



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. _____ Prot.

Tiranë, më ___/___/2021

V E N D I M

Nr. 177, datë 21/09/2021

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. 39, datë 18.03.2021, e znj. A.Ll., ku pretendohet diskriminim për shkak të “përgjegjësisë prindërore” dhe “gjendjes shëndetësore” nga ana e G2 Media sh.p.k.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në ankesë, pas datës 11.03.2020, datë në të cilën është miratuar Akti Normativ Nr.3, datë 15.3.2020 “Për marrjen e masave të veçanta administrative gjatë kohëzgjatjes së periudhës së infeksionit të shkaktuar nga Covid-19”, që kufizonte lëvizjen e qytetarëve në kushtet e përhapjes së Pandemisë Covid-19 në Shqipëri, znj. A.Ll. nuk është paraqitur rregullisht në punë. Ankuesja sqaron se ka marrë disa herë leje nga punëdhënësi, pasi i duhej të kujdesej për djalin e saj, duke qenë se ka kujdestarinë mbi fëmijën e saj të mitur².

Në datën 14.04.2020, ankuesja pretendon se, pasi është kthyer nga detyra e kryer në terren, është njoftuar për t’u paraqitur në zyrën e CEO-s, ku është vënë në dijeni mbi një vendim të

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

² Ankuesja është e divorcuar dhe ka kujdestarinë mbi fëmijën e saj, të mitur.

bordit drejtues të shoqërisë, për zgjidhjen e kontratës së saj të punës. Ajo është njoftuar gjithashtu mbi takimin që do të zhvillohej pas 7 (shtatë) ditësh, ku do të diskutohej mbi vazhdimësinë e marrëdhënieve të saj të punës me shoqërinë.

Znj. A.Ll. pretendon se nuk është paraqitur në takimin e sipërcituar, pasi djali i saj ka patur probleme shëndetësore. Ajo pretendon se i ka dërguar njoftim me e-mail punëdhënësit, duke i parashtruar arsyet e mosparaqitjes në takim, si dhe duke i bashkëlidhur raportin për paaftësi të përkohshme në punë. Znj. A.Ll. sqaron se në vijim, Zyra e Burimeve Njerëzore të shoqërisë i ka caktuar një tjetër takim, pas 8 ditësh nga data e takimit të parë. Ankuesja shprehet se nuk është paraqitur as në takimin e dytë, pasi ka qenë e sëmurë. Në vijim, punëdhënësi i ka caktuar një tjetër takim, përkatësisht në datën 08.05.2020, por znj. A.Ll. përsëri nuk është paraqitur në takim. Ajo pretendon se është vetëizoluar, pasi ka patur simptoma të ngjashme me ato të Covid -19. Për këtë situatë, ajo pretendon se ka njoftuar punëdhënësin nëpërmjet e-mailit.

Për sa më sipër, ankuesja A.Ll. pretendon se Drejtoresha e Burimeve Njerëzore e shoqërisë është paraqitur pranë Qendrës Shëndetësore, që mbulonte vendbanimin e ankueses dhe i ka kërkuar informacion mjekut të saj të familjes, për të verifikuar gjendjen shëndetësore dhe diagnozën e saj.

Në vijim, znj. A.Ll. sqaron se është paraqitur në punë, por ka konstatuar se i është ndaluar aksesimi në punë dhe karta e saj ishte çaktivizuar. Në këto kushte, ajo nuk mund të ushtronte më detyrat e saj dhe kontrata e saj e punës ishte zgjidhur. Për muajin prill 2020, znj. A.Ll. i është kaluar në llogari vetëm gjysma e pagës mujore nga ana e punëdhënësit. Për këtë arsye, ajo pretendon se i është drejtuar me e-mail shoqërisë G2 Media sh.p.k., nëpërmjet së cilit ka kërkuar informacion mbi arsyet e përgjysmimit të pagës së saj. Ajo pretendon se punëdhënësi nuk i ka dërguar përgjigje e-mailit të saj.

Në këto kushte, ankuesja A.Ll. pretendon se ka dërguar kërkesë, nëpërmjet së cilës ka kërkuar që akti administrativ për zgjidhjen e kontratës së saj të punës t'i vihej në dispozicion nëpërmjet shërbimit postar. Referuar aktit në fjalë, ankuesja është bërë me dije se motivacioni për largimin e saj nga puna konsistonte në pamundësinë e shoqërisë për ta paguar. Ndërkohë që, znj. A.Ll. pretendon se shoqëria ka punësuar 2 (dy) gazetarë të tjerë në vijim të largimit të saj nga puna.

Për këto arsye, ankuesja pretendon diskriminim për shkak të *“përgjegjësisë prindërore”* dhe *“gjendjes shëndetësore”* nga ana e G2 Media sh.p.k.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën e sipërcituar, në referencë të kompetencës së

parashikuar në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”³, të ndryshuar, që i atribuon të drejtën të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sikurse parashikohet në këtë ligj.

Ligji nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, por në mënyrë të shprehur neni 1, i ligjit parashikon mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të “përgjegjësisë prindërore” dhe “gjendjes shëndetësore”, duke përcaktuar 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.”

Neni 7, i LMD, i ndryshuar, parashikon shprehimisht: “1. Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim. 2. Eliminimi i të gjitha privilegjeve dhe i diskriminimit të padrejtë, garantohet për cilindo, në bazë të të drejtave vetjake, politike, ekonomike, shoqërore dhe kulturore të siguruara nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi. 3. Autoritetet publike kanë detyrimin për të promovuar barazinë dhe për të parandaluar diskriminimin gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre.”

Në Kreun III, të ligjit të sipërcituar parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj në nenin 12, pika 1, gërmat a) dhe b) parashikon shprehimisht se: “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: a) shpalljen e vendeve të lira të punës; b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve 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

³ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës;”

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

A. Pas analizimit të ankesës nr. 39, datë 18.03.2021, së znj. A.Ll., 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”*, të ndryshuar. Për këtë arsye, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

B. Mbështetur në nenin 33, pika 7⁴, të ligjit nr. 10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi iu drejtua G2 Media sh.p.k, me shkresën nr. 479/2, datë 29.03.2021, ku kërkohej informacion, si më poshtë vijon:

- Informacion i përgjithshëm mbi pretendimet e ankueses;
- Kopje e Vendimit të emërimit në detyrë dhe kontratës individuale të punës për znj. A.Ll.;
- Kopje e librezës së punës së ankueses;
- Praktika për zgjidhjen e kontratës individuale të punës me znj. A.Ll.;
- Informacion nëse ndaj znj. A.Ll. janë marrë masa disiplinore gjatë periudhës që ka punuar pranë G2 Media sh.p.k. Nëse po, të dërgohen aktet përkatëse;
- Kopje të vlerësimeve në punë nga momenti i emërimit në detyrë të ankueses (nëse ka);
- Informacion nëse çështja e zgjidhjes së kontratës së punës së ankueses është duke u shqyrtuar gjyqësisht. Nëse po, të përcillet kërkesëpadia e znj. A.Ll. dhe vendimi gjyqësor i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë;
- Kopje e korrespondencës me e-mail dhe asaj zyrtare (shkresore), që G2 Media sh.p.k. ka patur me ankuesen A.Ll. nga data 11.03.2020 e në vijim.
- Kopje të raporteve për paaftësi të përkohshme në punë që znj. A.Ll. ka depozituar pranë G2 Media sh.p.k.
- Informacion mbi faktin nëse janë kryer verifikime të raporteve për paaftësi të përkohshme në punë të ankueses pranë Qendrës përkatëse Shëndetësore.

⁴ 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”*.

- Nëse po, të dërgohet kopje e aktit administrativ/proçesverbalit përkatës, ku është evidentuar rezultati i verifikimeve të kryera pranë Qendrës Shëndetësore, nga ana e Zyrës së Burimeve Njerëzore, të G2 Media sh.p.k.;
 - Informacion mbi numrin e punonjëseve femra të G2 Media sh.p.k., të cilat kanë statusin e ankueses (gra të divorcuara që kanë kujdestarinë mbi fëmijët e tyre të mitur) dhe vazhdojnë ende të punojnë pranë kësaj shoqërie;
 - Informacion mbi numrin e punonjëseve femra të G2 Media sh.p.k., të cilat kanë statusin e ankueses (gra të divorcuara që kanë kujdestarinë mbi fëmijët e tyre, të mitur) dhe u është zgjidhur kontrata e punës, nga data 11.03.2020 e në vijim; Nëse ka të tilla, të jepet informacion mbi motivacionin e largimit nga puna.
 - Kopje e listëprezencës së muajit prill 2020;
- Në përgjigje të shkresës nr. 479/2, datë 29.03.2021, së KMD-së, G2 Media sh.p.k. dërgoi shkresën nr. 205 prot., datë 09.04.2021, nëpërmjet së cilës sqaron se znj. A.Ll. ka lidhur kontratën individuale të punës, datë 13.08.2018, me G2 Media sh.p.k., në detyrën e Krye-reporterit. Kontrata ka qenë me afat të pacaktuar dhe i ka filluar efektet e saj në datën 10.08.2018.

Në shkresë theksohet fakti se me fillimin e pandemisë globale Covid-19, në muajin mars 2020, impakti negativ u ndie në të gjitha sferat e jetës. Me Vendimin nr. 243, datë 24.03.2020, të Këshillit të Ministrave “Për shpalljen e gjendjes së fatkeqësisë natyrore” dhe akteve të tjera nënligjore u shpall gjendja e fatkeqësisë natyrore. Kësaj krize shëndetësore, humanitare dhe ekonomike nuk i shpëtoi as Shqipëria dhe specifiku as shoqëria G2 Media sh.p.k., sikurse dhe aktiviteti i Shoqërisë mëmë që financon veprimtarinë e Shoqërisë G2 Media sh.p.k. Në këto kushte të jashtëzakonshme duke qenë se u prek aktiviteti i shoqërisë, kërkesat e saj operacionale diktuan edhe nevojën që të merreshin masat përkatëse, që u vlerësuan prej saj.

Për shkak të kërkesave operacionale të Shoqërisë “G2 Media” sh.p.k., të diktuar nga këto kushte të jashtëzakonshme, duke respektuar të drejtat e punëmarrësit sikur të ishin në kushte të zakonshme, Shoqëria “G2 Media” sh.p.k. ka filluar në datën 14.04.2020, procedurën e zgjidhjes së kontratës individuale të punës me znj. A.Ll., në zbatim të nenit 144, të ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar. Në respektim të dispozitës në fjalë, Shoqëria “G2 Media” sh.p.k. ka njoftuar znj. A.Ll. me shkresën nr. 042, datë 14.04.2020, në lidhje me procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës, duke i caktuar takim me punëmarrësin në datën 20.04.2020, ora 12:00. Shoqëria ka zbatuar afatet kohore të njoftimeve të përcaktuara nga neni 144, pika 1, të ligjit të sipërcituar. Pas këtij njoftimi, znj. A.Ll. nuk është paraqitur në punë dhe nuk ka paraqitur raport mjekësor. Në datën 19.04.2020, znj. A.Ll. ka lajmëruar me e-mail Drejtoreshën e Burimeve Njerëzore, për pamundësinë për të marrë pjesë në takim për shkaqe shëndetësore. Megjithatë nuk është paraqitur raport mjekësor për të justifikuar mosprezencën, znj. A.Ll. është

njoftuar nga shoqëria në datën 20.04.2020, për një datë të re për zhvillimin e takimit, përkatësisht në datën 24.04.2020, ora 12:00. Në datën 23.04.2020, ankuesja ka lajmëruar sërish Drejtoren e Burimeve Njerëzore për pamundësinë për të marrë pjesë në takim për shkaqe shëndetësore. Në datën 24.04.2020, znj. A.Ll. ka paraqitur raportin mjekësor të paaftësisë së përkohshme në punë, lëshuar nga Qendra Shëndetësore nr. 1, Tiranë, të datës 21.04.2020, nr. modular 1017408, për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi. Raporti përmban diagnozën “.....” dhe znj. A.Ll. i janë dhënë 6 ditë pushim nga mjeku i familjes. Paaftësia për punë fillon prej datës 21.04.2020 deri në datën 27.04.2020 (datë në të cilën është e aftë për punë).

Znj. A.Ll. është njoftuar nga shoqëria në datën 27.04.2020, për një datë të re për zhvillimin e takimit, përkatësisht në datën 01.05.2020, ora 12:00. Në datën 30.04.2020, znj. A.Ll. ka lajmëruar sërish me e-mail, për pamundësinë për të marrë pjesë në këtë takim, për shkaqe shëndetësore. Nga data 27.04.2020 deri në datën 04.05.2020 nuk është paraqitur raport mjekësor nga ankuesja. Në datën 04.05.2020, znj. A.Ll. ka paraqitur raport mjekësor për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi. Raporti përmban diagnozën “.....” dhe znj. A.Ll. i është dhënë nga mjeku i familjes 4 (katër) ditë pushim që fillon prej datës 04.05.2020 deri në datën 08.05.2020. Ankuesja është njoftuar sërish nga shoqëria për një datë tjetër për zhvillimin e takimit, përkatësisht në datën 08.05.2020, ora 10:00. Znj. A.Ll. nuk u paraqit në takim ndonëse kishte dijeni dhe pas kërkesës së Drejtores së Burimeve Njerëzore mbi shkaqet e mospjesëmarrjes, në datën 08.05.2020, ora 15:00, ka vënë në dijeni mbi mospjesëmarrjen për shkak të simptomave të Covid-19. Znj. A.Ll. nuk ka paraqitur raport mjekësor për gjendjen shëndetësore të pretenduar, megjithëse një gjë e tillë i është kërkuar nga punëdhënësi.

Për sa më sipër, për të respektuar të drejtën e punëmarrëses, të garantuar nga neni 147/1 i Kodit të Punës, shoqëria nuk ka vijuar me procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës nga data 14.04.2020 deri në datën 08.05.2020. Pra, G2 Media sh.p.k. ka respektuar në mënyrë rigorozë parimin e moszgjidhjes së kontratës së punës në kohë të papërshtatshme.

Në kushtet e mosparaqitjes së raportit mjekësor nga ankuesja, në lidhje me datën e tretë të caktuar për zhvillimin e takimit bisedues mbi procedurën e zgjidhjes së kontratës në datën 08.05.2020, megjithë kërkesën e Drejtores së Burimeve Njerëzore dhe në mënyrë që shoqëria të verifikonte nëse punëmarrësja ishte në kushtet e mbrojtjes nga dispozita e sipërcituar, shoqëria “G2 Media” sh.p.k. i është drejtuar Qendrës Shëndetësore nr. 1, Tiranë me shkresën nr. 47, datë 08.05.2020, për qartësimin e diagnozës së gjendjes shëndetësore të punëmarrëses dhe nëse ishte pajisur me raport vijues për paaftësi të përkohshme në punë.

Nëpërmjet shkresës nr. 65, datë 11.05.2020, Qendra Shëndetësore Nr. 1 ka sqaruar ndër të tjera se: *“...Nga regjistri i vizitave pacientja rezulton e regjistruar në datën 04.05.2020, me numër regjistri 1107, është pajisur me raport për paaftësi të përkohshme në punë, nr. modulari 017411 me diagnozë “.....”.*

Në kushtet kur, në shkresën nr. 65 prot., datë 11.05.2020, nuk është dhënë informacioni i kërkuar mbi pajisjen e pacientes me raport paaftësie të përkohshme në punë, pas raportit nr. modulari 017411 me kohëzgjatje nga data 04.05.2020 deri në datën 08.05.2020, Shoqëria “G2 Media” sh.p.k. i është drejtuar Qendrës Shëndetësore nr. 1, Tiranë, me shkresën nr. 050, datë 12.05.2020 nëpërmjet së cilës është kërkuar në mënyrë specifike nëse znj. A.Ll. është paraqitur pranë Qendrës me simptoma të infeksionit Covid-19 dhe nëse ishte rekomanduar të vetëkarantonohej, apo nëse ishin dhënë rekomandime të tjera në përputhje me Protokollat e masave kundra infeksionit Covid - 19. Në vijim, Qendra Shëndetësore nr. 1, me shkresën nr. 69 prot., datë 13.05.2020 ka informuar se: *“Pacientja A.Ll. nuk ka marrë konsultë nga ana e mjekes D.H. si dhe nuk ka shprehur ankesa të cilat lidhen me dyshime për Covid – 1, as në shërbimin parësor dhe as në mënyrë elektronike (sms, tel). 2. Rrjedhimisht nga mjeku i familjes D.H., për pacienten A.Ll., në zbatim të të gjitha protokolleve të miratuara për Covid-19 rezulton se: a) nuk ka një skedë të plotësuar për këtë paciente në lidhje me Covid-19. B) Nuk është vënë në dijeni epidemiologu i zonës, c) nuk është këshilluar dhe rekomanduar karantinimi apo vetizolimi i saj. Ky informacion është konfirmuar nga mjekja D.H.”.*

Për sa më sipër, në shkresën e “G2 Media” sh.p.k. theksohet fakti se ankuesja nuk ka zbatuar detyrimin e punëmarrësit në kuptim të dispozitave përkatëse të Kodit të Punës, mbi mungesat e punëmarrësit, neni 130/2, në mënyrë që të vërtetojë para punëdhënësit paaftësinë për punë në rast sëmundjeje, nëpërmjet dokumentacionit përkatës të kërkuar nga ligji..

Të ndodhur para fakteve të sipërcituara, punëdhënësi procedoi me hapat e mëtejshëm për zgjidhjen e kontratës së punës, në zbatim të parashikimit të nenit 144/3 të Kodit të Punës, duke respektuar afatet përkatëse kohore. Nëpërmjet shkresës nr. 057 prot., datë 14.05.2020, të Shoqërisë “G2 Media” drejtuar znj. A.Ll., i është njoftuar vendimi për zgjidhjen e kontratës së punës datë 13.08.2018, për arsye të kërkesave operacionale të shoqërisë dhe në zbatim të nenit 143, të Kodit të Punës.

Në shkresën e shoqërisë “G2 Media” sqarohet se ndonëse referuar Kodit të Punës, procedura e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi është përcaktuar me një afat kohor të shkurtër 5-10 ditë, duke respektuar të drejtat e punëmarrësit kjo procedurë ka zgjatur 30 ditë. Kështu në nenin 144 të Kodit të Punës përcaktohet shprehimisht: *“1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes.”*

Në këtë kontekst, shoqëria thekson edhe një herë faktin se zgjidhja e kontratës së punës është bërë për kërkesa operacionale të punëdhënësit dhe janë respektuar procedurat dhe afatet e njoftimit të përcaktuara në nenet 143-144 të Kodit të Punës. Gjithashtu, punëdhënësi ka respektuar edhe garancitë e punëmarrësit të parashikuara nga neni 147/1 të Kodit të Punës, pasi kontrata nuk është zgjidhur në kohë të papërshtatshme.

Lidhur me pretendimin e znj. A.Ll. se: *“Sipas shpjegimeve të dhëna në ankesë, pas datës 11.03.2020, datë në të cilën është miratuar Akti Normativ Nr.3, datë 15.3.2020 “Për marrjen e masave të veçanta administrative gjatë kohëzgjatjes së periudhës së infeksionit të shkaktuar nga Covid-19”, që kufizonte lëvizjen e qytetarëve në kushtet e përhapjes së Pandemisë Covid-19 në Shqipëri, znj. A.Ll. nuk është paraqitur rregullisht në punë. Ankuesja sqaron se ka marrë disa herë leje nga punëdhënësi, pasi i duhej të kujdesej për djalin e saj, duke qenë se ka kujdestarinë mbi fëmijën e saj të mitur⁵.”* Shoqëria G2 Media sh.p.k sqaron se gjatë muajit mars 2020, znj. A.Ll. ka munguar nga data 09.03.2020 deri në datën 19.03.2020 dhe në datën 20.03.2020 ka qenë në punë. Për këto 11 ditë kalendarike, znj. A.Ll. ka njoftuar Drejtorinë e Bruimeve Njerëzore mbi gjendjen shëndetësore të djalit, por nuk ka paraqitur asnjë raport mjekësor për veten, as raport mjekësor për djalin pranë Burimeve Njerëzore të punëdhënësit. Referuar nenit 132/1 të Kodit të Punës, ku parashikohet se: “Në rast përkujdesjesh të domosdoshme për fëmijët në ngarkim, punëmarrësi përfiton pagën e tij, jo më shumë se 12 ditë mungesa në vit. Punëmarrësi me fëmijë të mitur deri në tre vjeç, ka të drejtë për një pushim të paguar deri në 15 ditë, kur fëmija i tij është i sëmurë, vërtetuar me raport mjekësor. Ai ka të drejtë të mungojë për një periudhë shtesë jo më shumë se 30 ditë në vit pa pagesë.”, Shoqëria G2 Media sqaron se e ka paguar me muaj të plotë punëmarrësen, pa i mbajtur as edhe një ditë nga paga e saj, as duke zbritur lejen vjetore, madje pa paraqitur raport mjekësor sipas kërkesave ligjore. Paga e saj në muajin mars 2020 ka qenë totalisht e plotë. Një gjë e tillë theksohet për të dëshmuar se shoqëria me cilësinë e punëdhënësit ka qenë gjithmonë e arsyeshme dhe fleksibël në raport me punëmarrësit dhe në veçanti me rastet e deklarimeve të përkujdesjes së domosdoshme për fëmijet në ngarkim.

Lidhur me pretendimin e ankueses se: *“Në datën 14.04.2020, ankuesja pretendon se, pasi është kthyer nga detyra e kryer në terren, është njoftuar për t’u paraqitur në zyrën e CEO-s, ku është vënë në dijeni mbi një vendim të bordit drejtues të shoqërisë, për zgjidhjen e kontratës së saj të punës. Ajo është njoftuar gjithashtu mbi takimin që do të zhvillohej pas 7 (shtatë) ditësh, ku do të diskutohej mbi vazhdimësinë e marrëdhënieve të saj të punës me shoqërinë”*, sqarohet se në datën 14.04.2020, znj. A.Ll. ka marrë njoftim me shkresën nr. 042, datë 14.04.2020, në lidhje me procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës dhe për zhvillimin e takimit për këtë procedurë dhe bisedimin me punëmarrësin në datën 20.04.2020, ora 12:00. Shkresa e sipërcituar i është komunikuar nga CEO i Shoqërisë, i cili ka dhënë sqarimet

⁵ Ankuesja është e divorcuar dhe ka kujdestarinë mbi fëmijën e saj, të mitur.

përkatëse dhe i është përgjigjur pyetjeve të adresuara nga znj. A.Ll. gjatë marrjes së njoftimit, duke e informuar gjerësisht mbi qëllimin e takimit.

Lidhur me pretendimin e ankueses se: *“Znj. A.Ll. pretendon se nuk është paraqitur në takimin e sipërcituar, pasi djali i saj ka patur probleme shëndetësore. Ajo pretendon se i ka dërguar njoftim me e-mail punëdhënësit, duke i parashtruar arsyet e mosparaqitjes në takim, si dhe duke i bashkëlidhur raportin për paaftësi të përkohshme në punë. Znj. A.Ll. sqaron se në vijim, Zyra e Burimeve Njerëzore të shoqërisë i ka caktuar një tjetër takim, pas 8 ditësh nga data e takimit të parë. Ankuesja shprehet se nuk është paraqitur as në takimin e dytë, pasi ka qenë e sëmurë. Në vijim, punëdhënësi i ka caktuar një tjetër takim, përkatësisht në datën 08.05.2020, por znj. A.Ll. përsëri nuk është paraqitur në takim. Ajo pretendon se është vetëizoluar, pasi ka patur simptoma të ngjashme me ato të Covid -19. Për këtë situatë, ajo pretendon se ka njoftuar punëdhënësin nëpërmjet e-mailit. Për sa më sipër, ankuesja A.Ll. pretendon se Drejtoresha e Burimeve Njerëzore e shoqërisë është paraqitur pranë Qendrës Shëndetësore, që mbulonte vendbanimin e ankueses dhe i ka kërkuar informacion mjekut të saj të familjes, për të verifikuar gjendjen shëndetësore dhe diagnozën e saj.”*, G2 Media sh.p.k. sqaron se nga komunikimet me e-mail ndërmjet ankueses dhe Drejtores së Burimeve Njerëzore dokumentohet se znj. A.Ll. në datën 19.04.2020, një ditë përpara se të zhvillohej takimi i caktuar, ka dërguar email ku shkruan se: *“Për shkaqe shëndetësore, jam në pamundësi për të zhvilluar takimin e lënë nesër. Do t’ju kërkoja caktim në një datë të më vonë. Faleminderit për mirëkuptimin.”*, Znj. A.Ll. nuk përmend në asnjë rast se ka patur djalin me probleme shëndetësore. Edhe raporti mjekësor i paraqitur prej saj në datën 24.04.2020, lëshuar nga Qendra Shëndetësore nr. 1, Tiranë, datë 21.04.2020, nr. modulari 0127408, lëshohet personalisht për gjendjen shëndetësore të ankueses, me diagnozën *“.....”*. Pra, ka mospërputhje ndërmjet thënieve të ankueses në lidhje me aq sa ka deklaruar në atë kohë pranë punëdhënësit dhe dokumentacionit të paraqitur prej saj të paraqitur pranë KMD-së. Në thelb, ky fakt nuk do të ndryshonte ecurinë e ndjekur nga shoqëria, pasi punëdhënësi ka marrë në konsideratë raportin mjekësor të lëshuar nga Qendra Shëndetësore nr.1, Tiranë, të datës 21.04.2020, duke pezulluar procedurën dhe duke shtyrë takimin përtej datës së caktuar për paraqitjen e punëmarrëses të aftë për punë (27.04.2020) përkatësisht datë 01.05.2020, ora 12:00 dhe më pas në datën 08.05.2020, ora 10:00.

Në shkresën e G2 Media sh.p.k. theksohet fakti se sikurse janë sqaruar në mënyrë të detajuar, hapat e ndjekura në lidhje me takimet e lajmëruara dhe të shtyra për shkak të njoftimeve të znj. A.Ll., për pamundësi paraqitjeje për shkak të gjendjes shëndetësore, znj. A.Ll. i është njohur shtyrja e procedurës disa herë, madje edhe për periudhën 27.04.2020 deri në datën 04.05.2020, ndonëse nuk ka paraqitur raport mjekësor. Ankuesja ka paraqitur raport mjekësor vetëm në datën 04.05.2020, me datë fillimi të këtij raporti 04.05.2020 dhe me datë përfundimi ose aftësimi për punë 08.05.2020. Procedura nuk mund të shtyhej më tej për sa kohë që sipas konfirmimit të Qendrës Shëndetësore nr. 1, Tiranë, nëpërmjet shkresës nr 69 prot., datë 13.05.2020, ka rezultuar e kundërta

e asaj që znj. A.Ll. ka pretenduar. Pavarësisht sa më sipër, G2 Media sh.p.k. thekson faktin se verifikimi i raporteve mjekësore nuk përbën në asnjë rast diskriminim ndaj punëmarrësit, pasi është e drejtë e punëdhënësit, që i atribuohet nga neni 130 i Kodit të Punës.

Lidhur me pretendimin e znj. A.Ll. se: *“Në vijim, znj. A.Ll. sqaron se është paraqitur në punë, por ka konstatuar se i është ndaluar aksesit në punë dhe karta e saj ishte çaktivizuar. Në këto kushte, ajo nuk mund të ushtronte më detyrat e saj dhe kontrata e saj e punës ishte zgjidhur. Për muajin prill 2020, znj. A.Ll. i është kaluar në llogari vetëm gjysma e pagës mujore nga ana e punëdhënësit. Për këtë arsye, ajo pretendon se i është drejtuar me e-mail shoqërisë G2 Media sh.p.k., nëpërmjet së cilit ka kërkuar informacion mbi arsyet e përgjysmimit të pagës së saj. Ajo pretendon se punëdhënësi nuk i ka dërguar përgjigje e-mailit të saj.”*, Shoqëria G2 Media sh.p.k. ka sqaruar se pretendimi i saj nuk qëndron. Kjo shoqëri e informon KMD se zyrat e saj ndodhen në Katin e 10-të të ndërtesës ABA Business Center dhe kanë dy dyer nga të cilat hyjnë të gjithë punonjësit, të cilat pjesën më të madhe të kohës janë hapur. Në këtë kontekst, hyrja e punonjësës nuk është penguar në asnjë moment nga punëdhënësi, pasi ajo duhet të ishte në punë nga data 14.04.2020, moment që ajo mori njoftimin e parë dhe deri në datën 15.06.2020 me përfundimin e afatit të njoftimit.

Njëkohësisht, shoqëria thekson faktin se nga data 08.05.2020 – 14.05.2020, znj. A.Ll. nuk ka njoftuar në asnjë rast, Zyrën e Burimeve Njerëzore për mos funksionimin e kartës së aksesit, ditën që ajo pretendon se ka ardhur në zyrë, gjë që bën çdo punonjës në çdo moment kur nuk funksionon karta për çdo problem teknik, sikurse ka vepruar edhe vetë znj. A.Ll. gjatë punësimit të saj pranë kësaj firmë.

Në shkresën e G2 Media sh.p.k. theksohet fakti se znj. A.Ll. nuk është penguar në asnjë rast të ushtrojë punën e saj, në pozicionin që ajo mbante. Puna mund të realizohej në terren, nga shtëpia, nëpërmjet formave të ndryshme të komunikimit elektronik, siç kanë aplikuar shumë punonjës edhe gjatë periudhës së pandemisë, sikurse edhe aktualisht. Gjithashtu, nga konfirmimi i Kryeredaktorit që është edhe Drejtori i drejtpërdrejtë i ankueses, konfirmohet fakti se znj. A.Ll. nuk ka dërguar më asnjë punë as me e-mail dhe as me cel (sms) madje nuk ka marrë pjesë as në mbledhjet e stafit editorial, që nga data 14.04.2020 që ka marrë njoftimin e parë nga Punëdhënësi, për zhvillimin e takimit për procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës dhe bisedimet përkatëse në datën 20.04.2020.

Shoqëria G2 Media sh.p.k. thekson faktin se një ndër mjetet e komunikimit me punëdhënësit ka qenë edhe numri i telefonit, që vetë kjo shoqëri ia ka dhënë ankueses për të kryer punën e saj. Telefoni i saj nuk është mbyllur deri në datën 06.07.2020, në shoqërinë Vodafon, sipas kërkesës së shoqërisë datë 25.06.2020, duke marrë edhe pëlqimin e znj. A.Ll. të dëshmuar me korrespondencat përkatëse të saj me shoqërinë. Prej datës 14.04.2020, datë në të cilën, ndaj saj është filluar procedura e zgjidhjes së kontratës së punës, deri më datë 15.06.2020, prej saj nuk

është bërë asnjë punë konkrete, ndërkohë që minimalisht ajo duhet të kishte vazhduar komunikimet me eprorët e saj ku të merrte udhëzimet e përkatëse. Për më tepër, G2 Media sh.p.k. thekson faktin se rezulton se ajo është larguar nga platforma e punës, ku bëheshin komunikimet përkatëse me eprorët.

Vendimi nr. 057, datë 14.05.2020, i Shoqërisë “G2 Media”, i cili i është dërguar ankueses pas paraqitjes prej saj të kërkesës së datës 14.05.2020, dërguar me e-mail pranë Drejtores së Burimeve Njerëzore, ankueses i është bërë e ditur se gjatë periudhës së njoftimit ajo përfitonte 20 orë leje të pagueshme në javë për të kërkuar punë të re. Pra, ankuesja ka patur detyrim të kryente punë për shoqërinë, deri në datën që mbaronte afati i njoftimit.

Gjatë muajit prill 2020, punëmarrësja A.Ll. ka qenë në punë nga data 01.04.2020 deri në datën 14.04.2020. Ajo ka paraqitur raport paaftësie të përkohshme në punë nga data 21.04.2020 deri në datën 27.04.2020 (i aftë për punë) me diagnozën “.....”. Për ditët e tjera të muajit prill 2020, ajo nuk ka paraqitur dokumentacion justifikues dhe nuk ka ardhur në punë. Znj. A.Ll. nuk ka punuar dhe dorëzuar asnjë punë pranë punëdhënësit prej datës 14.04.2020, deri në datën e përfundimit të afatit të zgjidhjes së kontratës së punës (15.06.2020). Në këto kushte, punëdhënësi e ka paguar për ditët që ka qenë në punë dhe për ditët që mungesa është justifikuar me raport mjekësor.

Lidhur me pretendimin e znj. A.Ll. se: *“Ankuesja A.Ll. pretendon se ka dërguar kërkesë, nëpërmjet së cilës ka kërkuar që akti administrativ për zgjidhjen e kontratës së saj të punës t’i vihej në dispozicion nëpërmjet shërbimit postar. Referuar aktit në fjalë, ankuesja është bërë me dije se motivacioni për largimin e saj nga puna konsistonte në pamundësinë e shoqërisë për ta paguar. Ndërkohë që, znj. A.Ll. pretendon se shoqëria ka punësuar 2 (dy) gazetarë të tjerë në vijim të largimit të saj nga puna.”*, Shoqëria G2 Media sqaron se Vendimi nr. 057, datë 13.05.2020, i zgjidhjes së kontratës individuale të punës i është dërguar ankueses nëpërmjet shërbimit postar në adresën e znj. A.Ll. dhe ajo ka konfirmuar marrjen e këtij vendimi. Arsytet e zgjidhjes së kontratës së punës, sikurse janë parashtruar edhe nga CEO i shoqërisë, konsistojnë në kërkesat operacionale të shoqërisë. Gjithashtu, gjatë kësaj periudhë shoqëria nuk ka punësuar asnjë punonjës tjetër në pozicionin e punës së znj. A.Ll., që është Krye-reporter. Kjo verifikohet lehtësisht në deklaratimet e të punësuarve rishtaz, përkatësisht formularët Esig-27, sistemi i tatimeve. Puna dhe detyrat, që mbante znj. A.Ll., i janë ngarkuar një punonjësi tjetër ekzistues, që kur znj. A.Ll. ishte punonjëse e shoqërisë.

Lidhur me pretendimin e znj. A.Ll. për diskriminim për shkak të përgjegjësisë prindërore dhe gjendjes shëndetësore, nga ana e G2 Media sh.p.k., kjo shoqëri sqaron se ka parashtruar procedurat dhe veprimet e kryera nga ana e saj gjatë procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës dhe me dokumentacionin e depozituar dëshmohet se shoqëria ka vepruar konform

parashikimeve ligjore. Punëdhënësi ka respektuar garancitë e punëmarrësit të parashikuara nga neni 147, i Kodit të Punës, pasi kontrata nuk është zgjidhur në kohë të papërshtatshme.

- Në datën 07.06.2021, Komisioneri i dërgoi ankueses A.Ll. me e-mail versionin elektronik të shkresës nr. 205 prot., datë 09.04.2021, të dërguar nga G2 Media sh.p.k., duke i kërkuar kundërshtimet e saj, lidhur me sa u citua më sipër.
- Ankuesja nuk dërgoi përgjigje në adresë të KMD-së.

C. Në vijim të procedurave hetimore, nëpërmjet shkresës nr. 479/3, datë 18.05.2021, të KMD-së, palët u njoftuan për seancë dëgjimore, e cila u vendos të realizohet në datën 21.06.2021, ora 11:00, pranë Zyrës së KMD-së.

Në seancë dëgjimore mori pjesë vetëm përfaqësuesja ligjore e G2 Media sh.p.k., e cila dorëzoi edhe parashtrimet e saj me shkrim. Përfaqësuesja ligjore e shoqërisë theksoi faktin se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesen është kryer për shkak të kërkesave operacionale të punës. Nisur nga situata e krijuar prej pandemisë, shoqëria ka kryer disa shkurtime në pozicionet e punës së punonjësve, por duke respektuar të drejtat e çdo punëmarrësi sipas parashikimeve të Kodit të Punës. Me vendim të Bordit Drejtues është ndryshuar struktura e Shoqërisë G2 media dhe më konkretisht midis shkurtimeve të vendeve të punës është vendosur që do të suprimohej sektori i reporterëve të krimit, sektor i cili nga 3 pozicione pune (1 Krye-Reporter dhe 2 reporterë) do të kishte vetëm 2 të tillë (2 Reporterë) . Bordi Drejtues i Shoqërisë, mbështetur në konsulencën e përfaqësueses ligjore ka vlerësuar që të suprimohej pozicioni i Krye-reporterit të krimit dhe detyrat e saj do të kryheshin nga dy reporterët ekzistues, që vazhdojnë ende të punojnë pranë shoqërisë. Shoqëria nuk ka punësuar asnjë punonjës tjetër në pozicionin Krye-reporter, pozicion të cilin e ka mbajtur më parë znj. A.Ll.. Një fakt i tillë mund të verifikohet me deklarimet e të punësuarve rishtaz, sipas formularëve Esig-27 tek efilling, sistemi i tatimeve. Puna dhe detyrat që mbante znj. A.Ll. i janë ngarkuar një punonjësi tjetër ekzistues që kur ankuesja ishte punonjëse e shoqërisë.

Lidhur me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të përgjegjësisë prindërore nga G2 Media sh.p.k., kjo shoqëri sqaron së pari se ankuesja e ka patur fëmijën edhe në fillim të lidhjes së kontratës së punës dhe nëse shoqëria do të kishte synim për ta diskriminuar për këtë shkak, nuk do ta lidhte fare këtë kontratë pune me punëmarrësen. Përfaqësuesja ligjore e shoqërisë sqaroi se gjatë ushtrimit të detyrave të saj, ankuesja nuk ka patur asnjëherë probleme lidhur me përgjegjësinë prindërore, e cila nuk i ka sjellë pengesa për të ushtruar detyrën e saj.

Edhe lidhur me pretendimin e diskriminimit për shkak të gjendjes shëndetësore, përfaqësuesja ligjore e shoqërisë sqaroi se kjo kompani nuk është në dijeni të ndonjë gjendjeje shëndetësore

të veçantë të ankueses, e cila gjithnjë ka gëzuar shëndet të plotë. Znj. A.Ll. ka paraqitur raport mjekësor për veten e saj gjatë periudhës që i ka filluar procedura për zgjidhjen e kontratës së punës dhe punëdhënësi për të garantuar të drejtat e saj ka zgjatur procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës, që është parashikuar në Kodin e Punës, përkatësisht nga 5 ditë deri në 10 ditë, ndërkohë që për akuesen ka zgjatur gati 30 ditë.

Shoqëria ka dhënë informacion dhe ka parashtruar në mënyrë të detajuar të gjitha proceset dhe veprimet e kryera nga Shoqëria gjatë procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës, duke dëshmuar se janë respektuar procedura ligjore dhe afatet e njoftimit të përcaktuara nga nenet 143 dhe 144 të Kodit të Punës. Përfaqësuesja ligjore e shoqërisë u shpreh se janë zbatuar me korrektësi procedurat për zgjidhjen e kontratës së punës, sikurse parashikohen në nenin 147 të Kodit të Punës dhe kontrata nuk është zgjidhur në kohë të papërshtatshme.

Veprimet e punëdhënësit janë kryer në kuadër të të drejtës së tij për organizmin e punës, në kushtet që shoqëria u ndodh dhe është në të drejtën e saj të vlerësojë vendet që do të shkurtohen, sikurse ka ndodhur. Procedura e zgjidhjes së kontratës së punës ka filluar në datën 14.04.2020, në një kohë që përgjegjësia prindërore është ushtruar edhe më parë nga znj. A.Ll. gjatë kohëzgjatjes së punësimit, sic ka ndodhur gjatë muajit mars 2020, periudhë, për të cilën ka patur mirëkuptim të plotë të Shoqërisë, si dhe në një kohë kur gjendjet shëndetësore të cilat, lidhen me procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës janë pretenduar pas datës 14.04.2020 dhe jo para datës së fillimit të procedurës. Në këtë kontekst, përfaqësuesja ligjore theksoi faktin se procedura e zgjidhjes së kontratës së punës nuk filloi se znj. A.Ll. apo djali i saj ishin sëmure dhe ankuesja u diskriminua për këtë arsye në raport me punëmarrës të tjerë.

Ajo theksoi faktin se pretendimi për diskriminim për shkak të përgjegjësisë prindërore apo gjendjes shëndetësore është i pabazuar, pasi ankuesja nuk është bërë me fëmijë në muajin prill 2020, moment në të cilin filloi procedura për zgjidhjen e kontratës së punës, por përkundrazi ankuesja ka qenë me fëmijë, që në momentin e lidhjes së kontratës së punës me shoqërinë dhe gjatë gjithë kohëzgjatjes së saj dhe asnjëherë nuk ka ngritur një pretendim të tillë.

Përfaqësuesja ligjore e shoqërisë depozitoi në seancë dëgjimore edhe kërkesën për pushimin e çështjes së ankueses A.Ll., me pretendim diskriminim për zgjidhjen e kontratës së punës për shkak të përgjegjësisë prindërore dhe gjendjes shëndetësore.

Sipas kërkesës në fjalë, shoqëria bën me dije Komisionerin se znj. A.Ll. ka hapur një proces gjyqësor duke pretenduar se kontrata e punës është zgjidhur pa shkaqe të arsyeshme (neni 146 i Kodit të Punës). Ajo pretendon se kontrata e punës është zgjidhur për shkak se është diskriminuar për shkak të përgjegjësisë prindërore dhe gjendjes shëndetësore nga G2 Media sh.p.k.

Sipas nenit 146 të Kodit të Punës parashikohet se:

“1. Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur:

.....
c) shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë Kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.”

Në kërkesë sqarohet fakti se në çështjen që është duke u gjykuar në gjykatë, objekti i gjykimit konsiston në faktin që zgjidhja e kontratës së punës është bërë për shkaqe të paarsyeshme, për diskriminim për shkak të përgjegjësisë prindërore dhe gjendjes shëndetësore. Për të njëjtat shkaqe, çështja është duke u trajtuar edhe pranë KMD-së.

Në kërkesë sqarohet se në kuptimin formal është e vërtetë që pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë nuk është objekt shqyrtimi padia me objekt konstatim diskriminimi të znj. A.Ll. nga G2 Media sh.p.k. Por në këtë kontekst, përfaqësuesja ligjore e G2 Media sqaron se objekti i padisë për zgjidhje të kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme, ka përcaktuar që zgjidhja e kontratës është bërë si pasojë e diskriminimit për shkak të përgjegjësisë prindërore dhe gjendjes shëndetësore.

Në këtë kontekst, mbështetur në nenin 36 të Kodit të Procedurës Civile dhe nenit 33, pika 7/4 të LMD, të ndryshuar kërkohet pushimi i çështjes nga Komisioneri.

- Pas përfundimit të seancës dëgjimore, në datën 21.06.2021, ora 12:06, ankuesja A.Ll. dërgoi e-mail në adresë të KMD-së, ku kërkonte shtyrjen e seancës, për shkaqe shëndetësore të djalit të saj. Në kushtet kur, seanca dëgjimore ishte zhvilluar, KMD i dërgoi përgjigje znj. A.Ll. duke e njoftuar mbi këtë fakt. Komisioneri vuri në dukje faktin se deri në orarin e fillimit të kësaj seance nuk kishte marrë asnjë njoftim për të shtyrë seancën nga ana e saj. Njëkohësisht, KMD e informoi se mund të dërgonte në vijim të kësaj seancë çdo informacion të vlefshëm për shqyrtimin e kësaj çështjeje, si dhe mund t'i vihej në dispozicion kopje e procesverbalit/CD të seancës dëgjimore.
- Në vijim të seancës dëgjimore, KMD iu drejtua me e-mail përfaqësueses ligjore të G2 Media sh.p.k., ku i kërkoi informacionin e mëposhtëm:
 1. Kopje të skanuar e kërkesë padisë së znj. A.Ll., që është depozituar në gjykatë;
 2. Kopje të skanuar të akteve administrative nëpërmjet së cilëve janë liruar nga detyra edhe punonjësit e tjerë të shoqërisë, të cilëve, sikurse ankueses u janë shkurtuar pozicionet e punës me vendim të Bordit Drejtues të Shoqërisë;
 3. Nëse këta punonjës nuk janë larguar nga puna, të informohet KMD, nëse ata janë sistemuar në pozicione të tjera brenda shoqërisë, si dhe të dërgohen aktet përkatëse administrative;

4. Listëprezencën e muajit mars 2020;

- Në përgjigje të e-mailit të KMD-së, G2 Media sh.p.k. dërgoi me e-mail informacionin dhe aktet e kërkuara nga KMD.

III. 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:

III/1. Lidhur me kërkesën e subjektit G2 Media sh.p.k. që Komisioneri të ndërpresë procedurën hetimore, pasi ankuesja ka paraqitur padi në gjykatë, ku kërkohet konstatim diskriminimi.

G2 Media sh.p.k. ka depozituar pranë KMD-së kërkesën për ndërprerjen e hetimit administrativ dhe pushimin e ankesës nr. 39, datë 18.03.2021, pasi ankuesja A.Ll. ka depozituar kërkesë padi pranë gjykatës kompetente, ku kërkohet zgjidhja e kontratës së punës për shkaqe të pa arsyeshme, tek të cilat, në referencë të nenit 146, pika 1, gërma c) bën pjesë edhe opsioni “shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë Kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Për sa më sipër, KMD kërkoi nga subjekti një kopje të kërkesë padisë së ankueses A.Ll.. Pas analizimit të këtij akti, Komisioneri konstatoi se në asnjë rast në këtë kërkesë padi nuk kërkohet nga gjykata konstatimi i diskriminimit, por objekti i kësaj padie konsistonte në pikat vijuese: Detyrimin e palës së paditur për dëmshpërblym me 12 paga mujore për shkak të zgjidhjes së kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme; detyrimin e palës së paditur për të dëshpërblyer me një pagë për mosrespektim të afatit të njoftimit etj.

Për sa më sipër, në nenin 33, pika 7/4, të LMD, të ndryshuar, parashikohet shprehimisht: “Kur Komisioneri vihet në dijeni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe çështja është në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes.” Në rastin konkret, padia e ankueses A.Ll. nuk përmban në asnjë moment në objektin e saj konstatimin e diskriminimit për shkaqet e pretenduara në ankesë, si dhe në bazën ligjore të kësaj kërkesëpadie nuk është përcaktuar ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar. Edhe në përmbajtjen e kërkesëpadisë, Komisioneri nuk ka konstatuar që ky akt të ketë qasje lidhur me konstatimin e diskriminimit.

Në këto kushte, KMD vendosi të procedojë me shqyrtimin e ankesës nr. 39, datë 18.03.2021.

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

Ankuesja A.Ll. ka punuar pranë shoqërisë G2 Media sh.p.k., që prej muajit gusht 2018. Marrëdhëniet e punës janë rregulluar nëpërmjet Kontratës Individuale të Punës, me afat të pacaktuar, të lidhur në datën 13.08.2018, ndërmjet Administratorit të A2 News dhe znj. A.Ll., e cila është punësuar në pozicionin Krye-Reporter, pranë G2 Media.

Marrëdhënia e punës ka vazhduar normalisht, deri në fillim të muajit mars 2020, kur ankuesja pretendon se ka qenë e përkushtuar me djalin e saj, të mitur, pasi ai ka qenë me probleme shëndetësore. Kjo periudhë përkon edhe me fillimin e pandemisë Covid-19 dhe për këtë arsye ajo ka zgjedhur të qendrojë në shtëpi. Për këtë ajo ka njoftuar me shkrim punëdhënësin.

Për sa më sipër, referuar akteve të depozituara në cilësi prove rezulton se ankueses nuk i është mbajtur asnjë ditë pune nga G2 Media sh.p.k., si pasojë e mungesave të kryera në këtë muaj.

Në vijim, në datën 14 prill 2020, ankuesja njoftohet për takim me Administratorin e shoqërisë, ku i komunikohet vendimi i Bordit Drejtues të shoqërisë, nëpërmjet së cilit pozicioni i saj i punës suprimohet për kërkesa operationale të shoqërisë. Njëkohësisht, ankueses i komunikohet data e takimit për diskutimin e marrëdhënieve të punës.

Për sa më sipër, referuar Vendimit të Bordit Drejtues të Televizionit A2, i datës 30.03.2020, është vendosur shqyrtimi i strukturës organizative të Televizionit “A2 News” dhe shkurtimin e disa vendeve të punës për shkaqe operationale të kompanisë. Sipas shoqërisë, pozicionet e punës që kanë qenë objekt suprimimi, janë konsideruar ato pozicione, të cilat nuk kanë patur aktivitet ose kanë patur aktivitet të reduktuar pune dhe mbanin nivele page të konsiderueshme në raport me pozicionet e tjera ekzistuese të punës. Një ndër këto pozicione pune është konsideruar edhe pozicioni i Krye-Reporterit të Krimit, në të cilin ishte punësuar znj. A.Ll.

Në vendimin e sipërpërmendur citohet: *“Sot më datë 30.03.2020, Bordi Drejtues i Televizionit “A2 News”⁶ i përbërë nga anëtarët:..... Mblidhet për shqyrtimin për shkak të forcës madhore të gjendjes së fatkeqësisë natyrore për shkak të epidemisë së shkaktuar nga Covid - 19 dhe në kuadër të kufizimeve të vendosura nga aktet e mësipërme, rrethana, kushte dhe akte të cilat janë përtej kontrollit, vullnetit dhe pushtetit të “A2 News”, si dhe duke marrë parasysh se si rezultat e këtyre kufizimeve ligjore, kufizohet veprimtaria e “A2 News”,*

Vendosi:

- 1. Shqyrtimin e strukturës organizative të televizionit “A2 News” dhe shkurtimin e vendeve të punës, për shkaqe operationale të kompanisë, për pozicionet e punës së mëposhtëme:*

⁶ G2 Media sh.p.k është pjesë e “A2 News”

Në sektorin e Reporterëve të Krimit, nga 3 punonjës do të mbeten 2 punonjës duke u shkurtuar vendi i punës i Kryereporterit. Puna e Kryereporterit do t'i ngarkohet njërit prej 2 punonjësve të tjerë Reporter Krimi.

Në sektorin e Regjisë (PCR), nga 3 Regjisorë (PCR Director) do të mbeten 2 Regjisorë, duke u shkurtuar vendi i punës i njërit Regjisor. Puna e Regjisorit do të shpërndahet midis 2 Regjisorëve dhe 3 Asistentë Regjisorëve.

Në sektorin e Kameramanëve, nga 3 Kameramanë Studio do të mbetet 1 Kameraman Studio, duke u shkurtuar vendi i punës i 2 Kameramanëve të Studios. Puna e 2 Kameramanëve të Studios do të shpërndahet midis 1 Kameramani Studio dhe 13 Kameramanëve të terrenit.

Në sektorin e Montazhit, nga 3 Specialistë Montazhi do të mbeten 2 Specialistë Montazhi, duke u shkurtuar vendi i punës i 1 Specialist Montazhi. Puna e 1 Specialisti Montazhi do të shpërndahet midis 2 Specialisteve të Montazhit.

Në sektorin e Teknikëve të Transmetimit, (MCR), nga 5 Teknikë Transmetimi do të mbeten 4 Teknikë Transmetimi, duke u shkurtuar vendi i punës i 1 Tekniku Transmetimi. Puna e 1 Tekniku Transmetimi do të shpërndahet midis 4 Teknikëve të Transmetimit.

2. Administratori i Kompanisë dhe Departamenti i Burimeve Njerëzore, të ndjekin procedurat përkatëse për evidentimin dhe ndjekjen e afateve ligjore në përputhje me Ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë”

3. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.”

Për sa më sipër, Komisioneri konstatoi se ky vendim është marrë në kushtet e nevojave operacionale të ndërmarrjes ose e sqaruar më qartë nga përmbajtja e vendimit, si pasojë e Pandemisë Covid-19, në të aktivitetin e shoqërisë, sikurse në të gjithë sektorët e ekonomisë. Në nenin 144 të Kodit të Punës përcaktohet shprehimisht: “1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose **kërkesat operacionale të ndërmarrjes.**” Për sa më sipër, Komisioneri konstatoi se në tërësi pozicionet e shkurtuara të punës, si dhe individët e larguar nga puna, janë si më poshtë vijoje:

- Ne sektorin e Reportereve te Krimet është shkurtuar pozicioni i punës së znj. A.Ll. Marrëdhënia e punës është shkëputur në datën 15.06.2020;⁷
- Ne sektorin e Regjisë (PCR), është shkurtuar pozicioni i punës regjizores, znj. R. Q. Marrëdhënia e punës me të është shkëputur në datën 01.06.2020.⁸
- Në sektorin e Kameramanëve është shkurtuar pozicioni i punës së Kameramanëve të Studios, z. R. B. dhe z. I. K. Marrëdhëniet e punës për ta janë shkëputur në datën 01.06.2020.
- Në sektorin e Montazhit, është shkurtuar pozicioni i punës së Specialistit të Montazhit z. N. M. Marrëdhënia e punës me të është shkëputur në datën 01.06.2020.
- Ne sektorin Teknikeve te Transmetimit (MCR), është shkurtuar pozicioni i punës për teknikun e transmetimit z. G. M., Teknik Transmetimi. Marrëdhënia e punës me të është shkëputur në datën 01.06.2020.

Punonjësit e shkurtuar janë njoftuar për procedurën e zgjidhjes kontratës punës dhe është rënë dakord⁹ me zgjidhje të kontratës së punës me vullnet të të dy palëve. Shoqëria iu ka garantuar të drejtat e punëmarrësit dhe janë paguar deri më datën **01.06.2020**. Palët kanë rënë dakord së bashku, pasi e kanë mirëkuptuar situatën e krijuar për shkak të gjendjes së jashtëzakonshme të krijuar në këtë shoqëri, si pasojë e Covid 19. G2 Media sh.p.k. ka depozituar në cilësi prove të gjithë Vendimet e Administratorit, nëpërmjet së cilëve janë zgjidhur marrëdhëniet e punës për punonjësit e sipërcituar, përkatësisht:

1. Vendimi nr. 044 prot., datë 22.04.2020, për punëmarrësin z. R.B., i cili ka dhënë dorëheqjen dhe pranon zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me shoqërinë në datën 01.06.2020;
2. Vendimi nr. 045 prot., datë 22.04.2020, për punëmarrësen znj. R.Q., e cila ka dhënë dorëheqjen dhe pranon zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me shoqërinë në datën 01.06.2020;
3. Vendimi nr. 046 prot., datë 22.04.2020, për punëmarrësin z. N.M., i cili ka dhënë dorëheqjen dhe pranon zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me shoqërinë në datën 01.06.2020;
4. Vendimi nr. 047 prot., datë 22.04.2020, për punëmarrësin z. I.K., i cili ka dhënë dorëheqjen dhe pranon zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me shoqërinë në datën 01.06.2020;

⁷ Referuar Deklarimit të të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna nr. 79, datë 23.06.2020;

⁸ Referuar Deklarimit të të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna nr. 78, datë 23.06.2020, për 5 punonjësit e sipërcituar;

⁹ Këtu përjashtim bën ankuesja A.Ll., e cila nuk është paraqitur në takimin e caktuar nga punëdhënësi.

5. Vendimi nr. 048 prot., datë 22.04.2020, për punëmarrësin z. G.M., i cili ka dhënë dorëheqjen dhe pranon zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me shoqërinë në datën 01.06.2020;

Pra, përveç ankueses, për nevoja operacionale të punës, janë shkurtuar edhe 5 (pesë) pozicione të tjera pune dhe punonjësit respektivë janë liruar nga detyra, duke dhënë dorëheqjen, pasi kanë rënë dakord me punëdhënësin, që marrëdhënia e punës të zgjidhet me mirëkuptim midis palëve.

Sikurse u citua më parë, edhe ndaj ankueses A.Ll. është filluar procedura për largimin nga puna, me motivacionin “*për nevoja operacionale të shoqërisë*”, si rrjedhim i suprimimit të pozicionit të saj të punës. Nëpërmjet Vendimit nr. 057 prot., datë 14.05.2020, të Administratorit të Shoqërisë është vendosur zgjidhja e marrëdhënieve të punës me znj. A.Ll., për nevoja operacionale të shoqërisë. Marrëdhëniet e punës me ankuesen janë zgjidhur në datën 15.06.2020.

Në referencë të nenit 143, pika 1, të Kodit të Punës, ku parashikohet se: “*1. Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej dy javësh, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në gjashtë muaj, prej një muaji, për kohëzgjatjen mbi gjashtë muaj deri në dy vjet, prej dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet, dhe prej tre muajsh, për kohëzgjatjen për më shumë se pesë vjet.*” Në kushtet kur ankuesja punonte pranë shoqërisë që prej muajit gusht të vitit 2018, pra kishte më shumë se 6 muaj punë pranë G2 Media dhe më pak se 2 vjet, afati i njoftimit është 1 muaj.

Procedurat e ndjekura nga punëdhënësi vijnë si më poshtë:

1. Znj. A.Ll. ka marrë njoftim me shkresën nr. 042, datë 14.04.2020, në lidhje me procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës dhe për zhvillimin e takimit për këtë procedurë dhe bisedimin me punëmarrësin **në datën 20.04.2020, ora 12:00.**
- Në datën 19.04.2020, ora 15:30, një ditë përpara se të zhvillohej takimi i caktuar, ankuesja i ka dërguar e-mail shoqërisë, ku shkruan se: “*Për shkaqe shëndetësore, jam në pamundësi për të zhvilluar takimin e lënë nesër. Do t’ju kërkoja caktim në një datë të më vonë. Faleminderit për mirëkuptimin.*”
2. Për sa më sipër rezulton se ankuesja nuk ka paraqitur raport për paaftësi të përkohshme në punë. Pavarësisht kësaj, znj. A.Ll. është njoftuar nga shoqëria në datën 20.04.2020, për një datë të re për zhvillimin e takimit, përkatësisht **në datën 24.04.2020, ora 12:00.**

- Në datën 23.04.2020, ankuesja ka lajmëruar sërish Drejtoren e Burimeve Njerëzore për pamundësinë për të marrë pjesë në takim për shkaqe shëndetësore. Në datën 24.04.2020, znj. A.Ll. ka paraqitur raportin mjekësor të paaftësisë së përkohshme në punë, lëshuar nga Qendra Shëndetësore nr. 1, Tiranë, të datës 21.04.2020, nr. modular 1017408, për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi. Raporti përmban diagnozën “.....” dhe znj. A.Ll. i janë dhënë 6 ditë pushim nga mjeku i familjes. Paaftësia për punë fillon prej datës 21.04.2020 deri në datën 27.04.2020 (datë në të cilën është e aftë për punë).
3. Ankuesja është njoftuar sërish nga shoqëria me e-mail në datën 27.04.2020, për një datë të re për zhvillimin e takimit, përkatësisht **në datën 01.05.2020, ora 12:00.**
- Në datën 30.04.2020, znj. A.Ll. ka lajmëruar sërish me e-mail, për pamundësinë për të marrë pjesë në këtë takim, për shkaqe shëndetësore.
 - Në datën 04.05.2020, znj. A.Ll. ka paraqitur raport mjekësor për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi. Raporti përmban diagnozën “.....” dhe znj. A.Ll. i është dhënë nga mjeku i familjes 4 (katër) ditë pushim që fillon prej datës **04.05.2020 deri në datën 08.05.2020.**
4. Punëdhënësi ka marrë në konsideratë raportin për paaftësi të përkohshme në punë të lëshuar nga Qendra Shëndetësore nr.1, Tiranë, të datës 21.04.2020, duke pezulluar procedurën dhe duke shtyrë takimin për një datë të mëvonshme. Ankuesja është njoftuar sërish nga shoqëria për takimin, përkatësisht në datën 08.05.2020, ora 10:00.
- Sërish, znj. A.Ll. nuk u paraqit në takim ndonëse kishte marrë dijeni dhe pas dërgimit të kërkesës së Drejtores së Burimeve Njerëzore mbi shkaqet e mospjesëmarrjes, në datën 08.05.2020, ora 15:20, ka vënë në dijeni shoqërinë me e-mail mbi mospjesëmarrjen në takim si pasojë e vetëkarantinimit për shkak të simptomave të Covid-19. Në e-mailin e saj citohet: *“Ju vë në dijeni se mosprezenca ime në datën 8 maj 2020, ora 10:30, në takimin e përcaktuar nga bordi për zgjidhjen e kontratës, lidhet ngushtësisht me gjendjen time shëndetësore. Prej disa ditësh kam patur simptoma të Covid (çka përcaktohet edhe në raportet mjekësore, që ju kam vënë në dispozicion). Duke u mbështetur edhe në Aktin Normativ nr. 8, datë 24.03.2020 jam në kushte vetëkarantinimi dhe nuk e gjej të arsyeshme edhe ligjërisht të jem prezente në këtë takim, pa kaluar të paktën një afat prej 14 ditësh. Nëse bordi ka marrë tashmë një vendim për zgjidhjen e kontratës në mënyrë të njëanshme, ju lutem ma dërgoni atë me postë apo me e-mail, pasi edhe kjo është një mënyrë zyrtare e marrjes dijeni...”*

Në vijim të e-mailit të ankueses, si dhe në mungesë të një akti që të vërtetonte gjendjen e saj shëndetësore për mospraraqitje edhe në takimin e radhës, G2 Media sh.p.k. ka kryer verifikime zyrtare, lidhur me gjendjen e saj shëndetësore.

- Nëpërmjet shkresës nr. 047, datë 08.05.2020, të shoqërisë G2 Media kërkohet informacion pranë Qendrës Shëndetësore nr. 1, Tiranë, për të qartësuar diagnozën e punëmarrëses A.Ll., si dhe për të marrë konfirmim nëse është pajisur me raport tjetër për paaftësi në punë nga data 08.05.2020 e në vijim, si dhe informacion mbi diagnozën përkatëse.
- Qendra Shëndetësore nr. 1, Tiranë, i kthen përgjigje shkresës së sipërcituar nëpërmjet shkresës nr. 65 prot., datë 11.05.2020, ku ndër të tjera e informon G2 Media sh.p.k. se: *“Nga regjistri i vizitave pacientja rezulton e regjistruar në datë 04.05.2020 me nr. regjistri 1107, është pajisur me raport për paaftësi të përkohshme në punë me nr. modulari 017411 me diagnozë “.....”*”.
- Në vijim, shoqëria G2 Media i drejtohet sërish Qendrës Shëndetësore nr. 1, Tiranë, nëpërmjet shkresës nr. 050 prot., datë 12.05.2020, ku i kërkon informacion lidhur me dy çështje : (1) Nëse znj. A.Ll. është paraqitur pranë kësaj qendre me simptoma të infeksionit Covid-19 dhe (2) nëse znj. A.Ll. i është rekomanduar nga ana e kësaj qendre të vetëkarantinohet, apo nëse janë dhënë rekomandime të tjera në përputhje me protokollet e masave kundër infeksionit Covid-19?
- Në përgjigje të shkresës së sipërcituar, Qendra Shëndetësore nr. 1, Tiranë ka dërguar shkresën nr. 69 prot., datë 13.05.2020, ku informon se: *“(1)Pacientja A.Ll. nuk ka marrë konsultë nga ana e mjekes D. H. si dhe nuk ka shprehur ankesa të cilat lidhen me dyshime për Covid-19, as në shërbimin parësor dhe as në mënyrë elektronike (sms, tel); (2) Rrjedhimisht nga mjeku i familjes D.H., për pacienten A.Ll. në zbatim të të gjithë protokolleve të miratuara për Covid – 19 rezulton se: - Nuk ka një skedë të plotësuar për këtë paciente në lidhje me Covid-19, - nuk është vënë në dijeni epidemiologu i zonës; - nuk është këshilluar dhe rekomanduar karantinimi apo vetëizolimi i saj. Ky informacion është konfirmuar nga mjekja D.H.”*

Pas informacionit të marrë nga Qendra Shëndetësore nr. 1, Tiranë , nëpërmjet shkresës nr 69 prot., datë 13.05.2020, ku ka rezultuar e kundërta e asaj që znj. A.Ll. ka pretenduar, për të justifikuar mungesën e saj në takimin e datës 08.05.2020, G2 Media sh.p.k. gjykoj se procedura për zgjidhjen e kontratës së punës nuk mund të shtyhej më tej.

Nëpërmjet Vendimit nr. 057 prot., datë 14.05.2020, të Administratorit të Shoqërisë është vendosur zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesen.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se Shoqëria G2 Media sh.p.k. nuk e ka zgjidhur kontratën e punës në kohë të papërshtatshme, duke e shtyrë disa herë takimin me

punëmarrësen, si në rastet kur ajo ka paraqitur raport për paaftësi të përkohshme në punë, ashtu edhe në rastet kur ajo nuk ka paraqitur akte të tilla. Në këtë kontekst, KMD gjykon se punëdhënësi ka respektuar edhe garancitë e punëmarrësit të parashikuara nga neni 147/1 të Kodit të Punës.

Për sa më sipër, KMD gjykon se ankuesja nuk është ekspozuar ndaj një qëndrimi të padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë nga ana e G2 Media sh.p.k.

Në mungesë të një qëndrimi të tillë nuk ka diskriminim për shkaqet e pretenduara.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 1, nenin 7, pika 1, nenit 12, nenit 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”, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të znj. A.Ll., për shkak të “përgjegjësisë prindërore” dhe “gjendjes shëndetësore”, nga ana e G2 Media sh.p.k.
2. Kundër këtij Vendimi lejohet ankim pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Fusha - Punësim
Shkak – përgjegjësia prindërore” dhe “gjendja shëndetësore”
Lloji i vendimit - mosdiskriminim