



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1753 Prot.

Tiranë, më 18 / 11 / 2019

V E N D I M

Nr. 168 , Datë 18 / 11 / 2019

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën me nr.53 Regj.,datë 20.05.2019, të J. H, kundër Agjencisë Shtetërore të Kadastrës¹ (ASHK), me pretendimin për diskriminim për shkak të “*shtatzanisë*”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi²,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, J. H me datë 21.02.2017 është emëruar “Specialiste Hartografe” në Sektorin e Përditësimit Dixhital të Hartës, në Projektin e Përmirësim/Përditësimit dhe Regjistrimit Fillestar, pranë ish- ZQRPP-së (Sot ASHK) dhe ka nënshkruar një kontratë me afat të caktuar. Me datë 23.04.2018 ka marrë lejen e barrë lindjes, e cila ka përfunduar më datë 12.04.2019.

¹ Ish-ZQRPP.

²Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

Ankuesja shprehet se, para se t'i përfundonte leja e lindjes, pikërisht me datë 08.04.2019, ka paraqitur pranë Institucionit një kërkesë, nëpërmjet së cilës kërkonte që, me mbarimin e lejes së lindjes të rikthehej në punë. Duke mos marrë asnjë përgjigje dhe duke konsideruar se ishte në vijimësi të kontratës së punës, ankuesja shprehet se është paraqitur normalisht në punë, në drejtorinë ku punonte më përpara. J. H shprehet se është njoftuar nga drejtori i Projektit se nuk mund të rifillonte punë në pozicionin që ajo kishte patur para se të merrte lejen e lindjes, pasi duhej të fliste me Drejtoreshën e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore. Ankuesja citon në ankesën e saj, se gjatë takimit me Drejtoreshën e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore është njoftuar se ajo nuk ishte më pjesë e Projektit dhe se kontrata e saj e punës kishte përfunduar që në muajin Dhjetor 2018, kohë, gjatë së cilës ajo ishte me leje lindjeje. Ajo shprehet se ka kërkuar të njihet me Urdhërin e largimit nga puna, njoftimin për përfundimin e kontratës së punës, si dhe procedurën e ndjekur, dhe nuk ka marrë asnjë përgjigje zyrtare lidhur me sa mësipër. Ankuesja thekson faktin se, në momentin që ajo ka kërkuar të rikthehet në punë, kontrata e saj ka qenë ende e vlefshme dhe e papërfunduar.

Nëpërmjet shkresës me nr.2187 prot., datë 16.04.2019 ankuesja i është drejtuar ASHK duke kërkuar të njihet me arsyet dhe procedurën e ndjekur lidhur me largimin e saj nga puna (për të cilin nuk kishte marrë asnjë njoftim zyrtar, por vetëm komunikim verbal nga Drejtorja e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, pranë ASHK-së), si dhe ka kërkuar të rikthehet në detyrën që ajo mbante si "Specialiste Hartografe".

J. H shprehet se përfundimi i marrëdhënieve të punës, me mbarimin e afatit të caktuar (6 muajor) ka qenë selektiv nga ana e punëdhënësit, pasi disa nga të punësuarit në kushte të njëjta me të, aktualisht vijojnë të jenë në marrëdhënie pune, si pasojë e rinovimit të kontratave të tyre me afat 6 muajor.

Në përfundim të ankesës së saj, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstatimin e diskriminimit të saj nga ana e punëdhënësit, për shkak të shtatzanisë dhe rikthimin e saj në vendin e mëparshëm të 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".*

Neni 7 i LMD-së³, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”.

Bazuar në nenin 32/1/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.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

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 me nr.773/1 prot., datë 30.05.2019 nga ana e KMD-së i është kërkuar informacion ASHK-së, lidhur me pretendimin e ankueses.

Nëpërmjet shkresës me nr. prot.6651/1, datë 26.06.2019, ASHK ka informuar Komisionerin se:

“Me anë të Urdhërit nr.211 prot., datë 21.02.2017, J. H është emëruar në pozicionin “Specialiste” me kontratë të përkohshme pranë Zyrës Qendrore të Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme, në mbështetje të Vendimit nr.6, datë 06.07.2016 të Bordit Drejtues të ZQRPP-së “Për Miratimin e Projektit të Përmirësim/Përditësimit dhe Regjistrimit Fillestar për Zonat Urbane dhe Peri-Urbane dhe Organizimin e Shpërndarjes së Punëtorëve në funksion të Projektit”, si dhe është nënshkruar nga palët kontrata individuale e punës me afat të caktuar për periudhën 21.02.2017-31.12.2017 sipas parashikimeve të Kodit të Punës.

Në mbështetje të Vendimit nr.3, datë 22.12.2017 të Bordit Drejtues të ZQRPP “Për vijimsinë e projektit...”, vendim i cili ka siguruar vazhdimësinë e projektit për vitin 2018, si dhe Urdhërit nr.1445, datë 29.12.2017 të Kryeregjistruesit është lidhur kontratë e re midis ZQPRR-së përfaqësuar nga Kryeregjistruesi si punëdhënës, dhe J. H si punëmarrëse, për një kohëzgjatje të caktuar, duke filluar nga data 03.01.2018-03.07.2018”.

ASHK informon Komisionerin se, marrëdhënia juridike e punës mes ZQRPP-së dhe J. H ka përfunduar në fund të kohës së parashikuar në kontratë, me datë 03.07.2018 dhe jo në kohën kur

³Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

është mësuar për shtatzaninë e punëmarrësit, me datë 23.04.2018, vërtetuar me raportin e barrë lindjes, dhe pikërisht për këtë arsye nuk e kanë diskriminuar ankuesen për këtë shkak.

Njëherësh, ASHK thekson faktin se ankuesja, ka qenë pjesë e një kontigjenti punonjësish të përkohshëm, të punësuar për një kohëzgjatje me afat të caktuar. Bordi Drejtues i ZQRPP-së miraton për periudha një vjeçare, numrin maksimal të punonjësve që duhen rekrutuar si dhe periudhën limit për lidhjen e kontratave, duke ia deleguar Kryeregjistruesit kompetencën për organizimin dhe shpërndarjen e punonjësve në funksion të Projektit.

Sipas vendimeve të Bordit Drejtues të ZQRPP-së për miratimin vjetor të Projektit, ASHK, citon se personat që rekrutohen dhe punësohen pranë këtij Projekti, janë në dijeni të faktit se kontrata e tyre e punës është e përkohshme, gjë që lidhet drejtëpërdrejtë me natyrën e punës si dhe me objektivat që ky Projekt duhet të arrijë për periudha të caktuara kohore, maksimalisht një vjeçare.

Vendimet e Bordit Drejtues të ZQRPP-së i referohen shprehimisht vitit kalendarik për të cilin miratohen, dhe këto vendime nuk mund të sigurojnë zgjatjen e kontratës së punës përtej këtij viti kalendarik. Lidhur me sa mësipër, ASHK shprehet se, personat që kanë qenë pjesë e këtij Projekti, mund të pretendojnë vetëm lidhjen e një kontrate të re me punëdhënsin, për një punë të njëjtë ose të ndryshme nga ajo e përshkruar në kontratat e mëparshme të punës, në zbatim të Vendimit të Bordit Drejtues të ZQRPP-së (sot Këshilli Drejtues i ASHK) për vijimsinë e Projektit për vitin 2019, në përputhje me procedurat e rekrutimit që ndiqen nga ASHK (Ish-ZQRPP).

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr.10 221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës së J. H, Komisioneri me datë 21.08.2019⁴ realizoi një seancë dëgjimore me palët në proces.

Seanca u zhvillua me praninë e të dy palëve në proces: subjektit ankues, personalisht, dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, znj.G. M, dhe znj.J. Ll, përfaqësuese me autorizim⁵ të ASHK Tiranë.

Gjatë seancës dëgjimore, të dyja palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në. Nga ana e përfaqësueseve të ASHK-së u ra dakord që lidhur me kërkesat e bëra nga KMD-ja, do të përgjigjeshin shkresërisht dhe informacioni do të dërgohej në vijim, brenda një afati kohor 10 ditor.

Me datë 25.09.2019, subjekti ankues, ka njoftuar KMD-në, se ASHK nëpërmjet shkresës me nr.2187/1 prot., datë 20.09.2019 i ka kthyer përgjigje kërkesës së saj të datës 16.04.2019, duke e informuar se: *“Në përgjigje të kërkesës tuaj, përmes së cilës informoni se me datë 12.04.2019 keni përfunduar lejen e lindjes dhe kërkonit të rifilloni punë pranë Projektit, ku dhe keni punuar më parë, ju bëjmë me dije se, kontrata juaj e punës me ZRPP ka përfunduar në fund të kohës së parashikuar në kontratë, me datë 03.07.2018. Ju sqarojmë se, referuar dispozitave urdhëruese të*

⁴ Referuar “Njoftimit për seancë dëgjimore” me nr.773/3 prot., datë 30.07.2019.

⁵ Me shkresën me nr. 12546 prot., datë 21/08/2019 të ZQRPP Tiranë.

Adresa: Rruga e Durrësit, Kodi postar 1001, (Ish-Ministria e Mjedisit), Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

Kodit të Punës, nenit 149, pikës 1, “Kontrata me afat të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar, pa zgjidhje paraprake. Vendimet e Bordit Drejtues të ZRPP-së i referohen shprehimisht vitit kalendarik për të cilin miratohen, dhe këto vendime nuk mund të sigurojnë zgjatjen e kontratës së punës përtej këtij viti kalendarik”.

Nëpërmjet shkresës me nr.6651/3 prot., datë 01.10.2019, në vijim të detyrave të lëna gjatë seancës dëgjimore, ASHK ka dërguar pranë KMD-së parashtrimet e veta, të njëjta në thelb me ato të shkresës me nr. 6651/1, datë 26.06.2019, duke informuar specifikisht lidhur me secilën nga kërkesat si më poshtë citohet (pa sjellë statistikën e kërkuara):

- Lidhur me informacionin nëse në vend të ankueses është emëruar një punonjës/e tjetër, ASHK ka sqaruar se:

“Ankuesja ka qënë e punësuar pranë Projektit të Përmirësim/Përditësimit dhe Regjistrimit Fillestar, sipas vendimit të Bordit Drejtues nr. 3, datë 22.12.2017. Bordi Drejtues në zbatim të nenit 14 të Ligjit 33/2012 “Për regjistrimin e pasurive të paluajtshme” miraton buxhetin e ZRPP për vitin e ardhshëm kalendarik. Në vendimin e sipërcituar Bordi ka miratuar numrin e punonjësve të Projektit me kontratë të përkohshme për vitin 2018. Personi i autorizuar nga Bordi për të lidhur kontratat me specialistët është Kryergjistruesi. Ky i fundit mund të lidh kontrata me afat maksimal vitin 2018 (brenda vitit kalendarik të miratimit të buxhetit). Këto punonjës nuk rekrutohen njëkohësisht në krye të vitit, por herë pas herë, në kohë të ndryshme, për kryerjen e një pune të njëjtë ose të ndryshme në varësi të objektivave të projektit.

Përsa shpjeguar, ankuesja (dhe çdo specialist i projektit) nuk ka mbuluar ndonjë pozicion specifik, por nën menaxhimin e Drejtorit të Projektit janë ndarë detyra ditore/javore/mujore në lidhje me objektivat afatëshkurtra dhe afatëgjata të projektit. Duke qënë se është një kategori shtesë e punonjësve, jashtë strukturës së miratuar, persona që nuk kryejnë një punë specifike, nuk mund të flitet për zëvendësim konkret të ankueses me person tjetër”.

- Lidhur me informacionin mbi numrin e punonjësve të punësuar në të njëjtën periudhë kohore me ankuesen, me kontrata gjashtë mujore, ASHK ka sqaruar se: *“Për shkak të natyrës së punës së përkohshme, në funksion me përmbushjen e qëllimit të projektit, punonjësit nuk rekrutohen njëkohësisht në krye të vitit, por herë pas herë, në kohë të ndryshme, për kryerjen e një pune të njëjtë ose të ndryshme në varësi të objektivave të Projektit”.*
- Lidhur me informacionin mbi numrin e punonjësve të larguar pas përfundimit të të afatit gjashtë mujor, ASHK informon se: *“Referuar procedurës së sqaruar, nuk mund të flasim për numër konkret të personave të larguar, duke qënë se shumica e tyre largohen apo rrimërohen sipas nevojave”.*

- Lidhur me informacionin mbi numrin e punonjësve të cilëve iu është rinovuar kontrata pas përfundimit të afatit gjashtë mujor, si dhe parashtrimet mbi arsyet e rinovimit, ASHK ka parashtruar se, rinovimi i kontratave bëhet vetëm me qëllim të përmbushjes së objektiva të projektit.
- Lidhur me informacionin mbi numrin e punonjësve të cilëve nuk iu është rinovuar kontrata pas përfundimit të afatit gjashtë mujor, si dhe parashtrimet mbi arsyet e mosrinovimit, ASHK ka sqaruar se: *“Punonjësve të cilëve mund të mos u rinovohet kontrata lidhet ngushtësisht me qëllimin e Institucionit. P.sh. me shkresën nr. 4625/25 prot., datë 27.07.2017, z.E. M, Drejtor i Projektit, ka informuar Kryeregjistruesin për ecurinë e projektit dhe i ka propozuar këtij të fundit se, “Sektori i digjitalizimit të kartelave digjitale është drejt përfundimit dhe puna e në këtë sektor përlllogaritet të përfundojë brenda datës 31.08.2018, për këtë arsye si pasojë e përmbushjes së qëllimit, ky sektor të mbyllet, pasi nuk ka më kartela fizike për të digjitalizuar”.*

Në përfundim të shkresës, ASHK informon KMD se, në asnjë moment nuk e ka diskriminuar apo paragjykuar ankuesen për shkak të shtatëzaniës apo mëmësisë së saj, duke theksuar se: *“Sa më sipër kontrata e punës midis J. H dhe ish ZQRPP ka përfunduar me përfundimin e afatit të kontratës. Në rast se nga ana e ankueses pas përfundimit të periudhës së ndaluar për të punuar sipas Kodit të Punës (35 ditë përpara lindjes dhe 63 ditë pas), brenda datës 31.12.2018 do të kërkonte të rikthehej në punë, nga ana e ZQRPP nuk do të kishte kurrfarë pengese, por nga ana e saj nuk mund të pretendohet rikthimi në punë pas këtij afati, jashtë periudhës së miratuar me vendim Bordi. Sa më sipër, duke qënë se nga ankuesja kërkohet rifillimi i marrdhënive të punës (duke qënë se preferon të rikthehet në punë është tregues se ankuesja është ndjerë mirë pranë vendit të punës, e padiskriminuar), informojmë ankuesen se në mbështetje të deklaratës për shtyp “Për rekrutimin e specialistëve profesionist në ASHK” të titullarit të institucionit, ka të drejtë që me dëshirën dhe vullnetin e saj të aplikojë pranë protokollit të ASHK-së në përputhje me kriteret dhe kushtet e bëra publike në faqen zyrtare të Institucionit: www.ashk.gov.al, për të qënë pjesë e konkurimit publik për vendet vakante të shpalluara në organikë, si dhe për rekrutimet eventuale pranë Projektit të Përmirësim/Përditësimit dhe Regjistrimit Fillestar”.*

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe të paligjshëm, të pretenduar nga subjekti ankues.

Nga sa verifikohet nga këqyrja e dokumentacionit të subjektit ankues, siguroar në kuadër të shqyrtimit të ankesës së saj, referuar kronologjisë së ngjarjeve, konstatohet se:

- J. H, nëpërmjet Urdhërit për “Emërim në Detyrë” nr.211 prot, datë 21.02.2017, ka lidhur marrëdhëniet e punës me ish-ZQRPP dhe ka nënshkruar Kontratën Individuale të punës, me kohëzgjatje të përkohshme, duke filluar nga data 21.02.2017-31.12.2017, në detyrën e Specialistes.
- Nëpërmjet Urdhërit për “Emërim në Detyrë” nr.1445 prot, datë 29.12.2017, ka nënshkruar Kontratën Individuale të punës, me kohëzgjatje të përkohshme, duke filluar nga data 03.01.2018-03.07.2018, në detyrën e Specislistes Hartografe në Sektorin e Përditësimit Dixhital të Hartës.
- Referuar Vërtetimit me nr.1158 prot., datë 09.05.2019 të Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore (DRSSH) Tiranë, provohet se J. H është trajtuar me raport barrë lindjeje, nga data 23.04.2018-13.04.2019.
- Referuar përgjigjes së ASHK-së⁶ se, “Kontrata e punës midis zj.Hushi dhe ish ZQRPP ka përfunduar me përfundimin e afatit të kontratës”, Komisioneri konstaton se për ASHK-në kontrata e punës me subjektin ankues ka përfunduar me datë 03.07.2018, pra gjatë periudhës që ajo ka qenë me raport barrë lindjeje, të paguar nga DRSSH Tiranë.

Për sa më sipër, Komisioneri konstaton se, ASHK⁷, ka vepruar në kundërshtim me nenin 107/1 të Kodit të Punës, ku parashikohet shprehimisht: “*Eshtë e pavlefshme zgjidhja e kontratës së punës e njoftuar nga punëdhënësi në periudhën gjatë së cilës gruaja pretendon për të përfiturar të ardhura nga Sigurimet Shoqërore në rast lindjeje ose birësimi*”. Punëdhënësi ka patur dijeni se ankuesja ishte me leje barrë lindjeje dhe gjatë kësaj kohe ajo ka përfiturar pagesë nga Sigurimet Shoqërore dhe jo nga ASHK-ja (punëdhënësi).

Gjithashtu në nenin 147, pika 1 dhe 2, të Kodit të Punës parashikohet se:

“Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën në kohën kur, sipas legjislacionit në fuqi, punëmarrësi kryen shërbimin ushtarak, përfiton pagesë paaftësie të përkohshme në punë nga punëdhënësi ose sigurimet shoqërore, për një periudhë deri në një vit, si dhe kur punëmarrësi është me pushime të dhëna nga punëdhënësi.

Kur zgjidhja e kontratës bëhet para se punëmarrësi të thirret në shërbimin ushtarak, të jetë me paaftësi të përkohshme në punë ose të jetë me pushime të dhëna nga punëdhënësi dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet për periudhën e kryerjes së shërbimit ushtarak, të paaftësisë së përkohshme në punë ose të pushimeve të dhëna nga punëdhënësi dhe rifillon pas përfundimit të kësaj periudhe.”.

Duke u mbështetur në dispozitën e sipërpërmendur, rezulton se kontrata e punës me ankuesen ka përfunduar gjatë kohës që ajo ishte me leje barrë lindjeje, sikurse vërtetohet edhe nga vërtetimi

⁶ Shkresa me nr.6651/3 prot., datë 01.10.2019.

⁷ Ish-ZQRPP.

nr.1158 prot., datë 09.05.2019 i Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore (DRSSH) Tiranë, pra në një kohë të papërshtatshme. Në këtë nen nuk jepen parashikime, nëse kontrata duhet të jetë me afat të përcaktuar apo të papërcaktuar. Në këto kushte, është vepruar në kundërshtim me nenin 147, pika 1 dhe 2 të Kodit të Punës.

Nga deklaratimet e ankueses⁸, si dhe nga korrespondenca shkresore⁹ mes saj dhe ASHK-së, rezulton se ankuesja ka kërkuar të kthehet në punë pas përfundimit të lejes së pas lindjes, meqënëse kontrata e saj konsiderohet se përfundonte në datën 13.04.2019, ndërkohë që përfaqësuesit e ASHK-së i janë përgjigjur se ajo ka përfunduar pa zgjidhje paraprake, që me datë 03.07.2018, në afatin e përcaktuar në Kontratën Individuale të Punës me të.

Në nenin 7, pika 1, të ligjit nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, parashikohet: *“Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i 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 të tjera personash, përbën diskriminim”.*

Nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, ankuesja është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të paligjshëm nga ana e ASHK, trajtim, i cili ka lidhje të drejtpërdrejtë me faktin që ajo ka qenë me raport për lejen e lindjes për shkak të paaftësisë së përkohëshme në punë, leje e cila është e mbështetur në dispozitat përkatëse ligjore. Një fakt i tillë nuk është marrë në konsideratë nga ASHK-ja, por ka përfunduar marrëdhëniet e punës me ankuesen, në një kohë të papërshtatshme për zgjidhjen e kontratës së punës në kundërshtim me dispozitat e Kodit të Punës, në një kohë që kontrata e punës me ankuesen nuk mund të konsiderohej e përfunduar ende.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se, ankuesi, në referencë të nenit 7, pika 1, të Ligjit nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është ekspozuar haptazi para një trajtimi të padrejtë dhe jo ligjor nga ana e ASHK-së.

2. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹⁰, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen

⁸ Lidhur me paraqitjen e kërkesës verbale të saj, me datë 08.04.2019, pranë ASHK-së.

⁹ Kërkesa shkresore të ankeses depozituar pranë ASHK-së.

¹⁰ “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

Adresa: Rruga e Durrësit, Kodi postar 1001, (Ish-Ministria e Mjedisit), Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në *“shkakun e mbrojtur”*. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet subjektit ankues dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur, apo në krahasim me parashikimet ligjore, në kushtet kur mungon krahasuesi.

Bazuar në dokumentacionin që disponon nga hetimi, Komisioneri vlerëson se *“shtatzania”* është shkak për të cilin ligji nr.10 221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, ofron mbrojtje.

Në nenin 1 të tij përcaktohet 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”*.

Po ashtu, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, në nenin 9¹¹ të tij *“Ndalimi i diskriminimit”*, parashikon *“shtatzaninë”* si shkak për të cilin ky ligj ofron mbrojtje nga diskriminimi.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të *“shtatzanisë”*, Komisioneri gjykon se *“shtatzania”* konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se e mbart atë. Referuar Vërtetimit me nr.1158 prot., datë 09.05.2019 të Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore (DRSSH) Tiranë, provohet se J. H është trajtuar me raport barrëldjeje, nga data 23.04.2018-13.04.2019.

¹¹ 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, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

3. Lidhja e trajtimit të padrejtë me shkakun e mbrojtur.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përlligje e arsyeshme për trajtimin ndryshe të evidentuar.

“Shtatzania” përbën shkak, për të cilin Ligji nr.10 221, datë 4.2.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, ofron mbrojtje. Në nenin 1 të tij përcaktohet 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 dokumentacionin që disponon nga hetimi, Komisioneri vlerëson se ankuesja mbart shkakun e pretenduar. Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri, rezulton se subjekti ankues është trajtuar me raport barrëindjeje, nga data 23.04.2018-13.04.2019.

Lidhur me sa më lart, Komisioneri ka vlerësuar se ankuesja është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të paligjshëm, nga ana e ASHK-së.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Neni 54/1 i Kushtetutës sipas të cilit: “Fëmijët, të rinjtë, gratë shtatzëna dhe nënat e reja kanë të drejtën e një mbrojtjeje të veçantë nga shteti”, u siguron mbrojtje të veçantë grave shtatzanë dhe nënave të reja.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njih dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje

me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa Neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.¹²

Sipas GjED-së, tek çështja Hofmann, neni 2 (3) i Direktivës 76/207 të KEE-së, Gjykata njeh legjitimitetin, nga pikëpamja e parimit të trajtimit të barabartë, të mbrojtjes së gjendjes biologjike të gruas gjatë dhe pas shtatzënisë. Në rastin e mosripërtëritjes së një kontrate me afat, GjED-ja konstatoi se megjithatë, *mosripërtëritja për shkak shtatzënie* përbënte diskriminim në vetvehte.

Karta Social Europiane¹³ parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht.”*

Në vijim, në nenin 1 të Kartës sanksionohet e drejta për punë dhe në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane 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”.*

Pika 8, e Pjesës së I, ka përcaktuar shprehimisht: *“Gratë e punësuara, në rast të shtatzanisë, kanë të drejtë për mbrojtje të veçantë”.*

Neni 8, pika 2 e tij, tek Pjesa e II, citon se: *“Me synimin për të siguruar një ushtrim efektiv të së drejtës së grave të punësuara për mbrojtje të shtatzanisë, Palët angazhohen:*

- *të marrin masa që, ose nëpërmjet lejes së paguar, ose përfitimeve të përshtatshme nga sigurimet shoqërore ose nëpërmjet përfitimit nga fonde publike, gratë e punësuara të marrin leje para dhe pas lindjes së fëmijës deri në një total prej të paktën katërmëdhjetë javësh;*
- *të konsiderojnë që është e paligjshme për një punëdhënësin t’i japë një gruaje njoftim për pushim nga puna që nga momenti që ajo njofton punëdhënësin e saj se është shtatzënë deri në fund të lejes së saj të shtatzanisë, ose t’i japë asaj njoftimin e pushimit në kohë të atillë që afati i njoftimit të përfundojë brenda kësaj kohe”.*

Në vijim të mbrojtjes që shtetet palë duhet t’u sigurojnë grave shtatzana, në Shtojcën e Kartës Social Europiane, përkatësisht nenin 24 të saj, pikën 3/d/e përcaktohet se, veçanërisht nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit:

¹² https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_laë_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49

¹³ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

Adresa: Rruga e Durrësit, Kodi postar 1001, (Ish-Ministria e Mjedisit), Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

“d) raca, ngjyra, gjinia, gjendja familjare, përgjegjësitë familjare, shtatzania, besimi fetar, opiniononi politik, prejadhja kombëtare ose origjina sociale;
e) leje shtatzanie ose leje prindërore”.

Mbrojtjen e parimit të mosdiskriminimit në marrëdhëniet e punës e gjejmë të parashikuar edhe në *Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”,* ku ndër të tjera përfshihet edhe mbrojtja nga diskriminimi për shkak të “shtatzanisë apo lejes së lindjes si pasojë e saj”.

Nëpërmjet Ligjit me nr.8829, datë 05.11.2001, Republika e Shqipërisë ka ratifikuar Konventën nr.183 “Mbrojtja e amësisë, 2000”, e cila në nenin 8, të saj ka përcaktuar se, është e paligjshme për punëdhënësin të pushojë nga puna gruan gjatë kohës së shtatzanisë ose mungesës në punë për shkak të lejes së lindjes; dhe se, pas përfundimit të lejes së barrëlindjes, gruaja duhet të sigurohet që, me rimarrjen e punës, do të gjejë të njëjtin vend pune ose një vend pune ekuivalent me pagë të njëjtë.

Duke vijuar më tej, legjislacioni shqiptar e ka përforcuar mbrojtjen nga diskriminimi edhe nëpërmjet parashikimeve me karakter antidiskriminues në akte të tjera, ligjore. Neni 9, i Kodit të Punës¹⁴, parashikon 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, shtatzaninë, 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.”

¹⁴ Përafruar pjesërisht me:

Direktivën e Këshillit 91/533/KEE, datë 14 tetor 1991, “Mbi detyrimin e punëdhënësit për të informuar punonjësit për kushtet e zbatueshme në kontratë ose në marrëdhënien e punësimit” . Numri CELEX 31991L0533, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 288, dt. 18. 10. 1991, f. 32 – 35.

Direktivën e Këshillit 2000/78/KE, datë 27 nëntor 2000, “Mbi krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion” . Numri CELEX 32000L0078, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 303, dt. 2. 12. 2000, f. 16-22.

Direktivën 2006/54/KE të Parlamentit European dhe Këshillit, datë 5 korrik 2006, “Mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimin të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit” . Numri CELEX 32006L0054, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 204, dt. 26. 7. 2006, f. 23-36.

Gjykata Evropiane e Drejtësisë ka vendosur se Direktiva EC Directive 1992/85, e shtrir mbrojtjen jo vetëm për punëtorët që janë pushuar nga puna gjatë lejes së tyre të lindjes, por edhe për ata që janë pushuar pas kësaj periudhe¹⁵, kur punëdhënësi ka marrë masa përgatitore për një vendim të tillë para përfundimit të periudhës së lejes së lindjes.

Ligji për sigurimet shoqërore rregullon statusin e gruas, si e punësuar për efekt të sigurimeve shoqërore për shkak të barrë lindjes. E ardhura për barrë lindje i paguhet gruas së siguruar për barrën dhe lindjen e fëmijës, kur ajo ka 12 muaj periudhë sigurimi. Legjislacioni i punës parashikon që nuk mund të zgjidhet kontrata e punës kur punëmarrësja është me leje lindje ose pas mbarimit të saj.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së. 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 ofron mbrojtje nga diskriminimi për një listë të hapur shkaqesh.

Ligji nr. 10 221/2010 “Per Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 12, pika 1, germa c), 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”.*

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” në nenin 3, pika 1, si: *“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 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.*

Argumentimi i ASHK-së, se marrëdhëniet e punës me ankuesen, kanë përfunduar me përfundimin e afatit të kontratës, nuk qëndron dhe është tërësisht i pabazuar ligjërisht.

¹⁵ Gjykatës Evropiane e Drejtësisë për çështjen *Nadine Paquet kundër Hoet & Minne* për komunikimin e pushimit nga puna pas periudhës së mbrojtjes, (pas përfundimit të lejes së lindjes), por që veprimet konkludente të punëdhënësit i lanë gjykatës të kuptonte se, në të vërtetë, punëdhënësi e kishte ndarë mendjen ta pushonte gruan që kur ajo kishte qenë me leje lindjeje. Në këtë rast, rezultoi se një e punësuar është shkarkuar njëmbëdhjetë javë pas kthimit të saj nëpunë nga leja e lindjes.

Po ashtu, argumentimi i ASHK-së, se ankuesja ka të drejtë që me dëshirën dhe vullnetin e saj të aplikojë pranë protokollit të ASHK-së në përputhje me kriteret dhe kushtet e bëra publike në faqen zyrtare të institucionit [ëë.ashk.gov.al](http://ee.ashk.gov.al), për të qenë pjesë e konkurimit publik për vendet vakante të shpalluara në organikë, si dhe për rekrutimet eventuale pranë Projektit të Përmirësim/Përditësimit dhe Regjistrimit Fillestar, nuk qëndron; pasi ajo ka dorëzuar kërkesën e saj dhe e ka protokolluar nëpërmjet shkresës me nr.2187 prot., datë 16.04.2019. Pra, kërkesa ndodhet e depozituar pranë këtij Institucioni, i cili duhet ta kishte marrë në konsideratë dhe ta trajtonte me seriozitetin e duhur atë. Për më tepër, nga ana e ASHK-së i është kthyer përgjigje ankueses vetëm me datë 20.09.2019, më shumë se pesë muaj pasi ajo ka depozituar shkresërisht kërkesën.

Në këtë kontekst, neni 149/1 i Kodit të Punës, ka përcaktuar qartë se: *“Punëdhënësi informon punëmarrësin e punësuar me kontratë me afat të caktuar për vendet e lira të punës dhe i siguron mundësi të barabarta me punëmarrësit e tjerë për t’u punësuar në një punë me afat të pacaktuar”*.

Në kushtet kur, nga ana e ASHK-së nuk u arrit të provohej që vendimmarrja e saj është e drejtë dhe e bazuar në ligj, lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës gjatë kohës që ankuesja ishte me leje barrë lindjeje, dhe nga ana tjetër ankuesja provon dhe dokumenton se mbart një prej shkaqeve të mbrojtura nga LMD-ja; Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë dhe të paligjshëm, nga ana e ASHK-së, pikërisht për shkakun e pretenduar prej saj.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 18 dhe 54/1 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, nenin 9, nenin 147, pika 1 dhe 2, nenin 149/1 të Kodit të Punës, nenin 1, nenin 7, pika 1, nenet 11-13, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a) e nenin 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 subjektit ankues, J. H, për shkak të “shtatzanisë¹⁶”, nga ana e Agjencisë Shtetërore të Kadastrës.
2. Agjencia Shtetërore e Kadastrës, të marrë masat për ndreqjen e pasojave, lidhur me kërkesën e paraqitur nga J. H për punësim pranë Agjencisë Shtetërore të Kadastrës.
3. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, Agjencia Shtetërore e Kadastrës, të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e tij.
4. Në referim të nenit 33, të ligjit nr. 10 221, datë 04. 02. 2011, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, moszbatimi i këtij Vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij Vendimi lejohet ankim, brenda afateve ligjore, pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Fusha: Punësim
Shkaku: Shtatzania

¹⁶ Lejes së lindjes, ardhur si pasojë e shtatzanisë së saj.

Adresa: Rruga e Durrësit, Kodi postar 1001, (Ish-Ministria e Mjedisit), Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al