



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 744/3 prot.

Tiranë, më 06. 08. 2021

V E N D I M

Nr. 145, datë 06. 08. 2021

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 87, datë 11.05.2021, të R. T., ku pretendohet diskriminim për shkak të “*gjinisë*”¹, nga ana e Agjencisë Shtetërore të Kadastrës (në vijim ASHK).

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, R. T. në datën 16.09.2016, është emëruar në detyrën e “specialistes” me kontratë të përkohshme në pranë ish- ZQRPP-së (sot ASHK). Sipas ankueses, ajo ka mbajtur pozicionin “specialiste me kontratë të përkohshme” në projektin “Përmirësim, Përditësim i të Dhënave dhe Regjistrimit Fillestar”, ndërsa konkretisht ka kryer edhe detyrën e juristes në Drejtorinë Vendore Tirana Jug.

Marrëdhënia e punës ndërmjet ankueses dhe ASHK-së, është rinovuar disa herë dhe ka vazhduar për gati 4 vite, pavarësisht se kontratat nga ana e ASHK janë bërë me afate të shkurtra me justifikimin prej tyre të kohëzgjatjes së projektit.

Gjatë kohëvazhdimet të marrëdhënies së punës, ankuesja ka qënë shtatëzënë me më shumë se një fëmijë dhe për këtë arsye ka nisur lejen e paralindjes në datën 16 tetor 2019 kohë në të cilën ka qënë në marrëdhënie pune pranë ASHK.

Pas lindjes ka përfituar lejen sipas ligjit dhe me mbarimin e saj ka kërkuar që të kthehet në vendin e saj të punës. Në momentin që është paraqitur, nga ana e eprorit direkt i është bërë me dije se marrëdhënia e punës së saj nuk vazhdon dhe për këtë arsye duhet që t’i drejtohet zyrës

¹ Lejes së lindjes, ardhur si pasojë e shtatzënisë së saj.

qëndrore të ASHK. Në datën 28.10.2020 i është drejtuar ASHK me shkresën Nr. 16063, datë 28.10.2020 me lëndë *“Kërkesë për pozicionimin në vendin e punës pas mbarimit të lejes së lindjes”*. Nga ana e ASHK i është kthyer përgjigje me shkresën Nr. 16063/1 prot., datë 13.11.2020 ku është bërë me dije se marrëdhënia e punës ka përfunduar me efekt që prej datës 15.11.2019.

Sipas arsyetimit të ASHK-së shkaku i përfundimit të marrëdhënies është natyra e punës që është projekt dhe për këtë arsye edhe kontrata është bërë me afat dhe ky afat ka mbaruar duke mos u rinovuar më. Sipas ankueses, në këtë mënyrë punëdhënësi në mënyrë të njëanshme, ka vendosur të zgjidhë marrëdhënien e punës dhe për më tepër e ka zgjidhur në kohën që ajo ka qënë me leje lindje të paguar nga sigurimet shoqërore.

Gjithashtu, ankuesja pretendon se, ASHK nuk e ka sqaruar se projekti ka vazhduar apo jo. Pra, institucioni vazhdon të ushtrojë aktivitetin e tij dhe as organika nuk ka ndryshuar, duke pasur të njëjtët punonjës.

Ankuesja sqaron se, gjatë gjithë kohëvazhdimin të punës e ka kryer shumë mirë detyrën e saj, aq sa nuk ka kryer vetëm detyrën që ka pasur në ngarkim, por me autorizimin Nr. 1334 Prot datë 05.06.2019 është ngarkuar me detyrën dhe përgjegjësinë ligjore të korrespondencës me Bashkëqeverisjen (platformë brenda ASHK për trajtimin e ankesave të qytetarëve).

Përsa më sipër, ankuesja pretendon se jo vetëm që i është zgjidhur kontrata e punës, por edhe është diskriminuar nga ana e punëdhënësit në marrëdhënien e punës. Kjo sipas saj, është bërë për shkak të gjinisë, duke qënë se ajo ka qënë me leje lindje.

Në këtë kuptim, ankuesja kërkon nga Komisioneri, të konstatojë situatën diskriminuese për shkak të gjinisë dhe rivendosjen e marrëdhënieve të punës.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar², që i jep të drejtën për të hetuar dhe shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë, sipas parashikimeve të këtij ligji.

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjahun, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose*

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

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”.

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

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

Përsa më lart, referuar nenit 33, të këtij Ligji, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, si dhe ato çështje që janë brenda afatit kohor për shqyrtim sipas parashikimeve të LMD-së.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Nëpërmjet shkresës nr. 744/1 prot., datë 18.05.2021 nga ana e KMD i është kërkuar informacion dhe dokumentacion provues⁴ ASHK-së, lidhur me pretendimin e ankueses.

³ Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

⁴ Argumentimin, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.

- Kopje të procedurës së ndjekur lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen.
- Kopje e vlerësimeve të punës të subjektit ankues për tre vitet e fundit, nëse ka.
- Një kopje e dosjes personale të R. T.
- Informacion dhe kopje të dokumentacionit (akti i largimit), nëse ka patur punonjës të tjerë të ASHK-së, me të cilët janë ndërprerë marrëdhëniet e punës dhe kanë pretenduar diskriminim për shkak të gjinisë/shtatëzanisë apo lejes së lindjes.
- Informacion dhe kopje të dokumentacionit (akti i largimit), nëse ka patur punonjës të tjerë të ASHK-së, me të cilët janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkak të përfundimit të afateve të kontratës së punës, si në rastin e ankueses, edhe pse kanë qënë me leje lindje.
- Informacion nëse projekti për të cilin ka punuar ankuesja, vazhdon apo jo?

Nëpërmjet shkresës⁵ me nr. 9288/1 prot, datë 14.07.2021, ASHK ka dërguar parashtrimet e veta, duke sqaruar ndër të tjera se: “...R. T. është punësuar nga ish Zyra Qëndrore e Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme me datë 16.09.2016, si pjesë e stafit të një projekti pranë ish ZQRPP-së. Për përmbushjen e objektit të punës së këtij projekti, ish ZQRPP (aktualisht ASHK) rekruton punonjës të profileve të ndryshme, sipas nevojave aktuale të projektit, për periudha të caktuara kohore. Në të njëjtën mënyrë është rekrutuar edhe R. T., me formim si jurist, me të cilën është lidhur një kontratë pune me afat të caktuar, nga data 16.09.2016 deri me 03.12.2017. Në vazhdimësi, midis R. T. dhe ish ZQRPP-së e më pas ASHK-së janë lidhur edhe disa kontrata me afat të caktuar, e fundit deri me 15.11.2019.

Edhe pse ankuesja pretendon se kontrata është zgjidhur në mënyrë të njëanëshme nga ana e punëdhënësit, fakti është se kohëzgjatja ka qënë e parashikuar në kontratën që vetë palët kanë dakordësuar dhe nënshkruar. Nga sa shpjeguar më sipër është e qartë se kontrata me afat të caktuar e lidhur midis punëdhënësit (ASHK-së), dhe punëmarrësit (R. T.), ka përfunduar në kohën e caktuar dhe jo për arsye që ankuesja pretendon në kërkesën e saj. Risjellim në vëmendje se lidhja e kontratave me afat të caktuar rregullohet nga neni 149 i ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 ‘Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë’, i ndryshuar, ku sipas të cilit, kontrata me afat të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar, pa zgjidhje paraprake.

Projekti i Përmirësim/Përditësimit, Regjistrimit Fillestar, dhe Digjitalizimit të Kartelës, pjesë e të cilit ka qënë edhe ankuesja, është një projekt i cili miratohet për periudha dhe objektiva të caktuara nga Bordi Drejtues i ZRPP-së (sot Këshilli Drejtues i ASHK-së), dhe si i tillë, lidhur edhe me natyrën e përkohshme të punës, kontratat e punonjësve që rekrutohen për këtë qëllim pranë këtij projekti lidhen me një afat të caktuar në mbështetje të nenit 149 të Kodit të Punës. Këto kontrata mund të lidhen me afat maksimal brenda vitit kaledanik të buxhetit të miratuar. Këto punonjës nuk rekrutohen njëkohësisht në krye të vitit, por herë pas here, në kohë të ndryshme, për kryerjen e një pune të njëjtë ose të ndryshme në varësi të objektivave të projektit.

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

Në dosjen personale të R. T. nuk gjendet vlerësim pune për kohën kur ka punuar pranë projektit...”

-
- Informacion dhe kopje të dokumentacionit (akti i emërimit), nëse ka patur punonjës të emëruar në ASHK, pas largimit të saj nga detyra.

⁵ Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 744/2 prot., datë 16.07.2021

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë e të pafavorshëm.

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

- R. T., nëpërmjet Urdhërit për “Emërim në Detyrë” nr. 576, datë 16.09.2016, ka lidhur marrëdhëniet e punës me ish-ZQRPP dhe ka nënshkruar Kontratën Individuale të punës, me kohëzgjatje të përkohshme, në detyrën e Specialistes.
- Nëpërmjet Urdhërit për “Emërim në Detyrë” nr.1383, datë 29.12.2017, ka nënshkruar Kontratën Individuale të punës, me kohëzgjatje të përkohshme, duke filluar nga data 03.01.2018, në detyrën e Specialistes në Zyrën Qendrore të Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme.
- Më datë 31.12.2018, ankuesja ka nënshkruar Kontratën Individuale të Punës, me afat të caktuar, duke filluar nga data 01.01.2019, deri më datë 31.03.2019, në detyrën e Specialistes Juriste në Sektorin e Regjistrimit Fillestar.
- Me urdhërin nr. 1509, datë 28.06.2019, ASHK ka rinovuar Kontratën e Punës me afat të caktuar për ankuesen dhe për 158 (njëqind e pesëdhjetë e tetë) punonjës të tjerë.
- Nëpërmjet Urdhërit nr. 3695, datë 30.09.2019, ankueses i është rinovuar Kontrata Individuale e Punës, me kohëzgjatje të përkohshme, duke filluar nga data 30.09.2019-15.11.2019, në detyrën e Specialistes pranë Projektit të Përmirësimit/Përditësimit dhe Rregjistrimit Fillestar.
- Referuar Raportit për Leje Barrë lindje nr. rregj. 2142, datë 16.10.2019, provohet se R. T., është trajtuar me leje paralindje, nga data 16.10.2019-19.11.2019.
- Referuar përgjigjes së ASHK-së⁶ se, *“Kontrata e punës midis R. T. dhe ish ASHK ka përfunduar me përfundimin e afatit të kontratës”*, Komisioneri konstaton se për ASHK-në kontrata e punës me subjektin ankues ka përfunduar me datë 15.11.2019, pra gjatë periudhës që ajo ka qenë me raport barrë lindjeje, të paguar nga DRSSH Tiranë.

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

⁶ Shkresa me nr.9288/1 prot., datë 14.07.2021.

⁷ Ish-ZQRPP.

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

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

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

Duke u mbështetur në dispozitën e sipërpërmendur, rezulton se kontrata e punës me ankuesen ka përfunduar gjatë kohës që ajo ishte me leje barrë lindjeje, sikurse vërtetohet edhe nga vërtetimi, datë 08.05.2021 i Institutit të Sigurimeve Shoqërore, pra në një kohë të papërshtatshme. Në këtë nen nuk jepen parashikime, nëse kontrata duhet të jetë me afat të përcaktuar apo të papërcaktuar. Në këto kushte, është vepruar në kundërshtim me nenin 147, pika 1 dhe 2 të Kodit të Punës.

Nga deklaratimet e ankueses⁸, si dhe nga korrespondenca shkresore⁹ mes saj dhe ASHK-së, rezulton se ankuesja ka kërkuar të kthehet në punë pas përfundimit të lejes së pas lindjes, meqenëse kontrata e saj konsiderohet se përfundonte gjatë kohës që ajo kryente lejen e lindjes, ndërkohë që përfaqësuesit e ASHK-së i janë përgjigjur se ajo ka përfunduar pa zgjidhje paraprake, që me datë 15.11.2019, në afatin e përcaktuar në Kontratën Individuale të Punës me të.

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

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se ankuesja R. T. i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë e disfavorizues nga ana ASHK-së, lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës në kohë të papërshtatshme.

⁸ Lidhur me paraqitjen e kërkesës së saj, me datë 28.10.2020, pranë ASHK-së.

⁹ Shkresa “Kthim përgjigje” Nr. 16063/1 prot., datë 13.11.2020 e ASHK-së.

B. Shkak i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹⁰, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

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

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”.

“Gjinia” si shkak diskriminimi, sipas ankuses nënkupton faktin që ajo është larguar nga puna gjatë kohës që ka qenë me lejelindje, ardhur si pasojë e shtatzënisë së saj. Pra, largimi dhe ndërprerja e kontratës së saj të punës ka ardhur në momentin që ajo ka qenë shtatzënë.

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

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

¹¹ Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “*gjinisë*”, Komisioneri gjykon se “shtatzënia” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se e mbart atë. Referuar Raportit për Leje Barrë lindje nr. rregj. 2142, datë 16.10.2019, provohet se R. T., është trajtuar me leje paralindje, nga data 16.10.2019-19.11.2019.

Në linjën e gjatë të jurisprudencës së GJED-së, duke filluar me çështjen fillestare *Dekker*, tashmë është e mirëpërcaktuar se kur dëmi i pësuar nga një individ vjen si shkak i gjendjes së shtatzënisë atëherë kjo gjë do të klasifikohet si diskriminim i drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë, duke mos pasur nevojë për një krahasues¹².

Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se “shkaku” për të cilin subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të diferencuar, është pikërisht shtatzënia e saj.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pabarabartë e të pafavorshëm me shkakun e mbrojtur.

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

Bazuar në dokumentacionin që disponon nga hetimi, Komisioneri vlerëson se ankuesja mbart shkakun e pretenduar. Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri, rezulton se subjekti ankues është trajtuar me raport paralindjeje, nga data 16.10.2019-19.11.2019. Ndërkaq, referuar Vërtetimit të lëshuar nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore datë 08.05.2021, ankuesja ka qenë me leje lindje për periudhën Nëntor 2019-Nëntor 2020.

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

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

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të

¹² GJED, *Deker kundër Shoqatës Qendrore për Formimin e të Rriturve të Rinj (VJV-Centrum)*, Çështja C-177/88 [1990], GJED I-3941, 8 Nëntor 1990 (ECJ, *Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, Case C-177/88 [1990] ECR I-3941, 8 November 1990). Po kështu, GJED, *web kundër Shoqërisë EMO Air Cargo (UK) Ltd*, Çështja C-32/93 [1994] GJED I-3567, 14 Korrik 1994 (ECJ, *Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd*, Case C-32/93 [1994] ECR I-3567, 14 July 1994).

gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, sanksionon në nenin 18 se: *“Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatesia prindërore. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive”*.

Neni 54/1 i Kushtetutës sipas të cilit: *“Fëmijët, të rinjtë, gratë shtatzëna dhe nënat e reja kanë të drejtën e një mbrojtjeje të veçantë nga shteti”*, u siguron mbrojtje të veçantë grave shtatzënë dhe nënave të reja.

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

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa 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. Protokolli 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.¹³

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

Karta Social Europiane¹⁴ 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*

¹³ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49

¹⁴ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

mund te realizohen ne 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 shkaku 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 punësuara, 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 punësuara për mbrojtje të shtatzënisë, Palët angazhohen:*

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

Në vijim të mbrojtjes që shtetet palë duhet t’u sigurojnë grave shtatzëna, në Shtojcën e Kartës Social Evropiane, 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, shtatzënia, besimi fetar, opinionimi politik, prejardhja kombëtare ose origjina sociale;*
- e) leje shtatzënie 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 *“shtatzënisë apo lejes së lindjes si pasojë e saj”*.

Nëpërmjet Ligjit me nr. 8829, datë 05.11.2001, Republika e Shqipërisë ka ratifikuar Konventën nr. 183 *“Mbrojtja e amësisë, 2000”*, e cila në nenin 8, të saj ka përcaktuar se, është e paligjshme për punëdhënësin të pushojë nga puna gruan gjatë kohës së shtatzënisë ose mungesës në punë për shkak të lejes së lindjes; dhe se, pas përfundimit të lejes së barrë lindjes, gruaje duhet të sigurohet

që, me rimarrjen e punës, do të gjejë të njëjtin vend pune ose një vend pune ekuivalent me pagë të njëjtë.

Rekomandimi i Komitetit të Ministrave të Këshillit Evropian R(96) 5¹⁵, në pikën 12 të tij, citon se: “Në rast barrë lindjeje, gratë duhet të përfitojnë mbrojtje juridike, si dhe mbrojtje të vendit të punës”.

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 barabartë me 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;

¹⁵ Cituar tek Vendimi i GJEDNJ: *“Çështja Konstantin Markin kundër Rusisë”*.

(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 kritereve të njëjta të përzgjedhjes lidhur me zënie 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;

Në referencë të nenit 14, të Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut garantohej 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 Evropiane 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 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri” përmban gjithashtu dispozita kundër diskriminimit gjinor. Qëllimi i këtij ligji¹⁶ 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 përfituar

¹⁶ Referuar nenit 2, të ligjit nr.9970, datë 24.7.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”;

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 ndalohej.”.

Në nenin 17, pika 2 e ligjit të sipërcituar, parashikohet se: “*Ndalohej diskriminimi në përzgjedhjen e një kandidati për punë dhe përfundimi i marrëdhënieve të punës nga punëmarrësi për shkaqe të mëmësisë, mundësisë për shtatzëni në të ardhmen, shtatzënisë, 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 gjë dhe për gratë shtatzëna.*”. Ndërsa neni 21(e), përcakton se: “*Punëmarrësit femra dhe meshkuj kanë të drejtë që pa asnjë diskriminim për shkak të gjinisë:...e) të mos diskriminohen ose pushohen nga puna për shkak të martesës ose gratë për shkak të shtatzënisë ose amësisë dhe të garantohet e drejta efektive për punë;...*”.

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 Punës¹⁷, parashikon se: “*Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohej çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me Hiv/Aids, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.*”

Po ashtu, Kodi i Punës, në nenin 105, pikën 4, të tij, ka sanksionuar se: “*Me mbarimin e lejes së lindjes, punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e mëparshëm të punës ose në një vend pune të barazvlefshëm me të, në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të....*”.

¹⁷ 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.

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.

Neni 105/a, pika 2 e këtij Kodi, përcakton se: *“Në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, kur gruaja është në punë gjatë periudhës së shtatzënisë 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 shtatzënia ose barrë lindja/lindja e fëmijës”*.

Gjykata Evropiane e Drejtësisë ka vendosur se Direktiva EC Directive 1992/85, e shtrir mbrojtjen jo vetëm për punëtorët që janë pushuar nga puna gjatë lejes së tyre të lindjes, por edhe për ata që janë pushuar pas kësaj periudhe¹⁸, 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”*, i ndryshuar, 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. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, neni 12, pika 1, germa c), parashikon se: *“Ndalohej diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”*.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”* në nenin 3, pika 1, si: *“çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e*

¹⁸ 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, rezulton se një e punësuar është shkarkuar njëmbëdhjetë javë pas kthimit të saj nëpunë nga leja e lindjes.

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

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS¹⁹ 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 posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet edhe në nenin 82, pika 2 e Kodit të Procedurës Administrative, 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”.*

Kodi i Procedurës Administrative²⁰, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast strukturave të ASHK-së, të cilët duhet të provonin se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduara prej tij.

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.

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

¹⁹ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

²⁰ 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 tij”.*

Po ashtu, argumentimi i ASHK-së, se ankuesja ka të drejtë që me dëshirën dhe vullnetin e saj të aplikojë pranë protokollit të ASHK-së në përputhje me kriteret dhe kushtet e bëra publike në faqen zyrtare të institucionit www.ashk.gov.al, për të qenë pjesë e konkurimit publik për vendet vakante të shpalluara në organikë, si dhe për rekrutimet eventuale pranë Projektit të Përmirësimit/Përditësimit dhe Regjistrimit Fillestar, nuk qëndron, pasi ajo ka dorëzuar kërkesën e saj dhe e ka protokolluar nëpërmjet shkresës me nr.16063 prot., datë 28.10.2020. Pra, kërkesa ndodhet e depozituar pranë këtij Institucioni, i cili duhet ta kishte marrë në konsideratë dhe ta trajtonte me seriozitetin e duhur atë.

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

Sa më sipër, për shkak se subjekti kundër të cilit pretendohet diskriminim posedon informacionin e nevojshëm, për të provuar të kundërtën ligji i mosdiskriminimit lejon që barra e provës të ndahet me këtë subjekt (zhvendosja e barrës së provës). Pasi personi që pretendon diskriminim krijon një prezumim të diskriminimit (diskriminimi prima facie), barra më pas kalon tek subjekti, i cili duhet të tregojë se **ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues**. Kjo mund të bëhet:

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
- Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse diskriminuesi i pretenduar nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.²¹

Sa i takon rastit në fjalë, KMD bazuar në shqyrtimin e fakteve dhe provave të ankueses, si dhe ato që dolën nga procedura e shqyrtimit të ankesës ka arritur në përfundimin që kemi të bëjmë me një trajtim të pafavorshëm dhe të paligjshëm të saj nga ana e ASHK-së.

Pavarësisht faktit që sipas ASHK-së ndërprerja e Kontratës Individuale të Punës, ka ardhur pas përfundimit të saj, Komisioneri vëren e se zgjidhja e marrëdhënieve të punës gjatë kohës së shtatëzënisë, ka ndodhur në kohë të papërshtatshme.

Referuar informacionit të kërkuar nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nga ana e ASHK-së, nuk u vunë në dispozicion prova dhe argumente me anë të të cilave Komisioneri të konstatojë faktin se në ASHK, nuk ka patur pozicione të lira pune, në të cilat mund të emërohej ankuesja, pas përfundimit të lejes së shtatëzënisë. Gjithashtu, nga ana e ASHK-së nuk u vu në dispozicion të Komisionerit informacion nëse projekti në të cilin ishte e punësuar më parë ankuesja kishte përfunduar dhe rikthimi në punë i saj ishte bërë i pamundur.

²¹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

Referuar informacionit²² të administruar, ankuesja ka informuar Komisionerin gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, se pas largimit të saj nga puna në ASHK kanë vijuar emërimet e reja të punonjësve dhe projekti nuk është ndërprerë.

Në analizë përse më sipër, Komisioneri arrin në konkluzionin se ndodhemi në kushtet e prezumimit të diskriminimit të ankueses nga ana e ASHK-së, për shkak të shtatzënisë së saj.

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, ASHK dështoi të provonte përpara Komisionerit se:

- Zgjidhja e kontratës individuale të punës me ankuesen ka ardhur si pasojë e ndërprerjes së Projektit “Përmirësim/Përditësim dhe Rregjistrim Fillestar”;
- Largimi nga puna i ankueses ka ardhur për shkaqe të justifikuara dhe të ligjshme;
- Nuk janë emëruar punonjës të tjerë si pjesë e Projektit “Përmirësim/Përditësim dhe Rregjistrim Fillestar”.

Komisioneri vlerëson se nga ana e ASHK-së nuk u arrit të provohet:

1. Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesja, që është shtatzënia dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë nga ana e ASHK-së, të konstatuar edhe nga Komisioneri në këtë vendim.
2. Që për veprimet dhe mosveprimet e këtyre subjekteve kundrejt ankueses ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime dhe mosveprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

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

Të njëjtin qëndrim, për një çështje të ngjashme ka mbajtur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, kur me Vendimin Nr. 168 , datë 18. 11. 2019²³, ka konstatuar diskriminimin e subjektit ankues J. H., për shkak të “shtatzënisë²⁴”, nga ana e Agjencisë Shtetërore të Kadastrës.

²² Nga informacioni i vënë në dispozicion nga ana e ankueses gjatë seancës dëgjimore

²³ Ankesa Nr. 53 Regj., datë 20.05.2019, e J. H. kundër ASHK-së.

²⁴ Lejes së lindjes, ardhur si pasojë e shtatzënisë së saj.

Përrjashtimi i dukshëm për gjetjen e një “krahasesi” të përshtatshëm, të paktën në kontekstin e të drejtës së BE-së brenda fushëveprimit të punësimit, është kur diskriminimi i pësuar vjen si shkak i shtatzënisë së personit. Në linjën e gjatë të jurisprudencës së GJED-së, duke filluar me çështjen fillestare *Dekker*, tashmë është e mirëpërcaktuar se kur dëmi i pësuar nga një individ vjen si shkak i gjendjes së shtatzënisë atëherë kjo gjë do të klasifikohet si diskriminim i drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë, duke mos pasur nevojë për një krahases²⁵.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”.

Në nenin 33, pika 12, të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përputhje me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankueses gjatë lejes së barrë lindjes, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke e rikthyer ankuesen në një pozicion pune që përkon me kualifikimet e saj.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenet 32 dhe 33, 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. Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, R. T., për shkak të “shtatzënisë”²⁶, nga ana e Agjencisë Shtetërore të Kadastrës.
2. Agjencia Shtetërore e Kadastrës, të marrë masat për ndreqjen e pasojave, lidhur me kërkesën e paraqitur nga R. T. për punësim pranë Agjencisë Shtetërore të Kadastrës.
3. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim,

²⁵ GJED, *Deker kundër Shokatës Qendrore për Formimin e të Rriturve të Rinj (VJV-Centrum)*, Çështja C-177/88 [1990], GJED I-3941, 8 Nëntor 1990 (ECJ, *Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, Case C-177/88 [1990] ECR I-3941, 8 November 1990). Po kështu, GJED, *web kundër Shoqërisë EMO Air Cargo (UK) Ltd*, Çështja C-32/93 [1994] GJED I-3567, 14 Korrik 1994 (ECJ, *Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd*, Case C-32/93 [1994] ECR I-3567, 14 July 1994).

²⁶ Lejes së lindjes, ardhur si pasojë e shtatzënisë së saj.

Agjencia Shtetërore e Kadastrës, të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e tij.

4. Në referim të nenit 33, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij Vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Robert GAJDA

(Shkaku: Shtatëzënia)

(Fusha: Punësim)