



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË**  
**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

---

Nr. \_\_\_\_\_ Prot.

Tiranë, më \_\_\_/\_\_\_/2020

**V E N D I M**

**Nr. 88, Datë 13/08/2020**

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 nr. 11, datë 11.02.2020, e znj. D. T., ku pretendohet diskriminim për shkak të “*shtatëzanisë*”, nga ana e Shoqërisë Spiecapag Transadriatika.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>,

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

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

Sipas shpjegimeve të dhëna në ankesë, si dhe mbështetur në dokumentacionin bashkëlidhur saj, rezulton se znj. D.T. ka punuar në pozicionin supervizore sigurie në projektin Rajonal Durrës, pranë Shoqërisë Spiecapag Transadriatika, prej datës 05.04.2016. Ajo sqaron se në datën 21.01.2019 ka marrë lejen e barrëlindjes. Pas përfundimit të lejes së sipërpërmendur, ankuesja pretendon se i është drejtuar punëdhënësit, me shkresën e datës 30.01.2020, nëpërmjet së cilës kërkon rikthimin në pozicionin e mëparshëm të punës, ose në një pozicion të barazvlefshëm me të, duke shprehur gadishmërinë për të kryer detyrat e saj, si më parë. Në këtë kontekst, znj. D.T. e bën me dije shoqërinë, lidhur me detyrimin ligjor, që ky punëdhënës ka, në bazë të nenit 105, të

---

<sup>1</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

Kodit të Punës, për ta rikthyer atë në pozicionin e saj të punës, pas përfundimit të lejes së barrëlindjes.

Në datën 03.02.2020, znj. D.T. pretendon se është paraqitur në punë, por menaxheri i saj i ka komunikuar faktin se nuk mund të punojë më në atë pozicion pune, duke e drejtuar për sqarime të mëtejshme pranë Zyrës së Burimeve Njerëzore. Ankuesja pretendon se nga specialistja e burimeve njerëzore i është dhënë për nënshkrim akti “Deklaratë e Përbashkët”. Ankuesja ka refuzuar nënshkrimin e këtij akti, pasi pretendon se në bazë të tij, nënkuptohej largimi i saj, vullnetar nga puna.

Në vijim, punëdhënësi dërgon në adresë të znj. D.T. , shkresën e datës 05.02.2020, nëpërmjet së cilës sqarohet se gjatë periudhës kohore që ajo ka qenë me leje barrëlindje, shoqëria ka nisur procesin e demobilizimit të punonjësve. Në shkresë sqarohet gjithashtu, se Shoqëria, në respektim të Kodit të Punës, si dhe duke marrë në konsideratë faktin, që nuk mund të zgjidhte kontratën individuale të punës, për sa kohë që ankuesja ishte me lejen e barrëlindjes, ka vijuar marrëdhënien e punësimit, duke e paguar rregullisht deri në fund të lejes. Në vijim, pas përfundimit të lejes së lindjes, në zbatim të nenit 105 të Kodit të Punës, shoqëria e ka lejuar rikthimin e ankueses në punë dhe më pas, në përputhje me nevojat e projektit, e ka njoftuar për zgjidhjen e kontratës individuale të punës. Në shkresë theksohet gjithashtu fakti se kontrata individuale e punës me znj. D. T., është me afat të caktuar.

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

Hapat procedurialë të ndjekur nga strukturat përkatëse të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, paraqiten si më poshtë vijojnë:

- A.** Pas analizimit të ankesës nr. 11, datë 11.02.2020, e znj. D.T., u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33, pika 3 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”. Për këtë arsye, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.
- B.** Mbështetur në nenin 33, pika 7<sup>2</sup>, të ligjit nr. 10 221/2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi iu drejtua Spiecapag Transadriatika me shkresën nr. 258/1, datë 19.02.2020, ku kërkohej informacion, si më poshtë vijon:

---

<sup>2</sup> Neni 33, pika 7, i ligjit 10 221/2010, parashikon: “*Me marrjen e ankesës, komisioneri verifikon faktet. Për këtë qëllim, komisioneri mund t’u kërkojë ankuesit dhe personit kundër të cilit është drejtuar ankesa, të paraqesin parashtrime me shkrim brenda 30 ditëve nga dita që palët marrin njoftimin. Kur e çmon të nevojshme, komisioneri merr informacione dhe nga çdo person ose burim tjetër*”.

- Informacion i përgjithshëm mbi pretendimet e znj. D. T.;
- Kopje të të gjithë kontratave individuale të punës së ankueses D. T.;
- Kopje e librezës së punës së ankueses D. T.;
- Kopje të raporteve për paaftësi të përkohshme në punë të znj. D. T., nga data 03.12.2018 – 20.01.2019;
- Kopje të raporteve të lejes së barrë lindjes së znj. D. T.;
- Kopje të listë prezencës së punonjësve të Projektit Rajonal Durrës, për muajin shkurt 2020;
- Kopje e aktit “Deklaratë e Përbashkët”.
- Praktika e akteve për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen D. T.;
- Informacion mbi numrin e përgjithshëm të punonjësve të Projektit Rajonal Durrës, që janë përfshirë në procesin e demobilizimit;
- Informacion mbi numrin e përgjithshëm të supervisorëve të sigurisë të Projektit Rajonal Durrës, që janë përfshirë në procesin e demobilizimit;
- Informacion mbi numrin e përgjithshëm të supervisorëve të sigurisë të Projektit Rajonal Durrës, para dhe pas procesit të demobilizimit;
- Informacion mbi llojin e kontratave individuale të punës (me afat të caktuar/pa afat të caktuar) të lidhura me supervisorët e sigurisë të Projektit Rajonal Durrës, që janë përfshirë në procesin e demobilizimit;
- Informacion mbi vlerësimet në punë për znj. D. T., gjatë periudhës kohore që ka punuar pranë projektit;
- Informacion, nëse ndaj ankueses është marrë ndonjë masë disiplinore gjatë periudhës kohore, që ka punuar në këtë projekt;
- Informacion mbi punonjëset femra të Projektit Rajonal Durrës, të cilat pas kryerjes së lejes së barrë lindjes, janë kthyer në detyrën e mëparshme/detyrë të barazvlefshme, pranë këtij projekti. Punonjëset të listohen, duke reflektuar edhe pozicionin e tyre të punës dhe llojin e kontratës individuale të punës;
- Informacion mbi punonjëset femra të projektit rajonal Durrës, të cilat janë shtatëzanë dhe vazhdojnë ende të punojnë pranë këtij projekti;
- Informacion mbi mënyrën se si janë zbatuar në rastin konkret, apo edhe në raste të tjera analoge, nga ana e Shoqërisë Spiecapag Transadriatika, detyrimet e akteve ligjore kombëtare dhe konventave ndërkombëtare, lidhur me garantimin e vendit të punës, së grave që rikthehen në detyrë, pas kryerjes së lejes së barrë lindjes.

1. Me shkresën nr. 482, datë 24.03.2020, përfaqësuesi ligjor, Av. F. H., i Shoqërisë Spiecapag Transadriatika i dërgoi përgjigje Komisionerit.

Sipas shkresës së sipërpërmendur, Komisioneri informohet se Spiecapag është një shoqëri e thjeshtë, e cila është angazhuar në ndërtimin e linjës furnizuese të gazit në kuadër të Gazsjellësit Trans Adriatik ("Projekti TAP" ose Projekti"). Projekti TAP është një projekt zhvillimi ekstremisht strategjik në shkallë botërore. Punët e kontraktuara të Spiecapag janë të domosdoshme për projektin TAP, i cili parashikohet të ketë impakt të madh, ekonomik në Shqipëri, që do të sjellë një zhvillim të qendrueshëm. Ndër të tjera, ky aktivitet do të rrisë gjendjen e gazit natyror për ekonominë vendase dhe kjo konsiderohet si një përfitim i madh publik dhe në interes të Shqipërisë.

Znj. D.T. është punësuar pranë Shoqërisë në datën 05.04.2016, duke nënshkruar kontratën individuale të punës datë 07.04.2016, në pozicionin e Supervizores së Sigurisë në Projektin Rajonal Durrës. Kontrata e punës, ndryshe nga sa ankuesja gabimisht ka pretenduar në letrën e saj drejtuar shoqërisë, është lidhur për një afat të caktuar dhe kjo parashikohet shprehimisht në nenin 1.2 të saj. Në periudhën kur është punësuar ankuesja, përveç saj, Departamenti i Sigurisë përbëhej edhe nga një punonjëse tjetër sigurie, Znj. D. G., e cila më pas u transferua për të mbuluar punimet në Fier dhe Urën Vajguore. Kështu, znj. D.T.mbeti punonjësja e vetme për sigurinë në Durrës deri në muajin shtator 2018, kur kjo e fundit i kërkoi shoqërisë që për shkak të shtatëzanisë, të asistojë dhe nga një punonjëse tjetër, Menaxheri i saj. Z. R. N. pranoi kërkesën e mësipërme dhe kështu caktuan sërish punonjësen D. G., për të ripunuar gjithashtu si punonjëse e sigurisë në projektin e Durrësit. Në shkresë theksohet fakti se ankueses i është njohur rregullisht e drejta për të shfrytëzuar lejen e lindjes për një periudhë 1 (një) vjeçare, nga data 21.01.2019, deri në datën 31.01.2020, sikurse parashikohet në dispozitat e Kodit të Punës. Gjithashtu, znj. D.T. i është njohur edhe e drejta e lejes për arsye shëndetësore, para nisjes së lejes së lindjes, përgjatë periudhës 03.12.2018 – 01.01.2019, për arsye të pajisjes me raport mjekësor, ndërsa përgjatë periudhës 04.01.2019 – 21.01.2019, ankuesja ka shfrytëzuar edhe lejen vjetore.

Shoqëria e ka mbështetur ankuesen që në momentin e komunikimit të shtatëzanisë, duke i ofruar asistencë në pozicionin e saj, si dhe çdo ndihmë tjetër të nevojshme për t'ia lehtësuar punën në atë periudhë. Shoqëria e ka ndihmuar ankuesen duke i mbuluar disa nga shpenzimet mjekësore, sikundër vërtetohet edhe nga faturat bashkëlidhur shkresës, ku reflektohet kontributi monetar i Shoqërisë, për ekzaminimet e nevojshme mjekësore gjatë periudhës së shtatëzanisë.

Në vijim ankuesja ka marrë leje para-lindje për periudhën **21.01.2019-25.02.2019**, për të nisur më pas lejen e plotë të lindjes nga data **07.03.2019 deri në datën 31.01.2020**.

Duke qenë se projekti TAP është drejt përfundimit, aktiviteti i shoqërisë është drejt mbylljes së saj. Rrjedhimisht, prej muajsh ka nisur faza e demobilizimit të stafit sipas sektorëve përkatës.

Mbyllja graduale e kampeve rajonale në kuadër të Projektit Tap, si dhe demobilizimi i punonjësve në çdo projekt rajonal ka nisur që gjatë periudhës që ankuesja ka qenë me leje lindjeje. Kështu që, në respektim të Kodit të Punës dhe duke marrë në konsideratë faktin që nuk mund të zgjidhte dot kontratën e punës me ankuesen për sa kohë ajo ishte duke shfrytëzuar lejen e lindjes, Shoqëria ka vijuar marrëdhënien me punësimin duke e paguar rregullisht deri në fund të lejes së saj. Pas përfundimit të lejes së lindjes, në zbatim të nenit 105, të Kodit të Punës, Shoqëria i ka lejuar ankueses rikthimin në punë dhe më pas, në përputhje me nevojat e Projektit, e ka njoftuar për zgjidhjen e kontratës së punës. Spiecapag i ka paraqitur ankueses njoftimin e zgjidhjes së kontratës së punës për nënshkrim për efekt njoftimi, por kjo e fundit ka refuzuar ta nënshkruajë. Për këtë arsye, pavarësisht se Shoqëria nuk ndodhej para detyrimit për të respektuar procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës, duke qenë se kemi të bëjmë me një kontratë me afat të caktuar, ka vendosur gjithësesi, që për korrektësi t’ia komunikojë këtë njoftim edhe nëpërmjet postës, nëpërmjet një shkrese sqaruese që përmban informacionet si më sipër.

Shoqëria Spiecapag ka dërguar bashkëlidhur shkresës kopje të kontratave të punës së ankueses. Për sa më sipër, Shoqëria thekson faktin se kontrata e punës me znj. D.T. ka qenë me afat të përcaktuar, të kushtëzuar nga ecuria e Projektit. Bashkëlidhur shkresës, janë dërguar gjithashtu kopje e librezës së punës së ankueses, raportet për paaftësi të përkohshëm në punë, si dhe raportet e lejes se paralindjes dhe lejes së lindjes se ankueses. Pranë KMD-së është përcjellë edhe listëprezenca e punonjësve të Projektit Rajonal Durrës për muajin shkurt 2020. Në këtë kontekst, Shoqëria sqaron se ajo bën pjesë tek taksapaguesit e mëdhënj (VIP) dhe si rrjedhojë i deklaroi punonjësit vetëm në Tiranë. Kështu, për të vërtetuar numrin e punonjësve që figurojnë të regjistruar pranë Shoqërisë për muajin shkurt 2020, i bashkëlidhet kësaj shkrese një listë të punonjësve në Durrës për këtë muaj, të vulosur dhe nënshkruar nga Shoqëria. Lidhur me kopjen e dokumentit “Deklaratë e Përbashkët”, Shoqëria Spiecapag sqaron se ky është një dokument i përgatitur për t’u nënshkruar nga secili punonjës në momentin e demobilizimit. Ky dokument i është propozuar për nënshkrim ankueses, e cila në asnjë rast nuk ka qenë e detyruar ta nënshkruajë dhe Shoqëria nuk ka patur asnjë pretendim në lidhje me këtë dhe e ka pranuar vendimin e ankueses për të mos e nënshkruar.

Bashkëlidhur shkresës, Shoqëria Spiecapag ka përcjellë pranë KMD-së praktikën e akteve për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen. Kjo praktikë sikurse citohet në shkresë konsiston në 2 akte: (1) njoftimi për përfundimin e marrëdhënies së punës sipas planit të Demobilizimit dhe (2) shkresa sqaruese e Shoqërisë, në lidhje me sa më sipër.

Lidhur me çështjen e numrit të përgjithshëm të punonjësve të projektit Rajonal Durrës që janë përfshirë në procesin e demobilizimit, për të provuar numrin e demobilizimeve në Durrës, Shoqëria ka dërguar një listë të nënshkruar dhe vulosur, ku reflektohen të gjitha demobilizimet e

bëra në Durrës përgjatë vitit 2012 dhe deri më sot, bashkë me vërtetimet e ç'rregjistrimit nga tatimet për këto raste.

Lidhur me çështjen mbi të cilën KMD kërkon të disponojë informacion mbi numrin e përgjithshëm të supervisorëve të sigurisë të Projektit Rajonal Durrës, që janë përfshirë në procesin e demobilizimit, Shoqëria sqaron se fillimisht në Durrës kanë qenë 2 punonjës përgjigjës për çështjet e sigurisë, përkatësisht znj. D.T.dhe znj. D. G. Më pas për nevoja të projektit, znj. D.G. u transferua për të punuar në Fier dhe Ura Vajguore. Duke qenë se ankuesja, për shkak të shtatëzanisë kërkoi nga Shoqëria një punonjës tjetër që të punonte me të, znj. D. G. u rikthye në vendin e saj të mëparshëm të punës, në Projektin Rajonal Durrës. Në gusht të vitit 2019, kjo e fundit u largua dhe u zëvendësuar nga A. H., i cili dha dorëheqjen më 11.10.2019. Për të zëvendësuar këtë punonjës, u transferua z. L.M. (punësuar me 24.11.2016), i cili aktualisht është i vetmi punonjës sigurie për Durrësin.

Lidhur me çështjen mbi të cilën KMD kërkonte informacion mbi numrin e përgjithshëm të supervisorëve, para dhe pas demobilizimit në këtë projekt, Shoqëria sqaron se ka patur 2 punonjës sigurie në Durrës dhe aktualisht ka mbetur vetëm një, z. L.M. Në cilësinë e provës, kjo shoqëri ka depozituar tabelën organizative të shoqërisë për Departamentin e Sigurisë, për periudhën maj 2019 dhe shkurt 2020, si dhe një listë të punonjësve, që aktualisht punojnë në Projektin e Durrësit, dokument, i cili është nënshkruar dhe vulosur nga kjo shoqëri. Në këto dokumenta pasqyrohet edhe rënia e numrit të punonjësve pjesë e këtij Departamenti si rrjedhojë e procesit të demobilizimit. Gjithashtu, në shkresën e dërguar nga përfaqësuesi ligjor i shoqërisë Spiecapag theksohet fakti se për të provuar faktin se procesi i demobilizimit është një proces i gjatë në kohë dhe i ndarë në etapa të ndryshme, është depozituar një e-mail i menaxherit përgjegjës të këtij departamenti, z. R. N., nëpërmjet së cilit ky i fundit njofton në lidhje me planin e demobilizimit për këtë departament në vitin 2018.

Njëkohësisht, Shoqëria Spiecapag sqaron se ka lidhur kontrata pune me afat të caktuar me të gjithë punonjësit e saj për çdo projekt rajonal, përfshirë këtu dhe supervisorët e sigurisë. Kjo pasi marrëdhënia e punësimit ka qenë e kushtëzuar me ecurinë e punimeve të shoqërisë në kuadër të projektit TAP. Pra, kontratat me secilin punonjës do të përfundonin me përfundimin e punimeve. Në cilësi prove, pranë KMD-së, janë përcjellë kontratat e punës së punonjësve të sigurisë në Projektin Rajonal Durrës.

Lidhur me vlerësimet në punë, shoqëria Spiecapag sqaron se nuk disponon dokumente të tilla. Njëkohësisht, theksohet fakti se ndaj ankueses nuk është marrë asnjë masë disiplinore, fakt që konfirmon faktin se kjo shoqëri nuk ka patur asnjë pakënaqësi ndaj punës së kryer nga ana e saj. Shoqëria sqaron se i është gjendur pranë znj. D. T., lidhur me pagesën e vizitave dhe trajtimit

shëndetësor duke i përballuar shpenzimet e saj. Për këtë arsye, sqarohet sërish se kjo shoqëri nuk kishte asnjë arsye të largonte nga puna një punonjëse me performancë të mirë, nëse nuk do të ndodhej në kushtet e demobilizimit për shkak të përfundimit të projektit.

Sipas informacionit të dërguar nga shoqëria Spiecapag, D.T. ka qenë e vetmja punonjëse në Durrës me leje lindje gjatë kohës së punës. Pra, nuk ka asnjë rast tjetër të ndonjë punonjëseje që ka marrë leje lindje në Projektin Rajonal Durrës, si dhe aktualisht asnjëra nga punonjëset gra, pjesë e këtij projekti nuk është shtatëzënë.

Në mbështetje të argumenteve të saj, shoqëria Spiecapag ka dërguar bashkëlidhur shkresës, edhe dokumentacionin e mësipërm:

- Shkresa nr. 13628 Prot., datë 05.11.2018, e Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë;
- Shkresa nr. 20332, datë 13.11.2018, e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë.

Këto akte vërtetojnë se shoqëria Spiecapag, në cilësinë e nënkontraktorit të Projektit TAP, ka punësuar staf lokal në zyrat ku kalon projekti, për një afat të caktuar për nevojat e projektit.

Përveç sa më sipër, kjo shoqëri ka depozituar edhe dy shkresat e Shoqërisë kontraktore Trans Adriatic Pipeline, drejtuar Shoqërisë Spiecapag. Shkresat mbajnë datat 27.11.2019 dhe 05.02.2020. Nëpërmjet tyre Shoqëria kontraktore pranon se pjesa më e madhe e punimeve janë përfunduar në atë nivel që t'i lejojë shoqërisë reduktimin e stafit në kuadër të procedurave të demobilizimit.

**C.** Në vijim të procedurave hetimore, Komisioneri vendosi zhvillimin e një seance dëgjimore në datën 08.07.2020, e cila në vijim u shty për një datë tjetër me kërkesë të përfaqësuesve ligjore të shoqërisë Spiecapag. Palët u njoftuan nëpërmjet e-mailit zyrtar të KMD-së, në datën 23.07.2020, mbi anulimin<sup>3</sup> e kësaj séance, ndërkohë që përfaqësuesve ligjore të Shoqërisë Spiecapag, iu kërkua informacioni i mëposhtëm<sup>4</sup>:

- a.** Arsyet e përfshirjes të znj. D. T., në procesin e demobilizimit, në kushtet kur, pas kthimit të saj nga leja e lindjes, sikurse edhe aktualisht, ekziston një pozicion pune supervisor sigurie në Projektin Rajonal Durrës;
- b.** Kriteret, mbi të cilat është mbështetur Shoqëria, mbi përzgjedhjen e z. L.M. dhe jo znj. D. T., për pozicionin e mësipërm të punës;

---

<sup>3</sup> Në kuadër të ndërmarrjes së masave për parandalimin e përhapjes së infeksionit Covid-19.

<sup>4</sup> Informacioni i sipërcituar i është kërkuar Shoqërisë Spiecapag edhe nëpërmjet shkresës nr. 258, datë 04.06.2020, "Njoftim për seancë dëgjimore".

c. Kopje e kontratës individuale të punës së z. L.M. me Spiecapag Transadriatika.

1. Në përgjigje të e-mailit të KMD-së, përfaqësuesit ligjorë të Spiecapag Transadriatika, dërguan me e-mail në datën 29.07.2020, shkresën përkatëse nëpërmjet së cilës jepnin informacionin e kërkuar nga Komisioneri.

Referuar shkresës së mësipërme, përfaqësuesit ligjorë të Shoqërisë sqarojnë si më poshtë:

Mbi çështjen e parë, ku kërkohet informacion mbi arsyet e përfshirjes të znj. D. T., në procesin e demobilizimit, në kushtet kur, pas kthimit të saj nga leja e lindjes, sikurse edhe aktualisht, ekziston një pozicion pune supervisor sigurie në Projektin Rajonal Durrës sqarohet se fillimisht në Durrës kanë qenë dy punonjës përgjegjës për çështjet e sigurisë, përkatësisht znj. D.T. dhe znj. D. G. Në vijim, znj. D. G. u transferua për të punuar në Fier dhe Ura Vajguore. Më pas, për nevoja të projektit, znj. D. G. u rikthye në pozicionin e saj në Durrës dhe me largimin e saj, u transferua z. L. M. (punësuar në datën 24.11.2016) për të mbuluar këtë pozicion, i cili është aktualisht i vetmi punonjës i sigurisë për Durrësin. Përfaqësuesit ligjorë të shoqërisë sqarojnë se kontratat e punës e përcaktojnë shprehimisht transferimin e stafit brenda projekteve rajonale sipas nevojave të Shoqërisë, për shkak edhe të kompleksitetit të projektit. Për këtë arsye, theksohet fakti se z. L. M. nuk ka zëvendësuar pozicionin e ankueses, por është transferuar në Projektin Rajonal Durrës në një pozicion, i cili ka qenë aktiv, përveç pozicionit të mbajtur nga ankuesja. Pra, çështjet e sigurisë në Durrës janë mbuluar nga dy punonjës njëkohësisht. Sikurse vërtetohet nga Kontrata Individuale e Punës së z. L. M., ky i fundit nuk është punësuar pas marrjes së lejes së ankueses, por ka qenë prej vitesh punonjës pranë shoqërisë. Ndërkohë, mbyllja graduale e kampeve në kuadër të Projektit Tap, si dhe demobilizimi i punonjësve në çdo projekt rajonal ka nisur përgjatë periudhës që ankuesja ka qenë me leje lindjeje. Kështu, pozicioni i ankueses ka qenë suprimuar që gjatë periudhës që kjo e fundit ka qenë me leje lindjeje dhe për shkak të rënies së fluksit të punës në Durrës, si rrjedhojë e përfundimit të punimeve, punën e mbuluar më parë nga dy punonjës e ka mbuluar një i vetëm (z. L. M.). Pavarësisht faktit që pozicioni i D.T.t ishte suprimuar që përgjatë kësaj periudhe, Shoqëria, në respektim të Kodit të Punës dhe duke marrë në konsideratë faktin që nuk mund të zgjidhte kontratën e punës me ankuesen për sa kohë që ishte duke shfrytëzuar lejen e lindjes, ka vijuar marrëdhënien e punësimit duke e paguar rregullisht deri në fund të lejes së saj. Pas përfundimit të lejes së lindjes, në zbatim të nenit 105, të Kodit të Punës, Shoqëria i ka lejuar ankueses rikthimin në punë dhe më pas, në përputhje me nevojat e projektit e ka njoftuar për zgjidhjen e Kontratës së Punës.

Në shkresë theksohet fakti se mbështetur në dokumentet e paraqitur në cilësi prove, evidentohet qartë që gjatë periudhës që ankuesja ka qenë me leje lindjeje ka nisur procesi i demobilizimit në



departamente të ndryshëm, sipas nevojave të projektit për secilin pozicion pune. Pra, ankuesja nuk ka qenë e vetmja punonjësve që është vendosur t'i nënshtrohet demobilizimit. Shoqëria, në kuadër të procesit të demobilizimit ka vendosur të largojë një nga dy punonjësit në këtë pozicion pune, bazuar në kriteret që shtjellohen më poshtë, në përputhje me nevojat e saj objektive dhe është vendosur demobilizimi i ankueses, në përputhje me Kontratën e Punës dhe Kodin e Punës.

- **Kriteret, mbi të cilat është mbështetur Shoqëria mbi përzgjedhjen e z. L.M dhe jo znj. D.T., për pozicionin e mësipërm të punës parashtrihen nga përfaqësuesit ligjorë të Shoqërisë Spiecapag, si më poshtë:**

Znj. D.T. ka mbuluar detyrën si punonjëse sigurie vetëm për qytetin e Durrësit, ndërkohë që përgjatë periudhës (më shumë se 1 vjeçare), që ankuesja ka qenë me leje paralindjeje dhe leje lindjeje, ky pozicion pune (i mbuluar nga D.T.dhe z. L.M.) është zgjeruar për sa i përket fushës së mbulimit sipas nevojave të projektit. Kështu, aktiviteti në Durrës kishte rënë ndjeshëm dhe detyrat, lidhur me sigurinë mund të mbuloreshin lehtësisht nga një person i vetëm, i cili do të punonte me ditë të caktuara, sipas nevojave dhe përveç punëve për qytetin e Durrësit, ky pozicion do të mbulonte dhe punët në qytetin e Fierit. Pra, z. L.M. ka mbuluar punët e pakta për projektin Rajonal Durrës në ditë të caktuara të javës dhe më së shumti ka ushtruar këtë pozicion për të mbuluar nevojat për fushën e sigurisë në qytetin e Fierit. Për sa më sipër, Shoqëria vendosi që të dyja pozicionet të bashkoheshin për t'u ushtruar nga një punonjës i vetëm dhe për nevoja të projektit të zgjerohej fusha e mbulimit nga ky pozicion.

Për arsyet e mësipërme u vendos të demobilizohej një nga dy punonjësit dhe u përzgjedh z. L.M., i cili do të mbetej punonjësi i vetëm për këtë pozicion, bazuar në kriteret objektive që sqarohen në vijim. *Së pari*, duke qenë se ky pozicion pune, përveçse do të mbulohej nga një person, duhet të mbulonte punët edhe për qytetin e Fierit për të mundësuar efikasitetin në kryerjen e punëve përfundimtare për kompletimin e Projektit. *Së dyti*, duke qenë se z. L.M. është banues në Fier, në përputhje me kërkesat operationale të shoqërisë u vlerësua si punonjësi më i përshtatshëm, i cili përmbushte të gjitha kërkesat për të mbuluar punët e pakta në projektin e Durrësit, në ditë që do të kërkohej prezenca e tij aty dhe pjesën më të madhë të ditëve të punës të ishte i pranishëm në Fier. Kështu, Shoqëria nuk është bazuar në kriteret subjektive në përzgjedhjen e punonjësit të vetëm që do të ushtronte këtë pozicion në Durrës, sikundër pretendon ankuesja, por për shkak të nevojave personale të projektit, z. L.M. ishte punonjësi më i përshtatshëm objektivisht për ushtrimin e pozicionit edhe për Durrësin edhe për Fierin.

Gjithashtu, duke qenë se z. L.M. ka mbuluar edhe më pare çështjet e sigurisë në Projektin Rajonal të Fierit, ndërsa znj. D.T. ka mbuluar punët vetëm në qytetin e Durrësit, demobilizimi i

z. L.M. në vend të ankueses do të krijonte pengesa dhe zvarritje të mbetura për kompletimin e projektit.

Në fund të shkresës, përfaqësuesit ligjore të Shoqërisë Spiecapag theksojnë faktin se aktualisht projekti është në përfundim, pranë fazën e dorëzimit dhe për shkak të kompleksitetit dhe rëndësisë së tij është shumë e rëndësishme që punimet e fundit të kryhen pa pengesa ose zvarritje punësh të çfarëdolloj natyre qofshin.

Për të gjitha arsyet e mësipërme, në shkresë theksohet fakti se vendimi për demobilizimin e znj. D.T. nuk ka qenë i lidhur me shtatëzaninë e saj, sikundër pretendohet nga ankuesja, por ka qenë ngushtësisht i lidhur me nevojat e projektit.

2. Me e-mailin e datës 06.08.2020, përfaqësuesit ligjorë të Shoqërisë Spiecapag dërguan sqarime të mëtejshme lidhur me ankesën e znj. D.T..

Në e-mail sqarohej fakti se jo të gjithë punonjësit e demobilizuar kanë nënshkruar deklaratën e përbashkët, pasi disa prej tyre kanë dhënë dorëheqjen për shkak se ishin në dijeni të përfundimit të projektit për t'u punësuar gjatë, ose për të kërkuar punë tjetër, duke u larguar vullnetarisht.

Një grup tjetër punonjësish janë njoftuar nga punëdhënësi për demobilizimin e tyre për shkak të përfundimit ose mbylljes graduale të projektit, e cila ka sjellë nevojën për demobilizim dhe me anë të nënshkrimit të formularit të demobilizimit (demob form), kanë marrë dijeni për përfundimin e marrëdhënies së punës. Gjithashtu, theksohet fakti se për nevoja të projektit, Spiecapag ka transferuar në Durrës punonjës nga projekte rajonale të tjera, të cilët në çastin që janë demobilizuar, kanë qenë të punësuar për Projektin Rajonal Durrës.

Bashkëlidhur e-mailit, përfaqësuesit ligjorë të Spiecapag kanë dërguar kopje të dokumentacionit për demobilizim, të nënshkruar nga punonjës të ndryshëm, që përbëhet nga aktet e mëposhtëme: Deklaratë e përbashkët; dorëheqje dhe formular demobilizimi.

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

Mbështetur në provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri vlerëson se:

## 1. Lidhur me trajtimin e padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë të ankueses.

Shoqëria Spiecapag – Shqipëria shpallur fituese e projektit për ndërtimin e Gassjellësit Tokësor, për Gassjellësin Trans Adriatik Pipeline në Republikën e Shqipërisë. Në këtë kontekst, Shoqëria EP & Partners Consultancy (EPPC) sh.p.k. dhe Shoqëria Spiecapag – Shqipëria – Degë e Shoqërisë Spiecapag SAS, regjistruar pranë Qendrës Kombëtare të Regjistrimit, me Nipt L61402015 T, më datë 21.03.2016 kanë nënshkruar kontratën e shërbimi “Staff Leasing”, me qëllim punësimin e një numri të caktuar punonjësish, për t’i vënë në dispozicion të Spiecapag, përgjatë një periudhe të pacaktuar<sup>5</sup> gjatë projektit.

Mbështetur në Kontratën Individuale të Punës të datës 07.04.2016 dhe Kontratën Individuale të Punës së datës 26.07.2017, znj. D.T. ka qenë e punësuar në pozicionin e punonjësës së Sigurisë pranë Projektit Rajonal Durrës.

Kontrata Individuale e Punës e datës 07.04.2016 është lidhur ndërmjet ankueses D.T.dhe Shoqërisë EPPC sh.p.k. Në referencë të pikës 1.1. të kësaj kontrate parashikohet si vijon: *“Kjo kontratë lidhet për një afat të caktuar, i cili fillon më 07.04.2016 dhe mbaron me mbarimin e Afatit të Projektit Rajonal. Pavarësisht, Kontrata konsiderohet e zgjidhur në përfundim të afatit të projektit.”*

Në vijim, znj. D.T. transferohet nga Shoqëria EPPC sh.p.k. tek shoqëria Spiecapag, sipas marrëveshjes ndërmjet dy shoqërive të mësipërme, duke ruajtur të njëjtin vend pune, pagë dhe kushtet e tjera të punës.

Referuar pikës 1.2. të Kontratës Individuale të Punës, të datës 26.07.2017, të lidhur ndërmjet ankueses dhe Shoqërisë Spiecapag citohet: *“Kjo kontratë lidhet mes palëve për një afat të caktuar, që fillon prej datës kur Punëmarrësi ka filluar marrëdhënien e punës me punëdhënësin e mëparshëm EPPC dhe mbaron automatikisht me përfundimin e afatit të projektit Rajonal në Durrës, pa njoftim paraprak. Pavarësisht, Kontrata konsiderohet e zgjidhur në përfundim të afatit të projektit.”*

Sikurse rezulton nga kontrata e sipërpërmendur e datës 26.07.2017, kjo është një kontratë me afat të caktuar, i cili daton me përfundimin e projektit. Data e përfundimit të projektit nuk është e përcaktuar në këtë kontratë. Pavarësisht sa më sipër, si datë e përfundimit të projektit, Komisioneri gjykon se konceptohet data kur objekti merret ne dorëzim nga pala tjetër dhe Shoqëria Spiecapag i ka përfunduar detyrimet e saj në kuadër të kontratës së lidhur në cilësinë e nënkontraktorit me Shoqërinë Kontraktore Trans Adriatic Pipeline.

---

<sup>5</sup> Referuar Kontratës Individuale të Punës, datë 07.04.2016, të znj. D.T.me Shoqërinë Spiecapag.

Mbështetur në dokumentacionin e depozituar nga palët rezulton se znj. D.T. përgjatë periudhës, që ka punuar pranë shoqërisë Spiecapag dhe përkatësisht gjatë vitit 2018, ka qenë shtatëzanë. Sikurse rezulton edhe nga raportet respektive të depozituara në cilësi prove rezulton se ankuesja ka marrë leje para-lindje për periudhën **21.01.2019-25.02.2019**, për të nisur më pas lejen e plotë të lindjes nga data **07.03.2019** deri në **datën 31.01.2020**. Në këtë kontekst, vlen të theksohet fakti se ankueses i është njohur edhe e drejta e lejes për arsye shëndetësore, para nisjes së lejes së lindjes, përgjatë periudhës **03.12.2018 – 01.01.2019**, për arsye të pajisjes me raport mjekësor, ndërsa përgjatë periudhës **04.01.2019 – 21.01.2019**, ankuesja ka shfrytëzuar edhe lejen vjetore.

Gjatë periudhës që ankuesja D.T. ka qenë me leje lindjeje, në Projektin Rajonal Durrës ka filluar procesi i demobilizimit, ose i shkurtimit të fuqisë punëtore. Një fakt i tillë vërtetohet me e-mailin e datës 07.01.2019, të z. R.N., Menaxher Sigurie drejtuar Departamentit të Burimeve Njerëzore dhe gjithë stafit të projektit, ku citohet: *“Bazuar në fazat e përfundimit të projektit do të nisë demobilizimi gradual i stafit për çdo pozicion në Departamentin e Sigurisë, duke nisur nga ky muaj, në përputhje me nevojat e shoqërisë. Për këtë qëllim, stafi mund të transferohet nga një projekt Rajonal në tjetrin, deri në demobilizimin e plotë të tij. Do t’i ofrohen udhëzime të detajuara brenda afatit stafit dhe grupit përkatës nga Menaxhmenti.*

*Menaxhmenti i kërkohet të organizojë procesin e demobilizimit duke marrë në konsideratë numrin total të stafit të punësuar në Departamentin e Sigurisë, të gjitha niveleve, të përbërë nga menaxheri përkatës, supervizori, nëpunësit dhe asistentët. Ndarja e detyrave/punës në Departamentin e Sigurisë duhet të bëhet duke marrë për bazë eksperiencën, aftësitë dhe kompetencat e stafit të mbetur.”*

Mbështetur në aktet e depozituara në cilësi prove, nga ana e Shoqërisë Spiecapag Transadriatika, pranë Komisionerit dhe përkatësisht në aktet:

1. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 1756, datë 22.12.2018, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **12 të tillë**.*
2. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 1761, datë 23.12.2018, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **1 i tillë**.*
3. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 1783, datë 19.01.2019, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **1 i tillë**.*

4. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 1809, datë 12.02.2019, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **1 i tillë.***
5. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 1839, datë 01.03.2019, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **24 të tillë.***
6. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 1888, datë 02.04.2019, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **2 të tillë.***
7. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 2053, datë 20.08.2019, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **1 i tillë.***
8. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 2070, datë 11.09.2019, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **1 i tillë.***
9. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 2081, datë 19.09.2019, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **2 të tillë.***
10. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 2085, datë 23.09.2019, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **1 i tillë.***
11. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 2100, datë 10.10.2019, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **1 i tillë.***
12. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 2148, datë 16.12.2019, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **81 të tillë.***
13. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 2156, datë 23.12.2019, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **33 të tillë.***
14. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 2159, datë 06.01.2020, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **1 i tillë.***

15. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 2168, datë 22.01.2020, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **1 i tillë**<sup>6</sup>.*
16. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 2178, datë 28.02.2020, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **5 të tillë**.*
17. *“Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna” nr. 2159, datë 06.01.2020, të Shoqërisë Spiecapag depozituar pranë organeve tatimore, rezulton se numri punonjësve të larguar nga puna është **1 i tillë**.*

Deklaratat e mësipërme përmbajnë shkurtimet në të gjitha projektet nëpër rrethe të zbatuara nga Spiecapag Transadriatika. Për sa më sipër, KMD konstatoi nga dhjetor 2018 e deri në muajin prill 2020, Shoqëria Spiecapag ka demobilizuar **168 punonjës** në kuadër të përfundimit gradual të projektit në tërësi. Sikurse, është cituar edhe më sipër, disa prej këtyre punonjësve janë larguar nëpërmjet dorëheqjes, ndërkohë që të tjerët janë larguar nëpërmjet shkurtimit të pozicionit të punës.

Çështja e demobilizimit të punonjësve të kontraktuar nga Spiecapag provohet edhe nëpërmjet shkresës nr. 20332, datë 13.11.2018, të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë me lëndë *“Mbi marrëdhëniet e punës të punonjësve të shoqërisë Spiecapag, Shqipëri, kontraktore e kompanisë TAP AG”* ku citohet: *“Qeveria shqiptare kupton dhe pranon se synimi i këtij Angazhimi PV është që të përfitojnë një numër sa më i madh familjesh nga të punësuarit në zonat ku kalon projekti dhe për rrjedhojë me kompletimin e punimeve të projektit TAP dhe shtrimin e tubacionit të gazsjellësit nga njëra anë në tjetrën, demobilizimi i punëtorëve të një komuniteti pasohet nga punësimi i banorëve të komunitetit apo zonës së rradhës....Qeveria shqiptare kupton dhe njeh se për shkak të Angazhimeve PV, pjesëtarë nga komunitetet lokale janë punësuar nga Spiecapag për një afat të caktuar, pra për një kohë të shkurtër, e cila korrespondon me periudhën kur Projekti TAP kalon pranë komuniteteve ku ata jetojnë apo punojnë...Sikurse në krejt aktivitetin që është duke realizuar shoqëria TAP AG në Shqipëri në lidhje me zhvillimin e projektit TAP edhe çështjet e marrëdhënieve të punësimit janë rregulluar dhe do të vazhdojnë të rregullohen në respekt të plotë të kuadrit ligjor dhe institucional në fuqi duke përfshirë edhe zgjidhjen e çështjeve që mund të paraqiten në lidhje me marrëdhëniet kontraktuale të të punësuarve në rastin e përfundimit të punimeve përkatëse për projektin TAP. Për sa më sipër, qeveria shqiptare ka kërkuar dhe do të vazhdojë të kërkojë mirëkuptimin nga agjensitë ligjzbatuese, organet e drejtësisë dhe organet e pavarura, që në respekt të kuadrit kushtetues dhe pavarësisë dhe*

<sup>6</sup> Punonjësja e larguar nga puna është ankuesja D.T..

*ndarjes së pushteteve dhe brenda kuadrit të shtetit ligjor të marrin në konsideratë shpjegimet e mësipërme për zgjidhjen e çështjeve që mund të paraqiten në lidhje me demobilizimin e stafit lokal nga Spiecapag për shkak të përfundimit të projektit.”*

Njëkohësisht, në shkresën e datës 29.11.2019, të Trans Adriatic Pipeline drejtuar Spiecapag S.A.S., me lëndë “*Neni 149 Kodi i Punës në Shqipëri – Demobilizimi i Stafit*” citohet: “*Shoqëria i rerefohet Kontratës nr. C10766 dhe letrës së Spiecapag SAS me Ref.LTC10766-PMT 00884, në cilësinë e tij si kontraktor, në lidhje me një kërkesë për të asistuar në demobilizimin e personelit. Shoqëria ka rishikuar letrën e kontraktorit dhe pranon se shumica e punëve më të mëdha janë përfunduar në një nivel sipas së cilit numri aktual i resurseve nuk është më i nevojshëm. Kështu, Kontraktori është i lirë të reduktojë personelin e tij.*

Sikurse përmendet edhe me sipër, zgjidhja e marrëdhënieve të punës në kuadër të demobilizimit të punonjësve të Projektit Rajonal Durrës, apo edhe në projektet e tjera, rajonale të TAP, do të kryhej në mbështetje të parashikimit të nenit 149<sup>7</sup>, të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, pasi ka qenë pikërisht legjislacioni shqiptar, ai në bazë të së cilit është kryer rekrutimi i stafit të projektit.

Në referencë të provave të dërguara nga përfaqësuesit ligjorë të Spiecapag rezulton se si pasojë e procesit të demobilizimit në Projektin Rajonal Durrës janë larguar nga puna **26 punonjës**, ndër të cilët edhe ankuesja. Aktualisht, pranë këtij projekti, ushtron funksionin e Oficerit të Sigurisë vetëm një punonjës, përkatësisht z. L.M., pasi nga 2 pozicione për punonjës sigurie njëri prej tyre është suprimuar.

Shoqëria sqaron se fillimisht në Durrës kanë qenë të punësuar 2 punonjës përgjegjës për çështjet e sigurisë, përkatësisht znj. D.T.dhe znj. D. G. Më pas për nevoja të projektit, znj. D.G. u transferua për të punuar në Fier dhe Ura Vajgurore. Duke qenë se ankuesja, për shkak të shtatëzaniisë kërkoi nga Shoqëria një punonjës tjetër që të punonte me të, znj. D. G. u rikthye në vendin e saj të mëparshëm të punës në Projektin Rajonal Durrës. Në gusht të vitit 2019, kjo e fundit u largua dhe u zëvendësuar nga z. A. H., i cili dha dorëheqjen më **11.10.2019**. **Për të zëvendësuar këtë punonjës, u transferua z. L.M. (punësuar më 24.11.2016).**

---

<sup>7</sup> Neni 149 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë parashikon shprehimisht: “1. Kontrata me afat të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar, pa zgjidhje paraprake. 2. Kur, mbas përfundimit të afatit të caktuar, kontrata zgjatet në heshtje tej këtij afati, ajo konsiderohet si kontratë me afat të pacaktuar.3. Në rastin e zgjidhjes së kontratës me afat të caktuar, përpara përfundimit të afatit, zbatohet procedura e përcaktuar në nenin 144 të këtij Kodi.”

Znj D.T. e ka përfunduar lejen e lindjes në datën 31.01.2020 dhe në datën **03.02.2020** është paraqitur në detyrë, pasi paraprakisht në datën **30.01.2020**, i kishte dërguar shkresë zyrtare punëdhënësit duke e bërë me dije në lidhje me detyrimet ligjore në bazë të legjislacionit në fuqi, si dhe duke theksuar faktin se ajo ishte e gatshme të merrte përsipër të gjitha detyrimet e pozicionit të punës. Në momentin e paraqitjes në detyrë, znj. D.T. i komunikohet fakti se është larguar nga puna, si pasojë e demobilizimit dhe i është vënë në dispozicion për nënshkrim akti Deklaratë e Përbashkët, të cilin ankuesja nuk e ka nënshkruar. Në prapësimet e saj, Shoqëria është shprehur se ky akt nuk ka qenë i detyrueshëm për nënshkrim.

Në aktin **“Deklaratë e Përbashkët për Përfundimin e Kontratës së Punës me Afat të Caktuar”** datë 03.02.2020, citohet: *“...Sipas nenit 1 të Kontratës së Punës, Kontrata e Punës është lidhur për një periudhë të caktuar, duke nisur nga **26-07-2016** dhe përfundon automatikisht, pa njoftim paraprak, me përfundimin e Afatit të Projektit Rajonal. Punëmarrësi është i vetëdijshëm dhe pranon se puna në kuadër të Projektit Rajonal do të përfundojë më **01-02-2020** (“Data e përfundimit”). Gjithashtu, bazuar në sa më sipër, Punëmarrësi njeh dhe pranon se Kontrata e Punës përfundon në datën e përfundimit dhe kështu Punëmarrësi pranon përfundimin e Kontratës së Punës në datën e përfundimit, si të rregullt dhe të ligjshëm. Punëmarrësi, me anë të kësaj çliron dhe shkarkon përfundimisht Punëdhënësin, menaxhmentin e tij dhe punonjësit e tjerë nga cdo akuzë, pretendim apo veprime ligjore të tashme ose të ardhshme, të çdo lloji, që lidhen në çfarëdo mënyre me Punëdhënësin dhe/ose Kontratën e Punës dhe/ose përfundimin e Kontratës së Punës, deri në datën e përfundimit.”*

Njëkohësisht, në përgjigje të shkresës së mësipërme, Shoqëria i ka dërguar shkresën e datës 05.02.2020 me lëndë *“Njoftim mbi demobilizimin - Kthim-Përgjigje kërkesë tuaj datë 30.01.2020”* nëpërmjet së cilës znj. D.T. njoftohet si vijon: *“Kontrata e punës, ndryshe nga sa ju gabimisht pretendoni, është lidhur për një afat të caktuar dhe kjo parashikohet shprehimisht në nenin 1.1. të Kontratës.....Duke qenë se projekti Tap është drejt përfundimit, aktiviteti i Shoqërisë është drejt mbylljes. Rrjedhimisht, prej muajsh ka nisur faza e demobilizimit sipas sektorëve përkatës. Ju bëjmë më dije se mbyllja graduale e kampeve rajonale në kuadër të projektit Tap si dhe demobilizimi i punonjësve ka nisur që përgjatë periudhës që ju keni qenë me leje lindjeje. Kështu Shoqëria në respektim të Kodit të Punës dhe duke marrë në konsideratë faktin që nuk mund ta zgjidhte kontratën tuaj të punës për sa kohë ishit në shfrytëzim të lejes së lindjes ka vijuar marrëdhënien e punësimit duke ju paguar rregullisht deri në fund të lejes suaj. Për sa më sipër, pas përfundimit të lejes suaj të lindjes, në zbatim të nenit 105, të Kodit të Punës, Shoqëria ju ka lejuar rikthimin në punë dhe më pas, në përputhje me nevojat e projektit ju ka*



*njoftuar për zgjidhjen e Kontratës së Punës. Shoqëria ju ka paraqitur njoftimin e zgjidhjes së kontratës së punës për nënshkrim për efekt njoftimi por ju keni refuzuar ta nënshkruani.<sup>8</sup>”*

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se në kushtet kur në kontratën individuale të punës nuk është sqaruar momenti i përfundimit të projektit, i cili do të jetë edhe momenti i përfundimit të marrëdhënieve të punës, shoqëria Spiecapag ka kërkuar nga punonjësit që do t'i nënshtroheshin shkurtimit të vendit të punës, nënshkrimin e Deklararës së mësipërme. Sikurse është përmendur edhe më sipër, data e përfundimit të projektit nuk është e përcaktuar në këtë kontratë. Komisioneri gjykon se si datë e përfundimit të projektit konceptohet data, kur objekti merret në dorëzim nga pala tjetër dhe shoqëria Spiecapag i ka përfunduar detyrimet e saj në kuadër të kontratës së lidhur në cilësinë e nënkontraktorit me Shoqërinë Kontraktore Trans Adriatic Pipeline.

Në rastin konkret, Komisioneri gjykon që shkurtimi i pozicionit të punës nuk do të thotë domosdoshmërisht se afati i kontratës individuale të punës ka përfunduar, në kushtet kur në këtë kontratë është përcaktuar shprehimisht se ajo përfundon kur të mbarojë projekti përkatës, por nuk ka të përcaktuar asnjë datë konkrete.

Referuar librezës së punës së ankueses rezulton se marrëdhëniet e punës së saj me Shoqërinë Spiacepag kanë përfunduar në datën **03.02.2020**, si pasojë e shkurtimit të pozicionit të punës. Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se Kontrata Individuale e Punës së znj. D.T. nuk ka përfunduar si pasojë e përfundimit të afatit të saj, por si pasojë e shkurtimit të pozicionit të punës.

Nga të dhënat e dërguara nga përfaqësuesit ligjor të shoqërisë rezulton se Projekti Rajonal Durrës nuk ka përfunduar pasi në të punojnë ende 43 punonjës, nga të cilët 1 (një) punonjës sigurie.

Në këto kushte, KMD gjykon se Spiecapag duhet të kishte zbatuar procedurat përkatëse të përcaktuara në Kodin e Punës, për zgjidhje në mënyrë të njëanshme të kontratës individuale të punës, duke marrë në vlerësim periudhën kohore përgjatë së cilës znj. D.T. kishte punuar pranë këtij projekti.

---

<sup>8</sup> Komisioneri kërkoi të dispononte kopje të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës, por në vend të tij u dërgua vetëm Deklarata e Përbashkët.

**Së dyti**, KMD vë në dukje faktin se legjislacioni shqiptar ka si synim të tij të mbrojtë gratë, jo vetëm përgjatë periudhës së shtatëzanisë së tyre, por edhe pas përfundimit të lejes së lindjes e rikthimit në punë.

Neni 105, pika 4, i Kodit të Punës parashikon shprehimisht: “4. Me mbarimin e lejes së lindjes, punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e punës ose në një vend pune të barasvlershëm, në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të, si dhe të përfitojë çdo përmirësim të kushteve të punësimit që do të kishte përfituar gjatë mungesës”.

Neni 105/1, pika 2, i Kodit të Punës parashikon: “2. Në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, kur gruaja është në punë gjatë periudhës së shtatëzanisë ose është kthyer në punë pas lindjes së fëmijës, sipas nenit 105 të këtij Kodi, i takon punëdhënësit të vërtetojë se shkak i pushimit nga puna nuk ka qenë shtatëzënia ose lindja e fëmijës”.

Referuar nenit 8, të ligjit nr.8829, datë 05.11.2001 “Për ratifikimin e “Konventës nr.183 “Mbrojtja e Amësisë, 2000”, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës”, parashikohet se:

*“1.Është e paligjshme për punëdhënësin të pushojë nga puna gruan gjatë kohës së shtatëzanisë ose mungesës në punë për shkak të lejes së parashikuar në nenet 4 ose 5, **ose gjatë një periudhe të caktuar pas kthimit të saj në punë**, që duhet përcaktuar nga ligjet ose rregullat e vendit, përveç shkaqeve që nuk lidhen me shtatëzëninë ose lindjen e fëmijës dhe pasojat e saj ose ushqimin e fëmijës. Barra e provës se arsyet e pushimit nga puna nuk lidhen me shtatëzëninë ose **lindjen e fëmijës dhe pasojat e saj ose ushqimin e fëmijës bie mbi punëdhënësin**.”*

*2.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 page të njëjtë”.*

Në referencë të parashikimeve të dispozitave të akteve të mësipërme ligjore, Komisioneri konstaton se Znj. D.T. është rikthyer në punë pas kryerjes së lejes së barrëlindjes në pozicionin e mëparshëm të punës, ku menjëherë i është njoftuar zgjidhja e marrëdhënieve të punës që në ditën e parë të paraqitjes në punë. Njëkohësisht, mbështetur në shkresat e dërguara nga përfaqësuesit ligjorë të Spiecapag rezulton se Shoqëria e ka shkurtuar pozicionin e punës së znj. D.T., që gjatë periudhës që ajo ka qenë me leje lindjeje, fakt që përbën rrethanë rënduese për këtë Shoqëri dhe dëshmon për shkelje të dispozitave ligjore të mësipërme.

Komisioneri ka konstatuar gjithashtu se fakti i largimit nga puna të znj. D.T. ka qenë i paramenduar, në kushtet kur ekzistonin 2 pozicione pune për punonjës sigurie pranë Projektit Rajonal Durrës dhe z. L.M. është transferuar në njërin prej tyre vetëm në fund të vitit 2019.

Për sa më sipër, në referencë të nenit 7, pika 1, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri gjykon se Shoqëria Spiecapag ka ndërmarrë veprime që e kanë ekspozuar znj. D.T. ndaj një qëndrimi të padrejtë dhe disfavorizues.

### **B/1. Shkak i mbrojtur “shtatëzania” dhe “amësia”.**

Ankuesja D.T., ku pretendohet diskriminim për shkak të “shtatëzanisë”, nga ana e Shoqërisë Spiecapag. Përveç shkakut të pretenduar nga ankuesja, Komisioneri gjykon se gjatë shqyrtimit të ankesës së znj. D.T., ka rezultuar si shkak i mundshëm diskriminimi edhe “amësia”.

“Shtatëzania” është një prej shkaqeve, për të cilat, 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, shtatëzanimin, 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”.

“Amësia” është shkak që mund të përfshihet në opsionin “për çdo shkak tjetër” të parashikuar në nenin 1 të ligjit të sipërpërmendur.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “shtatëzanisë”, Komisioneri gjykon se “shtatëzania” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi jo vetëm parashikohet si i tillë në bazën ligjore të sipërpërmendur, por edhe sepse ekzistojnë prova të mjaftueshme<sup>9</sup>, që e justifikojnë si të tillë.

Komisioneri gjykon se “amësia” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, sepse ekzistojnë prova të mjaftueshme, që e justifikojnë si të tillë. Referuar akteve të depozituara<sup>10</sup> në cilësi prove nga znj. D.T. rezulton se ajo është nënë e dy fëmijëve, njëri prej të cilëve është me moshë 7 vjeç dhe fëmija tjetër, në momentin e largimit nga puna të ankueses, ka qenë pa mbushur 1 vjeç.

---

<sup>9</sup> Komisioneri disponon raportet për paaftësi të përkohshme në punë dhe raportet e lejes së paralindjes dhe lindjes së znj. D.T..

<sup>10</sup> Referuar certifikatës familjare të datës 10.02.2020, lëshuar nga Njësia Administrative Nr. 9381, Njësia Bashkiake nr. 9, Tiranë.

## **B/2. Shkaku i mbrojtur “gjinia”.**

Përveç shkakut të pretenduar nga ankuesja, Komisioneri gjykon se gjatë shqyrtimit të ankesës së znj. D.T., ka rezultuar si shkak i mundshëm diskriminimi edhe “gjinia”.

“Gjinia” është një prej shkaqeve, për të cilat, 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”.

Komisioneri gjykon se “gjinia” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi jo vetëm parashikohet si i tillë në bazën ligjore të sipërpërmendur, por edhe sepse ekzistojnë prova të mjaftueshme, që e justifikojnë si të tillë.

## **C/1. Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me shkaqet e mbrojtura – shtatëzania dhe amësia.**

Gjatë analizimit të fakteve dhe provave të administruara gjatë hetimit administrativ rezultoi se ankuesja është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë e disfavorizues nga Shoqëria Spiecapag.

Legjislacioni ndërkombëtar dhe ai shqiptar ofrojnë mbrojtje të posaçme, në fushën e punësimit, për gratë gjatë fazës së shtatëzanisë, gëzimit të lejes së lindjes, si dhe pas rikthimit në punën pas lejes së lindjes. Në kushtet kur, momenti i shtatëzanisë dhe ai i paslindjes janë momente që janë të ndërlidhura bashkë, Komisioneri ka vendosur që për rastin konkret t’i trajtojë sëbashku shkakun e shtatëzanisë dhe atë të amësisë.

Për sa më sipër, çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme për trajtimin e padrejtë dhe të disfavorshëm, të konstatuar gjatë analizës në rubrikat paraardhëse.

“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*”. Njëkohësisht edhe “amësia” përbën shkak të mbrojtur në kontekstin e këtij ligji, nën opsionin “për çdo shkak tjetër”.

Bazuar në dokumentacionin që disponon nga procedura hetimore, Komisioneri vlerëson se ankuesja i mbart të dyja shkaqet e sipërpërmendura. Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri, rezulton se ankuesja ka marrë leje para-lindje për periudhën **21.01.2019-25.02.2019**, për të nisur më pas lejen e plotë të lindjes nga data **07.03.2019** deri në **datën 31.01.2020**. Njëkohësisht, znj. D.T. është nënë e një fëmije 7 vjeçar, si dhe një fëmije të vogël, i cili në momentin e largimit të saj nga puna, ka qenë ende para mbushur 1 vjeç.

Lidhur me sa më lart, Komisioneri ka vlerësuar se ankuesja është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm, nga ana e Shoqërisë Spiecapag.

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

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 së Republikës së Shqipërisë parashikon shprehimisht: “*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.

Në referencë të 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 njeh 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.<sup>11</sup>

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.

Karta Social Europiane<sup>12</sup> 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, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër*”.

Pika 8, e Pjesës së I, ka përcaktuar shprehimisht: “*Gratë e punësuar, në rast të shtatzënisë, 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 punësuar për mbrojtje të shtatzënisë, 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 punësuar 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 punëdhënës 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 shtatzënisë, ose t’i japë asaj njoftimin e pushimit në kohë të atillë që afati i njoftimit të përfundojë brenda kësaj kohe*”.

<sup>11</sup> [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discr\\_law\\_SQL.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SQL.pdf), faqet 47 dhe 49

<sup>12</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

Në vijim të mbrojtjes që shtetet palë duhet t'u sigurojnë grave shtatzëna, 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: “d) *raca, ngjyra, gjinia, gjendja familjare, përgjegjësitë familjare, shtatzania, besimi fetar, opinion 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”.

Në nenin 11, pika 2, gërma a) të Konventës së Kombeve të Bashkuara (OKB) “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave” (CEDAW) të vitit 1979 parashikohet si vijon: “2. Për të parandaluar diskriminimin ndaj gruas për shkaqe martese ose maternitetit, dhe për të siguruar të drejtën e saj efektive për punë, shtetet palë marrin masa të përshtatshme: (a) Për të ndaluar pushimin nga puna për shkaqe shtatzanie apo të lejes së barrës, si dhe diskriminimin në raste të pushimit nga puna të bazuar në gjendjen martesore, nën kërcënimin e marrjes së sanksioneve”.

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 Punës<sup>13</sup>, parashikon se: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohej çdo

---

<sup>13</sup> 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 Europian, 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 Europian, Seria L, nr. 303, dt. 2. 12. 2000, f. 16-22.

*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.*”

Gjykata Evropiane e Drejtësisë ka vendosur se Direktiva EC Directive 1992/85,e shtrin 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 periudhe<sup>14</sup>, 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 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 12, pika 1, gërma 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*

---

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

<sup>14</sup> 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.



*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.

Neni 9, pikat 9 & 10, të Kodit të Punës parashikojnë shprehimisht: “9. Në rastin kur një person pretendon se është cënuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. 10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë.”

Neni 17, pikat 2 dhe 3, të ligjit nr. 9970, datë 24.7.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri” parashikon: “Ndalohet diskriminimi në përzgjedhjen e një kandidati për punë dhe përfundimi i marrëdhënieve të punës nga punëmarrësi për shkaqe të mëmësisë, mundësisë për shtatzënësi në të ardhmen, shtatzënësisë, përgjegjësisë prindërore, gjendjes civile, përgjegjësisë familjare. Nuk përbën diskriminim nëse vendi i punës është përcaktuar nga Këshilli i Ministrave si i vështirë ose i rrezikshëm për shëndetin e nënave me fëmijë në gji dhe për gratë shtatzëna. 3. Gjatë proceseve të riorganizimit dhe reformimit të vendeve të punës, punëdhënësi respekton rregullat e përfaqësimit të barabartë gjinor në përfundimin e marrëdhënieve të punës.”

Neni 21, gërma e), i ligjit të mësipërm parashikon: “e) të mos diskriminohen ose pushohen nga puna për shkak të martesës ose gratë për shkak të shtatzënësisë ose amësisë dhe të garantohet e drejta efektive për punë”.

Kodi i Procedurës Administrative<sup>15</sup>, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Shoqërisë Spiecapag Transadriatika, e cila duhet të provojë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar.

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”.

Parimi i ndarjes së barrës së provës është një parim i mirënjohur tashmë në legjislacionin e BE-së dhe KEDNJ. KEDS<sup>16</sup> gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të duhur.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë **se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues**.

Kjo mund të realizohet në njërin nga dy mënyrat e mëposhtme:

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

Nëse subjekti kundër së cilit drejtohet ankesa nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.<sup>17</sup>

Në lidhje me rastin në fjalë, mbështetur në analizimin e fakteve dhe provave të ankueses, si dhe në bazë të rezultateve që dolën nga procedura e shqyrtimit të ankesës, Komisioneri gjykon se

---

<sup>15</sup> Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: “Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.

<sup>16</sup> Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

<sup>17</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

ekziston një trajtim i padrejtë dhe i disfavorshëm i ankueses nga ana e Shoqërisë Spiecapag, që është edhe punëdhënësi i znj. D.T.

Referuar dokumentacionit të depozituar nga ankuesja rezulton se ajo i gëzon të dy shkaqet e mbrojtura.

Argumentimi i Spiecapag, se marrëdhëniet e punës me ankuesen, kanë përfunduar me përfundimin e afatit të kontratës individuale të punës, menjëherë pas rikthimit në punë nga leja e lindjes, nuk qëndron dhe është tërësisht i pabazuar ligjërisht. Gjatë hetimit administrativ rezultoi se pozicioni i punës së ankueses ishte suprimuar që gjatë periudhës që ajo gëzonte lejen e lindjes, pavarësisht se ajo është paguar nga Sigurimet Shoqërore, deri në përfundim të kësaj leje. Në këtë kontekst, Komisioneri vë në dukje faktin se nuk ka qenë Shoqëria Spiecapag që ka paguar ankuesen, pasi në kushtet kur ajo ka qenë një punonjëse e siguruar, pagesa e saj deri në përfundim të lejes së barrë-lindjes është kryer në bazë të dispozitave të ligjit nr. 7703, datë 11.05.1993 “Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë” (i ndryshuar). Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se Spiecapag ka vepruar në kundërshtim me dispozitat ligjore të mësipërme. Në rastin konkret, kjo Shoqëri ka marrë vendim për të larguar punëmarrësen, që gjatë periudhës së lejes së lindjes, pavarësisht se zbatimi *de jure* i këtij vendimi ka qenë menjëherë pas kthimit të saj në punë, fakt që sërish është në kundërshtim me dispozitat ligjore të sipërpërmendura dhe në kundërshtim me praktikën e GJED-së<sup>18</sup>.

Në kushtet kur, pranë Projektit Rajonal Durrës ekziston 1 pozicion pune për punonjës sigurie dhe ankuesja D.T.ka punuar në atë projekt që prej vitit 2016, Komisioneri gjykon se vendimi për të demobilizuar ankuesen ka qenë diskriminues. Z. L.M. është transferuar pranë projektit Rajonal Durrës në fund të vitit 2019, pavarësisht se punonte për Shoqërinë Spiecapag që prej muajit nëntor 2016. Kriteri përzgjedhës nuk ka qenë performanca në punë, por sikurse citohet në prapësimët e përfaqësuesve ligjorë të Spiecapag “z. L.M. ishte punonjësi më i përshtatshëm objektivisht për ushtrimin e pozicionit edhe për Durrësin edhe për Fierin. Gjithashtu, duke qenë se z. L.M. ka mbuluar edhe më pare çështjet e sigurisë në Projektin Rajonal të Fierit, ndërsa znj. D.T. ka mbuluar punët vetëm në qytetin e Durrësit, demobilizimi i z. L.M. në vend të ankueses do të krijonte pengesa dhe zvarritje të mbetura për kompletimin e projektit.” Për sa më sipër, ankuesja është paragjykuar se nuk do të kryente siç duhet punën e saj, ndërkohë që në shkresën e saj dërguar Shoqërisë në datën 30.01.2020, ajo thekson të kundërtën. Të qënurit nënë e një fëmije që ende nuk ka mbushur 1 vjeç dhe detyrimet përkatëse kanë “trembur” Shoqërinë

<sup>18</sup> Case 0460/06 Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL;

Spiecapag, e cila ka marrë vendim për largimin e znj. D.T., që ishte me leje lindjeje dhe pritej të rikthehej në pozicionin e mëparshëm të punës, pavarësisht se kishte me tepër kohë, që punonte pranë këtij projekti. Nga arsyetimi i përdorur nga përfaqësuesit ligjorë të Shoqërisë, Komisioneri vlerëson se përveç shtatëzanisë, amësia ka qenë shkak vendimtar për largimin nga puna të znj. D.T..

Në analizë fakteve të mësipërme, Komisioneri gjykon se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga subjekti përkatës kundrejt ankueses dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt.

Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Shoqëria Spiecapag, në cilësinë e punëdhënësit të ankueses, duhet të përmbushte dy kushtet e përmendura më sipër. Komisioneri vlerëson se nga ana e këtij subjekti nuk u arrit të provohej që vërtetoheshin dy momentet e mëposhtëme:

1. Nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut/ve të pretenduara nga ankuesja, që janë shtatëzania dhe amësia dhe trajtimit të padrejtë e disfavorshëm nga ana e Shoqërisë Spiecapag Transadriatica, ose,
2. Për veprimet e këtij subjekti kundrejt ankueses kanë një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues është diskriminuar, nga ana e Spiecapag Transadriatika, për shkak të shtatëzanisë dhe amësisë.

## **C/2 Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me shkakun e mbrojtur – gjinia.**

Sikurse u përmend edhe më sipër, gjatë shqyrtimit të ankesës së Znj. D.T., provat dhe faktet e depozituara nga palët gjatë procesit të shqyrtimit administrativ të saj, u bënë shkak që Komisioneri të shtonte listën e shkaqeve mbi bazën e së cilave mund të prezumohej diskriminim ndaj znj. D.T. nga ana e Shoqërisë Spiecapag Transadriatika.

Në këtë kontekst, një tjetër shkak, të cilin Komisioneri e konsideron të mbrojtur, i cili gëzohet nga ankuesja është edhe gjinia.

Një ndër parimet themelore të Kartës së Kombeve të Bashkuara (1945) është *“Të drejta të barabarta për burrat dhe gratë”*. Parimi i barazisë gjinore u njoh edhe në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut (1948), e cila afirmoi *“të drejtat e barabarta të burrave dhe grave”*.

Deklarata i hapi rrugën forcimit të mëtejshëm të angazhimeve ndërkombëtare në fushën e të drejtave të grave, sidomos me Konventën e Kombeve të Bashkuara (OKB) “Për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave” (CEDAW) të vitit 1979. Konventa përmban një “kartë të të drejtave” për gratë, duke përcaktuar se çfarë përbën diskriminim ndaj grave dhe ofron një agjendë kombëtare për t’i dhënë fund këtij diskriminimi.

Në nenin 1, të kësaj Konvente (Cedaw) përcaktohet: *“Për qëllimet e kësaj Konvente shprehja "diskriminimi ndaj grave" nënkupton çdo dallim, përjashtim ose kufizim që bëhet mbi bazën e seksit, e që ka për pasojë ose për qëllim të komprometojë ose të asgjësojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin nga gratë, pavarësisht nga gjendja e tyre martesore, mbi bazën e barazisë së burrit dhe të gruas, të të drejtave dhe të lirive themelore të njeriut në fushën politike, ekonomike, shoqërore, kulturore, civile ose në çdo fushë tjetër.”*

Neni 2, i Konventës parashikon shprehimisht: *“Shtetet palë dënojnë diskriminimin ndaj grave në të gjitha format, pranojnë të ndjekin me të gjitha mjetet e përshtatshme dhe pa vonesë, një politikë të eliminimit të diskriminimit kundrejt grave dhe për këtë arsye zotohen: (a) Të përfshijnë në kushtetutat e tyre kombëtare ose në ndonjë dispozitë tjetër ligjore të përshtatshme, parimin e barazisë së burrit dhe të gruas, po qe se ende nuk është bërë, dhe të sigurojnë nëpërmjet legjislacionit dhe masave të tjera të përshtatshme zbatimin praktik të këtij parimi; (b) Të miratojnë masa ligjore dhe masa të tjera të përshtatshme duke përfshirë edhe sanksione, po qe se është e nevojshme, duke ndaluar çdo formë të diskriminimit ndaj grave; (c) Të vendosin një mbrojtje gjyqësore të të drejtave të grave, mbi bazën e barabartëme burrat, dhe të sigurojnë, nëpërmjet gjykatave kombëtare kompetente dhe institucioneve të tjera publike, mbrojtjen efektive të grave kundër çdo veprimi diskriminues; (ç) Të mos ndërmarrin asnjë veprim ose praktikë diskriminuese ndaj grave dhe të sigurojnë që autoritetet dhe institucionet publike të veprojnë në përputhje me këtë detyrim; (d) Të marrin të gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj grave që ushtron ndonjë person, organizatë ose çfarëdo ndërmarrje;”*

Në Nenin 11, të Konventës së sipërpërmendur parashikohet gjithashtu mbrojtja e gruas në fushën e punësimit. Sipas këtij parashikimi, shtetet palë duhet të marrin të gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj gruas në fushën e zënies punë, për të siguruar, mbi bazën e barazisë midis burrit dhe gruas, të drejtat e njëjta, e sidomos: (a) Të drejtën për punë si një e drejtë e pamohueshme e të gjithë njerëzve; (b) Të drejtën për mundësi të njëjta punësimi, duke përfshirë zbatimin e kriterëve të njëjta të përzgjedhjes lidhur me zënieën punë; (c) Të drejtën për të zgjedhur lirisht profesionin dhe vendin e punës, të drejtën për ngritjen e postit të punës, për punë të qëndrueshme, për të gjitha përfitimet dhe kushtet e punës, të drejtën për përgatitje

profesionale dhe rikualifikim, duke përfshirë mësimin e personave në ekonomi, ngritjen profesionale dhe kualifikimin e herëpashershëm;

Këshilli Ekonomik dhe Social i OKB-së (ECOSOC) (1997), është shprehur gjithashtu si vijon: *“Integrimi i perspektivës gjinore është procesi i vlerësimit të implikimeve për gratë dhe burrat për çdo veprim të planifikuar, përfshirë legjislacionin, politikat apo programet, në të gjitha fushat dhe në të gjitha nivelet. Integrimi është një strategji për t’i bërë shqetësimet dhe përvojat e grave dhe burrave dimension të pandashëm të hartimit, zbatimit, monitorimit dhe vlerësimit të politikave dhe programeve në të gjitha sferat politike, ekonomike dhe shoqërore, në mënyrë që gratë dhe burrat të përfitojnë njësoj dhe pabarazia të mos tolerohet. Qëllimi përfundimtar është arritja e barazisë gjinore.”*

Në kuadër të Objektivit 3, të Zhvillimit të Mijëvjeçarit (Fuqizimi i Grave), OKB-ja ka inkurajuar Shtetet Anëtare të zhvillojnë një kuadër ligjor ku perspektiva gjinore integrohet në nivel qeveritar dhe parlamentar. Agjenda 2030 e Kombeve të Bashkuara për Zhvillimin e Qëndrueshëm ka ripohuar angazhimin për barazi gjinore dhe integrimin e perspektivës gjinore, duke miratuar një numër objektivash, përfshirë Objektivin nr. 5 për *“realizimin e barazisë gjinore dhe fuqizimin e të gjitha gratë dhe vajzat”*.

Bashkimi Evropian ka njohur gjithashtu integrimin e perspektivës gjinore si një strategji udhëzuese drejt barazisë gjinore. Barazia gjinore është promovuar në të gjitha fushat e politikbërjes. Traktati i Amsterdimit (1999) përfshiu në detyrat themelore të BE-së promovimin e barazisë dhe eliminimin e diskriminimit midis burrave dhe grave. Gjatë viteve, janë miratuar një sërë direktivash lidhur me barazinë gjinore dhe, në vitin 2006, u përmbledhën të gjitha në të ashtuquajturën Direktivë Gjinore e Konsoliduar<sup>19</sup>. BE-ja ka pasur ndikim pozitiv në zhvillimin e politikës së barazisë gjinore, jo vetëm te Shtetet Anëtare, por edhe në vende të tjera evropiane, ku kandidatura për aderim apo marrëdhënie të tjera të lidhura me asistencën u kërkon vendeve të punojnë drejt pajtueshmërisë me normat e BE-së.

Plani i Veprimit i OSBE-së për Promovimin e Barazisë Gjinore (2004) lidh drejtpërsëdrejti të drejtat e barabarta të grave dhe burrave me *“paqen, demokracinë e qëndrueshme, zhvillimin ekonomik dhe, për rrjedhojë, me sigurinë dhe stabilitetin në rajonin e OSBE-së”*. Plani i Veprimit për Barazinë Gjinore i OSBE-së – i cili përbën kuadrin më të plotë të OSBE-së deri më

---

<sup>19</sup> 32006L0054, Direktiva e Parlamentit Evropian dhe të Këshillit 2006/54/KE të 5 korrikut 2006 për *“Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës”*

sot, në udhëzimin e institucioneve të OSBE-së dhe të Shteteve Pjesëmarrëse për barazinë gjinore - thekson nevojën “*për të zhvilluar më tej dhe për të forcuar procesin e vazhdueshëm dhe të qëndrueshëm të integritit gjinor*”. Plani i Veprimit e detyron OSBE-në që objektivin e integritit të perspektivës gjinore ta përfshijë në të gjitha programet dhe veprimet e veta, si edhe të mbështetë arritjen e këtyre objektivave në asistencën që OSBE-ja jep për Shtetet Pjesëmarrëse.

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

Nën frymën e akteve ndërkombëtare të mësipërme, ligji nr.9970, datë 24.7.2008 “*Për barazinë gjinore në shoqëri*” përmban gjithashtu dispozita kundër diskriminimit gjinor. Qëllimi i këtij ligji<sup>20</sup> është: a) të sigurojë mbrojtje efikase nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe nga çdo formë sjelljeje, që nxit diskriminimin për shkak të gjinisë; b) të përcaktojë masa për garantimin e mundësive të barabarta ndërmjet grave e burrave, për të eliminuar diskriminimin e bazuar në gjini, në çfarëdo formë me të cilën shfaqet; c) të përcaktojë përgjegjësitë e autoriteteve shtetërore, qendrore dhe vendore, për të hartuar dhe zbatuar aktet normative, si dhe politikat që mbështesin zhvillimin dhe nxitjen e barazisë gjinore në shoqëri. Për sa më sipër, neni 4, i ligjit të mësipërm parashikon shprehimisht: *1. “Barazi gjinore” është pjesëmarrja e barabartë e femrave dhe e meshkujve në të gjithat fushat e jetës, pozita e barabartë ndërmjet tyre, mundësi e shanse të barabarta, për të gëzuar të drejtat dhe për të përmbushur detyrimet në shoqëri, duke përfutur njëlloj nga arritjet e zhvillimit të saj.*” Neni 6 i këtij ligji përcakton se: *1. Çdo trajtim më pak i favorshëm i një personi për shkak të gjinisë, në krahasim me trajtimin që i bëhet, i është bërë ose do t’i bëhej një personi të gjinisë tjetër, në një situatë të ngjashme, përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë dhe ndalohet.*”

---

<sup>20</sup> Referuar nenit 2, të ligjit nr.9970, datë 24.7.2008 “*Për barazinë gjinore në shoqëri*”;

Referuar nenit 3, pika 1, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, diskriminimi përkufizohet si: “*“Diskriminimi” 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 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.*”

Në nenin 9, të Kodit të Punës parashikohet shprehimisht: “*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.*” Parashikimi i mësipërm është hartuar në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të Ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i cili rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet, në bazë të së cilave ndaj një individi mund të ketë diskriminim. Nëpërmjet parashikimit të nenit 12, të ligjit të sipërpërmendur ndalohet diskriminimi, në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1 të këtij ligji. Neni 12, pika 1, gërma c) i këtij ligji parashikon shprehimisht: “*1. 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, shpërblimit, 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*”.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si një institucion barazie i specializuar për mbrojtjen nga diskriminimi, në zbatim të dispozitave të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ka si qëllim 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 për të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin*”.

Në nenin 12, pika 1, gërma (c), të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikohet 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: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimit, 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*”.



Mbështetur në dispozitat ligjore mbi barrën e provës, të cituara më sipër, Komisioneri gjykon mbështetur në analizimin e fakteve dhe provave të ankueses, si dhe në bazë të rezultateve që dolën nga procedura e shqyrtimit të ankesës se ekziston një trajtim i padrejtë dhe i disfavorshëm i ankueses nga ana e Shoqërisë Spiecapag.

Ankuesja është larguar nga puna menjëherë pas kthimit nga leja e lindjes. Në organikën e Projektit Rajonal Durrës ekzistonin 2 pozicione për punonjës sigurie, njërin prej të cilëve e mbante znj. D.T.dhe tjerin z. L.M., i cili edhe pse ishte punësuar pranë Spiecapag në vitin 2016, është transferuar pranë Projektit Rajonal Durrës në fund të vitit 2019. Në kushtet kur, një prej pozicioneve të punonjësve të sigurisë është suprimuar, punëdhënësi ka përzgjedhur z. L.M. për të qendruar në punë, ndërkohë që ka zgjidhur kontratën e punës me znj. D.T.. Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se përzgjedhja e punonjësve nuk është kryer mbi baza objektive, duke u mbështetur tek performanca në punë, apo vjetërsia e secilit punonjës tek Projekti Rajonal Durrës. Justifikimi i Spiecapag mbështetet në faktin se z. L.M. duhet të mbulojë punën në Fier dhe Durrës dhe është menduar dhe konsideruar më i aftë se znj. D.T. për ta kryer një punë të tillë. Në këtë kontekst, Shoqëria Spiecapag ka përzgjedhur një punonjës mashkull dhe e ka konsideruar më të aftë se një punonjëse femër, pavarësisht se znj. D.T. nuk i është parashtruar asnjëherë fakti se duhej të mbulonte punën në Durrës dhe Fier dhe ajo ta ketë kundërshtuar një gjë të tillë. Në shkresën e saj drejtuar Shoqërisë, në përfundim të lejes së saj të barrëlindjes, ankuesaj shpreh gadishmërinë për të kryer punën e saj me përkushtim, fakt, i cili nuk është marrë parasysh nga Shoqëria.

Në analizë fakteve të mësipërme, Komisioneri gjykon se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga subjekti përkatës kundrejt ankueses dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt.

Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Shoqëria Spiecapag, në cilësinë e punëdhënësit të ankueses, duhet të përmbushte dy kushtet e përmendura më sipër. Komisioneri vlerëson se nga ana e këtij subjekti nuk u arrit të provohej që vërtetoheshin dy momentet e mëposhtëme:

1. Nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar, që është gjinia dhe trajtimit të padrejtë e disfavorshëm nga ana e Shoqërisë Spiecapag, ose,
2. Për veprimet e këtij subjekti kundrejt ankueses kanë një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se znj. D.T. është diskriminuar për shkak të gjinisë nga ana e Spiecapag Transadriatika.

## **PËR KËTO ARSYE :**

Mbështetur në 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. 10221, 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 znj. D.T., për shkak të shtatëzanisë, amësisë dhe gjinisë, nga ana e Shoqërisë Spiecapag Transadriatika.
2. Kundër këtij Vendimi lejohet ankim pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

**Robert GAJDA**

**KOMISIONERI**

**NË MUNGESË DHE ME URDHËR**

**DREJTORE JURIDIKE**

**Ardiana HALA**

Fusha- punësim  
Shkak – shtatëzania  
Lloji i vendimit - diskriminim