



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 930 prot.

Tiranë, më 27.12.2024

V E N D I M

Nr. 323, Datë 27.12.2024

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi shqyrtoi ankesën nr.134 Regj., datë 19.06.2024, të z. B. Gj (në vijim ankuesi) kundër Shoqërisë Hekurudha Shqiptare sh.a, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “*moshës*”¹, “*aftësisë së kufizuar*”² dhe “*çdo shkak tjetër*”³. Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

K O N S T A T O I:

I. Parashtimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna, subjekti ankues në mes të tjerash informon se: Kam qenë i punësuar në Njësinë e Biznes Mallit, të Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare” sh.a, me detyrë mashinist. Më kanë larguar nga puna pa asnjë arsye të rëndësishme duke qenë me leje të zakonshme. Largimi ka qenë i menjëhershëm pa dhënë asnjë vërejtje me paralajmërim, as njoftim 3 muaj para. Jam njoftuar se në datën 10.10.2023 do të jesh me lejen e fundvitit 2023. Jam invalid pune që nga viti 2018 dhe sot që po ju shkruaj. Punoj që në vitin 1983 në Shoqërinë “Hekurudha Shqiptare” sh.a dhe për 40 vite kam punuar pa asnjë vërejtje për disiplinë apo dëm ekonomik ndaj shoqërisë, kam zbatuar të gjitha rregullat që më kanë dhënë të gjithë drejtuesit e punës.

Përfundimisht, ankuesi kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit nga Shoqëria Hekurudha Shqiptare sh.a, dhënien e një vendimi diskriminimi për shkaqet të moshës, aftësisë së kufizuar dhe çdo shkak tjetër.

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 ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, që i jep të

¹ Ankuesi ka lindur në datë 21.04.1960.

² Librezë Invaliditeti nr.233 datë 01.07.2023 të Shoqatës së Invalidëve të Punës

³ Pa përcaktuar një cilësi personale apo shkak.

drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

Bazuar në nenin 7, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi, garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi 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 apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe personash.

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

- Me shkresën nr. 930/2, datë 24.06.2024, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga të Shoqëria “Hekurudha Shqiptare” sh.a, për ankesën e bërë nga z. B. Gj.
- Me shkresën nr.930/3 prot., datë 27.06.2024 është administruar pranë Komisionerit informacion shtesë në lidhje me çështjen nga ankuesi z. B. Gj.
- Me shkresën nr.398/1 prot., datë 02.07.2024⁴ të Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare” sh.a është përcjellë pranë Komisionerit informacioni dhe dokumentacioni i kërkuar me shkresën nr.930/2 prot., datë 24.06.2024, ku informojnë se:

Vlen të theksojmë para së gjithash se Shoqëria “Hekurudha Shqiptare” sh.a., angazhohet në mënyrë konkrete për zbatimin me rigorozitet të kuadrit ligjor dhe nënligjor në fuqi, dhe në këtë prizëm nuk ka si të bëjë përjashtim vëmendja që tregohet nga strukturat përgjegjëse të Shoqërisë ndaj diskriminimit, sipas kuptimit të nenit 1 të Ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi".

Gjendur në këto rrethana, pasi u njohëm me përmbajtjen e njoftimit dhe kërkesës suaj, nisëm të trajtonim me prioritet rrethanat e parashtruara dhe përgatitjen e dokumentacionit të kërkuar nga ju. Sikundër do të konstatohet lehtësisht nga të gjitha faktet që do t'ju vihen në dispozicion, të cilat janë të pakontestueshme, në vlerësimin tonë, si të papajtueshme me rrethanat dhe provat respektive.

Garantojmë se procedura e iniciuar ndaj ankuesit nuk ka të bëjë në asnjë pikë të saj me asnjë formë diskriminimi, aq më pak për shkak të moshës, aftësisë së kufizuar, apo çdo shkak tjetër të pretenduar. Tërësia e rrethanave është e qartë dhe gradualisht do t'ju ballafaqojmë qëndrimin

⁴ Adminitruar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi me nr.930/4 prot., datë 03.07.2024.

tonë të ligjshëm me prova të bashkëlidhura që janë reflektim i një vendimmarrjeje të drejtë ndaj Z. B. Gj.

Ankuesit nuk i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkaqe të sipërpërmendura, por, sikundër pretendohet, ankuesit i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkak të parregullsisë së tij në raport me marrëdhëniet e punës, pa shkaqe të përligjura. Në këtë prizëm, duke u gjendur në kushtet e mosinteresimit të punëmarrësit dhe mosparaqitjes së tij në vendin e punës, pasqyruar në procesverbalet e bashkëlidhura, Njësia e Biznesit të Mallit ishte e detyruar të ndërmerre procedurën e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, në përputhje me nenin 144 të Kodit të Punës (aktet e bashkëlidhura provojnë këtë).

Z. B. Gj., ka mbajtur pozicionin e punës si mashinist + ndihmës pranë Njesisë së Biznesit të Mallit. Për shkak të gjendjes së tij shëndetësore dhe në zbatim të Ligjit Nr. 15/2019 “Për nxitjen e punësimit”, ai ishte integruar në strukturat organizative të kësaj njësie. Por kjo nuk nënkuptonte dhe nuk ka si të nënkuptonte që ankuesi të vepronte në mënyrë të njëanshme dhe në shkelje të plotë të Rregullores për Organizimin dhe Funksionimin e Shoqërisë.

Pretendimet e ankuesit nuk qëndrojnë në tërësi. Aktualisht, "Hekurudha Shqiptare" Sh.a. është në një proces gjyqësor që po shqyrtohet në Gjykatën e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm në Durrës. Ndërprerja e marrëdhënieve të punës nuk ka ardhur pa shkaqe të përligjura, aq më pak kur ndaj Z. Gj. ka pasur një masë disiplinore që nuk ishte shuar, një precedent i njohur për shkak të marrëdhënieve jokorrekte në punë të ankuesit. Ndaj dhe "Hekurudha Shqiptare" Sh.A., në momentin e duhur procedural, do të paraqesë në Gjykatën e sipërpërmendur dhe një kundër-padi ndaj ankuesit, për shkaqe që lidhen ngushtësisht me detyrimet e tij si punëmarrës.

Ankuesi nuk ka kërkuar sipas formës së parashikuar në Kodin e Punës (ka vepruar tërësisht sipas qasjes personale dhe jo institucionale) shfrytëzimin e lejes vjetore, dhe për më tepër, mungesat e tij kanë qenë të pajustificuara, të pambështetura në shkaqe që përligjnin këto mungesa të evidentuara në aktet respektive të konstatimit. Ndaj, duhet theksuar se ankuesit, pasi u zbatua procedura e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, marrëdhëniet financiare përfunduan me përfundimin e lejes së zakonshme vjetore (pra, afati i ndërprerjes së marrëdhënieve financiare përfshin dhe kohën e lejes vjetore).

- Me shkresën 930/5 prot., datë 05.07.2024 të Komisionerit i është përcjellë ankuesit informacioni dhe dokumentacioni i Shoqërisë “Hekurudha Shqipatre” sh.a, për të bërë kundërshtimet e tij lidhur me këtë qëndrim të institucionit.
- Me shkresën nr. 930/6 prot., datë 23.07.2024 pala ankuese përcolli pranë Komisionerit parashtrimet në lidhje me qëndrimet e institucionit për rastin objekt ankimi, ku sqaron se:

Në përgjigje të shkresës suaj ju sqaroj se, unë kam paraqitur ankesë për mbrojtjen nga diskriminimi në zbatim të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, e cila është regjistruar pranë jush me nr. 134, datë 19.06.2024. Kam sqaruar qartë se, përveç rrugës gjyqësore, jam drejtuar edhe tek ju si autoritet kompetent në mbështetje të zgjidhjes së padrejtësisë së ushtruar ndaj meje.

Unë jam larguar në mënyrë të menjëhershme, pa dhënë asnjë vërejtje ose masë disiplinore. Nuk jam njoftuar sipas procedurave ligjore dhe kam qenë njoftuar vetëm për leje të zakonshme nga subjekti ku unë punoja, "Hekurudha Shqiptare" Sh.A. Pikërisht kur isha me leje të zakonshme, është ushtruar kontroll dhe është marrë masë, pasi nuk më kanë gjetur në vendin e punës për 4 ditë. Pra, më kanë larguar nga puna me paramendim dhe në një kohë të papërshtatshme.

Unë jam invalid i pjesshëm dhe kam qenë në marrëdhënie pune në Hekurudhë që nga viti 1983, pra rreth 40 vjet, pa asnjë vërejtje. Kam punuar gjithmonë me korrektësi, por gjithsesi më kanë larguar nga puna në kundërshtim të hapur me Kodin e Punës, sepse nuk ka asnjë arsye ligjore për largimin tim nga puna. Nuk kam shkaktuar asnjë dëm tek punëdhënësi dhe, për më tepër, kisha një vit e gjysmë për të mbushur moshën e pensionit të pleqërisë.

Pasi u njoftova me dokumentacionin e paraqitur nga punëdhënësi, kam konstatuar se është krijuar një dokumentacion enkas për të justifikuar padrejtësinë dhe paligjshmërinë e veprimit ndaj meje. Madje, përveç njoftimit të largimit nga puna, datë 13.11.2023, ku kam firmosur dhe refuzuar largimin nga puna, asnjë nënshkrim tjetër i paraqitur në emrin tim nga punëdhënësi nuk është nënshkrimi im, por janë të falsifikuara. Ky fakt është mjaftueshëm për të kuptuar dhe për të arritur në një konkluzion të drejtë për veprimet e padrejta dhe shpërdorimin e detyrës, si dhe për falsifikimin e dokumenteve.

Unë, në muajin nëntor, kam qenë me leje të zakonshme, siç e përmenda më lart. Madje, dua të theksoj se punëdhënësi ka vepruar në kundërshtim me Kodin e Punës dhe me praktikën e trajtimit të punonjësve, edhe për faktin se nuk na kanë paguar dietat dhe udhëtimet. Unë nuk kam mundur të insistoj për pagesën, pasi kam pasur frikën se mund të më largonin nga puna.

Madje, në një kontratë të paraqitur nga punëdhënësi, është e përcaktuar qartë se, edhe kur mungon për 4 ditë, nuk mund të pushohesh nga puna. Po ashtu, në Kodin e Punës është përcaktuar se nuk përjashtohesh nga puna për mungesa të tilla dhe duhet të ketë pasoja të rënda për punëdhënësin. Sikundër e përmenda, unë isha me leje të zakonshme, por edhe sikur të mos isha, largimi nga puna është i paligjshëm në çdo drejtim që ta analizosh.

Për arsye se unë isha në dispozicion, siç janë të gjithë mashinistët në Shqipëri, pasi dihet që hekurudha nuk funksionon, fakti që Drejtoria e Hekurudhës i shmanget qëllimisht këtij fakti është i pabazuar. Po ashtu, nuk është i vërtetë as fakti që kam pasur vërejtje në vitin 2014, dhe madje, edhe sikur të kisha pasur vërejtje, ato do të ishin fshirë automatikisht pas kalimit të 6 muajve. Kjo është një tendencë tjetër për të rënduar pozitën time, me qëllim të justifikimit të padrejtësisë së bërë ndaj meje.

Përfundimisht, sa theksova më sipër, largimi im nga puna ka qenë i padrejtë dhe nuk ka asnjë lidhje me drejtësinë. Kërkoj që autoriteti juaj të ndërhyjë për mbrojtjen e interesave ligjore të mia si punonjës.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 930/7 prot., datë 04.09.2024 njoftoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore në datën 26.09.2024 ora 12.⁰⁰.

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: subjektit ankues, z. B. Gj dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësuesve me autorizim e datës 25.09.2024, të Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare” sh.a, z. R. D., Zv.Drejtuës, Njësia e Biznesit të Mallit dhe z. Sh. Xh., Shef i Sektorit Juridik.

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

Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në, të cilat do të shtjellohen në vijim, gjatë arsyetimit të vendimit.

Në vijim të detyrave të lëna gjatë seancës dëgjimore, Shoqëria “Hekurudha Shqiptare” sh.a nuk dërgoi dokumentacionin e kërkuar dhe me shkresën nr. 930/8 prot., datë 22.10.2024 të Komisionerit iu rikërkua ky informacion.

Me shkresën 398/6 prot., datë 22.10.2024 të Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare” sh.a, administruar pranë Komisionerit me nr. 930/9 prot., datë 24.10.2024 është përcjellë informacioni i kërkuar.

II. Vlerësimi i fakteve dhe provave të grumbulluara nga Komisioneri gjatë procesit të shqyrtimit të çështjes.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 1 sipërcituar dhe nenin 3/1, parashikojnë se: “*‘Diskriminim’ është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi*”.

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

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

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

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm.

Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion nga palët, rezulton se:

Sipas Estraktit Historik të Regjistrimit Tregtar për të dhënat e subjektit “Shoqëri Aksionare”, rezulton se Shoqëria “Hekurudha Shqiptare” sh.a, është e regjistruar në Qendrën Kombëtare të Biznesit me Nr.NUIS J61811547D. Kjo shoqëri është themeluar në datën 17.11.2000 në bazë të Vendimit nr.24830 datë 30.11.2000 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë me aksionar të vetëm Ministrinë e Ekonomisë Publike dhe Privatizimit. (*sot Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit*)

Referuar Librëzës së Punës rezulton se ankuesi ka mbajtur pozicione të ndryshme punë pranë Parkut Lokomotivë-Vagona Durrës që në datën 14 prill 1983, më pas pranë Rajonit Hekurudhor Laç. Në datën 01.05.2009 rezulton që është transferuar në Njësinë e Biznesit të Mallit Durrës si “Mashinist+Ndihmës” deri në datën 24.11.2024, datë në të cilën janë ndërprerë dhe marrëdhëniet e punës.

Nga dokumentacioni shkresor që na u vu në dispozicion nga ana e Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare”sh.a, rezulton se kjo shoqëri ka lidhur me z. B. Gj, kontrata individuale të punës me afat një vjeçar në pozicionin “Mashinist+ndihmës”. Konkretisht rezulton të na jenë vënë në dispozicion 9 kontrata pune që nga viti 2010 e deri në vitin 2018.

Me shkresën nr. 437 prot., datë 30.07.20218 “Vërtetim ” të Njesisë të Biznesit Mallit rezulton se z. B. Gj. në bazë të vërtetimit të KEMPIT nr. 946227/2 datë 20.03.2018 është sistemuar për 6 orë pune në ditë.

Sipas shkresës nr.300/3 prot., datë 28.10.2022 me objekt “Masë disiplinore”, rezulton se në bazë të Vendimit të Komisionit Disiplinor pranë Administratorit të Shoqërisë, dërguar me shkresën nr. 930/3 prot., datë 28.09.2022 pranë Njesisë së Biznesit të Mallit, është dërguar masa disiplinore për shkak të shkeljes së disiplinës në punë dhe moszbatim të detyrave funksionale si mashinist (*mungesa në punë për dy ditë në mënyrë të pajustificuar*). Në zbatim të nenit 51, pika 2 të Kontratës Kolektive të Punës së Nivelit të Parë, për z. B. Gj. me detyrë “Mashinist+Ndihmës”, pranë N/Njesisë Rajonale Durrës- Tiranë, i jepet masa disiplinore “Vërejtje”.

Referuar procesverbalit të datës 16.10.2023 rezulton se nga ana e Shefit të Njesisë Durrës-Tiranë z. G. Ç, instruktorit mashinist z. L. D., dhe specialistit të vagonëve të mallit z. P. B, është bërë verifikimi i list prezencës në punë i personelit, ku gjatë kontrollit të prezencës ka rezultuar që z. B. Gj. me detyrë “Mashinist+Ndihmës”, nuk është paraqitur në vendin e punës. (*Procesverbali është i mbajtur me shkrim dore dhe është nënshkruar nga personeli që ka ushtruar kontrollin*)

Referuar procesverbalit të datës 17.10.2023 rezulton se, është bërë verifikimi i list prezencës në punë i personelit, ku gjatë kontrollit të prezencës ka rezultuar që z. B. Gj., me detyrë “Mashinist+Ndihmës”, nuk është paraqitur në vendin e punës. Procesverbali është mbajtur në prezencë të Shefit të Njesisë, instruktorit mashinist dhe specialistit të vagonëve të mallit (*Procesverbali është i mbajtur me shkrim dore dhe është nënshkruar nga personeli që ka ushtruar kontrollin*)

Referuar procesverbalit të datës 18.10.2023 rezulton se, është bërë verifikimi i list prezencës në punë i personelit, ku gjatë kontrollit të prezencës ka rezultuar që z. B. Gj., me detyrë “Mashinis+Ndihmës”, nuk është paraqitur në vendin e punës. Procesverbali është mbajtur në prezencë të Shefit të Njesisë, instruktorit mashinist dhe specialistit të vagonëve të mallit (*Procesverbali është i mbajtur me shkrim dore dhe është nënshkruar nga personeli që ka ushtruar kontrollin*)

Referuar procesverbalit të datës 19.10.2023 rezulton se, është bërë verifikimi i list prezencës në punë i personelit, ku gjatë kontrollit të prezencës ka rezultuar që z. B. Gj., me detyrë “Mashinis+Ndihmës”, nuk është paraqitur në vendin e punës. Procesverbali është mbajtur në prezencë të Shefit të Njesisë, instruktorit mashinist dhe specialistit të vagonëve të mallit.

(Procesverbali është i mbajtur me shkrim dore dhe është nënshkruar nga personeli që ka ushtruar kontrollin)

Me shkresën nr.215 prot., datë 20.10.2023 me lëndë “*Propozim për ndërprerje të marrëdhënieve të punës dhe financiare*”, Drejtuesi i Njesisë së Biznesit të Mallit drejtuar Administratorit të Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare” sh.a, ka informuar këtë të fundit në lidhje me mungesën e z. B. Gj., në datat 16,17, 18 dhe 19 tetor 2023 dhe në bazë të nenit 78 pika 18 të Rregullores “Për organizimin dhe funksionimin e shoqërisë”, ka propozuar ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe financiare për punonjësin e saj z. B. Gj. Në këtë shkresë është theksuar se z. B. Gj., punon pranë kësaj Njësie 6 orë pune në ditë, pasi është invalid i pjesshëm.

Me shkresën nr.781/1 prot., datë 27.10.2023 me lëndë: “*Miratim për fillimin e zgjidhjes së Kontratës Individuale të Punës për punonjësin z. B. Gj*”, të Administratorit të Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare” sh.a, drejtuar Njesisë të Biznesit Mallit Durrës, për dijeni z. B. Gj, është bërë një përmbledhje e fakteve dhe rrethanave të çështjes dhe i është propozuar Njesisë marrja e masave për ndjekjen e të gjithë procedurave ligjore dhe dërgimi zyrtarisht për veprime të mëtejshme.

Me shkresën nr.215/2 prot., datë 27.10.2023 me lëndë: “*Njoftim për fillimin e procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës*”, drejtuar z. B. Gj., drejtuesi i Njesisë së Biznesit të mallit ka njoftuar për takim në datën 01.11.2023, ora 10, për të diskutuar për arsyet dhe shkaqet e fillimit të kësaj procedure.

Njoftimi i mësipërm rezulton të jetë marrë nga ankuesi, pasi pala kundër të cilës është bërë ankesa ka paraqitur pranë Komisionerit një kopje të fletës së Librit të Protokollit, mbi konfirmimin e marrësit për këtë shkresë.

Referuar Procesverbali të takimit të datës 01.11.2023, rezulton se është mbajtur në prezencë të Zv/Drejtuesit të Njesisë z. R. D., Shefes së Financës znj. A. H., Specialistes së Burimeve Njerëzore znj. J. B., dhe Shefit të Njesisë Durrës-Tiranë z. G. Ç. Z. B. Gj., u paraqit në takim ku iu komunikua fillimi procedurave të zgjidhjes së Kontratës së Punës në zbatim të Kontratës Kolektive të Nivelit të Parë, Kreu III, neni 8, pika 2 dhe në referim të nenit 156/1 të Kodit të Punës. Procesverbali është firmosur nga të pranishmit por jo nga z. B. Gj.

Me shkresën nr.215/5 prot., datë 10.11.2023 “*Njoftim për ndërprerje të marrëdhënieve të punës dhe financiare*” të Njesisë të Biznesit Mallit, z. B. Gj., është njohur me procedurën e ndjekur nga Njësia lidhur me procedurën e fillimit të ndërprerjen e marrëdhënieve të punës si dhe është njoftuar për shkëputjen e marrëdhënieve të punës dhe financiare në datën 24.11.2023 duke përfshirë dhe lejen e zakonshme për vitin 2023, gjithsej 23 kalendarike. Në këtë shkresë rezulton të jetë shkruajtur me shkrim dore nga ana e z. B. Gj., që refuzon largimin nga puna dhe është nënshkruar në datën 13.11.2023.

Sipas dokumentacionit të mësipërm dhe procedurës së ndjekur nga ana e shoqërisë Komisionieri konstaton se midis ankuesit dhe punëdhënësit rezultoi se janë lidhur disa kontrata të njëpasnjëshme me afat të caktuar, për jo më pak se tre vjet. Në referim të nenit 151, pika 1 të Kodit të Punës, mosripërsëritja e kontratës nga punëdhënësi, vlerësohet si zgjidhje e kontratës me afat të pacaktuar.

Neni 151, i Kodit të Punës sanksionon: *“1. Kur ndërmjet palëve kanë qenë lidhur disa kontrata të njëpasnjëshme me afat të caktuar, për jo më pak se tre vjet, mosripërtëritja e kontratës së fundit nga punëdhënësi vlerësohet si zgjidhje e kontratës me afat të pacaktuar. Kontratat me afat të caktuar ndërmjet të njëjtave palë do të konsiderohen si të njëpasnjëshme edhe në ato raste kur ka një ndërprerje të shkurtër, jo më shumë se tre muaj, ndërmjet mbarimit të një kontrate dhe lidhjes së kontratës tjetër.”*

Ndërkohë shkaqet e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës është mungesa e pajustificuar e z. B. Gj., në datat 16,17, 18 dhe 19 tetor 2023, të konstatuara nga ana e Shefit të Njesisë Durrës-Tiranë z. G. Ç., instruktorit mashinist z. L. D., dhe specialistit të vagonëve të mallit z. P. B, të cilët kanë bërë në këto data verifikimi e listë prezencës në punë i personelit.

Fakti i mungesës në punë e z. B., Gj., nuk është refuzuar por ai në ankesën e tij por dhe gjatë seancës dëgjimore të datës 26.09.2024, ka pretenduar se në ato data ka qenë me leje të zakonshme.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion nga ankuesi por dhe nga ana e Shoqërisë nuk rezultoi që ankuesi të kishte bërë kërkesë për marrjen e lejes vjetore në këto data. I pyetur gjatë seancës dëgjimore të datës 26.09.2024 nëse ka bërë një kërkesë të tillë, ankuesi është përgjigjur që ka njoftuar brigadierin, i cili i ka thënë vazhdo lejen e zakonshme. I pyetur në lidhje me emrin e personit që ka dhënë këtë leje është shprehur se ishte z. L. D.

Ndërkohë rezultoi se z.L. D, është me pozicionin instruktorit mashinist pranë Njesisë së Biznesit Mallit, gjithashtu është i njëjti person që ka evidentuar dhe firmosur të 4 procesverbalet e mbajtur në datat 16, 17, 18 dhe 19 tetor 2023 mbi mosprezencës në punë të z. B. Gj.

Në lidhje me këtë fakt përfaqësuesit e Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare”sh.a, janë shprehur se: *Në fillim të çdo 6-mujori, nga Njësitë Rajonale, në varësi të Njesisë Buxhetore, bëhet planifikimi i lejeve të zakonshme për personelin që janë në varësi të këtyre Njësive dhe dërgohet pranë Sektorit të Financës (Burimeve Njerëzore) të kësaj Njësie. Në bazë të këtij planifikimi, punonjësi, kur i lind nevoja për pushim, plotëson kërkesën për leje të zakonshme në përputhje me Kodin e Punës, Neni 93, pika 3 (pushimet vjetore duhet të jepen gjatë vitit të punës ose deri në tremujorin e parë të vitit pasardhës). Pas miratimit nga instruktori mashinist dhe shefi rajonal i Njesisë përkatëse, kërkesa dërgohet për miratim pranë Drejtuesit të Njesisë. Ju informojmë se: Z. B. Gj., për 6-mujorin e parë të vitit 2023 është planifikuar për të kryer lejen e zakonshme në muajin qershor,*

por kjo leje nuk është kërkuar nga ana e tij. Për 6-mujorin e dytë, leja është planifikuar për muajin Dhjetor.

Me shkresën nr. 398/6 prot., datë 22.10.2024 është përcjellë pranë Komisioneri Lista e Punonjësve për planifikimin e lejeve për 6-mujorin e I-rë 2023 ku z. B. Gj në këtë 6-mujor të parë ka planifikuar ta marrë lejen në muajin qershor. Referuar Listës së Punonjësve të planifikuar për lejet për 6-mujor të II-të për vitin 2023, është parashikuar që z. B. Gj., ka planifikuar ta kryej pjesën tjetër të lejes në dhjetor 2023.

Nga ana e Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare” sha.a me shkresën e mësipërme na u vunë në dispozicion në cilësinë e provës por dhe për të ilustruar mënyrën se si veprohet për marrjen e lejeve vjetore nga punonjësit e saj, disa kërkesa për leje vjetore. (*Kërkesa e z. S. H me detyre mashinist, kërkesa e z. F.T me detyre mashinist*). Kërkesat rezultojnë të jenë bërë me shkrim nga kërkuesit drejtuar Drejtuesit të Njesisë së Biznesit Mallit, të miratuara nga Instruktori mashinist, Shefi i Njesisë dhe Miratuar nga Drejtuesi.

Ndërkohë nga anketet del që z. B. Gj., nuk e ka marrë lejen vjetore për vitin 2023 as në muajin qershor dhe në shkresën e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës është shprehur se: *shkëputen marrëdhëniet e punës dhe financiare në datën 24.11.2023 duke përfshirë dhe lejen e zakonshme për vitin 2023, gjithsej 23 kalendarike.*

Nga analiza e bërë fakteve dhe veprimeve të ndërmarra nga Komisioneri sipas dispozitave ligjore në fuqi Komisioneri, konstaton se:

Sipas shkresës nr.300/3 prot., datë 28.10.2022 me objekt “Masë disiplinore”, rezulton se në bazë të Vendimit të Komisionit Disiplinor pranë Administratorit të Shoqërisë, për shkak të shkeljes së disiplinës në punë dhe moszbatim të detyrave funksionale si mashinist (*mungesa në punë për dy ditë në mënyrë të pajustificuar*), në zbatim të nenit 51, pika 2 të Kontratës Kolektive të Punës së Nivelit të Parë, z. B. Gj., me detyrë “Mashinist+Ndihmës”, pranë N/Njesisë Rajonale Durrës-Tiranë, i jepet masa disiplinore “Vërejtje”.

Neni 37 “Masa disiplinore” i Kodit të Punës, ka parashikuar se: *Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t’i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore. Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm.*

Referuar Kontratës Individuale të Punës së vënë në dispozicion nga ana e Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare” sh.a, në nenin 10 të saj “Masa Disiplinore” është parashikuar se: *Punëdhënësit i jepen masa disiplinore për thyerjen e disiplinës në punë, rregullave të etikës, moskryerjen e detyrave pa shkaqe të arsyeshme si dhe për shkelje të akteve ligjore e nënligjore që rregullojnë marrëdhënien e punës. Llojet e masave disiplinore jepen të përshkallëzuara sipas nenit 52 të*

Kontratës Kolektive të Punës Niveli i Parë. Megjithatë punëmarrësi në raste të veçanta të parashikuara në legjislacionin epunës si dhe në rregulloren e njësisë mund të japë një masë disiplinore pa respektuar renditjen e pikave të parashikuara në nenin 52 të Kontratës Kolektive të Punës Niveli i Parë. Për çdo rast tjetër që dëmton punën, anën ekonomike ose imazhin e Njësisë masa disiplinore dhe administrative do të merret në propocion të drejtë me dëmin e shkaktuar ose në rastet e përsëritjes. Në rastet kur punëmarrësi i shkakton dëm ekonomik apo financiar punëdhënësit do të veprojnë neni 20, pik 4 e Kontratës Kolektive të Punës Niveli i Parë si dhe neni 608 e në vijim I Kodit Civil.

Në nenin 51 të Kontratës Kolektive të Punës Niveli i Parë, është parashikuar se: *Në rastet e thyerjes së disisplinës, punëdhënësi merrë masat e mëposhtme:*

- 1. Këshillim.*
- 2. Vërejtje.*
- 3. Vërejtje me paralajmërim nga puna.*
- 4. Masë administrative.*
- 5. Zbritje në detyrë deri në gjashtë muaj.*
- 6. Ulje në detyrë mbi shkaqe të përligjura.*
- 7. Zgjidhje të Kontratës Individuale të Punës (Pushim nga puna)*
- 8. Masa të tjera specifike për transportin hekurudhor.*

Në rast se thyerja e disiplinës ka sjell pasoja financiare, apo dëme të ndryshme me pasoja të rënda për aktivitetin e HSH, punëmarrësi mban përgjegjësi ligjore komform legjislacionit shqiptar përkatës, duke shpërblyer dëmin e shkaktuar.

Në nenin 44, “Masat Disiplinore” Kreu VII të Kontratës Kolektive të Punës Niveli i Dytë, është parashikuar se: *Punëmarrësi është i detyruar të respektoj disiplinën në punë, rregulloren e shfrytëzimit tekniksi dhe rregullore të tjera Brenda ndërrmarjes. Për rastet e thyerjes së tyre punëmarrësi jep këto masa: a. heqjen e ditës së punës. Për masat e tjera disiplinore që mund të aplikohen, Drejtuesi i Njësisë i drejtohet Komisionit disiplinor pranë Administratorit të Shoqërisë, i cili vendos për propozimet e bëra.*

Në nenin 45 të po kësaj Kontrate është parashikuar se: *Masa disiplinore i jepet punëmarrësit nga punëdhënësi nëpërmjet Komisionit Disiplinor pranë administratorit të Shoqërisë, me motivin përkatës të shprehur qartë dhe në prani të tij. I vit pas dhënies së masës, në rast se punëmarrësi nuk ka marrë masë tjetër, masa e parë e marrë bie automatikisht.*

Në këtë pikë theksojmë se referuar informacioni të dërguar nga ana e Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare”sh.a, me shkresën nr.398/1 prot., datë 02.07.2024⁵, ndër të tjera ka theksuar faktin se ndaj Z. Gj., ka pasur një masë disiplinore që nuk ishte shuar, një precedent i njohur për shkak të

⁵ Administruar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi me nr.930/4 prot., datë 03.07.2024.

marrëdhëniet jokorrekte në punë të ankuesit. Masa disiplinore “Vërejtje” ndaj Z. B. Gj., është e ligjshme dhe e justifikuar sipas Kodit të Punës dhe Kontratës Kolektive të Punës, për shkak të mungesave të pajustificuara për dy ditë rresht. *(Nuk rezulton që kjo masë të jetë ankimuar nga ankuesi)* Kjo masë është marrë në përputhje me procedurat e parashikuara në kontratën kolektive dhe është një masë e përshkallëzuar, që synon të rregullojë sjelljen e punëmarrësit. Masa ka qenë në fuqi gjatë fillimit të një procedure të re disiplinore për të njëjtat shkelje, që lidhen me mungesat e përsëritura dhe të paarsyeshme në punë. Në këtë kontekst, Z. Gj., ka qenë tashmë i paralajmëruar për mungesat e tij të mëparshme, dhe tani është duke kaluar në një proces tjetër disiplinor, i cili ka për qëllim shqyrtimin e këtyre shkeljeve të përsëritura.

Një tjetër fakt që u pretendua nga përfaqësuesit e Shoqërisë "Hekurudha Shqiptare" sh.a., gjatë seancës dëgjimore të datës 26.09.2024, ishte se ankuesi, duke qenë në kushtet e paaftësisë së pjesshme dhe për shkak të gjendjes aktuale të shoqërisë, ishte dakordësuar që të punonte 6 orë dhe, për shkak të gjendjes së tij, të merrej me mirëmbajtjen e mjeteve, aseteve dhe ruajtjen e tyre. Megjithatë, ai ka braktisur në mënyrë të përsëritur vendin e punës për disa orë, duke e bërë këtë në mënyrë të vazhdueshme dhe shpesh herë në mënyrë verbale i është vënë në dukje kjo sjellje. Pavarësisht këtij fakti, ai ka vijuar të njëjtën gjë, sjellja e tij ka mbetur e pandryshueshme, duke cenuar besimin e punëmarrësit dhe duke vënë në rrezik asetet e shoqërisë.

Në zbatim të nenit 78 pika 18 të Rregullores “Për organizimin dhe funksionimin e Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare”, sh.a, ku është parashikuar se: *Drejtuesi i Njesisë i propozon Administratori të Shoqërisë lirim nga detyra të punonjësve të administratës në përbërje të njesisë së tij me shkaqe të përligjura, me shkresën nr.781/1 prot., datë 27.10.2023 të Administratorit të Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare ”sh.a, drejtuar Njesisë të Biznesit Mallit Durrës, për dijeni z. B. Gj., është bërë një përmbledhje e fakteve dhe rrethanave të çështjes dhe i është propozuar Njesisë marrja e masave për ndjekjen e të gjithë procedurave ligjore dhe dërgimi zyrtarisht për veprime të mëtejshme.*

Me shkresën nr.215/2 prot., datë 27.10.2023 me lëndë: *“Njoftim për fillimin e procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës ”*, drejtuar z. B. Gj, drejtuesi i Njesisë së Biznesit Mallit ka njoftuar për takim në datën 01.11.2023, ora 10, për të diskutuar për arsyet dhe shkaqet e fillimit të kësaj procedure. Njoftimi i mësipërm rezultoi të jetë marrë nga ankuesi, pasi pala kundër të cilës është bërë ankesa ka paraqitur pranë Komisionerit kopje të fletës së Librit të Protokollit, mbi konfirmimin e marrësit për këtë shkresë.

Nga faktet që dolën gjatë shqyrtimit administrativ rezultoi se Z. B. Gj., ka pasur mungesa të pajustificuara në datat 16, 17, 18 dhe 19 tetor 2023. Këto mungesa janë verifikuar nga autoritetet e Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare”, përkatësisht nga Shefi i Njesisë Durrës-Tiranë, Z. G. Ç, Instruktori i Mashinistëve, Z. L. D, dhe Specialistin e Vagonëve të Mallit, Z. P. B, të cilët kanë firmosur procesverbale mbi mosprezencën e tij në punë.

Z. B. Gj., ka pretenduar se mungesat ishin për shkak të lejes vjetore. Ai ka përmendur se ka marrë miratimin për leje nga instruktori i mashinistëve, Z. L. D, (z. D. ka firmosur procesverbalet e mungesës në punë të ankuesit), por kjo nuk është dokumentuar dhe nuk ka qenë pjesë e procesit të rregullt të miratimit për leje.

Sipas praktikës së Shoqërisë, lejet vjetore janë të planifikuara dhe duhet të miratohen në mënyrë të qartë. Z. B. Gj., ishte planifikuar të merrte lejen vjetore për vitin 2023 në muajin qershor, por nuk ka bërë asnjë kërkesë për këtë periudhë. Po ashtu, për 6-mujorin e dytë, leja e tij ishte planifikuar për në muajin dhjetor 2023, dhe nuk ka bërë kërkesë për të.

Shoqëria "Hekurudha Shqiptare" sh.a arriti të provojë me prova konkrete se ka një procedurë të qartë për miratimin e lejeve vjetore, që kërkon një kërkesë me shkrim nga kërkuesit dhe miratim nga instruktori, shefi i njësisë dhe drejtori përkatës. Dokumentet e paraqitura nga Shoqëria nuk tregojnë se Z. Gj., ka bërë një kërkesë të tillë për periudhën e datave 16-19 tetor 2023, dhe në përputhje me këtë, mungesa e tij konsiderohet e pajustificuar. Kjo mungesë e kërkesës për leje, përveç mungesës së prezencës në punë, është një shkelje e procedurës për leje të zakonshme dhe e rregullave të brendshme të Shoqërisë.

Në Nenin 93 të Kodit të Punës është parashikuar se: *1. Punëdhënësi duke mbajtur parasysh dëshirën e punëmarrësit përcakton datën e fillimit të pushimeve vjetore të paguara. Data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëmarrësit të paktën 30 ditë përpara.*

Nga ana tjetër, dispozitat e Kodit të Punës (neni 93) dhe rregulloret e brendshme të Shoqërisë "Hekurudha Shqiptare" sh.a parashikojnë që punonjësit duhet të respektojnë oraret e punës dhe të justifikojnë mungesat përmes një kërkesë të shkruar dhe miratimi të institucioneve përkatëse. Pavarësisht pretendimeve të Z. Gj., për leje në mënyrë verbale, ai nuk ka paraqitur kërkesë për leje dhe, për më tepër, mungesat e tij janë të pamundësuar dhe të pajustificuara nëpërmjet dokumenteve zyrtarë.

Në lidhje me fillimin e procedurave për zgjidhjen e së kontratës së punës nga punëdhënësi, Shoqëria "Hekurudha Shqiptare" sh.a, rezulton se kjo e fundit ka zbatuar procedurën e parashikuar në nenin 144 të Kodit të Punës, ku është parashikuar se: *1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësi për t'u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes.*

Në Nenin 153 "Shkaqe të justifikuar" i Kodit të Punës, është parashikuar se: *1. Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuar. 2.*

Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës. 3. Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.

Në Neni 154 “Zgjidhja e menjëhershme e justifikuar e kontratës nga punëdhënësi ose punëmarrësi”, është parashikuar se: *1. Kontrata e punës përfundon me zgjidhjen e menjëhershme të saj. 2. Kur shkaqet e justifikuara të zgjidhjes së kontratës me efekt të menjëhershëm lidhen me mosrespektimin e kontratës nga njëra palë, ajo duhet të ndreqë tërësisht dëmin e shkaktuar palës tjetër, si rrjedhim i mosrespektimit të afatit të njoftimit. 3. Gjykata, në rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, vendos që punëdhënësi të mos paguajë dëmshpërblimin e parashikuar në nenin 144 pika 5. 4. Punëmarrësi i pushuar nga puna në mënyrë të menjëhershme e të justifikuar humbet të drejtën e shpërblimit për vjetërsi, por ruan të drejtën e shpërblimit për pushimet e pamarrë. Çdo pretendim tjetër që buron nga marrëdhëniet e punës mund të jetë objekt shqyrtimi gjyqësor.*

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson së Shoqëria “Hekurudh Shqipatre” sh.a , në përputhje me nenin 78, pika 18 të Rregullores "Për organizimin dhe funksionimin e Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare” sh.a., pas shqyrtimit të fakteve dhe rrethanave të përshkruara, konstatohet se procedurat e ndërmarrë për zgjidhjen e kontratës së punës së z. B. Gj., janë në përputhje me kërkesat ligjore dhe rregulloret e brendshme. Mungesat e pajustificuara të punonjësit në datat 16, 17, 18 dhe 19 tetor 2023, dhe fakti që ai nuk ka paraqitur kërkesë të shkruar për leje, përkundër procedurave të miratuara nga Shoqëria për lejet vjetore, përbëjnë shkelje të detyrimeve kontraktuale.

Në këtë kuadër, Shoqëria ka ndjekur procedurat e parashikuara nga neni 144 i Kodit të Punës për njoftimin e punonjësit për fillimin e procedurës së zgjidhjes së kontratës dhe ka respektuar afatet dhe procedurat e përcaktuara ligjërisht, përfshirë takimin e planifikuar për diskutimin e arsyes së zgjidhjes së kontratës. Sipas nenit 153 të Kodit të Punës, mungesat e pajustificuara dhe shkeljet e përsëritura të detyrimeve kontraktuale përbëjnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Për më tepër, në përputhje me nenin 154 të Kodit të Punës, zgjidhja e menjëhershme e kontratës është e justifikuar për shkak të mosrespektimit të detyrimeve të punës nga ana e punonjësit, duke përfshirë mungesat e pajustificuara dhe mosrespektimin e procedurave të miratimit të lejeve.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se, nga ana e Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare” sh.a, nuk ka patur veprime të padrejta, të pafavorshme apo të paligjshme lidhur me ndërprejerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin.

Bazuar në tërësinë e arsytimit të mësipërm si dhe në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, Komisioneri vlerëson se, ankuesi z. B. Gj., nuk i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë.

Në mungesë të këtij trajtimi, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje të paligjshme nga ana e Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare”sh.a, për shkaqet e pretenduara nga ankuesi dhe për rrjedhojë nuk provohet se ka shkelur dispozitat e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 33 pikat 10, 11 e 12, 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 mosdiskriminimit të ankuesit z. B. Gj., në të drejtën për punësim, për shkak të “moshës⁶”, “aftësisë së kufizuar⁷” dhe “çdo shkak tjetër⁸”, nga ana e Shoqërisë “Hekurudha Shqiptare”sh.a
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

⁶ Ankuesi ka lindur në datë 21.04.1960.

⁷ Librezë Invaliditeti nr.233 datë 01.07.2023 të Shoqatës së Invalidëve të Punës

⁸ Pa përcaktuar një cilësi personale apo shkak.