit me nr.6694/1 prot datë 29.12.2023 “Manuali i Burimeve Njerëzore të OST sh.a”, miratuar me Urdhrit nr.448, datë 29.12.2023, Ju informojmë se:

Bazuar në Vendimin e Këshillit Mbikëqyrës nr.11, datë 21.12.2021 “Për miratimin e disa ndryshimeve në strukturën e pagave të OST sh.a” dhe dokumentit nr.1109 prot datë 17.02.2022 “Udhëzimin mbi klasifikimin dhe aplikimin e pagave në OST sh.a”, pozicioni Juaj në Operatorin e Sistemit të Transmetimit sh.a (OST), duke filluar nga data 04.03.2024 është me të dhënat si më poshtë:

Njësia Organizative:	DA/DSHM/Sektor i Shërbimeve të Përgjithshme
Funksioni:	Teknik Specialist Ekspert
Kualifikimi:	KNI/3
Niveli i pagës:	100.000 lekë”

Rezulton që ankuesja të ketë marrë dijeni për ndryshimin e pozicionit të punës (shkresa nr. 1073/1 prot datë 27.02.2024) në datën 27.02.2024. Nëpërmjet e-mailit të datës 27.02.2024, ora 1:59, ankuesja deklaroi se nuk është dakort me njoftimin për ulje pozicioni, duke e konsideruar atë në kundërshtim me Kodin e Punës dhe kërkon nga punëdhënësi t’i vendosi në dispozicion dokumentacionin ku është bazuar urdhri.

Nëpërmjet e-mailit të datës 28.02.2024, ora 2:35, ankuesja i është drejtuar znj.D. dhe për dijeni Administratorit të OST sh.a, duke kundërshtuar ndryshimin e pozicionit të punës dhe duke pretenduar ndër të tjera se, ndërkohë që kishte marrë dijeni për vlerësimin e saj të performancës në punë në datën 19.02.2024, vendimi në lidhje me vlerësimin e saj ishte vulosur që me memon e datës 15.02.2024. Ankuesja gjithashtu parashtroi se ajo ka bërë ankim kundër vlerësimit të performancës brenda afatit 5 ditor, nga dita kur ajo ka marrë dijeni. Me e-mailin e datës 29.02.2024, znj. D. i ka kthyer përgjigje ankueses, duke i parashtuar ndër të tjera se, asaj i ish vendosur në dispozicion të gjitha praktikave të kërkuara dhe se ankimi i saj në lidhje me vlerësimin e performancës (nr.1293 prot datë 28.02.2024) do të merrej në shqyrtim sipas të gjitha rregullave.

Në datën 04.03.2024, znj. D. i është drejtuar ankueses me e-mailin me lëndë “Njoftim mbi risistemim”, në të cilin parashtron: “Në zbatim të shkresës me nr.DA/DBNJ. 1073/1 prot., datë 27.02.2024 “Miratim ndryshim pozicioni”, lutem të merren masa nga ana juaj, për t’u transferuar nga zyra ku jeni aktualisht, si rrjedhojë e ndryshimit të pozicionit të punës. Pozicioni i ri është caktuar në open space, kë katin 0, në krahun B të godinës (pranë Specialistes së Sektorit të Shërbimeve të përgjithshme, znj.J.L). Ju informojmë se lirimi dhe transferimi nga zyrat aktuale do të realizohet brenda ditës së sotme, datë 04.03.2024...”

Në datën 07.03.2024, ankuesja i është drejtuar Administratorit të OST sh.a, duke i komunikuar se, vendimi për ndryshimin e pozicionit të saj punës nëpërmjet shkresës Nr.DA/DSHM 1073/1 prot, datë 27.02.2024, ishte në kundërshtim me Kodin e Punës, mbi kushtet e kontratës individuale të punës të datës 01.12.2020, mbi elementët kryesorë të saj, siç janë pozicioni i punës, kualifikimi, niveli i pagës etj., dhe se për këto arsye ajo e kishte kundërshtuar këtë vendim të punëdhënëit, nëpërmjet emailit të datës 28.02.2024. Mbi ankimin/kundërshtimin e parashtruar nga ana e saj, jo vetëm që nuk ishin zbatuar procedurat, por përmes e-mailit të datës 04.03.2024 “Njoftim mbi risistemimin”, të drejtores së DA, i ishte kërkuar transferimi nga posti i saj i punës. Në vijim të këtij e-maili, ankuesja i parashtron punëdhënësit se: “...Në kushtet kur rezulton se vendimi juaj për zgjidhjen e menjëhershme, pa shkaqe të justifikuara të marrëdhënies së punës, rregulluar përmes Kontratës Individuale të Punës, të datës 01.12.2020, mbetet i pandryshueshëm, dhe unë jam larguar nga pozicioni im i punës, vlerësoj të arsyeshme dhe korrekte t’u informoj, se për shkaqet dhe arsyet e sipërcituara, nuk paraqitem më në ambientet e OST sh.a. ....”

Nëpërmjet e-mailit të datës 07.03.2024, znj. D. , Drejtore e DA, i është drejtuar ankueses duke vendosur në dijeni njëkohësisht edhe Administratorin e DA, dhe duke parashtruar ndër të tjera se, ankimi i paraqitur prej ankueses vijonte të ishte në proces vlerësimi; se pavarësisht email-it të datës 27.02.2024, ankuesja që nga data 04.03.2024 ishte paraqitur në vendin e punës duke pranuar pozicionin e ri në shoqëri dhe se ky fakt provohej nga prezenca e ankueses në sistemin elektronik “hyrje dalje” dhe korrespondencat me e-mail drejtuar DA/DBNJ; se shkresa nr.DA/DBNNJ 1073/1, datë 27.02.2024 “Miratim ndryshim pozicioni” nuk është vendim për zgjidhje të menjëhershme pa shkaqe të justifikuara, pasi kjo shkresë nuk përmban asnjë element formal, procedural dhe përmbajtësor ligjor, për ta cituar si “vendim zgjidhje kontrate”. Kjo shkresë ka dalë në zbatim të nenit 3.a/b/c të dokumentit nr.6694/1, datë 29.12.2023 “Manuali i Burimeve Njerëzore të OST sh.a”; largimi nga pozicioni i punës, i pretenduar prej ankueses, realizohet bazuar në pikën 6.2.a,b,c, të dokumentit nr.6694/1, datë 29.12.2023 “Manuali i Burimeve Njerëzore të OST sh.a” dhe mbart në vetvete detyrime.

Korrespondenca midis ankueses dhe znj.D. , Drejtore e DA, (në këtë korrespondecë është vendosur në dijeni njëkohësisht edhe Administratori i OST sh.a) ka vijuar nëpërmjet email-it të datës 12.03.2024, ora 12:53, nëpërmjet të cilit ankuesja ka komunikuar ndër të tjera se, në zbatim të komunikimit të datës 04.03.2024 “Njoftim për risistemim”, ka dorëzuar detyrën sipas të gjitha rregullave në fuqi; shkresa “Miratim për ndryshim pozicioni” është kundërshtuar dhe detyra e re nuk është pranuar dhe për rrjedhojë nuk ka marrë asgjë në dorëzim e për pasojë nuk ka çfarë të dorëzojë;

në kushtet kur marrëdhënia e punës është zgjidhur nga ana e punëdhënësit, në cilësinë e punëmarrëses nuk mbart asnjë detyrim, nga sa i është referuar.

Në vijim të sa më sipër, me *email*-in e datës 12.03.2024 ora 3:12, znj. D. , Drejtore e DA, i është drejtuar ankueses, duke parashtruar ndër të tjera se: faktikisht njoftimi për risistemim, është proces i kalimit fizik të ankueses nga një zyrë në tjetrën dhe nuk ka të bëjë me proceset e dorëzimit të largimit nga vendi i punës; ligjërisht bazuar në dokumentin nr.6694/1 datë 29.12.2023 “*Manuali i Burimeve Njerëzore të OST sh.a*”, procesi i dorëzimit të detyrës nga largimi i vendit të punës ka detyrime të cilat nuk janë përmbushur; fakti i pretenduar mbi “*mos pranimin e detyrës së re*” nuk përjashton nga detyrimi për dorëzimin e detyrës për qëllime “*largimi nga vendi i punës*” në kushtet kur ankuesja është punonjëse e OST sh.a që nga viti 2020; nuk është ankimuar vendimi “*ndryshim pozicioni*”; në datën 5 dhe 6, ankuesja është paraqitur në punë duke pranuar pozicionin e ri; dhe se nuk rezulton të ketë në OST sh.a “*vendim për zgjidhje të marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit*” për ankuesen, por edhe nëse hipotetakisht do të kishte, detyrimet e dorëzimit të detyrës, qëndrojnë po njësoj për të gjithë “*që largohen nga vendi i punës*”, përfshirë ata me dëshirë si në rastin e ankueses.

Nga aktet e administruara rezulton se me urdhrin e brendshëm nr.92 datë 06.03.2024 (Nr. 1293/1 prot datë 06.03.2024) mbi “*Ngritjen e komisionit për shqyrtimin e ankimit të znj.J.M*”, të Administratorit të OST sh.a, është ngritur komisioni për shqyrtimin dhe vlerësimin e ankimit të ankueses. Nuk rezulton nga aktet e administruara që urdhri i brendshëm për ngritjen e komisionit për shqyrtimin e ankimit të lidhje me vlerësimin e performancës ti jetë komunikuar ankueses, për ta vënë në dijeni në lidhje me fillimin e procedurës së shqyrtimit të ankimit të paraqitur prej saj.

Me shkresën nr.1293/2 prot datë 19.03.2024 me lëndë “*Mbi ankimin tuaj në lidhje me vlerësimin e performancës*”, Komisioni për Shqyrtimin e Ankimit, i nritur me urdhrin e brendshëm nr.92, datë 06.03.2024, i është drejtuar ankueses duke e ftuar në takim me këtë komision me qëllim diskutimin e vlerësimit përfundimtar në datën 20.03.2024. Ky njoftim i është përcjellë ankueses me emailin e datës 19.03.2024 ora 9:56. Ndërsa komunikimi i këtij njoftimi nëpërmjet shërbimit postar, rezulton që të jetë kthyer mbrapsh nga ky i fundit. Sipas komunikimeve që punëdhënësi/OST sh.a ka realizuar me shërbimin postar DHL International (Albania) Ltd., ky i fundit i komunikon se: “*.... e telefonuam pritësin për dorëzim dhe na informoj se ndodhej jashtë Shqipërisë dhe nuk na la një datë kthimi. Për këtë arsye dërgesa është kthyer tek ju....*”

Sipas procesverbalit me nr.1293/3 prot datë 20.03.2024, të mbajtur nga Komisioni për Shqyrtimin e Ankimit, rezulton se komisioni ka vendosur që të mblidhet sërish me qëllim marrjen e shqyrtimit të ankimit të znj.M.

Nëpërmjet *e-mailit* të datës 18.03.2024, Komisioni i Shqyrtimit të Ankimit ka ftuar znj.D. , në cilësinë e vlerësuesit të performancës për të qënë prezent në takimin e datës 20.03.2024. Për shkak se znj. D. ka qënë me leje vjetore, ajo ka depozituar qëndrimin dhe analizën e saj në lidhje me vlerësimin e performancës nëpërmjet *e-mailit* të datës 18.03.2024. Rezultoi se, të njëjtën analizë mbi performancën e ankueses, znj. D. , në cilësinë e personit që ka realizuar vlerësimin, e ka depozituar

pranë Komisionit të Shqyrtimit të Ankimimit edhe nëpërmjet dokumentit me nr.DA 1293/4 prot, datë 26.03.2024 me lëndë “*Analiza mbi performancën e znj. J.M*”.

Komisioni për Shqyrtimit e Ankimimit (KSHA) është mbledhur sërish në datën 03.04.2024, fakt ky që rezulton sipas procesverbalit nr.1293/5 prot datë 03.04.2024. Nuk rezulton që ky takim i komisionit ti jetë komunikuar ankueses. KSHA, në mbledhjen e datës 03.04.2024, sipas përmbajtjes së pasqyruar në procesverbalin e sipërcituar shprehet: “*Me qëllim përmbushjen e detyrave të tij të parashikuara në aktet e sipërcituara, Komisioni, pasi mblodhi, krahas ankimimit të znj.M. edhe informacionin dhe dokumentacionin e dorëzuar (këtu bashkëlidhur) nga Drejtoresha e Departamentit të Administrimit në OST sh.a znj.E D. , u mblodh sot për t’i shqyrtuar dhe vlerësuar ato. Për sa më lart, Komisioni Arriti në konkluzionin se: - Pretendimet e paraqitura nga znj.J.M në ankimimin e saj, nuk përmbajnë argumenta bindëse dhe as dokumentacion që mbështesin dhe vërtetojnë këto pretendime. Në këto kushte, vlerësimi i performancës i znj.J.M , për periudhën Korrik-Dhjetor 2023 me 2.55 pikë, mbetet në fuqi.*”

Me shkresën nr.1293/6 prot datë 03.04.2024 me lëndë “*Informacioni mbi shqyrtimin e ankimimit të znj.J.M, nr.1293 prot datë 28.02.2024 “Ankimim në lidhje me vlerësimin e performancës”,* KSHA ka informuar Administratorin e OST sh.a, në lidhje me procedurën dhe konkluzionin e arritur nga ky komision.

Me vendimin nr.130, datë 03.04.2024 të Administratorit të OST sh.a, është vendosur lënia në fuqi e vlerësimit të performancës të znj.J.M për periudhën Korrik-Dhjetor 2023 me 2.55 pikë. Ky vendim i është komunikuar ankueses me *email*-in e datës 03.04.2024 ora 4:15.

Ndërkohë që punëdhënësi/OST sh.a ka qenë duke shqyrtuar ankimin e ankueses në lidhje me vlerësimin e performancës, me vendimin nr.113, datë 21.03.2024 për “*Zgjidhjen me efekt të menjëhershëm të kontratës së punës të znj.J.M*”, të Administratorit të OST sh.a është vendosur: “*1. Dhënien e masës disiplinore “pushimin nga puna” me efekt të menjëhershëm për znj. J.M , me pozicion pune Teknik Specialist Ekspert, pranë Sektorit të Shërbimeve të Përgjithshme, Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse, Departamenti i Administrimit*”. Motivacioni i deklaruar nga punëdhënësi në lidhje me këtë vendimmarrje është braktisja e vendit të punës, pa shkaqe të arsyeshme, si dhe mosnjohtimi me shkrim i punëdhënësit brenda 7 ditëve nga njoftimi për përmbushje të detyrimeve kontraktuale të punës, në shkelje në mënyrë të njëanshme të parashikimeve të Kontratës Individuale të Punës, si dhe në kundërshtim me dispozitat e Kodit të Punës.

Ankuesja pretendon se, është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të disfavorshme në lidhje me vlerësimin e performancës në punë për periudhën Korrik-Dhjetor 2023 dhe më pas nëpërmjet vendimit të marrë nga punëdhënësi/OST sh.a për ndryshimin e pozicionit të saj të punës duke e ulur në detyrë nga Drejtore e Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse (DSHM), Departamenti i Administrimit (DA) në pozicionin Teknik Specialist Ekspert, pranë Sektorit të Shërbimeve të Përgjithshme, Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse, Departamenti i Administrimit. Ankuesja ka

paraqitur ankesën objekt shqyrtimi duke pretenduar se është diskriminuar për shkak të gjendjes shëndetësore si dhe është viktimizuar në vendin e punës.

Në përfundim të shqyrtimit të fakteve e rrethanave të cilat rezultuan të provuara gjatë shqyrtimit të ankesës, si dhe pretendimeve të palës ankuese dhe prapësimeve të subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, Komisioneri vlerëson si më poshtë:

*Analiza ligjore e fakteve dhe provave.*

Procedura për vlerësimin e performancës së punonjësve në OST sh.a bëhet bazuar në dokumentin me nr.DA/DBNJ/SZHK 1030 prot, datë 17.02.2023 (në vijim “*Procedura e Vlerësimit të Performancës*”), të miratuar nga Administratori i OST sh.a dhe është një proces për përsëritet çdo 6 muaj brenda vitit kalendarik. Në këtë dokument bëhen rregullimet e mëposhtme :

### **“ 1. Vlerësimi i Performancës ”**

#### **1.1 Parimet e përgjithshme.**

.....  
*1.1.3 Angazhimi i punonjësve në planifikimin dhe hartimin e objektivave ka për qëllim kryesor përfshirjen në procesin e arritjeve të objektivave strategjikë dhe duhet të kenë një projeksion të qartë sesi puna e tyre reflektohet në realizimin e këtyre objektivave.*  
.....

#### **1.2 Treguesit e performancës**

*1.2.1 Vlerësimi i performancës profesionale nënkupton, vlerësimin e aftësive dhe karakteristikave profesionale që janë të nevojshme për kryerjen e detyrës. Ajo shërben për të vlerësuar arritjet profesionale të punonjësit dhe përshtatshmërinë e tij me punën e ngarkuar në funksion të realizimit të objektivave të institucionit.*

*1.2.2 Vlerësimi i performancës profesionale shërben për të marrë vendime objektive në lidhje me periudhën e provës, transferimin, lirimin nga detyra, ndryshimin në nivelin e pagës, si dhe përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të punonjësve.*

#### **3.2 Plotësimi i Formularit të Vlerësimit të Performancës (FVP)**

*3.2.1 FVP plotësohet për çdo punonjës nga eprori i drejtpërdrejtë.....*  
.....

*3.2.5 Në rast se ndaj punonjësit është marrë masë administrative, vlerësimin mesatar i ulen pikët (sipas FVP bashkëlidhur)*

*3.2.6 Vlerësimi mesatar do të jetë vlerësimi përfundimtar i mesatares. Në bazë të pikëve të fituara bëhet dhe klasifikimi i performancës. Ky i fundit përcaktohet sipas tabelës së mëposhtme:*

<b>Pikët</b>	<b>Klasifikimi i performancës</b>
<b>4</b>	<b>Mbi pritshmëritë</b>
<b>3-3.9</b>	<b>Sipas pritshmërive</b>

<b>2-2.9</b>	<b><i>Ka nevojë për përmirësim</i></b>
<b>0-1.9</b>	<b><i>I papranueshëm</i></b>

3.2.7 Pas plotësimit të formularit nga vlerësuesi, të dy, vlerësuesi dhe i vlerësuesi firmosin formularin në dy kopje. Vlerësuesi dorëzon kopjen origjinale tek DBNJ/SZHK.

3.2.8 Në rast kur i vlerësuarit nuk është dakort me vlerësimin e marrë atëherë ai shënon arsyet në FVP.

.....

### **3.3 Procesi i Ankimimit të Vlerësimit.**

3.3.1 Procesi i “ankimimit të vlerësimit” ka për qëllim t’i japë punonjësve, performanca e të cilëve rezulton në kategorinë “I papranueshëm” dhe “Ka nevojë për përmirësim”, mundësinë për t’u ankuar për këto rezultate nëqoftëse e gjykon të arsyeshme.

3.3.2 Punonjësit i lind e drejta të ankimeve pranë SKZH, vlerësimin e performancës brenda 5 ditëve nga data e plotësimit të formularit.

3.3.3 Pas ankimimit, DA/DBNJ ngre Grupin e Punës, i cili në prani të vlerësuesit dhe të vlerësuarit diskuton për vlerësimin përfundimtar të punonjësit. Grupi i Punës ngrihet me urdhër të Administratorit.

3.3.4 Nëse pas diskutimit palët nuk arrijnë në dakortësi, vlerësimi i kalon drejtorit në hierarkinë më të lartë të strukturës përkatëse në koordinim me DA/DBNJ.

## **4. Konkluzione**

4.1 Rezultati i Procesit të Vlerësimit të Performancës do të përdoret për efekte vendimmarrje në lidhje me promovimin, transferimin, ndryshim kategorie, ndryshim pozicioni dhe vendosjen e objektivave në nivel kompanie.

..... “

Me urdhrin e brendshëm nr.44, datë 29.12.2023 të Administratorit të OST sh.a është miratuar Manuali i Burimeve Njerëzore të OST sh.a. Në pikën 7 “Vlerësimi i Punonjësve” të këtij Manuali, përcakohen parimet e përgjithshme dhe treguesit e performancës, detyrat dhe përgjegjësitë për zhvillimin e procesit të vlerësimit të performancës, duke përfshirë edhe procesin e ankimimit të vlerësimit. Rregullimet që bëhen në pikën 7 të Manualit të Burimeve Njerëzore të OST sh.a, janë të njëjta me ato që bëhen në Procedurat e Vlerësimit të Performancës (miratuar me dokumentin nr.DA/DBNJ/SZHK 1030 prot datë 17.02.2023 nga Administratori i OST sh.a, i cili është cituar më sipër)

Në pikën 3 “Ngritjet/Uljet në detyrë”, të Manualit të Burimeve Njerëzore të OST sh.a, bëhen rregullimet dhe përcaktimet vijuese:

### **“3 . Ngritjet/Uljet në detyrë**

#### **Procedura:**

- a. *Ngritja/Ulja në detyrë nuk mund të ndodhë më shumë se 1 (një) herë në vit, në bazë të performancës së punonjësit dhe ndryshimit të strukturës së shoqërisë.*
- b. *Drejtorët e Departamenteve/Drejtorive për të përditësuar në bazë të rregullave të performancës, kanë të drejtë të propozojnë tek Administratori i OST sh.a, ngritje/ ulje në detyrë për punonjësit e varësisë.*
- c. *Propozimet, përpara se të miratohen nga Administratori i OST sh.a, duhet të diskutohen me DA/DBNJ, në mënyrë që të jenë në përputhje me udhëzimet e dhëna.*
- d. *Për çdo rast, miratimi përfundimtar jepet nga Administratori.”*

Rezulton nga aktet e administruara se, në datën 15.01.2024, znj. D. , Drejtore e DA, ka plotësuar Formularin AI Vlerësimi i Performancës së Punonjësve, për ankuesen J.M , për periudhën Korrik-Dhjetor 2023, duke e vlerësuar ankuesen me 2.55, vlerësim i cili klasifikohet si “*Ka nevojë për përmirësim.*” Rezulton se në ditën e kryerjes së vlerësimit të performancës nga ana e eprores direkte të ankueses, kjo e fundit ka qenë në punë, por nuk rezulton që t’i jetë vendosur në dispozicion formulari i vlerësimit. Prej datës 17.01.2024 dhe deri në datën 17.02.2024, ankuesja nuk është paraqitur në punë, për shkak se ka qenë me raport mjekësor, si rezultat i kryerjes së një ndërhyrje kirurgjikale.

Formulari A1 Vlerësimi i Performancës së Punonjësve, përmban këta komponentë të performancës për vlerësim nga ana e eprorit:

*Njohuritë mbi punën* – Punonjësi ka njohuritë e kërkuara (teknike dhe akademike) për të kryer detyrat të cilat janë në përshkrimin e tij të punës;

*Përmbushja e detyrave funksionale* – Punonjësi realizon punën brenda afateve të përcaktuara si dhe informon eprorin mbi ecurinë e punës;

*Planifikimi dhe organizimi i punës* – Punonjësi shfaq aftësi në vendosjen e prioriteteve në detyrat e ngarkuara dhe realizimin në kohën e tyre;

*Cilësia e punës* – Punonjësi realizon punën me efikasitet dhe shpesh kërkon mënyra të reja për përmirësimin e proceseve të punës;

*Zhvillimi profesional* – Punonjësi përshtatet ndaj nevojave për ndryshim, ka iniciativë dhe kërkon vazhdimisht për metodat më bashkëkohore për rritjen e cilësisë së punës;

*Puna në ekip* – Punonjësi tregon gadishmëri për të punuar në grup, pranon dhe respekton idetë e kolegëve dhe shfaq frymë bashkëpunuese;

*Integriteti* – Punonjësi respekton në mënyrë të vazhdueshme vlerat etike, parimet dhe normat e përbashkëta që mbështesin dhe përcaktojnë prioritetin e interesit të institucionit mbi interesin personal;

*Korrektësia* – Punonjësi ka përgjegjshmëri profesionale, respekton orarin e punës, kodin e etikës dhe sillet komform rregullave të institucionit.

Formulari A1 Vlerësimi i Performancës së Punonjësve, i plotësuar për ankuesen nuk ka komente apo arsyetime në lidhje me vlerësimin e bërë nga ana e eprorit në lidhje me performancën e ankueses, por

në formular është shënuar vetëm vlerësimi me pikë. Referuar analizës që është depozituar nga ana e znj.D. , Drejtore e DA, në cilësinë e eprorit direkt që ka kryer vlerësimin e performancës së ankueses, gjatë procesit të shqyrtimit të ankimimit të vlerësimit të performancës të bërë nga ana e ankueses (analiza e depozituar me *email* datë 18.03.2024 dhe shkresë nr. DA 1293/4 Prot datë 26.03.2024 pranë KSHA), ndër të tjera parashtrohet se, në vlerësimin e performancës për gjashtëmujorin e dytë të 2023, kanë ndikuar një sërë faktorësh, duke përfshirë këtu, qëndrimet, sjelljet dhe mungesën e produktit në cilësi teknike dhe menaxheriale të ankueses, duke cituar ndër të tjera faktorët/elementët e mëposhtëm:

- vërejtja me shkrim 3 mujore, afatet e të cilës tashmë janë parashkruar për shkak të ligjit dhe rregullave në fuqi të shoqërisë.
- inicimi i një procedure të dytë për marrë disiplinore, e cila nuk është konkluduar për shkak të pezullimit të afateve nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
- mungesës së përcaktimit të objektivave të qartë në përpunimin e materialeve të realizimeve dhe objektivave 3 mujore të kërkuara nga Administratori
- mungesave të shumta të administruara për znj.J.M , nga DBNJ, në fillim të 2024 por dhe gjatë 2023 të cilat dëmtojnë gjurmën e punës dhe lidhjen organike të saj me sektorët.

Në lidhje me komponentët specifikë të performancës që vlerësohen sipas të formularit të vlerësimit AI, ndër të tjera analizohet si më poshtë:

- Në lidhje me komponentin “*Njohuritë për punë*”, i cili është vlerësuar me 2.8 pikë, ndër të tjera parashtrohet: “.....*Në vijim mungesat e vazhdueshme (edhe pse të justifikuara) kanë prerë lidhjen organike të proceseve të punës gjë që ka penguar menaxhimin e mirë e për pasojë humbjen e kontaktit të saj me zhvillimet dinamike të punë rutinë por edhe emergjente në drejtori.*”
- Në lidhje me komponentin “*Përmbushja e detyrave funksionale*”, i cili është vlerësuar me 2.5 pikë, ndër të tjera parashtrohet: “.....*Evidentohet mungesa e hartës së proceseve të punës, për DSHM-në.*”
- Në lidhje me komponentin “*Planifikimi dhe organizimi i punës*”, i cili është vlerësuar me 2.3 pikë, ndër të tjera parashtrohet: *Nuk ka patur planifikim të mirë të punës, në kushtet e mungesës së gjurmës (të kërkuara edhe në raportin e auditit). Nuk ka informacion gjatë një viti punë për takime periodike me stafin dhe konkluzione për të rritur efektivitetin dhe përshtatjen e nevojave për organizim më të mirë sipas profileve të sektorëve apo specialistëve*”
- Në lidhje me komponentin “*Cilësia e punës*”, i cili është vlerësuar me 2.6 pikë, ndër të tjera parashtrohet: “*Puna e raportuar ka qenë mesatarisht në cilësinë e duhur. Cilësia e punës të një drejtuesi, është cilësia në menaxhim dhe planifikim të përmirësuar në rritje, të cilat më kanë munguar.*”



- Në lidhje me komponentin “*Zhvillimi profesional*”, i cili është vlerësuar me 2.9 pikë, ndër të tjera parashtrahet: “*Nga gjashtëmujori i parë i 2023 nuk pati ndryshim të përmirësimit të aftësive, të sipërcituara. Zhvillimi profesional nuk përfshin vetëm eksperiencën, përfshin këshillimin, rritjen e vetëdijes dhe rritjen e ndjenjës për vetërealizim të mëtejshëm. megjithatë vlerësimi është ulur me vetëm 0.1 pikë nga gjashtëmujori i parë.*”
- Në lidhje me komponentin “*Puna në ekip*”, i cili është vlerësuar me 2.7 pikë, ndër të tjera parashtrahet: “*Bashkëpunimi ka ekzistuar por mund të ketë më shumë komunikim profesional. Referuar kjo dhe e-maileve në adresë të Drejtorit të DA-së. Në rast se vlerësohet nga Komisioni, për të shmangur njëanshmërinë e pretenduar mund të thirren punonjës apo drejtues të sektorëve për të marrë një vlerësim objektiv për punën e saj të realizuar në ekip.*”
- Në lidhje me komponentin “*Integriteti*” (vlerave etike), i cili është vlerësuar me 2.1 pikë, ndër të tjera parashtrahet: “*Punonjësi ka treguar mungesë etike në komunikim (e-mailet e administruara nga DBNJ për inicimin e masës disiplinore si dhe relacioni masën disiplinore “vërejtje”). Ankuesja ka cituar përpara KMD-së pohime të paprovuara me fakte duke i adresuar personalisht për drejtorin e DA-së. Këto pohime janë hedhur poshtë nga KMD. Prova për këtë është dosja e administruar e KMD-së në arkivë ku pretendohen fakte të pavërteta për diskriminim personalisht për Drejtorin e DA-së. Citimi i pohimeve të gënjeshtër pa prova, përpara institucioneve publike, për eprorin është thyerje e rëndë e rregullave të etikës por dhe më tej në kufijtë e shpifjes. megjithatë vlerësimi është lënë 2.2 për këtë pjesë të formularit.*”
- Në lidhje me komponentin “*Korrektësia*”, i cili është vlerësuar me 2.5 pikë, ndër të tjera parashtrahet: “*Korrektësia e orarit zyrtar është zbatuar por ka patur nevojë për përmirësim për komunikimin për të gjitha sa u parashtrua më sipër.*”

Rezulton se ankuesja ka marrë dijeni për vlerësimin e performancës për periudhën Korrik-Dhjetor 2023, në datën 19.02.2024, pasi për periudhën 17.01.2024 deri më 17.02.2024 ka qenë me raport mjekësor, duke deklaruar në formular se nuk është dakort me vlerësimin.

Ndërkohë që ankuesja nuk rezulton të kishte marrë akoma dijeni në lidhje me vlerësimin e performancës për periudhën korrik-dhjetor 2023, znj. D. , Drejtore e DA, në cilësinë e eprores direkte të ankueses dhe personit që ka bërë vlerësimin për ankuesen, me shkresën nr. DA 1073 prot., datë 15.02.2024, i ka propozuar Administratorit të OST sh.a, bazuar në Kapitullin 3, “*Ngritjet/Uljet në detyrë*”, të Manualit të Burimeve Njerëzore të OST sh.a, uljen në detyrë për ankuesen, nga pozicioni që mbante si Drejtore e DSHM në pozicionin Teknik Specialist Ekspert, pranë Sektorit të Shërbimeve të Përgjithshme, në DSHM. Propozimi për uljen në detyrë të ankueses bazohet në dy shkaqe: së pari, në vlerësimin e performancës së ankueses për gjashtëmujorin e parë me 2.5 pikë dhe për gjashtëmujorin e dytë me 2.55 pikë, dhe së dyti, faktin që ankuesja për periudhën janar 2023 – shkurt 2024, ka një numër të lartë mungesash, pavarësisht se pranohet se janë të justifikuar.

Sipas pikës 4.1, të Procedurës së Vlerësimit të Performancës, rezultati i procesit të vlerësimit të performancës mund të përdoret për efekte vendimmarrje në lidhje me promovimin, transferimin, ndryshim kategorie, ndryshim pozicioni të punonjësve. Ndërsa sipas pikës 3 “Ngritjet/Uljet në detyrë”, të Manualit të Burimeve Njerëzore të OST sh.a, Drejtori i Departamentit, në rastin konkret znj. D. , Drejtore e DA, në cilësinë e vlerësuesit dhe eprorit të ankueses ka të drejtë që të propozojë tek Administratori i OST sh.a, ulje në detyrë për ankuesen, por propozimi duhet të bëhet sipas rregullave të performancës.

Komisioneri konstaton se, në datën 15.02.2024, kur znj. D. , Drejtore e Departamentit të DA, ka bërë propozimin pranë Administratorit të OST sh.a, procesi i vlerësimit të performancës së ankueses nuk kishte përfunduar, pasi ankuesja nuk kishte marrë akoma dijëni për vlerësimin e performancës. Ankuesja ka marrë dijëni për vlerësimin në datën 19.02.2024.

Referuar parashikimeve që bëhen në Procedurën e Vlerësimit të Performancës, procesi konsiderohet i përfunduar pasi punonjësi merr dijëni për vlerësimin dhe përfundojnë afatet e ankimit. Në këto kushte, rezulton se propozimi për uljen në detyrë të ankueses i bërë nëpërmjet shkresës nr.DA1073 prot datë 15.02.2024, nga ana e znj.D. , Drejtore e DA, vjen në kundërshtim me pikën 3 “Ngritjet/Uljet në detyrë”, të Manualit të Burimeve Njerëzore të OST sh.a. Bazuar vetëm në këtë konstatim, Komisioneri gjykon se e gjithë procedura në vijim dhe miratimi i ndryshimit të pozicionit/ i uljes në detyrë të ankueses nga ana e Administratorit të OST sh.a, me shkresën e datës 27.02.2024, nuk është i bazuar, pasi është mbështetur në një propozim që është bërë në kundërshtim me rregullat e miratuara.

Megjithatë, Komisioneri vlerëson se edhe veprimet dhe procedura e e mëtejshme e ndjekur nga ana e punëdhënësit/OST sh.a në lidhje me uljen në detyrë të ankueses nuk është e bazuar.

Sipas gërmës “d”, të pikës 3, “Ngritjet/Uljet në detyrë”, të Manualit të Burimeve Njerëzore të OST sh.a, propozimi për ngritje/ulje në detyrë, kryhet me miratimin përfundimtar të Administratorit të OST sh.a.

Nga aktet e administruara rezulton se, ndryshimi i pozicionit të ankueses, për uljen e saj në detyrë nga Drejtore e DSHM në Teknik Specialist Ekspert në Sektorin e Shërbimeve të Përgjithshme në DSHM, është miratuar nga Administratori i OST sh.a, nëpërmjet shkresës nr.DA/DBNJ 1073/1 prot datë 27.02.2024.

OST sh.a pretendoi se, miratimi i ndryshimit të pozicionit të ankueses i bërë nga ana e Administratorit të OST sh.a nëpërmjet shkresës nr.DA/DBNJ 1073/1 prot datë 27.02.2024, është kryer në përputhje me rregullat e parashikuara në aktet e brendshme të shoqërisë dhe legjislacionit në fuqi. Sipas OST sh.a, miratimi i ndryshimit të pozicionit nga ana e ankueses, është kryer pas përfundimit të afatit të ankimimit të procesit të vlerësimit të performancës dhe se në në formularin e vlerësimit të performancës ankuesja ka nënshkruar në mënyrë deklarative se nuk do ta ankimojë vlerësimin.

Në radhë të parë, Komisioneri vlerëson se deklarimi i vendosur nga ankuesja në formularin e vlerësimit se nuk do ta ankimonte vlerësimin, nuk e zhbën të drejtën e ankimit brenda afatit 5 ditor të vendosur në aktet e brendshme rregullatore të OST sh.a, që rregullojnë procesin e vlerësimit të performancës. Pra ky deklarim nuk mund të shërbejë si një shkak që sjell si pasojë humbjen e të drejtës së ankimit nga ana e ankueses. Për më tepër, rezulton nga aktet e administruara se, vetë punëdhënësi/OST sh.a ka vijuar me procedurën e shqyrtimit të ankimit të vlerësimit të performancës të paraqitur nga ankuesja. Në rast se deklarimi i vendosur nga ankuesja në formular do të sillte si pasojë humbjen e kësaj të drejte, atëherë edhe punëdhënësi/OST sh.a nuk do të duhet të kishte vijuar me procedurën e shqyrtimit të ankimit por do ta kishte deklaruar ankimin si të paraqitur jashtë afatit.

Së dyti, në lidhje me paraqitjen e ankimit të vlerësimit të performancës, brenda afatit 5 ditor, Komisioneri konstaton se, ankuesja ka marrë dijeni për vlerësimin e performancës në datën 19.02.2024 dhe e ka paraqitur ankimin e saj brenda afatit ligjor, më datë 26.02.2024, pasi data 24 dhe 25 shkurt, rezultojnë ditë pushimi zyrtar, ditë e shtunë dhe e dielë dhe për këtë arsye afati shtyhet ditën e parë të punës, pra në datë 26 shkurt, dita e hënë.

Në nenin 56, pikat 2 e 4, të Kodit të Procedurave Administrative përcaktohet: “2. Kur afati caktohet në ditë, në llogaritjen e tij përjashtohet dita kur ka ndodhur ngjarja, nga e cila fillon të ecë afati..... 4. Të shtunat, të dielat dhe ditët e festave zyrtare nuk pengojnë fillimin dhe kohëzgjatjen e afateve. Kur dita e fundit e një afati bie e shtunë, e diel ose një ditë feste zyrtare, afati mbaron në ditën e punës që vjen pas saj.”

Ndërsa në nenin 57 “Prezumime për llogaritjen e afateve”, pika 1, gërma “a” të Kodit të Procedurave Administrative, përcaktohet se: “1. Dita e paraqitjes së kërkesës, për efekt të llogaritjes së afateve procedurale që ecin në dëm të palës, konsiderohet ajo e: a) depozitimit të kërkesës në postë, kur kërkesa dërgohet me postë të porositur;”

Pra, paravërisht se punëdhënësi/OST sh.a, pretendon se ankimi është protokolluar pranë tij në datën 28.02.2024 ndërsa miratimi për ndryshimin e pozicionit/uljen në detyrë për ankuesen është bërë në datën 27.02.2024, pra pasi ka përfudnuar afati i ankimit, bazuar në rregullimet e mësipërme ligjore, rezulton plotësisht e provuar se ankimi kundër vlerësimit të performancës për periudhën korrik-dhjetor 2023 është paraqitur nga ankuesja brenda afatit.

Ndryshimi i pozicionit të ankueses, për uljen e saj në detyrë nga Drejtore e DSHM në Teknik Specialist Ekspert në Sektorin e Shërbimeve të Përgjithshme në DSHM, miratuar nga Administratori i OST sh.a, nëpërmjet shkresës nr.DA/DBNJ 1073/1 prot datë 27.02.2024, jo vetëm që nuk duhet të ishte kryer pasi bazohet në një propozim i cili është kryer në kundërshtim me rregulloret e brendshme të punëdhënësit, por njëkohësisht, punëdhënësi/OST sh.a duhet të kishte marrë masa për të mos vijuar me ekzekutimin e këtij vendimi, për sa kohë që, nëse pranojmë si të mirëqënë pretendimin se punëdhënësi ka marrë dijeni për ankimin në datën 28.02.2024. Procesi i vlerësimit të performancës mund të shërbejë si bazë të ulje/ngritje në detyrë, vetëm kur ky proces është kryer në përputhje me rregullat dhe procedurat e përcaktuara. Në rastin konkret, rezulton plotësisht e provuar se, ndryshimi i pozicionit/ulja në detyrë e ankueses, miratuar nga Administratori i OST sh.a në datën 27.02.2024,

është marrë në kundërshtim e rregullat e miratuara të vlerësimit të performancës. Vlerësimi i performancë, i cili ka shërbyer si arsye për marrjen e vendimit të uljes në detyrë të ankueses nga ana e punëdhënësit, nuk mund të shërbejë si një shkak i bazuar për këtë vendimmarrje, për sa kohë që ky vlerësim nuk është produkt i një procesi të rregullt.

Nga aktet e administruara rezulton se marrëdhënia e punës midis ankueses dhe punëdhënësit OST sh.a, është rregulluar nga Kodi i Punës.

Referuar Kodit të Punës, në nenin 23, të tij, përcaktohet forma e kontratës së punës dhe elementët që duhet të përmbajë ajo. Konkretisht në këtë dispozitë përcaktohet: *“1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar. Ajo mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë. 2. Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëdhënësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës. 3. Kontrata e punës duhet të përmbajë sidomos: a) identitetin e palëve; b) vendin e punës; c) përshkrimin e përgjithshëm të punës; ç) datën e fillimit të punës; d) kohëzgjatjen, kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar; dh) kohëzgjatjen e pushimeve të paguara; e) afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës; ë) elementet përbërëse të pagës dhe datën e dhënies së saj; 27 f) kohën normale javore të punës; g) referenca në kontratën kolektive në fuqi; gj) periudhën e provës; h) llojet dhe procedurat e masave disiplinore, nëse nuk ka kontratë kolektive.”*

Sa më sipër, rezulton se, vendi i punës, pozicioni (detyra) i punës dhe paga përbëjnë elementë thelbësorë të kontratës së punës, të cila mund të ndryshohen me shkrim, nëse palët me vullnetin e tyre të ndërsjelltë bien dakort për ta bërë këtë.

Nuk është në kompetencën e Komisionerit dhe objekt i shqyrtimit të kësaj ankese, vlerësimi nëse ndryshimi i pozicionit të punës së ankueses, përbën zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës nga ana e punëdhënësit OST sh.a, për më tepër që këtë pretendim pala ankuese e ka bërë objekt të shqyrtimit gjyqësor, nëpërmjet të cilit ka kërkuar edhe dëmshpërblimet përkatëse sipas Kodit të Punës. Komisioneri do të vlerësojë nëse punëdhënësi OST sh.a, e ka vendosur ankuesen në pozita më pak të favorshme nëpërmjet vendimmarrjes për ndryshimin e pozicionit të punës së ankueses, nga Drejtore e DSHM në pozicionin Teknik Specialist Ekspert, në Sektorin e Shërbimeve të Përgjithshme, në DSHM.

Konstatohet se, ndryshimi i pozicionit të ankueses, ka sjellë ndryshimin e elementëve të tillë të marrëdhënies së punës, sikurse janë pozicioni i punës, kualifikimi, niveli i pagës, ndryshime të cilat e kanë vendosur ankuesen në kushte më pak të favorshme, duke e ulur në detyrë nga Drejtore në Teknik Specialist Ekspert, ulje e cila është shoqëruar edhe me ulje në pagë nga 170.000 lekë në 100.000 lekë.

Nga aktete e administruara rezulton e provuar se, ndryshimi i elementëve të sipërcituar sikurse janë pozicioni i punës dhe paga, që përbëjnë elementë thelbësorë të kontratës së punës, të cilat mund të

ndryshohen vetëm me vullnetin e ndërsjelltë të palëve, pra të punëdhënësit dhe ankueses, janë ndryshuar në mënyrë të njëanshme nga ana e punëdhënësit/OST sh.a. Në këto kushte, ndryshimi në mënyrë të njëanshme i pozicionit të punës nëpërmjet vendimmarrjes së punëdhënësit të datës 27.02.2024, vjen në kundërshtim me Kodin e Punës.

Pavarësisht sa më sipër, punëdhënësi/OST sh.a edhe pse ka patur mundësinë që të rregullojë pasojat e vendimmarrjes së tij të datës 27.02.2024, duke mos vijuar me ekzekutimin e vendimit për ndryshimin e pozicionit të ankueses, ndryshim i cili do të bëhej efektiv në datën 04.03.2024, duke ngritur grupin e punës për shqyrtimin e ankimit të paraqitur nga ankuesja kundër vlerësimit të performancës, në datën 04.03.2024, nëpërmjet emailit të dërguar nga znj. D. , Drejtore e DA, ka kërkuar nga ankuesja që të zhvendoset në pozicionin e ndryshuar të punës. Ndërkohë, në momentin që ankuesja ka marrë dijeni për vendimin e punëdhënësit për ndryshimin e pozicionit të punës, ka deklaruar se nuk është dakort me këtë vendim të punëdhënësit.

Rezulton se, deri në datën 07.03.2024, ankuesja është paraqitur në punës, fakt ky që pranohet nga të dyja palët, si ankuesja ashtu edhe OST sh.a. Por, ndërsa ankuesja pretendon se është paraqitur në punë duke qenë në pritje të marrjes së një vendimi nga ana e punëdhënësit në lidhje me ankimin e paraqitur nga ana e saj, OST sh.a pretendon se ankuesja ka pranuar pozicionin e ri të punës, nëpërmjet paraqitjes së saj në punë. Përfundimisht rezulton e provuar se pas datës 07.03.2024 ankuesja nuk është paraqitur më në punë, datë në të cilën i ka komunikuar me email punëdhënësit se nuk do të paraqitej më në punë pasi e konsideronte ndryshimin e pozicionit të punës si ndërprerje të menjëhershme të kontratës së punës. Nga ana tjetër, punëdhënësi OST sh.a, rezulton se me vendimin nr. 113, datë 21.03.2024, ka bërë zgjidhjen me efekt të menjëhershëm të kontratës së punës me ankuesen për pozicionin Teknik Specialist Ekspert, për shkak të braktisjes së vendit të punës dhe mosnjohimit të punëdhënësit me shkrim brenda 7 ditëve, sipas neneve 145 pika 1, 154 pikat 1, 2 dhe 4 dhe 156 pika 1 të Kodit të Punës. Në kushtet kur objekti i ankesës pranë Komisionerit janë vlerësimi i performancës për periudhën korrik-dhjetor 2023 dhe ndryshimi i pozicionit të punës së ankueses, Komisioneri nuk do të marrë në shqyrtim procedurat e ndjekura nga punëdhënësi OST sh.a, në lidhje me marrjen e vendimit nr.113, datë 21.03.2024, pasi nuk janë objekt i ankesës dhe kërtimeve të parashtruara pranë Komisionerit.

Duke ju rikthyer vlerësimit të performancës së ankueses për periudhën korrik-dhjetor 2023, rezulton e provuar se, punëdhënësi/OST sh.a, ka ngritur KSHA në datën 06.03.2024, por nuk e ka vendosur në dijeni ankuesen për fillimin e procedurës së shqyrtimit të ankimit të saj. Procedura e shqyrtimit të ankimit të vlerësimit të performancës, rezulton të ketë përfunduar në datën 03.04.2024, nëpërmjet vendimit nr.130, datë 03.04.2024, të Administratorit të OST sh.a për lënien në fuqi të vlerësimit të performancës.

Bazuar në aktet e administruara, konstatohet se formulari i vlerësimit të analizës nuk përmban asnjë analizë në lidhje me vlerësimin e komponentëve të vlerësimit të performancës të përfshira në formularin e vlerësimit. Pra, në momentin që ankuesja ka marrë dijeni për formularin e vlerësimit të performancës, nuk ka patur dijeni në lidhje me arsyet e këtij vlerësimi të bërë nga eprorja direkte znj.

D. . Analiza që znj. D. , Drejtore e DHA, në cilësinë e vlerësuesit të performancës së ankueses ka depozituar pranë Komisionit gjatë shqyrtimit të ankimimit të ankueses, nuk rezulton që ti jetë vendosur në dispozicion ankueses në mënyrë që të njihet me arsyet, aktet dhe provat mbi bazën e të cilëve eprori ka kryer vlerësimin e saj të performancës. Gjithashtu, nga aktet e vendosura në dispozicion nga punëdhënësi/OST sh.a, rezulton se, ankuesja nuk është njoftuar në mënyrë efektive për tu paraqitur para KSHA. Konkretisht, KSHA e ka njoftuar ankuesen me njoftimin e datës 19.03.2024 për tu paraqitur për tu dëgjuar në datën 20.03.2024, ndërsa rezulton se ky njoftim nuk është kryer nga shërbimi postar pasi ankuesja ka qenë jashtë shtetit, arsye e cila i është bërë me dije OST sh.a.

Rezulton se punëdhënësi i ka komunikuar ankueses njoftimin për tu paraqitur për tu dëgjuar para KSHA në datën 20.03.2024 edhe nëpërmjet *e-mail* datë 19.03.2024. Komisioneri vlerëson se, njoftimi i kryer në datën 19.03.2024 për t'u paraqitur para KSHA në datën 20.03.2024, ndërkohë që punëdhënësi është bërë me dije nga shërbimi postar se ankuesja ndodhej jashtë shtetit, nuk mund të konsiderohet si një njoftim efektiv që do t'i mundësonte ankueses të paraqitej para KSHA në datën e njoftuar, kur afati në dispozicion nuk ka qenë as 24 orë.

Në jurisprudencën kushtetuese për procesin e rregullt, Gjykata është shprehur se disa standarde kushtetuese janë të lidhura nga pikëpamja organike dhe funksionale me njëra-tjetrën, në mënyrë të tillë që cenimi i njërit ndikon në mënyrë të pashmangshme në cenimin e standardeve të tjera. E drejta për t'u njoftuar për të marrë pjesë në gjykim u paraprin të drejtave të tjera, pasi nëse pala ndërgjyqëse nuk njoftohet për datën dhe orën e seancës, ajo detyrimisht do të gjendet në pamundësi objektive për të ushtruar të drejtat që i garantohen në kuadrin e një procesi të rregullt ligjor. (shih vendimet nr. 5, datë 09.02.2023; nr. 22, datë 29.09.2022; nr. 8, datë 23.02.2021 të Gjykatës Kushtetuese)

E drejta e individit për proces të rregullt ligjor nuk kufizohet vetëm në procesin gjyqësor, por përfshin edhe atë me karakter administrativ. Në këtë kuptim, çdo organ i pushtetit publik, gjatë ushtrimit të funksioneve të tij kushtetuese e ligjore, është i detyruar të respektojë standardet e gjithëpranuara demokratike që lidhen me procesin e rregullt, të cilat kanë gjetur pasqyrimin e tyre në Kushtetutë. Njohja paraprake e personit me faktet që e ngarkojnë atë me përgjegjësi, respektimi i së drejtës për t'u dëgjuar dhe mbrojtur, nëpërmjet dhënies së sqarimeve paraprake, ashtu edhe gjatë shqyrtimit të çështjes, janë disa nga elementet bazë që garantojnë të drejtën kushtetuese të cilitdo për proces të rregullt. Gjykata ka pohuar, gjithashtu, se e drejta për t'u dëgjuar, si pjesë e së drejtës së mbrojtjes, garantohet edhe në procesin administrativ përpara çdo organi, pavarësisht nga instanca dhe rëndësia e tij. Kjo realizohet nëpërmjet pjesëmarrjes së vetë individit në proces dhe nëpërmjet parashtrimit të argumenteve prej tij ose avokatit të zgjedhur (*shih vendimet nr. 17, datë 23.03.2023, paragrafi 58; nr.67, datë 11.11.2016, paragrafi 12; nr. 30, datë 28.12.2006, paragrafi 6, të GJK-së*).

Njohja paraprake e personit me materialet që e ngarkojnë atë me përgjegjësi, respektimi i së drejtës për t'u dëgjuar dhe mbrojtur, nëpërmjet dhënies së sqarimeve paraprake, ashtu edhe gjatë shqyrtimit të çështjes, janë disa nga elementet bazë që garantojnë të drejtën kushtetuese të cilitdo për një proces të rregullt si një e drejtë themelore (*shih vendimin nr. 38, datë 02.12.2021, paragrafi 34, të GJK-së*).

Çdo palë në proces duhet të ketë mundësi të barabarta që të paraqesë çështjen e saj. E drejta për të marrë pjesë në gjykim nuk është formale, ku palëve iu garantohet thjesht prania fizike gjatë procesit gjyqësor, por duhet që legjislacioni procedural, në radhë të parë, dhe, më pas, gjyqtari gjatë gjykimit, t'u japin mundësi të barabarta palëve për të paraqitur argumente dhe prova në mbrojtje të interesave të tyre. Nëse nuk do të ekzistonte barazia e armëve në gjykim, atëherë argumentet e njërës palë do të prevalonin mbi argumentet e palës tjetër, për rrjedhojë e drejta për të marrë pjesë në gjykim do të zhvishej nga funksioni i saj kushtetues për të garantuar procesin e rregullt ligjor (*shih vendimet nr. 4, datë 21.02.2022, paragrafi 65; nr. 34, datë 29.05.2015, paragrafi 17; nr. 34, datë 25.07.2011, paragrafi 6, të GJK-së*).

Shqyrtimi i çështjes dhe nxjerrja e konkluzioneve nga gjykata vetëm mbi bazën e provave të paraqitura nga një palë, pa dëgjuar pretendimet e palës tjetër, e bën të cenueshëm procesin gjyqësor. E drejta për proces të rregullt gjyqësor përfshin edhe të drejtën e të dyja palëve në proces për të pasur informacion për argumentet e palës kundërshtare, që nënkupton në parim mundësinë që palët në një seancë gjyqësore të kenë njohuri edhe për komentet për provat e nxjerra. Në këtë mënyrë gjykatës i dalin një sërë detyrash, mes të cilave rëndësi të veçantë merr krijimi i mundësive të barabarta për pjesëmarrjen e palëve ose përfaqësuesve të tyre në proces, si dhe mundësia e deklarimit të tyre për faktet, provat dhe vlerësimet ligjore që janë të lidhura ngushtë me çështjen që shqyrtohet në gjykatë (*shih vendimet nr. 4, datë 21.02.2022, paragrafi 65; nr. 34, datë 29.05.2015, paragrafi 17; nr. 19, datë 12.06.2003, paragrafi 5, të GJK-së*).

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur ankuesja nuk është njoftuar brenda një afati të arsyeshëm që do ti mundësonte asaj pjesëmarrjen efektive në takimin e datës 20.03.2024 pranë KSHA, faktin që ankuesja nuk është njohur me analizën e paraqitura nga ana e znj. D. , Drejtore e DA, në cilësinë e vlerësuesit të performancës apo fakte dhe prova konkrete ku është bazuar vlerësimi i performancës që do t'i mundësonte ankueses që ajo të mbrohej dhe të parashtronte argumentat në mbrojtje të interesave të saj, kanë cenuar të drejtën e ankueses për një proces të rregullt ligjor dhe për rrjedhojë, ankuesja është vendosur në kushte të padrejta dhe të disfaborshme në kuadër të procesit të vlerësimit të performancës për periudhën korrik-dhjetor 2023.

Nga aktet e administruara, konstatohet se, dhe pse objekt vlerësimi i performancës është periudha korrik-dhjetor 2023, pra gjashtëmujori i dytë i 2023, vlerësuesi i performancës, znj. D. , Drejtore e DA, në analizën e depozituar para KSHA, parashtron se ndër të tjera në vlerësimin e performancës së ankueses për periudhën korrik-dhjetor 2023, është marrë në konsideratë masa disiplinore “*vërejtje*” që ankuesja ka marrë gjatë gjashtëmujorit të parë të vitit 2023, konkretisht me vendimin nr. 86, datë 28.03.2023 “*Për dhënie mase disiplinore*”, të Administratorit të OST sh.a.

Me vendimin nr. 251, datë 13.12.2023, Komisioneri, ka konstatuar se ankuesja është diskriminuar gjatë procesit disiplinor për dhënien e masës disiplinore “*vërejtje*” të dhënë me vendimin nr.83, datë 28.03.2023, 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. Në zbatim të vendimit të Komisionerit, me vendimin nr.426, datë 18.12.2023, të Administratorit të OST sh.a është vendosur anulimi i vendimit nr.86, datë 28.03.2023 për dhënien e masës disiplinore “*verejtje*” ndaj ankueses.

Në nenin 68, të kontratës kolektive për punonjësit e Operatorit të Sistemit të Transmetimit sh.a, nr.8336 prot, datë 16.12.2019, të lidhur midis OST sh.a dhe Federatës Sindikale të Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë (FSPISH), përcaktohet: “*Kur punonjësi fiton të drejtën e heqjes së masës disiplinore sit ë padrejtë, ai fiton të drejtën në pagë apo vendimin e punës që i është ndaluar*”.

Sa më sipër, bazuar në faktin që masa disiplinore është jashtë periudhës kohore të vlerësimit por edhe faktit që vendimi për masën disiplinore është anuluar nga punëdhënësi/OST sh.a në zbatim të vendimit të Komisionerit nëpërmjet të cilit kjo masë disiplinore është vlerësuar se ka diskriminuar ankuesen, masa disiplinore “*verejtje*” e dhënë në datën 28.03.2023, nuk mund të shërbejë si arsye apo si kriter vlerësimi në vlerësimin e performancës për periudhën korrik-dhjetor 2023.

Nga aktet e administruara konstatohet se, masa disiplinore “*verejtje*” e datës 28.03.2023, ka ndikuar në uljen e vlerësimit të performancës së ankueses edhe për periudhën janar-qershor 2023, ndërsa vlerësimi i performancës në punë për këtë periudhë, pra për gjashtëmujorin e parë të vitit 2023, është parashtruar si një ndër shkaqet/arsyet ky është bazuar propozimi i bërë nga znj.D. , Drejtore e DA, nëpërmjet memos së datës 15.02.2024 për uljen në detyrë të ankueses.

Komisioneri vlerëson se, për sa kohë që masa disiplinore është anuluar, ajo nuk mund të shërbejë si shkak për të përkeqësuar pozitën e ankueses duke cenuar të drejtat e saj në lidhje me vendin e punës ose pagën.

Për sa i përket inicimit të procedurës së dytë për masë disiplinore ndaj ankueses në datën 30.05.2023, procedurë e cila nuk ka konkluduar me një vendimmarrje për masë disiplinore ndaj ankueses, nuk mund të shërbejë si rrethanë ose shkak që mund të ndikojë në vlerësimin e performancës në punë të ankueses, për më tepër që kjo procedurë jo vetëm që sapo ka filluar dhe nuk është finalizuar por fillimi i saj si procedurë ka ndodhur në gjashtëmujorin e parë të vitit 2023, dhe nuk mund të mbahet në konsideratë në vlerësimin e performancës për gjashtëmujorin e dytë të 2023.

Masa disiplinore “*verejtje*” dhe iniciimi i procedurës disiplinore e cila më pas nuk është finalizuar me një vendimmarrje, nuk pasqyrohen në formularin e vlerësimit të performancës dhe në pamje të parë pra në dukje ato nuk janë përkthyer në pikë sipas komponentëve të vlerësimit të performancës, por ato janë pjesë e analizës së bërë nga ana e personit përgjegjës që ka bërë vlerësimin e performancës për ankuesen, pra znj. D. , Drejtore e DA dhe kjo e fundit shprehet se në vlerësimin e performancës së ankueses për periudhën korrik-dhjetor 2023, kanë ndikuar edhe këto elementë/faktorë.

Në analizën për vlerësimin e performancës në punë për periudhën korrik-dhjetor 2023 të bërë nga ana personit përgjegjës për vlerësimin znj. D. , Drejtore e DA, parashtrohet se mungesat e shumta të ankueses, edhe pse të justifikuara, në fillim të vitit 2024 por edhe gjatë vitit 2023, kanë ndikuar në



vlerësimin e performancës në punë të ankueses. Këto mungesa, sipas analizës së depozituar nga znj. D. , Drejtore e DA, kanë ndikuar në vlerësimin e performancës në punë të ankueses pasi kanë dëmtuar gjurmën e punës dhe lidhjen organike të saj me sektorët. Elementi i mungesave në punë edhe pse të justifikuara, kanë ndikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë në komponentin “Njohuritë për punën”, pasi ato (mungesat) kanë ndërprerë lidhjen organike të proceseve të punës gjë që ka penguar menaxhimin e mirë e për pasojë humbjen e kontaktit të saj me zhvillimet dinamike të punëve rutinë por dhe emergjente në drejtori.

Punëdhënësi /OST sh.a pranon faktin se të gjitha mungesat në punë nga ana e ankueses janë të justifikuara. Nga aktet e administruara, rezulton se, për periudhën janar 2023 -shkurt 2024, për 74 ditë pune ankuesja ka munguar pasi ka qenë me raport mjekësor, për 29 ditë pune ankuesja ka qenë me leje vjetore të pagueshme, ndërsa për 5 ditë pune rezulton se ankuesja ka munguar duke përfituar leje pa të drejtë page. Sa më sipër rezulton se pjesa më e madhe e mungesave në punë nga ana e ankueses ka ndodhur për shkak të pamundësisë së ankueses për të punuar për shkak të gjendjes shëndetësore, e vërtetuar kjo me raportet përkatëse mjekësore, kurse pjesa tjetër e mungesave ka ndodhur pasi ankuesja ka ushtruar të drejtën e lejes vjetore të pagueshme nga punëdhënësi dhe të drejtën për leje pa të drejtë page, edhe kjo e fundit e miratuar nga punëdhënësi. Të gjitha këto të drejta garantoohen nga Kodi i Punës dhe janë të parashikuara në Kontratën Kolektive të Punës dhe Kontratën Individuale të Punës.

Pavarësisht se nuk është objekt i ankesës në shqyrtim, duke ju referuar shkresës nr.3909/4 prot datë 26.09.2023, me lëndë “*Relacion shpjegues për shqyrtimin dhe vlerësimin e ankimit të znj.J.M me nr.3909 prot, 19.07.2023 “Ankim në lidhje me vlerësimin e performancës”*”, një dokument që është mbajtur nga komisioni i ngritur për shqyrtimin e ankimit të ankueses kundër vlerësimit të performancës për periudhën janar-qershor 2023, konstatohet se, mungesat në punë të ankueses, të justifikuara me raport mjekësor, kanë ndikuar duke ulur vlerësimin e performancës së ankueses për gjashtëmujorin e parë të vitit 2023. Vlerësimi i performancës në punë për gjashtëmujorin e parë të 2023 edhe pse është kundërshtuar nga ankuesja, është lënë në fuqi nga Administratori i OST sh.a me vendimin nr.320, datë 04.10.2023 për “*Lënien në fuqi të vlerësimit përfundimtar të performancës 2.5 për znj.J.M*”.

Mungesat në punë të ankueses, kanë shërbyer si bazë edhe për propozimin që znj.D. , Drejtore e DA, ka bërë për uljen në detyrë të ankueses, propozim i cili është miratuar nga Administratori i OST sh.a. Pavarësisht se propozimi për uljen në detyrë të ankueses, ku mungesat në punë të ankueses pasqyrohen si një nga arsytet ky bazohet ky propozim, nuk shërben si një dokument vendimarrës, vendimarrja e Administratorit të OST sh.a për miratimin e ndryshimit të pozicionit të ankueses, bazohet në këtë propozim.

Në kushtet kur mungesat në punë të ankueses, janë të justifikuara dhe janë një ushtrim dhe gëzim i të drejtave që legjislacioni në fuqi dhe kontrata kolektive dhe individuale e punës, ato nuk mund të shërbejnë si arsye e justifikuar që mund të ndikojë në vlerësimin e performancës dhe ndryshimin e pozicionit të punës së ankueses.

Në analizën e vlerësimit të performancës të depozituar nga znj. D. , Drejtore e DA, si personi përgjegjës për vlerësimin e ankueses, parashtrohet se fakti që ankuesja ka paraqitur pretendime dhe pohime të pavërteta dhe të paprovuara personalisht për drejtorin e DA, pra për vetë znj. D. , përpara institucioneve publike, duke ju referuar ankesës nr. 102 Regj., datë 30.05.2023, që ankuesja ka paraqitur kundër OST sh.a dhe për të cilën Komisioneri ka disponuar me vendimin nr.251, datë 13.12.2023, është thyerje e rëndë e rregullave të etikës.

Komisioneri vlerëson se, ushtrimi i të drejtës për tu ankuar për veprime ose mosveprime që cenojnë të drejtat në kuadër të marrëdhënies së punësimit, përbën një të drejtë të punëdhënësit. LMD, specifikisht garanton të drejtën e punëmarrësit për t'u ankuar nëse pretendon se është diskriminuar në vendin e punës. Ushtrimi i të drejtës për tu ankuar për diskriminim, pavarësisht nga fakti nëse pretendimet e personit që ankohen nuk rezultojnë të provuara, nuk mund të konsiderohen si thyerje e rëndë e rregullave të etikës.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm gjatë procesit të vlerësimit të performancës në punë për periudhën korrik-dhjetor 2023 dhe ndryshimit të pozicionit të punës/uljes në detyrë nga Drejtore e DSHM, në DA në Teknik Specialist Ekspert, pranë Sektorit të Shërbimeve të Përgjithshme, në DSHM, DA.

## **B. Shkaku i mbrojtur**

Ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të “*gjendjes shëndetësore*” dhe “*çdo shkak tjetër*”.

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

Në lidhje me shkakun e “*gjendjes shëndetësore*”, Komisioneri konstaton se, ky shkak është një shkak që gëzon mbrojtje nda diskriminimi, bazuar në nenin 1, të LMD-së.

Në lidhje me provueshmërinë e shkakut të “*gjendjes shëndetësore*”, nga aktet e administruara konstatohet se, ankuesja për periudhën janar 2023 – shkurt 2024, ka qenë në kushtet e paaftësisë së përkohshme në punë, konfirmuar nëpërmjet raporteve mjekësore, gjithsej 74 ditë pune dhe konfirmuar nga vetë punëdhënësi OST sh.a. Në këto kushte, Komisioneri konsideron se shkakun e gjendjes shëndetësore, rezulton i provuar.

Neni 1, i LMD, liston disa shkaqe, megjithatë kjo listë është ilustruese, fakt ky që rezulton nga përfshirja në këtë listë e shprehjes “*për çdo shkak tjetër*”. Thënë kjo, nuk presupozon se, termi “*çdo shkak tjetër*” përbën një shkak në vetvete. Rregullimi i bërë nga neni 1, i LMD-së nëpërmjet

parashikimit “*çdo shkak tjetër*” mundëson mbrojtjen nga diskriminimi për shkaqe të tjera, përveç shkaqeve të listuara shprehimisht në këtë dispozitë të ligjit, por duke identifikuar “*shkakun*” i cili pretendohet se gëzon mbrojtje në kuadër të termit “*çdo shkak tjetër*”.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për “*çdo shkak tjetër*”, ankuesja nuk ka identifikuar qartësisht se cili është shkaku/shkaqet e pretenduara në kuadër të këtij parashikimi.

Në parashtrimet e bërë në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ankuesja pretendon se shkaku i nisjes së problematikave në vendin e punës ka të bëjë me moszbatimin e urdhrave që ankuesja pretendon se ka marrë nga eprorja direkte znj.D. , Drejtore DA, urdhra të cilat ankuesja i ka konsideruar arbitrare. Ankuesja pretendon se i është kërkuar që të mbështeste znj.D. në procedurën disiplinore të filluar nga ana e saj kundrejt një specialisteje për mospërbushje të detyrës, pranë Sektorit të Shërbimeve, urdhra të cilat ankuesja pretendon se nuk ka pranuar t’i zbatojë pasi sipas saj specialistja kishte përmbushur detyrat e saj.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, nuk u administruar prova që të mbështesin dhe provojnë pretendimin e ankueses, e rrjedhimisht në këto kushte ky pretendim i ankueses mbetet vetëm në nivel deklarativ. 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.

Referuar parashtrimeve të palës ankuese, kjo e fundit pretendon se, një arsye tjetër që ka ndikuar në marrëdhëniet midis ankueses dhe eprores direkte znj.D. , Drejtore DA, është edhe fakti se znj.D. , përpara emërimit në OST sh.a, ka punuar si Drejtore e Drejtorisë Juridike në Ministrinë e Kulturës, ku, familjarja e ankueses ka qenë Ministre e Kulturës (znj.M. )

Komisioneri konstaton se, pretendimi i mësipërm është marrë më parë në shqyrtim nga Komisioneri në kuadër të ankesës nr.102, datë 30.05.2023 dhe me vendimin nr.251, datë 13.12.2023, ka vlerësuar se, ky pretendim rezultoi i pabazuar. Në këto kushte dhe kur nuk u administruan fakte dhe prova të tjera, Komisioneri arrin në përfundimin se, pretendimi i ankueses për diskriminim për “*çdo shkak tjetër*”, bazuar në shpjegimin e mësipërm, nuk rezulton i bazuar.

### **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë më pak të favorshëm me shkakun e mbrojtur “gjendja shëndetësore”**

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*”.

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

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 të hapur shkaqesh. Ndërkohë Protokollin 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar: “a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë; b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm; c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare; d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”. GJEDNJ ka konfirmuar se neni 14 i KEDNJ dhe neni 1 i Protokollit Nr. 12, të KEDNJ përfshinin diskriminimin për shkak të gjendjes shëndetësore (*Kiyutin kundër Ruisë (2700/10) vendimi datë 10.03. 2011; I.B. kundër Greqisë (552/10), vendimi datë 3.10.2013*)

*Karta Sociale Evropiane*<sup>4</sup> 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 punësim<sup>5</sup>. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku parashikohet shprehimisht: “Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”.

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*<sup>6</sup>, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë<sup>7</sup>. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

Në Komentin e Përgjithshëm nr.20, “Për mosdiskriminimin në të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore”, pika 10, të miratuar në vitin 2009, Komiteti për të Drejtat Sociale, Ekonomike dhe Kulturore, pranë Organizatës së Kombeve të Bashkuara, shprehet se, gjendja shëndetësore, përbën një shkak të mbrojtur, në kuadër të përcaktimit “çdo status tjetër”, që bëhet në nenin 2, paragrafi 2, të Paktit.

<sup>4</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>5</sup> Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë, prg 30.*

<sup>6</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

<sup>7</sup> Komentin i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës<sup>8</sup> “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, bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

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 diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”. Në vijim, në pikën 2, të nenit 9, të Kodit të Punës, përcaktohet: “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.”

Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjlojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Ky parim presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta dhe vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (Vendimet nr. nr. 31 datë 04.10.2021, nr. 27, datë 29.06.2021; nr. 20, datë 20.04.2021; nr. 10, datë 29.02.2016; nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese). Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, duke sanksionuar parimin e barazisë para ligjit, nuk i ka dhënë atij kuptimin e një të drejte absolute, sepse ajo ka përcaktuar njëkohësisht edhe kushtet e kufizimit në ushtrimin e kësaj të drejte. Paragrafi i tretë i nenit 18 të Kushtetutës pranon kufizimet e të drejtës për barazi me përmbushjen e disa kushteve të posaçme, pikërisht të përliqjes së arsyeshme dhe objektive. (vendimi nr. 19, datë 09.07.2009, i Gjykatës Kushtetuese). Ky parim kërkon që të gjitha subjektet të trajtohen në mënyrë të njëjtë, por nuk formulon ndalime që të mund të bëhen trajtime të diferencuara kur individët e grupet nuk ndodhen në kushte të njëjta a të ngjashme, apo kur ka justifikim të arsyeshëm e objektiv, duke vendosur një raport të arsyeshëm dhe përpjesëtimor midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet. (Vendimet nr.18, datë 29.07.2008 dhe nr.19, datë 09.07.2019 të Gjykatës Kushtetuese).

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<sup>9</sup>. Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, diskriminimi i drejtpërdrejtë, edhe pse

<sup>8</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

<sup>9</sup> Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fabián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

neni 14 i KEDNJ-së nuk jep një përkufizim të tij, konsiderohet si “dallim në trajtim i personave në situata të njëjta ose të ngjashme” dhe “bazuar në një karakteristikë ose “status” të dallueshëm”<sup>10</sup>

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 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”.*

Sipas nenit 3, pika 1, të LMD të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet: *““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 parashikon dhe jep përkufizimin e disa formave nëpërmjet të cilave shfaqet diskriminimi. Referuar nenit 3, pikat 2 dhe 17, të LMD, përcaktohet se: *“2. “Diskriminim i drejtpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.....17. “Viktimizimi” është trajtim i disfavorshëm ose pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimit a një procedimi, që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 1 të këtij ligji, lidhur me pretendimin për diskriminim të ankuesit.”*

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, pala ankuese 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. KEDS 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. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin nenin 33, pika 7/1 të LMD, ku parashikohet 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*

<sup>10</sup> Shih: Biao kundër D. markës, Dhoma e Madhe, datë 14.05.2016, § 89, Carson dhe të Tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar, Dhoma e Madhe 2010, datë 16.03.2010, prg. 61.

*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.”*

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

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
2. Ose duke provuar 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 njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>11</sup>

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

Sipas praktikës gjyqësore të vendosur nga GJEDNJ, prova, mund të rrjedhë nga bashkëekzistenca e konkluzioneve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme ose e supozimeve të ngjashme të faktit të pakundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes së nevojshme për të arritur një përfundim të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën e pretenduar<sup>12</sup>.

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

<sup>11</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.

<sup>12</sup> GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë 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.

Sa më sipër, Komisioneri arriti në përfundimin se ankuesja J.M , i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, gjatë procesit të vlerësimit të performancës në punë për periudhën korrik-dhjetor 2023 dhe ndryshimit të pozicionit të punës/uljes në detyrë nga Drejtore e DSHM, në DA në Teknik Specialist Ekspert, pranë Sektorit të Shërbimeve të Përgjithshme, në DSHM, DA. Nga ana tjetër, rezultoi i bazuar dhe i provuar shkak i pretenduar i diskriminimit “*gjendja shëndetësore*”. Në këto kushte, Komisioneri do të marrë në analizë lidhjen midis trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, të cilit i është nënshtruar ankuesja dhe shkakut të pretenduar të diskriminimit, si dhe nëse ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm për këtë trajtim.

Bazuar në faktet dhe rrethanat e konstatuara gjatë shqyrtimit të ankesës rezulton se:

- Mungesat në punë të ankueses për shkak të paaftësisë për punë të ankueses si pasojë e gjendjes shëndetësore, gjatë periudhës janar 2023 – dhjetor 2024, kanë ndikuar duke ulur vlerësimin e performancës në punë të ankueses për të dy periudhat gjashtëmujore të vlerësimit të performancës, janar-qershor 2023 dhe korrik-dhjetor 2023.
- Vendimi i punëdhënësit/OST sh.a për ndryshimin e pozicionit të punës/uljen në detyrë të ankueses është bazuar në vlerësimin e performancës në punë për vitin 2023, performancë e cila ka pësuar ulje për shkak të mungesave në punë të ankueses të cilat kanë ndodhur për shkak të paaftësisë për punë të ankueses si pasojë e gjendjes shëndetësore.
- Shprehimisht në vendimmarrjen e punëdhënësit/OST sh.a për ndryshimin e pozicionit të punës/uljen në detyrë të ankueses deklarohet se ky vendim bazohet në memon e datës 15.02.2024, nëpërmjet të cilës znj.D. , Drejtore e DA, propozon uljen në detyrë të ankueses. Një nga arsytet ku bazohet ky propozim për uljen në detyrë, shprehimisht deklarohet se janë mungesat në punë të ankueses, ku relatohet se në total ankuesja ka munguar 74 ditë pune me raport mjekësor.
- Mungesat në punë të ankueses janë të gjitha të justifikuara nëpërmjet raporteve mjekësore, sipas kërkesave të legjislacionit në fuqi.

Rezulton se gjendja shëndetësore e ankueses e cila ka sjellë si pasojë mosparaqitjen në punë të ankueses ka shërbyer si arsye dhe ka ndikuar, njëkohësisht, si në vlerësimin e performancës së ankueses ashtu edhe në vendimin e punëdhënësit/OST sh.a për uljen në detyrë të ankueses. Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se rezulton e provuar lidhja shkakësore midis trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja në lidhje me vlerësimin e performancës dhe uljen në detyrë dhe shkakut të gjendjes shëndetësore.

Gjithashtu, rezultoi e provuar se, procesi i vlerësimit të performancës në punë dhe procedura e ndjekur në lidhje me vendimin e punëdhënësit për ndryshimin e pozicionit të punës/uljen në detyrë të ankueses, janë kryer në kundërshtim me të drejtën për një proces të rregullt ligjor, Kodin e Punës,



dhe rregulloret e brendshme të punëdhënësit, Manualin e Burimeve Njerëzore të OST sh.a (Nr.6694/1 prot datë 29.12.2023) dhe Procedurën e Vlerësimit të Performancës (nr.1030 prot, datë 17.02.2023).

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se krijohet prezumimi se, ankuesja është diskriminuar për shkak të gjendjes shëndetësore në lidhje me vlerësimin e performancës në punë për periudhën korrik-dhjetor 2023 dhe uljen në detyrë nga Drejtore e DSHM, pranë DA në pozicionin Teknik Specialist Ekspert, pranë Sektorit të Shërbimeve të Përgjithshme, DSHM, pranë DA.

Në këto kushte, punëdhënësi/OST sh.a, kishte barrën e provës që të provonte, ose që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të diskriminimit dhe trajtimit të pafavorshëm, ose duke provuar se, megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimet e ankueses se këto veprime janë kryer për shkak të gjendjes shëndetësore.

Në dokumentacionin dhe analizën e bërë në lidhje me vlerësimin e performancës së punë, argumentohet se, mungesat e shumta të ankueses, dëmtojnë gjurmën e punës dhe lidhjen organike të saj me sektorët, mungesat e vazhdueshme edhe pse të justifikuara kanë ndërprerë lidhjen organike të proceseve të punës gjë që ka penguar menaxhimin e mirë e për pasojë humbjen e kontaktit të saj me zhvillimet dinamike të punëve rutinë por edhe emergjente në drejtori.

Në dokumentacionin mbi bazën e të cilit punëdhënësi është bazuar për marrjen e vendimit për ndryshimin e pozicionit të punës/uljen në detyrë të ankueses (memo datë 15.02.2024) argumentohet se, edhe pse mungesat në punë të ankueses rezultojnë të justifikuara, numri i lartë i tyre, në vlerësimin e performancës së përgjithshme të sektorëve sjellin ndikim në ecurinë dhe mbarëvajtjen e punëve në DSHM. Marrë në konsideratë peshën dhe dinamikën që Drejtoria paraqet në përcaktimin e procedurave për miradministrimin e godinës, automjeteve, pajisjeve, ruajtjes së dokumentacionit dhe sigurisë së objekteve në OST sh.a, roli i Drejtorit të DSHM është shumë i rëndësishëm. DSHM ka në varësi katër sektorë të rëndësishëm dhe aktualisht (de fakto) 44 punonjës të cilët kanë nevojë për koordinimin dhe menaxhimin e vazhdueshëm mes tyre. Punonjësit e DSHM e kanë të nevojshme prezencën e përditshme të Drejtorit të DSHM edhe për të adresuar problematikat e punës. Prezenca e Drejtorit të DSHM, i shërben arritjes së një menaxhimi sa më efektiv dhe cilësor në koordinimin sipas strukturës vertikale me Drejtorin e DA dhe varësisë së DSHM-së, si dhe aspektit horizontal menaxherial, mes Drejtorit të DSHM-së dhe përmbushjes së nevojave të Departamenteve/ Drejtorive/Sektorëve të tjerë në shoqëri.

Komisioneri vlerëson se, në kuadër të procesit të vlerësimit të performancës në punë, punonjësi, vlerësohet për mënyrën se si ai ka performuar në kryerjen e detyrave të tij funksionale, pra se si ai i ka kryer këto detyra gjatë kohës që ai ka qenë në punë dhe nëse ai zotëron aftësitë dhe karakteristikat e nevojshme profesionale.

Komisioneri vlerëson se, për sa kohë që mungesat në punë të ankueses, rezultojnë të gjitha jo vetëm të justifikuara, por edhe një ushtrim i të drejtave që punëmarrësi gëzon në kuadër të marrëdhënies së

punës, të garantuara nga Kodi i Punës, kontrata kolektive dhe ajo individuale, barra për të siguruar menaxhimin efektiv dhe cilësor, koordinimin e punëve apo gjurmën e punës, është përgjegjësi e punëdhënësit/OST sh.a që të sigurojë mbarëvajtjen e punës nëpërmjet strukturave të tij dhe me kostot e tij. Punëmarrësi nuk mund të ngarkohet me detyrimin për të siguruar mbarëvajtjen e punëve, kur ai nuk është prezent në punë për shkaqe të justifikuara dhe të garantuara nga kuadri ligjor dhe aktet e brendshme të punëdhënësit.

Punëdhënësi/OST sh.a, nuk arriti të provojë se, trajtimi i padrejtë dhe i disfavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja, nuk ka lidhje shkakësore me shkakun e diskriminimit të pretenduar nga ankuesja, ndërsa justifikimet e paraqitura rezultuan plotësisht të pabazuara. Në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm lidhur me trajtimin e ankueses gjatë vlerësimit të performancës në punë dhe uljen në detyrë, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesja, mbetet shkakun i diskriminimit “gjendja shëndetësore”.

Komisioneri vlerëson se gjendja shëndetësore e punëmarrësit, nuk duhet të jetë pengesë për gëzimin nga ana e personit të të drejtës së tij për punësim dhe profesion, për sa kohë që nuk ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm.

**Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, punëdhënësi, Shoqëria Operatori i Sistemit të Shpërndarjes (OST sh.a), e ka diskriminuar ankuesesn J.M në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes shëndetësore, në lidhje me vlerësimin e performancës në punë për periudhën korrik-dhjetor 2023 dhe ndryshimin e pozicionit të punës/uljen në detyrë të ankueses nga Drejtore e Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse (DSHM), në Departamentin e Administrimit (DA). Për rrjedhojë Drejtoria e Përgjithshme e Rrugëve dhe Ndriçimit Publik, Bashkia Tiranë, ka shkelur dispozitat e Ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, neni 3, pikat 1 dhe 2, neni 5 dhe neni 12, pika 1, shkronja “c”.**

Ankuesja pretendon se, trajtimi i padrejtë dhe i disfavorshëm të cilit ajo i është nënshtruar ka ardhur si pasojë edhe e paraqitjes së ankesës pranë Komisionerit.

Në datën 30.05.2023, ankuesja ka paraqitur një ankesë tjetër për diskriminim kundër punëdhënësit OST sh.a. Kjo ankesë është shqyrtuar nga Komisioneri, i cili me vendimin nr.251, datë 13.12.2023 ka konstatuar se ankuesja është diskriminuar nga punëdhënësi OST sh.a, për shkak të raportimit të problematikave të konstatuara gjatë inspektimit të kryer prej saj.

Në analizën e vlerësimit të performancës të bërë nga ana e znj. D. , Drejtore e DA, në cilësinë e personit që ka bërë vlerësimin e ankueses dhe të depozituar para KSHA në kuadër të procesit të shqyrtimit të ankimimit të paraqitur nga ankuesja kundër vlerësimit të performancës në punë për periudhën korrik-dhjetor 2023, shprehimisht deklarohet se: *“Ankuesja ka cituar përpara KMD-së pohime të paprovuara me fakte duke i adresuar personalisht për drejtorin e DA-së. Këto pohime janë hedhur poshtë nga KMD. Prova për këtë është dosja e administruar e KMD-së në arkivë ku pretendohen fakte të pavërteta për diskriminim personalisht për drejtorin e DA-së. Citimi i pohimeve*

*të gënjeshttra pa prova, përpara institucioneve publike për eprorin është thyerje e rëndë e rregullave të etikës por dhe më tej në kufijtë e shpifjes.”*

Komisioneri rithekson edhe një herë qëndrimin e shprehur si më sipër se, ushtrimi i të drejtës për tu ankuar për veprime ose mosveprime që cenojnë të drejtat në kuadër të marrëdhënies së punësimit, përbën një të drejtë të punëdhënësit. LMD, specifikisht garanton të drejtën e punëmarrësit për t'u ankuar nëse pretendon se është diskriminuar në vendin e punës. Ushtrimi i të drejtës për tu ankuar për diskriminim, pavarësisht nga fakti nëse pretendimet e personit që ankohen nuk rezultojnë të provuara, nuk mund të konsiderohen si thyerje e rëndë e rregullave të etikës.

Qëndrimet e mësipërme të shprehura në analizën e vlerësimit të performancës në punë të ankueses janë administruar nga KSHA gjatë shqyrtimit të ankimit të ankueses dhe kanë shërbyer si prova mbi të cilat KSHA i ka propozuar dhe më pas Administratori i OST sh.a ka lënë në fuqi të pandryshuar vlerësimin e performancës së ankueses, bazuar në analizën e mësipërme.

Sa më sipër rezultoi e provuar se, procesi i vlerësimit të performancës në punë dhe procedura e ndjekur në lidhje me vendimin e punëdhënësit për ndryshimin e pozicionit të punës/uljen në detyrë të ankueses, janë kryer në kundërshtim me të drejtën për një proces të rregullt ligjor, Kodin e Punës, dhe rregulloret e brendshme të punëdhënësit, Manualin e Burimeve Njerëzore të OST sh.a (Nr.6694/1 prot datë 29.12.2023) dhe Procedurën e Vlerësimit të Performancës (nr.1030 prot, datë 17.02.2023).

Pas paraqitjes së ankesës pranë Komisionerit në datën 30.05.2023, rezulton se:

- Për periudhën janar-qershor 2023, në vlerësimin e performancës në punë, ankuesja është vlerësuar me 2.5 pikë “*Ka nevojë për përmirësim*”, krahasimisht me vlerësimin e mëparshëm të performancës i cili kanë qenë “*Sipas pritshmërive*”. Formulari i Vlerësimit të Performancës është plotësuar nga vlerësuesi znj. D. , Drejtore e DA në datën 03.07.2023 ndërsa ankuesja ka marrë diejini në datën 17.07.2023. Sikurse rezultoi e provuar, në vlerësimin e performancës edhe për këtë periudhë kanë ndikuar mungesat në punë të ankueses, si pasojë e gjendjes së saj shëndetësore, pavarësisht se të justifikuar sipas raporteve mjekësore. Në mënyrë të pabazuar gjatë shqyrtimit të ankimit të ankueses kundër vlerësimit të performancës për këtë periudhë theksohet se, në performancë ka ndikuar edhe fakti se ankuesja ka qenë 12 ditë me leje vjetore, përveç 36 ditë me raport mjekësor. (relacioni nr.3909/4 prot datë 26.09.2023). Vlerësimi i performancës së ankueses për gjashtëmujorin e parë të 2023, është lënë në fuqi nga Administratori i OST sh.a (vendimi nr.320 datë 04.10.202) bazuar edhe në arsyetimin e mësipërm të pasqyruar në relacionin e KSHA.
- Masa disiplinore “vërejtje” që ankuesja ka marrë në datën 28.03.2023, ka ndikuar në uljen me pikë të vlerësimit të performancës së ankueses për gjashtëmujorin e parë.
- Masa disiplinore “vërejtje” që ankuesja ka marrë në datën 28.03.2023, e cila është konstatuar si diskriminuese nga Komisioneri me vendimin nr.251 datë 13.12.2023 dhe më pas është anuluar nga punëdhënësi me vendimin nr.426 datë 18.12.2023, parashtrohet si arsye që ka ndikuar në vlerësimin e performancës së ankueses edhe për gjashtëmujorin e dytë, edhe pse nuk i përket

periudhës së vlerësimit dhe është anuluar në datën 18.12.2023. Në kundërshtim me kontratën kolektive të punës, kjo masë disiplinore e cila është anuluar ka ndikuar në mënyrë të pabazuar në ndryshimin e pozicionit të punës së ankueses, duke e ulur në detyrë dhe në pagë.

- Për periudhën korrik-dhjetor 2023, performanca në punë e ankueses ka vijuar të ulet duke marrë një vlerësim në masën 2.55 pikë “*Ka nevojë për përmirësim*”. Formulari i Vlerësimit të Performancës është plotësuar nga vlerësuesi znj. D. , Drejtore e DA në datën 15.01.2024, ndërkohë që vendimi i Komisionerit nr.251, datë 13.01.2023 është administruar pranë punëdhënësit/OST sh.a në datën 14.12.2023. Sikurse më sipër rezulton e provuar, procesi i vlerësimit të performancës në punë për periudhën korrik –dhjetor 2023, është kryer në kundërshtim me të drejtën për një proces të rregullt ligjor dhe rregulloret e brendshme të punëdhënësit, Manualin e Burimeve Njerëzore të OST sh.a (Nr.6694/1 prot datë 29.12.2023) dhe Procedurën e Vlerësimit të Performancës (nr.1030 prot, datë 17.02.2023).
- Procedura e ndjekur në lidhje me vendimin e datës 27.02.2024 të punëdhënësit për ndryshimin e pozicionit të punës/uljen në detyrë të ankueses, është kryer në kundërshtim me të drejtën për një proces të rregullt ligjor, Kodin e Punës, dhe rregulloret e brendshme të punëdhënësit, Manualin e Burimeve Njerëzore të OST sh.a (Nr.6694/1 prot datë 29.12.2023) dhe Procedurën e Vlerësimit të Performancës (nr.1030 prot, datë 17.02.2023).

Pas paraqitjes së ankesës pranë Komisionerit në datën 30.05.2023, ankuesja ka vijuar të ekspozohet ndaj trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm për të cilin, jo vetëm nuk konstatohet një justifikim objektiv dhe i arsyeshëm, por fakti që ankuesja ka ngritur pretendime për diskriminim para Komisionet, ka ndikuar drejtpërdrejtë në vlerësimin e performancës në punë dhe për rrjedhojë në vendimmarrjen për ndryshimin e pozicionit të punës/uljen në detyrë, pasi kjo e fundit sikurse deklaroi edhe vetë punëdhënësi është bazuar në vlerësimin e performancës në putë të ankueses.

Bazuar në gjithë sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, provohet plotësisht se trajtimi i padrejtë dhe i disfavorshëm i ankueses si, për sa i përket vlerësimit të performancës për periudhën korrik-dhjetor 2023, ashtu edhe vendimi i datës 27.02.2024 i punëdhënësit për ndryshimin e pozicionit të punës/uljen në detyrë të ankueses, ka ardhur si rezultat edhe i paraqitjes së ankesës për diskriminim pranë Komisionerit.

**Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesja J.M është diskriminuar nga ana e punëdhënësit, OST sh.a, duke u viktimizuar, si pasojë e paraqitjes pranë Komisionerit të ankesës për shkelje të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit. Për rrjedhojë OST sh.a, ka shkelur ndalimin e diskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 3, pikat 1, 2 e 17 dhe nenit 5, pika 1, të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar.**

Ankuesja J.M , ka kërkuar nga Komisioneri marrjen e masave për rivendosjen në vend të së drejtës së shkelur, duke anuluar vendimin nr.1073/1 prot datë 27.02.2024 “*Miratim ndryshim pozicioni*”, për ankuesen.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”, ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të po këtij ligji, përcaktohet se: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 33/10 të tij, 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. Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri vlerëson se, masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer ankuesen në vendin e mëparshëm të punës. Komisioneri çmon se rikthimi i ankueses në punë, është një masë rregulluese, e cila është në përpjestim me gjendjen që ka shkakuar vendosjen e kësaj mase, që në rastin konkret është ndryshimi i pozicionit të punës.

#### **PËR KËTO ARSYE :**

Bazuar në nenin 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

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

1. Konstatimin e diskriminimit të ankueses J.M , në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes shëndetësore, nga ana e Shoqërisë Operatori i Sistemit të Shpërndarjes sh.a.
2. Konstatimin e diskriminimit në formën e viktimizimit, të ankueses J.M , nga ana e Shoqërisë Operatori i Sistemit të Shpërndarjes sh.a.
3. Në referim të pikës 1 dhe 2, të Vendimit, Shoqëria Operatori i Sistemit të Shpërndarjes sh.a., të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke e anuluar vendimin nr. 1073/1 prot datë 27.02.2024 “*Miratim ndryshim pozicioni*”, të Administratorit të OST sh.a dhe rikthyer ankuesen J.M në pozicionin e mëparshëm të punës.
4. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Shoqëria Operatori i Sistemit të Shpërndarjes sh.a, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
5. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.

6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

Shkaku: Gjendje shëndetësore, Çdo shkak tjetër  
Fusha: Punësim  
Lloji i vendimit: Diskriminim/Viktimizim