



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.548/1 Prot.

Tiranë, më 06 / 04 / 2021

V E N D I M

Nr. 57, Datë 06 / 04 / 2021

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, mbështetur në ligjin nr. 10221, datë 04.02.2010 ‘Për Mbrojtjen nga Diskriminimi’¹, të ndryshuar, mori në shqyrtim ankesën me nr. 46 Regj., datë 29.03.2021, të I. M², kundër Shoqërisë ‘Alba Light’ sh.p.k, me objekt pretendimin e diskriminimit për shkak të ‘*shtatzënisë*’.

Pas shqyrtimit të dokumentacionit, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi³,

KONSTATOI:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, rezulton të ketë qenë në marrëdhënie pune pranë Shoqërisë ‘Alba Light’ sh.p.k (Shoqërisë) për një periudhë rreth 9 mujore, nga data 01.04.2018 deri më datë 31.12.2018, në pozicionin e punës ‘shitëse’.

Gjatë intervistimit për pozicionin e punës ‘shitëse’, ankueses nuk i janë kërkuar njohuri të posaçme në fushën e inxhinierisë nga ana e Shoqërisë. Në parashtrimet e veta, ankuesja thekson se mes saj si punëmarrëse dhe Shoqërisë si punëdhënëse, nuk është nënshkruar kontratë pune, dhe

¹ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën LMD.

² Referuar dokumentacionit të depozituar, rezulton se, ankuesja në periudhën që ka qenë në marrëdhënie pune me Shoqërinë ‘Alba Light’ sh.p.k ka patur mbiemrin e vajzërisë: ‘F’.

³ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën KMD.

se ajo ka vijuar rregullisht punën deri në datën 31.12.2018. Në librezën e punës është shënuar motivacioni i largimit nga puna “Shkurtim vendi pune”.

Ankuesja në muajin nëntor 2018, pas konfirmimit të analizave mjekësore ka mësuar se është shtatzënë. Nga gëzimi që do bëhej me fëmijë, këtë lajm e ka ndarë me punonjësit e tjerë të Shoqërisë. Ajo shprehet se çuditërisht, menjëherë pas kësaj ngjarjeje, në muajin dhjetor 2018, Shoqëria ka ndërprerë marrëdhënien e punës me të. Pa asnjë njoftim paraprak me shkrim, ankuesja është njoftuar verbalisht nga punëdhënësi, se është larguar nga puna për shkak se nuk ka njohuri të posaçme për punën dhe për përsëritje të veprimeve të gabuara të saj.

Ankuesja shprehet se nuk ka marrë asnjë masë disiplinore lidhur me punën e kryer prej saj deri në atë moment dhe ka pretenduar se: *“Shkaku i vërtetë për largimin nga puna është shtatzënia, pasi punëdhënësi, me qëllim për të shmangur detyrimet që rrjedhin nga ligji për këtë pjesë ka vendosur largimin tim nga puna pa asnjë shkak të ligjshëm”*. Ankuesja ka pretenduar se është diskriminuar nga punëdhënësi, lidhur me largimin nga puna, pikërisht për shkak të shtatzënisë.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri, konstatimin e diskriminimit nga ana e Shoqërisë, për shkak të shtatzënisë.

I. Nga shqyrtimi paraprak i ankesës, u konstatua se:

Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ofron mbrojtje nga diskriminimi. Në nenin 1 të tij përcaktohet se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”*.

Bazuar në deklaratimet e depozituara nga subjekti ankues, si dhe dokumentacionin bashkëlidhur, Komisioneri, konstaton se:

- Subjekti ankues është vënë në dijeni të sjelljes diskriminuese të pretenduar, nga ana e Shoqërisë, që me datë 31.12.2018, pavarësisht mënyrës së njoftimit.
- Fakti i marrjes dijeni në këtë datë, pranohet nga vetë subjekti ankues dhe në shënimin e bërë në formularin e ankesës, tek rubrika e marrjes dijeni për diskriminimin e pretenduar

si dhe të kohës kur ka ndodhur ky fakt. Në të dyja rubrikat është shënuar: “Në muajin dhjetor 2018”, periudhë që përkon me largimin nga puna, shënuar edhe në Librezën e Punës së ankueses.

- Nga aktet shkresore të depozituara nga ankuesja⁴, rezulton se, pretendimet për largim të paligjshëm nga puna, znj. M i ka bërë objekt të shqyrtimit gjyqësor. Në parashtrimet e paraqitura para gjykatës, *inter alia*, ankuesja ka pretenduar moszbatimin e afatit të njoftimit, duke argumentuar se, meqenëse kishte rreth 9 muaj punë pranë Shoqërisë, punëdhënësi duhet ta njoftonte atë dy javë para se të zgjidhte marrëdhënien e punës me të. Në këtë kontekst, ajo ka pohuar se ka marrë dijeni për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me datë 31.12.2018, ndërkohë që referuar dispozitave ligjore të Kodit të Punës që rregullojnë marrëdhëniet e punës punëmarrës-punëdhënës, duhet të ishte zbatuar paraprakisht afati i njoftimit dy javor (bazuar në kohëzgjatjen e periudhës së punës, rreth 9 muaj pranë Shoqërisë) dhe pastaj procedura ligjore për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.
- Në kontekst të sa mësipër, **ankuesja ka marrë dijeni për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës** (fakt për të cilin dhe pretendon diskriminimin), **që në datë 31.12.2018. Ankesa pranë KMD-së është regjistruar në datën 29.03.2021**, pra më vonë se dy vite nga marrja dijeni.

Për sa më sipër, referuar nenit 33, pika 4, germa dh), të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, i cili citon se “*Ankesa nuk prahohet nëse paraqitet më vonë se tre vjet nga ndodhja e diskriminimit ose më vonë se dy vjet nga marrja dijeni për sjelljen diskriminuese*”, ankesa e I. M, nuk mund të pranohet dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

Pra, konkludojmë së janë tejkualuar afatet ligjore të përcaktuara nga ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, për pranimin e ankesës pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Sa më sipër, sjellim në vëmendje se LMD, i ndryshuar, në nenin 34, në pikën 2 të tij, parashikon se: “*Paraqitja e ankimit përpara Komisionerit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesëpadi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t’i drejtohet gjykatës*”.

Nga ana tjetër, LMD, i ndryshuar, në nenin 36, pika 1 të tij, parashikon se: “*Padia i paraqitet gjykatës kompetente nga një prej subjekteve të parashikuara në nenin 34⁵ të këtij ligji jo më vonë*

⁴ Kërkesë-padi e subjektit ankues drejtuar Gjykatës.

⁵ “Çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim për një nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, mund të paraqesin kërkesëpadi përpara gjykatës kompetente sipas përcaktimeve

se 5 vjet nga dita kur ka ndodhur sjellja e pretenduar diskriminuese dhe jo më vonë se 3 vjet nga dita kur i dëmtuari merr dijeni për këtë sjellje”.

Duke qenë se subjekti ankues është brenda afateve të parashikuara në këtë Ligj⁶, për të ndjekur gjyqësisht pretendimin e tij për diskriminim, Komisioneri i rekomandon që t’i drejtohet gjykatës kompetente.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 33, pika 4/dh, nenin 33, pika 10, nenin 36, pika 1, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Mospranimin e ankesës së I. M, për shkak se është jashtë afatit për shqyrtimin e ankesave, sipas parashikimit të dispozitave të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankimim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Fusha: Punësim

Shkaku: Shtatzënia

Lloji i vendimit: Mospranim

të Kodit të Procedurës Civile për dëmshpërblim sipas ligjit ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzimin përpara organeve kompetente për ndjekje penale”.

⁶ Neni 36 i ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, të ndryshuar: “Procedura para gjykatës”.