



100 Vjet Pavarësie

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

Nr. 360 Prot.

Tiranë, më 14 / 09 / 2012

Lënda: Dërgohen sugjerimet për projektligjin “Për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin Nr. 7961, dt. 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, I ndryshuar.

Drejtuar: **Z. Spiro Ksera**
Ministër
Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta

TIRANË

I nderuar zoti Ministër,

Në vijim të shkresës Tuaj nr. 1631 prot., bashkëngjitur po Ju dërgojmë sugjerimet e Komisionerit për Mbrotjen nga Diskriminimi, për projektligjin “Për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin Nr. 7961, dt. 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, I ndryshuar.

Duke Ju falenderuar për bashkëpunimin,



Konc: Klodianë Kamberaj

Kaliro Martiko

Amarda Coku

Datë: 12.09.2012

Komentet e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi lidhur me Projektligjin “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar”.

Në nenin 3, pika 1 të projektligjit “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”:

Togfjalëshi “marrjes në punë” të zëvendësohet me fjalën “punësimit”, pasi në pikën 7 të nenit 3 të projekt ligjit kur shpjegohet se çfarë kuptohet me punësim, mund të krijoje keqkuptim sikur përcaktimi që behet ne pikën 1, të këtij nenit termi “marrjen në punë”, është me i kufizuar, dhe duket sikur përjashton fazën e tjera te marrëdhënieve te punës.

Në nenin 3, pika 2 të projekt ligjit “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë” përkufizimi I diskriminimit të riformulohet si më poshtë:

Me “diskriminim” kuptohet çdo **dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë** 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, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, **që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit ne të njëjtën mënyrë më të tjerët të së drejtës për punësim dhe profesion.**

Vetëm dy prej formave të diskriminimit janë përfshirë në nenin 3 të projekt ligjit, ndërkohë që Ligi “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” parashikon si diskriminim edhe forma të tjera si: “Udhëzimi për të diskriminuar”; “Shqetësimi”; “Viktinizimi”; “Diskriminimi për Shkak të shoqërimit”; si dhe “Mohimi i Përshtatjes së Arsyeshme”. Duhet të shtohen edhe format e tjera të diskriminimit që parashikon ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ose duhet bërë ndonjë reference tek ky ligj. Direktivat 2000/42 EEC, 2000/78/EEE dhe 2006/54/EEC, 2000/78/EEC kërkojnë që këto forma të parashikohen si forma të diskriminimit.

Tek pika 6, e nenit 3 të projekt ligjit duhet të shtohet edhe fjala “*kufizimet*”, për ta sjell në këtë mënyrë në harmoni me pikën 2 që jep përkufizimin e diskriminimit.

Në pikën 2 nuk përmendet fare fjala “*parapëlqim*” ndërkohë që në pikën 6 parashikohet. Për këtë arsy me shtimin e fjalës ”*kufizimet*” e sjellim në linjë me përkufizimin e diskriminimit duke evituar problematikat e mosharmonizimit të fjalëve, duke riformular njëkohësisht kuptimin e termit diskriminimin si më lart.

Në nenin 3 të projekt ligjit në pikën 7/ “c”, të shtohet pas “pushimin nga puna” edhe “zgjidhjen e kontratës së punës”.

Fjalia e fundit e pikës 8 me këtë përmbajtje: “*Punëdhënësi duhet të marrë masat e nevojshme pér të përshtatur vendin e punës pér personat me aftësi të kufizuara*”, duhet të hiqet dhe pas pikës 8 duhet të shtohet një pikë tjetër ku të bëhet një parashikim i posaçëm pér personat me aftësi të kufizuara dhe përshtatjen e arsyeshme.

Pika e shtuar të ketë këtë përmbajtje: “*Punëdhënësi është i detyruar të sigurojnë përshtatjen e arsyeshme pér personat me aftësi të kufizuara ose personat e ndodhur në kushtet e tjera të përmendura në pikën 2, të nenit 9 të këtij Kodi. Pér të siguruar përshtatjen e arsyeshme, punëdhënësi duhet të bëjë modifikimet dhe rregullimet e nevojshme dhe të përshtatshme që nevojiten në raste të veçanta, dhe që nuk imponojnë një barrë të tepruar pér punëdhënësin, pér t'u garantuar personave me aftësi të kufizuara dhe personat e ndodhur në kushtet e tjera të përmendura në pikën 2, të nenit 9 të këtij Kodi, gëzimin ose ushtrimin, në kushte të barabarta me të tjerët, të të drejtës pér punësim dhe profesion. Mohimi i përshtatjes së arsyeshme nga ana e punëdhënësit përbën diskriminim*”.

Ne nenin 3/ pikën 9 e projekt ligjit:

Do të ishte më e qartë që të përcaktohet se organi tjetër kompetent përveç Gjykatës, pér shkeljen e parimit të trajtimit të barabartë, është dhe punëdhënësi, Komisioneri pér Mbrojtjen nga Diskriminimi, sipas nenit 15 të Ligjit “Pér Mbrojtjen nga Diskriminimi”, ose të bëhet referencë më e qartë pér ekzistencën e legjisacionit pér mbrojtjen nga diskriminimi.

Po në pikën 9 të nenit 3, në fjalinë e tretë të hiqen fjalët “*direkt ose indirekt*” dhe të ngelet vetëm “*diskriminuar*”, pasi diskriminimi mund te shfaqet ne disa forma, gjithashtu fjalë “*Mund të besohet*” në po këtë pikë të zëvendësohet me fjalën “*Mund te pretendohet*”.

Në nenin 6, të projekt ligjit fjalë “*shpërblimin*” të zëvendësohet me fjalën “*pagën*”. Zëvendësimi me fjalën “*pagën*” i termave të tjerë të përdorur në projekt ligj apo edhe në nene të tjera të Kodit që nuk preken nga ndryshimet, në mënyrë që të unifikohet terminologji dhe të mos krijohen keqkuptime në interpretim.

Në nenin 13 tek përkufizimi që i behet “Shqetësimit seksual” të shtohet në fund “*që kryhet nga punëdhënësit kundrejt një punëmarrësi, një punëkërkuesi pér pune, ose midis punëmarrësve*”.

Në nenin 16 të projekt ligjit, të shtohet detyrimi pér punëdhënësi që përveç vënies në dispozicion të Kodit të Punës, të vërë në dispozicion të punëmarrësve edhe një kopje të Ligjit “Pér Mbrojtjen nga Diskriminimi”, sipas nenit 13 të Ligjit “Pér Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

Në kreun VII të Kodit te Punës tek : “Detyrimet e Përgjithshme të Punëdhënësit” , parashikimi në një nenë të veçantë “Mbrojtja nga Diskriminimi në Punësim”. Formulimi i këtyre dispozitave lidhur me detyrimet e punëdhënësit duhet të jetë në përputhje me nenet 12, 13, 14, 15, 16 të “Ligjet për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

Në nenin 38 të projekt ligjit me anë të të cilit bëhet riformulimi i nenit 104 të Kodit të punës, ndryshimi i afatit nga 42 ditë në 63 ditë në pikën 1, a nuk duhet të sjellë ndonjë ndryshim edhe në fjalinë e dytë të kësaj pike, për rastin kur gruaja shtatzënë ka në barrë më shumë se një fëmijë? Nesë po, duhen parë edhe nenet në vazhdimësi. Nëse jo, atëherë fjalia e dytë e pikës 1, të nenit 104 të Kodit të punës duhet të shfuqizohet.

Në nenin 39 të projekt ligjit i cili bën shtesa në nenin 105 të Kodit të Punës, duhet të rregullojë edhe ndryshimet që ka futur nenit 38 i projekt ligjin për ndryshimin e afatit nga 42 ditë në 63 ditë për rikthimin në punë të grave shtatzëna. Në këtë mënyrë në pikën 2 të nenit 105 të Kodit të Punës shprehja “ 42-ditore” duhet të ndryshohet dhe të bëhet “63-ditore. Nëse do të vazhdojnë të ekzistojnë ndryshimet midis grave shtatëzëna që kanë në barrë më shumë se një fëmijë, duhet të kihet parasysh që të pasqyrohet.

Në nenin 41 të projekt ligjit, në pikën 2, rreshti i fundit, fjala “punës” të bëhet”punësimi”.

Duhet të bëhen rregullime edhe në nenin 107 të Kodit të Punës në mënyrë që të përfshihet edhe punëmarrësi mashkull i cili ka marrë lejen e birësimit.

Për sa i përket procedurave të parashikuara ne nenin 56 të projekt ligjit e në vazhdim duhen pare me vëmendje në mënyre që të harmonizohen me parashikimet qe bën ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” ne kreun VI, procedurat para gjykatës.

Një person që në bazë të ligjit 10 221 mund të paraqesë kërkese padi përparrë gjykatës dhe ka të drejte të kërkoje dëmshpérblim për diskriminimin, dëmshpérblim qe i shtohet dëmshpérblimeve apo masave te tjera që parashikohen ne ligje te tjera. Direktivat bëjnë te njëjtin parashikim si ligji për mbrojtjen nga diskriminimi. Zgjidhja e kontratës se punës është një nga momentet e punësimit, kështu që në rast se personi do te pretendoje në padi diskriminim ne punësim dhe pikërisht diskriminim në zgjidhjen e kontratës se punës, ai duhet te ketë të drejtë që përveç dëmshpérblimit për zgjidhje të padrejtë të kontratës duhet të përfitoje edhe dëmshpérblim për diskriminim. Një person mund të pretendojë përparrë gjykatës edhe se është diskriminuar gjatë procedurave të rekrutimit, që sipas ndryshimeve në Kodin e Punës por edhe parashikimeve që ekzistojnë në ligjin 10 221 janë pjesë e punësimit. Në ndryshimet qe po i bëhen kodit nuk ka asnjë parashikim si duhet te veprohet, ndërkohe se ne ndryshimet qe i janë bere nenit 9 te kodit te punës, thuhet se :”*Te gjitha dispozitat e tjera qe kane te bëjnë me ndalimin e diskriminimit, sikurse përcaktohet ne ligje dhe akte te tjera, duhet te interpretohen ne përputhje me dispozitat e përcaktuara ne Kodin e punës*”. Kodi i punës nuk parashikon asnjë gjë për dëmshpérblimin e

personit kur konstatohet diskriminimi i tij. Pra duhet të bëhet një rregullim i procedurave para gjykatës për rastet e diskriminimit.