



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. _____ prot.

Datë ____/____/ 2018

V E N D I M

Nr. 56 , Datë 13 / 02 / 2018

Mbështetur në ligjin nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr.132 Regj., datë 09.10.2017, e z.A. B, kundër Zyrës Qendrore të Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme Tiranë, me pretendimin për diskriminim për shkak të “përgjegjësisë prindërore”.

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

K O N S T A T O I :

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, A. B ka qenë në marrëdhënie pune me Zyrën Qendrore të Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme, Tiranë¹ nga data 22.10.2013 deri me datën 26.04.2017, si specialist në Sektorin e Regjistrimit dhe Hartografisë Zona 2. Me Urdhërin me nr.463 prot., datë 26.04.2017, të Kryeregjistruesit, z.B është liruar nga detyra. Në Librezën e Punës siglohet si shkak i largimit vetëm “zgjidhje e kontratës së punës”. Z.B shprehet se gjatë kësaj kohe ka qenë me raport mjekësor, marrë për përkujdesjen e fëmijës së tij, në kuadër të përgjegjësisë prindërore që ka secili prind në rritjen e fëmijës dhe nuk ka patur dijeni fare për procedurën e largimit të tij nga puna. Ai është vënë në dijeni të këtij fakti me shkresën me nr.3562/1, datë 26.05.2017 kur Zyra Vendore e Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme Shkodër², i ka kthyer subjektit ankues raportet mjekësore të paraqitura prej tij, me arsyetimin se me datën 24.03.2017 ai kishte qenë në punë

¹ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën ZQRPP Tiranë.

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën ZVRPP Shkodër.

(referuar listë-prezencës në vendin e punës) dhe po me atë datë i është komunikuar urdhëri i pezullimit nga puna dhe detyrimi për t'u paraqitur në takim me Kryeregjistruesin, në datën 27.03.2017. Me shkresën me nr.1817 prot., datë 24.03.2017, Regjistruesi Sh. L i është drejtuar Kryeregjistruesit, duke e informuar se përmes një bisede telefonike i ka komunikuar punonjësit A. B urdhërin e pezullimit nga detyra dhe detyrimin që ky punonjës të paraqitet ditën e hënë, me datë 27.03.2017 në takimin me Kryeregjistruesin.

Ai shprehet se ndjehet i diskriminuar, pikërisht për shkak të cënimit të respektimit të parimit të barazisë në lidhje me përgjegjësinë prindërore.

Për gjithë sa më sipër, ankuesi kërkon nga Komisioneri, konstatimin e diskriminimit të tij nga ana e ZQRPP Tiranë dhe rikthimin në vendin e punës.

Subjekti ankues parashtimet për paligjshmëri të largimit nga puna nga ana Kryeregjistruesit të ZQRPP Tiranë i ka bërë objekt të shqyrtimit gjyqësor. Lidhur me sa më sipër, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Shkodër, me vendimin nr.48 (182), datë 17.01.2018 ka çmuar se ZQRPP Tiranë ka zgjidhur kontratën e punës pa shkaqe të justifikuara, pa respektuar afatin e njoftimit, si dhe procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10 221/2010, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”*.

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

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10 221/2010, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën nr.961/2 prot, datë 27.10.2017 të Komisionerit i është kërkuar informacion ZQRPP Tiranë, lidhur me pretendimin e z.B.
2. Duke mos patur asnjë përgjigje nga ana e këtij institucioni, me shkresën me nr.1238 prot., datë 15.12.2017 Komisioneri i ka bërë një kujtesë, për detyrimin për paraqitjen e dokumentacionit të kërkuar.
3. Në vijim të procedurës për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, me datë 17.01.2018³, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, realizoi një inspektim në ambjentet e ZQRPP Tiranë⁴.

Gjatë takimit me inspektorët e KMD-së, Drejtorja e Drejtorisë Juridike pranë ZQRPP Tiranë, kërkoi një afat 3 ditor për të kthyer përgjigje shkresore shoqëruar me dokumentacionin provues lidhur me sa kërkohet në Urdhërin e Inspektimit të Komisionerit⁵.

- Me shkresën me nr.238/1 prot., datë 22.01.2018 ZQRPP Tiranë informon Komisionerin se, bazuar në nenin 17/h të ligjit 33/2012 “Për regjistrimin e Pasurive të Paluajtshme”, emërimet dhe lirimet në detyrë të punonjësve të ZRPP-ve janë në kompetencë të

³ Referuar njoftimit për seancën dëgjimore me nr.1080 prot., datë 02.11.2017, të Komisionerit.

⁴ Në zbatim të Urdhërit nr.8, datë 09.01.2018, të Komisionerit.

⁵ Marrja e informacionit, drejtëpërdrejtë nga përfaqësues të këtij Institucioni, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.

- Kopje të kontratës së punës të z.A B.
- Kopje e vlerësimit të punës të subjektit ankues, nëse ka.
- Informacion lidhur me performancën e punës së tij, nëse ka.
- Informacion nëse në vend të z. B është emëruar një punonjës/e tjetër. Nëse po, një kopje të procedurës për marrjen e tij/saj në punë.
- Kriteret që kërkohen për pozicionin e punës si Specialist, pranë këtij Institucioni.
- Një kopje e dosjes personale (cv, kualifikimeve) së personit të emëruar në vend të z.B.
- Kopje e procedurës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me z.B.
- Informacion nëse ankuesi e ka kundërshtuar shkresërisht largimin nga puna. Nëse po, një kopje të shkresës së ankuesit, si dhe të shkresës kthim përgjigje nga ana e Juaj.
- Informacion si është vepruar nga institucioni Juaj në rastet analoge me ankuesin. Argumentime dhe kopje dokumentacioni, nëse është e mundur. (Z.B shprehet se gjatë kohës që i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës ka qenë me raport mjekësor me objekt pushim pas lindjeje, marrë për përkujdesjen e fëmijës së tij, në kuadër të përgjegjësisë prindërore që ka secili prind në rritjen e fëmijës).

Kryeregjistruesit. Lirimi i z.B nga detyra është bërë bazuar në Urdhërin nr.463, datë 26.04.2017 të Kryeregjistruesit.

Në argumentimin e vet, ZQRPP Tiranë citon se në praktikën administrative ka dhe raste që aktet nuk arsyetohen, duke iu referuar një lejimi ligjor të nenit 109 të Kodit të Procedurave Administrative. Kështu, në frymën e kësaj analogjie, në shkresë citohet se: “... ndodh shpesh që akti administrativ të nxirret duke u mbështetur në informacionet ose propozimet e mëparshme nga hallkat që pregatisin dokumentacionin përkatës. Pra, në këtë logjikë, është i mjaftueshëm si arsyetim vetëm pranimi i këtyre propozimeve nga organi që nxjerr aktin, që të konsiderohet e zbatuar kjo kërkesë e ligjit, pasi në këto raste, opinionet, informacionet dhe propozimet, konsiderohen pjesë përbërëse e vetë aktit”.

ZQRPP shprehet se, në datën e lirit nga detyra, me 24.03.2017, z.B ka qenë në punë dhe jo me raport “Për Ushtrimin e Lejes Prindërore”.

4. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr.10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, me datë 31.01.2018⁶, Komisioneri, realizoi një seancë dëgjimore në ambjentet e Zyrës së Komisionerit.

Nga ana e ZQRPP Tiranë nuk u paraqit asnjë përfaqësues, ndërsa subjekti ankues u paraqit personalisht. Pretendimet e tij janë pasqyruar në procesverbalin e mbajtur gjatë seancës.

III. Në përfundim të procedurave të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri vëren se:

A. Lidhur me pretendimin e ankuesit se është trajtuar në mënyrë të pafavorshme, të padrejtë dhe të pabarabartë nga ana e ZQRPP Tiranë.

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, neni 1 sipërcituar dhe neni 3/1, parashikojnë se: “Diskriminim” është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me

⁶ Referuar njoftimit për seancën dëgjimore me nr.132 prot., datë 23.01.2018, të Komisionerit.

Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”.

Nga këqyrja dhe verifikimi i dokumentacionit në dosje rezulton se, subjekti ankues me datë 24.03.2017 ka qenë në punë⁷.

Po ashtu, dokumentohet se **z.A. B ka qenë raport mjekësor për ushtrimin e “Lejes prindërore”, për periudhën kohore 26.03.2017-24.06.2017.** Kjo provohet me raportet poshtë cituar:

Report me nr.regj. 1031, nga data 26.03.2017-25.04.2017 (30 ditë), nga data 25.04.2017-25.05.2017 (30 ditë), nga data 25.05.2017-24.06.2017 (30 ditë), të cilat janë paraqitur pranë ZVRPP Shkodër.

Me datë 25.05.2017 ankuesit i është komunikuar lirimi nga detyra, ndërkohë që ai rezulton me raporte mjekësore për “Lejen prindërore”, që përpara kësaj date, konkretisht që në datën 26.03.2017.

Me datën 27.05.2017 ankuesi është njohur me shkresën me nr.3562/1 prot., datë 26.05.2017 të ZVRPP Shkodër, me anë të së cilës i janë kthyer mbrapsht raportet mjekësore. Arsyetimi i ZVRPP Shkodër lidhur me kthimin e raporteve ishte, se ai ishte pezulluar nga puna që në datën 24.03.2017 dhe se atij i ishte komunikuar me telefon nga ana e Regjistruarit të ZVRPP Shkodër urdhëri për pezullim, si dhe detyrimi që me datë 27.03.2017 të paraqitej pranë ZQRPP Tiranë për të biseduar me Kryeregjistruarin.

Pra, ZQRPP Tiranë, argumenton se ky është një akt verbal i Regjistruarit, i cili nuk është i arsyetuar pasi një lejm të tillë e lejon neni 109 i Kodit të Procedurës Administrative. Në këtë kontekst, sipas ZQRPP Tiranë është i mjaftueshëm si arsyetim, vetëm pranimi i këtyre propozimeve nga organi që nxjerr aktin, që të konsiderohet e zbatuar kjo kërkesë e ligjit, duke gjykuar që opinionet, informacionet dhe propozimet, konsiderohen pjesë përbërëse e vetë aktit.

Lidhur me këtë, Komisioneri konstaton se argumentimi dhe logjika e ndjekur nga ZQRPP Tiranë, lidhur me sa mësipër bie ndesh me përcaktimet e nenit 98 të Kodit të Procedurës Administrative, i cili ka parashikuar se: “Përveçse kur parashikohet ndryshe nga ligji, akti administrativ ka formë të shkruar në letër ose elektronike, verbale, ose çdo formë tjetër të

⁷ Referuar Listë Prezencës në Punë.

përshatshme. 2.Akti administrativ verbal konfirmohet në formë të shkruar në letër ose elektronike, kur pala e kërkon këtë menjëherë. 3. Organi publik është i detyruar të konfirmojë pa vonesë përmbajtjen e aktit verbal, në formë të shkruar në letër ose elektronike”. Neni 101 i këtij kodi, lidhur me aktet që nuk kërkojnë të arsyetohen ka përcaktuar se: “Akti administrativ i shkruar në letër ose elektronik, si dhe akti administrativ i konfirmuar, sipas nenit 98, pikat 2 dhe 3, të këtij Kodi, nuk kërkohet të jetë i arsyetuar në rastet kur:

a) përjashtohet shprehimisht nga ligji i posaçëm;

b) akti administrativ, i nxjerrë me kërkesën e palës, përbën pranimin e plotë të saj dhe nuk cenon të drejtat apo interesat e palëve...”

Komisioneri thekson faktin se **nga ana e ZQRPP Tiranë, që është dhe punëdhënësi në këtë rast, nuk është paraqitur asnjë urdhër pezullimi për z.A. B, si dhe asnjë dokument provues për të faktuar e provuar procedurën vijuese.**

Kështu, ankuesi mohon faktin e vënies në dijeni nga ana e Regjistruarit për daljen e një urdhëri pezullimi ndaj tij, si dhe për faktin e njoftimit të tij për takimin e datës 27.03.2017 me Kryeregjistruarin.

Ndërkaq, ZQRPP Tiranë ka argumentuar se atij i është komunikuar një fakt i tillë, me telefon nga ana e Regjistruarit dhe kjo vërtetohet nga informacioni i marrë prej tyre nga ZVRPP Shkodër. Ndërkaq, nuk kanë sjellë asnjë provë shkresore që ky fakt të jetë i dokumentuar.

Siç shihet qartë, nuk jemi në kushtet kur akti administrativ është nxjerrë me kërkesën e palës ankuese, dhe aq më tepër kur pala e dëmtuar e kundërshton si cënim të të drejtave të tij në mënyrë të drejtëpërdrejtë dhe konkrete. Pra, Komisioneri konstaton se argumentimi i ZQRPP Tiranë se komunikimi verbal, me telefon i Regjistruarit me z.B bën pjesë tek aktet administrative që nuk kërkojnë të arsyetohen, nuk qëndron dhe bie ndesh me parashikimet ligjore të nenit 101 të K.Pr.A.

Komisioneri konstaton se, urdhëri i lirimit mban datën 26.04.2017, është protokolluar me datë 23.05.2017, pothuajse një muaj pasi është firmosur dhe ankuesi është njohur me të gjatë periudhës kur ishte me raport mjekësor, me datë 27.05.2017. Pra, nuk qëndron argumenti i

ZQRPP Tiranë, lidhur me faktin se z.B ka qenë në punë në datën e lirit nga detyra dhe jo duke ushtruar përgjegjësinë prindërore.

Kushtetuta e Shqipërisë në nenin 18 të saj ka sanksionuar se: *“Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit dhe askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht...nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive”.*

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore. Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi.

Shqipëria është palë në pjesën më të madhe të konventave përkatëse ndërkombëtare dhe instrumenteve rajonale të të drejtave të njeriut. Kjo do të thotë se Shqipëria është e detyruar të zbatojë standarde ndërkombëtare dhe rregulla për mbrojtjen e të drejtave njerëzore. Vendet që e kanë ratifikuar apo kanë hyrë në Konventë janë ligjërish të detyruara që dispozitat e kësaj konvente t’i vënë në praktikë dhe të shkojnë përtej barazisë “de jure” dhe të sigurojnë barazi rezultatesh dhe në praktikë.

Parimi i barazisë gjinore është një nga parimet themelore të ligjit të të drejtave të njeriut. Neni 14 i KEDNj-së është dispozita bazë kundër diskriminimit. Në të përcaktohet se, gëzimi i të drejtave dhe lirive të parashikuara në këtë Konventë, do të sigurohet pa diskriminim, për çdo lloj arsyeje si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimi politik apo të tjera, origjina kombëtare apo sociale, të shoqëruarit me statusin e pakicës kombëtare, pronës, lindjes, apo ndonjë status tjetër. Ky nen është me karakter plotësues dhe si i tillë, synon kryesisht të garantojë ushtrimin e efektshëm të të drejtave dhe lirive të mbrojtura nga Konventa.

Mbrojtja nga diskriminimi sipas Nenit 14, u plotësua me nenin 1 të Protokollit 12 të KEDNj-së. Protokollin 12 e zgjeron gamën e zbatimit të Nenit 14, duke parashikuar një zbatim krejtësisht të pavarur të parimit të mos-diskriminimit “për çdo të drejtë të përcaktuar me ligj”.

Direktiva e Lejes Prindërore 96/34/e KE-së luan një rol të rëndësishëm në trajtimin e barazisë gjinore. Direktiva parashikon që çdo prind, qoftë nga lindja apo birësimi, ka të drejtë për leje lindje pa pagesë deri në tre muaj, për t'u kujdesur për një fëmijë deri në moshën tetë vjeç. Kjo e drejtë është e dallueshme nga leja e lindjes⁸.

Tek çështjet Eëller kundër Hungarisë, apo tek Z. Roca Álvarez kundër Spanjës, kërkuesit u ankuan se ju ishin mohuar përfitimet e lindjes. GjEDNj-ja mendoi unanimisht se bëhej fjalë për një shkelje, në lidhje me të gjithë kërkuesit, të Nenit 14, të marrë së bashku me Nenin 8 të Konventës, sepse ajo konstatoi se nuk kish asnjë justifikim për t'i mohuar babait natyror, dhe të gjithë familjes së tij, përfitimet e lindjes, që synonin të mbështesin fëmijët e porsalindur. Gjykata vëren se leja është shkëputur nga fakti biologjik i ushqyerjes me gji, kështu që ajo mund të konsiderohet si kohë që i dedikohet plotësisht fëmijës dhe si një masë që lidh jetën familjare me punën që vjen pas lejes së mëmësisë. Fakti që leja në këtë çështje në procedim pretendohet të fitohet nga babai i punësuar ose nga nëna e punësuar pa bërë dallime do të thotë se koha e ushqyerjes dhe koha e përkushtimit ndaj fëmijës mund të përfitohet po kaq mirë nga babai, sa edhe nga nëna. Për pasojë, kjo leje i akordohet punonjësve në statusin e tyre si prindër të fëmijës. Sigurimi i një dispozite të përshtatshme për kujdesin ndaj fëmijëve shërben si hap thelbësor për mundësi të barabarta në punësim midis femrave dhe meshkujve⁹.

Konventa mbi sigurimet shoqërore (standartet minimale) nr.152 e vitit 1952¹⁰, është ratifikuar nga Shqipëria me datë 18.01.2006., për rrjedhojë është e zbatueshme në kontekstin e legjislacionit të brendshëm, të detyrueshëm, me fuqi vepruese.

⁸ E drejta është e patransferueshme kështu që secili prej të dy prindërve ka një periudhë të veçantë prej tre muajsh, të cilën ata nuk mund ta mbledhin apo ta këmbëjnë me njeri tjetrin. Direktiva e Bashkimit Europian për lejen prindërore përcakton kërkesat minimale për lejen prindërore. Sipas Direktivës, punëtorët meshkuj dhe femra kanë të drejta individuale për lejen prindërore në bazë të lindjes apo adoptimit të një fëmije, duke gëzuar të drejtën që të kujdesen për fëmijën për së paku katër muaj (shih IP / 09/1854). Kjo bëhet me qëllim për të ndihmuar njerëzit të balancojnë jetën familjare dhe punën, duke promovuar mundësi të barabarta për burrat dhe gratë në tregun e punës. Për të inkurajuar baballarët që të marrin dhe ata lejen prindërore, nën parashikimet e direktivës së rishikuar, një nga katër muajt nuk është e transferueshme që do të thotë se në qoftë se babai nuk e kërkon atë, atëherë humbet një e drejtë e tillë.

⁹ Në vitin 2002, në Takimin/Samitin e Barcelonës, Këshilli i Europës vendosi objektiva për ofrimin e kujdesin ndaj fëmijëve për: të paktën 90% të fëmijëve nga moshë 3 vjeç deri në moshën e arsimit të detyrueshëm dhe të paktën 33% të fëmijëve nën moshën 3 vjeçare.

Ligji nr.7703/1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, në nenin 27, pika 7 e tij ka përcaktuar se: *“Pas periudhës prej 63 ditësh pas lindjes, të drejtën e lejes për kujdes ndaj fëmijës e ka edhe babai ose birësuesi i siguruar, nëse këtë të drejtë nuk e ushtron apo nuk ka kushte për ta përfituar nëna.”*.

I gjithë kuadri ligjor sipërcituar, është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së¹¹. Ligji nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë.

Gjithashtu në nenin 12, pika 1, germa b) parashikon 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”.*

Parimi i ndalimit të diskriminimit në fushën e punësimit përshkon në tërësi nenin 9 të Kodit të Punës, të ndryshuar, i cili përcakton 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. 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,*

¹⁰ Në pjesën VIII “Përfitimi për barrëlindje”, ka parashikuar se: “ Neni 46. Çdo shtet anëtar, për të cilin kjo pjesë e kësaj Konvente është në fuqi, do të sigurojë për personin e mbrojtur dhënien e përfitimit për barrëlindje, në përputhje me nenet në vazhdim të kësaj pjese. Neni 48. Personat e mbrojtur do të përfshijnë: a) të gjitha gratë e grupeve të caktuara të punonjësve, grupe të cilat përbëjnë jo më pak se 50 për qind të të gjithë punonjësve, dhe për përfitimin mjekësor të barrëlindjes, edhe bashkëshortet e burrave që i përkasin këtyre grupeve; b) të gjitha gratë e grupeve të caktuara të popullsisë ekonomikisht aktive, grupe të cilat përbëjnë jo më pak se 20 për qind të të gjithë rezidentëve; dhe për përfitimin mjekësor të barrëlindjes, edhe bashkëshortet e burrave të këtyre grupeve; c) kur ka në fuqi një deklaratë në lidhje me nenin 3, të gjitha gratë në grupet e përcaktuara të punonjësve, grupe të cilat përbëjnë jo më pak se 50 për qind të të gjithë punonjësve në vendet e punës në industri, ku janë të punësuar 20 apo më shumë persona dhe për përfitimin mjekësor të barrëlindjes edhe bashkëshortet e burrave të këtyre grupeve ”.

¹¹ Referuar nenit 3, pika 8 ,e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

*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*". Kodi i Punës mishëron ndër të tjera parimet e rëndësishme të barazisë në punë dhe në marrëdhëniet e punësimit.

Lidhur me paligjshmërinë e largimit nga puna të ankuesit është shprehur Gjykata e Rrethit Gjyqësor Shkodër, e cila me vendimin nr.48 (182), datë 17.01.2018 ka çmuar se ZQRPP Tiranë ka zgjidhur kontratën e punës pa shkaqe të justifikuara, pa respektuar afatin e njoftimit, si dhe procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës.

Ndaj pretendimit të ankuesit se është trajtuar në mënyrë të pafavorshme nga koleget femra, të cilave u është njohur dhe paguar raporti i përkujdesjes ndaj fëmijës, pas lindjes; ZQRPP Tiranë, e cila kishte dhe detyrimin për të provuar se z.B nuk është trajtuar në mënyrë të diferencuar apo të pafavorshme me koleget femra, nuk paraqiti asnjë argument apo dokumentacion provues për të vërtetuar të kundërtën.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast ZQRPP Tiranë.

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

Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se, z.B është ekspozuar ndaj një trajtimi të pabarabartë dhe disfavorizues edhe për shkak të gjinisë së tij, krahasuar me koleget femra, të cilat kanë përfituar lejen prindërore për përkujdesjen e fëmijës. Komisioneri merr të mirëqenë këtë fakt, nisur nga mungesa e provave dhe parashtrimeve të ZQRPP Tiranë për

të provuar të kundërtën e pretendimeve të ankuesit, sikundër parashikohet në nenin sipërcituar.

B. Lidhur me shkakun e pretenduar nga ankuesi si shkak të sjelljes diskriminuese ndaj tij nga ana e ZQRPP Tiranë.

Për të vërtetuar se ndaj subjektit ankues ka një sjellje diskriminuese nga ana e ZQRPP Tiranë, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”¹² dhe trajtimin të pafavorshëm të ankuesit.

➤ **Pretendimi i z.B se shkak për diskriminim ndaj tij janë bërë raportet mjekësore për leje prindërore, përbën një shkak që gëzon mbrojtje sipas nenit 1 të ligjit.**

- a) Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri, rezulton se punëdhënësi ishte në dijeni të raporteve mjekësore të ankuesit¹³, në të cilat citohet se është me raport mjekësor për kujdes të fëmijës së porsalindur.
- b) Kopje të raporteve mjekësore janë depozituar në dosjen e ankuesit. Po ashtu, janë depozituar në cilësi prove pranë institucionit ZVRPP Shkodër, lidhur me mungesën e tij në punë, justifikuar me raportet mjekësore.
- c) Është e pranuar nga ana e ZQRPP Tiranë se raportet janë paraqitur pranë institucionit ZVRPP Shkodër, por ata ja kanë kthyer mbrapsht ankuesit me justifikimin se ai ishte pezulluar nga puna që në datën 24.03.2017 dhe se kishte qenë në dijeni të këtij fakti.
- d) **Dokumentohet se z.A. B ka qenë me raport mjekësor për ushtrimin e “Lejes prindërore”, për periudhën kohore nga data 26.03.2017-24.06.2017, provuar me raportet mjekësore.**

¹² Në interpretim të nenin 1, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, “...ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

¹³ Raportet janë cituar gjatë vendimit dhe janë depozituar në institucion nga ankuesi.

Vërtetohet se ankuesi është larguar nga puna me datë 26.04.2017, (protokolluar me datë 23.05.2017), ndërkohë që rezulton me raporte mjekësore për periudhën kohore nga data 26.03.2017-24.06.2017. Theksojmë faktin se, ZQRPP Tiranë nuk solli asnjë dokument për të provuar të kundërtën, apo për të argumentuar arsyen e largimit nga puna të z.A. B.

Për sa më sipër, Komisioneri gjen të provuar dhe të mbështetur në argumente bindëse dhe në ligj, se shkak i përgjegjësisë prindërore (raporteve mjekësore për lejen prindërore) ka çuar në trajtimin e pafavorshëm, të padrejtë dhe të paligjshëm të z.B, nga ana e punëdhënësit, ZQRPP Tiranë. Në këtë kontekst, në përfundim të shqyrtimit të kësaj çështjeje, Komisioneri vlerëson se z.B i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë, krahasuar me parashikimet e legjislacionit të brendshëm, kombëtar dhe atij ndërkombëtar.

PËR KËTO ARSYE :

Në bazë të nenit 12, pika 1, germa c), nenit 32, germa c), si dhe nenit 33, pikat 10, 11, të Ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të drejtëpërdrejtë të z.A B, nga ana e punëdhënësit, Zyra Qendrore e Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme Tiranë, për shkak të “përgjegjësisë prindërore” dhe për shkak të “gjinisë”.
2. Në referim të pikës 1, ZQRPP Tiranë, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese ndaj z.B, të bëjë rikthimin e tij në vendin e mëparshëm të punës, pranë ZVRPP Shkodër.

3. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, ZQRPP Tiranë, të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e tij.
4. Moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë sipas parashikimeve të bëra në pikën 13 të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në gjykatë, brenda afateve ligjore.

Irma BARAKU

KOMISIONERI

(shkaku: përgjegjësia prindërore, gjinia)

(fusha: punësim)