



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

Nr. 195/7 Prot.

Tiranë, më 15.08.2022

**V E N D I M**

**Nr. 160, Datë 15.08.2022**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 26, datë 02.02.2022, të A.D kundër Shoqërisë “Tekprojekt”, shpk, me Administrator L.Sh dhe nga përgjegjësi i zyrës E.S, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “gjinisë” dhe “çdo shkak tjetër<sup>1</sup>”.

Pas shqyrtimit përfundimtar të ankesës së mësipërme, Komisioneri<sup>2</sup>,

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

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

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës dhe me e-mail-in datë 09.02.2022, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Në datë 11.10.2021 është paraqitur në kompaninë “Tekprojekt” për intervistë pune. Takimin e ka zhvilluar me administratorin, L.Sh. Duke qenë se ishte person me eksperiencë, filloi punë që atë ditë. Ju premtua një javë trajnim, por që nuk ndodhi. Filloi punën zyrtare që të nesërmen. Puna kishte problematika që nuk i pëlqenin dhe i diskutonte me personat përgjegjës. Organizimi i punës ishte shumë i keq, kushtet e punës kurrsesi nuk i kishte menduar të tilla, ngritja e zërit dhe gjuha e urrejtjes pa të drejtë, ishte shumë e shpeshtë. Në punë kishte diskutime të herë pas hershme, me tonalitete të ngritura të zërit, sepse pothuajse asnjëherë nuk merrreshin parasysht kushtet e kontratës që kishte firmosur. Kur kërkonte të drejtat, merrte edhe kërcënime të llojeve të ndryshme (nqs nuk bindeni do flasim ndryshe, nuk do paguheni, do marrim masa kundrejt jush). Na thuhej që kontrata është ajo që them unë, dhe jo ajo që shkruhet në letër. Këto komunikime vinin nga shefi i zyrës, E.S. Ka kërkuar që komunikimet të bëheshin zyrtarisht me e-mail, por kjo nuk pranohej asnjëherë.

<sup>1</sup> Ankuesja pretendon diskriminim në formën e shqetësimit në marrëdhëniet e punës, për shkak të gjinisë.

<sup>2</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

*Madje pas reagimeve të saj, në raste të tilla ka marrë komente fyese dhe ofenduese për një femër. Në datat 27-28 dhjetor, nga shefi i zyrës u komunikua se do të organizohej një festë, jashtë qytetit të Tiranës, në resortin e administratorit të kompanisë. Shumica e kolegeve femra të zyrës nuk ishin dakort, secila për arsye personale, por kryesisht për faktin që kishin pak kohë që kishin filluar punë dhe nuk njiheshin mirë me kolegët e zyrës dhe ishte e pakuptimtë që të kalonin dy ditë në një resort, ku duhej edhe të flinin.*

*Ankuesja shprehet se është ndjerë e dhunuar psikologjikisht, dhe komentet që janë përdorur nga shefi, kanë qenë seksiste (ti je vajzë dhe nuk i merr dot vendimet vetë, ty nuk të lejon familja të kalosh natën jashtë Tiranës, ty nuk të lejon i fejuari të kalosh 2 ditë me kolegët).*

*Ankuesja pretendon se përgjegjësi i zyrës i ka komunikuar asaj dhe një kolegie tjetër që refuzoi të shkonte në festën e punës, që nëse nuk bëheni pjesë e festës nuk do paraqiteni në punë dhe nuk do paguheni.*

*Në datë 29 dhjetor, është paraqitur në punë, si zakonisht. Nuk pati pothuajse fare komunikim me shefin e zyrës. Në datë 30 dhjetor ndodhi largimi i padrejtë dhe pa arsye nga puna. Atë ditë kishte për të mbyllur një projekt, por shefi nuk po i jepte konfirmimin për të vazhduar punën. E ka pyetur disa herë për arsyen dhe kishte marrë përgjigje se, nuk është ende gati. Por arsyeja e vërtetë ishte se të gjitha vajzat që nuk kishin qenë në festën e punës, nuk po ju jepej asnjë projekt. Në orën 16.40, sekretaret e kompanisë kanë vajtur me një listë për të pyetur për personat që nuk do ishin në datën 31 dhjetor në punë, në mënyrë që të komunikoheshin që do paraqiteshin në datën 4 janar. Ankuesja i ka komunikuar që nuk do ishte në datë 31, por do paraqitej në punë në datë 4 janar. Në atë moment ka marrë një reagim të tmerrshëm nga shefi i zyrës. “Ju do vini të gjithë pa përjashtim sepse këtë vendim e marr unë. Ju nuk keni të drejtë sepse shefi i zyrës jam unë dhe unë vendos se çfarë do të bëni ju”. Toni i zërit ishte i papranueshëm për një ambient pune. Është ndjerë e kërcënuar dhe e pambrojtur në ambientin e punës. Çdo gjë ishte personale ndaj 2 vajzave që nuk pranuan të plotësonin dëshirat e ndryshme të eprorëve të kompanisë. Në orën 17.00 kur po përshëndetej me koleget e zyrës, i erdhi komunikimi: “A.D nuk kemi më nevojë për shërbimin tuaj”. Në datë 30 dhjetor, në orën 20:28 me e-mail, ju komunikua që do ndërpriten marrëdhëniet e punës dhe ato financiare në datë 31 dhjetor, pa asnjë arsye dhe paralajmërim. Pas këtij e-maili ka kërkuar një kopje të kontratës, por nuk i është vënë në dispozicion”.*

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit.

## **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”, 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 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, 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 5, i ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikon ndalimin e diskriminimit për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji. Sipas këtij neni ndalohet gjithashtu mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, të një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje, që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

Neni 7, i LMD, të 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, gërma c) 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: .....c) 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 gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”.

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

Pas analizimit paraprak të ankesës nr. 26, datë 02.02.2022, të bërë nga A.D, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010

*“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 195/2, datë 18.02.2022, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga, Shoqëria Tekprojekt, për ankesën e bërë nga A.D si dhe ka kërkuar aktet e poshtë cituara:
  - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur për përfundimin e marrëdhënies së punës me A.D.
  - Kopje të kontratës individuale të punës së ankueses.
  - Informacion mbi motivacionin e largimit nga puna të ankueses dhe prova e fakte shkresore, që vërtetojnë këtë motivacion.
  - Listën emërore të punonjësve që nuk kanë marrë pjesë në festën e organizuar në datë 27-28.12.2021.
  - Listën emërore të punonjësve që janë shprehur se, nuk do jenë në punë në datë 31.12.2021.
  - Informacion për punonjës të tjerë të liruar nga detyra, gjatë periudhës 31.12.2021 deri në datë 14.01.2022, dhe arsyet e largimit të tyre.
  - Kopje të listëpagesës së punonjësve për muajin dhjetor 2021.
  - Arsyet se përse nuk i është dërguar ankueses një kopje e kontratës së punës, të kërkuar me e-mail-in datë 11.01.2022.
  - Kopje të Rregullores së Brendshme dhe Kodit të Etikës të shoqërisë.

Me shkresën datë 02.03.2022, të protokolluar me tonën me nr. 195/3, datë 04.03.2022, Shoqëria Tekprojekt, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Për sa i përket kësaj ankese nga ana e shoqërisë janë respektuar të gjitha procedurat kontraktuale dhe ligjore për ndërprerjen e marrëdhënies së punës pa asnjë fakt objekt diskriminimi, por vetëm për arsye pune. Pretendimet e saj janë absolutisht shpifje dhe pretendime të pafaktuara. Informacioni që kërkohet, ka të dhëna sensitive dhe konfidenciale të shoqërisë dhe nuk mund të paraqitet pranë zyrave të Komisionerit”*.

- Me shkresën nr. 203/4, datë 10.03.2022, KMD dërgoi pranë Shoqërisë Tek Projekt, kopje të protokolluar të ankesës dhe provave bashkëlidhur saj, si dhe e njoftoi këtë shoqëri se takimi i kërkuar prej saj do të zhvillohej pranë zyrës së KMD-së, në datën 17.03.2022.

Në datën 17.03.2022, inspektorët e KMD-së patën një takim me L.Sh, Administrator i Shoqërisë dhe përfaqësuesin ligjor të kësaj shoqërie. Përfaqësuesit e KMD-së i sqaruan personat e sipërcituar mbi procedurat që ndiqen për hetimin e ankesës, si dhe i bënë me dije se informacioni i kërkuar nuk përmbante të dhëna sensitive në bazë të legjislacionit në fuqi, por ishte informacion, i cili përgjithësisht u kërkohej të gjithë subjekteve që ishin pjesë e hetimit administrativ pranë Komisionerit.

Me shkresën nr. 6, datë 17.03.2022, të protokolluar me tonën nr. 483/1, datë 23.03.2022, Shoqëria Tekprojekt, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Gjithë vetëreferimi i*

ankueses, për situatën e datave 28-31 Dhjetor 2021, provon veprimtarinë normale të shoqërisë gjatë periudhës që Kodi i Punës dhe Kontrata individuale, janë kohë normale e punës. Referuar sa ka trajtuar vetë në ankesën e saj, provohet qartë dhe pa asnjë ekuivok se, për të gjithë ato ditë, kërkesa e vijimit të aktivitetit, ka qenë për të gjithë punonjësit dhe nuk ka referuar asnjë dallim të cilësdo natyre, përfshi dhe ankuesen. Pra, provohet qartë se ndaj ankueses, nuk ka pasur ndonjë kërkesë të veçantë, ndonjë kërkesë ndryshe nga të tjerët. Punonjësit që nuk kanë qenë në përmbushje të detyrimit kontraktor, janë trajtuar në mënyrë të barabartë, dhe grupi rastësor është nga të dy gjinitë, duke përfshirë dhe ankuesen, ndaj dhe nuk ka vend për ndonjë pretendim, për trajtim ndyshe. Deklarimi i drejtpërdrejtë nga ankuesja, për mospërmbushje të detyrimit kontraktor, që buron nga marrëdhënia e punësimit, për të punuar në një ditë normale pune, sipas Kodit të Punës dhe kontratës individuale, për datën 31.12.2021, është një fakt i dhunimit të detyrimit kontraktor dhe është një situatë e padëgjuar, që ky moment të prezantohet si situatë diskriminimi. Është situatë e padëgjuar që ankuesja, me dorën e saj shkruan se nuk kishte mundësi të përfundonte detyrën e ngarkuar me datë 30.12.2021 dhe refuzon të përmbushë detyrën, në ditën vijuese, datë 31.12.2021 me një shkak, që nuk përputhet me asnjë normë dhe parim ligjor, që rregullon marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë. Ankuesja pranon me shkrim që duke mos pëmbushur detyrimin, e vë vetë shoqërinë në kushte të mospërmbushjes së detyrimit kontraktor, duke i sjellë asaj, dëm të drejtpërdrejtë. Mbas këtij vetëreferimi, është e pakuptuar nga ana Jonë, kur ankuesja, pyet për motivet e ndërprerjes së marrëdhënies kontraktore të punës. Ndërsa, informojmë se, sipas nenit 142 të Kodit të Punës, zgjidhja e marrëdhënieve gjatë kohës së provës, bëhet vetëm me anë të një njoftimi”.

Me shkresën datë 17.03.2022, të protokolluar me tonën nr. 483, datë 23.03.2022, Përgjegjësi i zyrës E.S, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “Në datë 30.12.2021 gjatë orarit normal të punës i është njoftuar punonjësve përfshirë dhe ankuesen se data 31.12.2021, do të vazhdojë puna normalisht. Dita e nesërme pavarësisht se ishte dita e fundit e vitit, ajo është një ditë normale pune, sipas legjislacionit shqiptar. Në momentin që u bë komunikimi i mësipërm A.D në mënyrë agresive u çua nga tavolina duke fyer me fjalët: “Kush jeni ju që të më detyroni mua që të vij në punë nesër dhe kush kujtoni se jeni, jeni bërë si stallë lopësh, jeni plehra .....” dhe me fjalë të tjera të pahijshme për vendin e punës. Në cilësinë e përgjegjësit të sektorit i sqarova që data 31 dhjetor, është ditë normale pune dhe duhet të punohet si çdo ditë zyrtare pune për të përmbyllur procesin e punës. Jam munduar ti qetësoj dhe ti sqaroj sepse nuk kishte asnjë pretendim të tepërt nga kompania për punën por thjesht kryerja rutinë e punës së caktuar. Nuk kam pasur asnjëherë mosmarrëveshje personale me këto punonjëse, ndaj nuk arrij të kuptoj sjelljen e tyre të papranueshme”.

Me shkresën e dërguar me e-mail-in datë 28.03.2022, subjekti ankues ka kundërshtuar informacionin e Shoqërisë Tekprojekt dhe në mes të tjerash ka informuar se: “Shoqëria Tekprojekt ka zgjidhur marrëdhënien e punës me anë të një e-maili në të cilin komunikohet vetëm largimi nga puna dhe asnjë arsye se për çfarë po bëhej ky largim. Në situatat që kanë ndodhur, kanë qenë të pranishëm dhe punonjësit e tjerë të shoqërisë. Unë nuk kam asnjë arsye që të dëmtoj shoqërinë, kërkoj të respektohen të drejtat e mia. Në këto kushte duke qenë se

*ambienti ka qenë i gjithi i monitoruar nga kamerat, atëherë do të ishte e përshtatshme që shoqëria të sillte këto rregjistrime, në mënyrë që të sqarohet kjo situatë”.*

Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës nr. 26, datë 02.02.2022, Komisioneri me shkresën nr. 195/4, datë 13.04.2022 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 26.04.2022<sup>3</sup>, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e tyre, si dhe kërkoi kopje e dokumentacionit, si më poshtë:

- Informacion mbi motivacionin e largimit nga puna të ankueses dhe prova e fakte shkresore, që vërtetojnë këtë motivacion.
- Listën emërore të punonjësve që janë shprehur se, nuk do jenë në punë në datë 31.12.2021.
- Informacion për punonjës të tjerë të liruar nga detyra, gjatë periudhës 31.12.2021 deri në datë 14.01.2022, dhe arsyet e largimit të tyre.
- Kopje të listëpagesës së punonjësve për muajin dhjetor 2021.
- Kopje të Rregullores së Brendshme dhe Kodit të Etikës të shoqërisë.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, seanca dëgjimore u regjistrua audio dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

Seanca u zhvillua në datë 12.05.2022, me praninë e të dy palëve në proces: subjekti ankues e përfaqësuar nga av. F.Z<sup>4</sup>, si dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësuesve me autorizim<sup>5</sup> të Shoqërisë Tekprojekt, z. N.K dhe znj. D.V.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesja e ankuesjes parashtroi edhe një herë pretendimet e saj për diskriminim për shkaqet e cituara në ankesë. Ajo sqaroi se ka filluar punë në datën 11 tetor 2021 pranë shoqërisë Tek Projekt, ku marrëdhëniet e punës rregulloheshin nëpërmjet kontratës individuale të punës.

Problematika e çështjes së parashtruar ka lindur përgjatë ditëve, kur punëdhënësi ka vendosur që të zhvillojë një festë me punonjësit e firmës me rastin e festave të fundvitit në Qafshamë përgjatë ditëve 27-28 dhjetor 2021. Të dyja ditët kanë qenë ditë pune, jo ditë pushimi. Njëkohësisht punëdhënësi ka urdhëruar që punonjësit që nuk do të vinin në Qafshamë, do t’u pritej dita e punës dhe nuk duhet të paraqiteshin në punë. Ankuesja nuk ka vajtur në festë për arsye se duke qenë punonjëse e re nuk i njihje kolegët, është e fejuar dhe nuk donte të krijonte problematikë me të fejuarin dhe familjarët dhe nuk e ka menduar se mosvajtja në festë do shoqërohej me komente të mëpasshme.

Ankuesja thekson se komentet nga përgjegjësi i zyrës kanë qenë se do i themi L.Sh që të mos sjellë më femra që nuk janë beqare, mos merremi me malokët, ç’është ky mentalitet, nga vini, etj.

<sup>3</sup> - Me e-mail-in datë 26.04.2022, Shoqëria Tekprojek informoi se për arsye pune nuk kanë mundësi të marrin pjesë.

- Me e-mail-in datë 05.05.2022, inspektori i çështjes informoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore në datë 12.05.2022.

<sup>4</sup> Referuar prokurës së posaçme nr. Repertori 897, nr. Koleksioni 447, datë 22.04.2022, të noteres E.T.

<sup>5</sup> Referuar Autorizimeve me nr. 10 dhe 12, datë 10.05.2022.

Në datë 29 dhjetor, ankuesja shprehet se nuk i kanë dhënë punë dhe kur ka pyetur përgjegjësin e zyrës i ka thënë: *“Do dhe punë me atë sjellje që ke bërë”*.

Në datën 30.12.2021, përgjegjësi i zyrës sërisht nuk i ka dhënë punë, deri në momentin e fundit të ditës kur iu ngarkua një projekt, të cilin e ka dorëzuar brenda ditës.

Në datë 30 dhjetor, punonjësja e personelit ka dalë nëpër zyra me një listë në dorë, duke i pyetur punonjësit se cili prej tyre nuk do të paraqitej në punë në datën 31 dhjetor 2021. Ankuesja ka sqaruar se ajo ka kërkuar pushim për ditën 31.12.2021, dhe do paraqitej në punë në datë 4 janar, ndërkohë që përgjegjësi i zyrës i ka deklaruar se data 31 dhjetor 2021 është ditë pune dhe se askush nuk do të mungojë nga grupi i tij, nëse do mungonin të mos paraqiteshim më në punë.

Av. F.Z u shpreh se pas kësaj ka kërkuar takim me administratorin L.Sh, pasi situata me përgjegjësin e zyrës është rënduar. Por duke qenë se shoqëria ka një hierarki dhe nuk ka pasur numrin e telefonit të administratorit, ka vendosur që të paraqitej ditën e nesërme në punë dhe të shikonte mundësinë e komunikimit me administratorin.

Në datën 30 dhjetor 2021, në orën 20:28, ankueses i është dërguar e-mail mbi ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

Av. F.Z thekson se kompleksi ku do zhvillohej festa nuk ka infrastrukturën e duhur për të zhvilluar trajnim me personelin, pasi ankuesja është topografe dhe për natyrën e veçantë të punës së saj, nuk ka qenë ndonjë staf i posaçëm për të bërë këtë trajnim.

Av. F.Z përsëriti se është diskriminuar për shkak të gjinisë dhe statusit si e fejuar.

Përfaqësuesi ligjor i shoqërisë TekProjekt sh.p.k., z. N.K, në lidhje me çështjen objekt shqyrtimi u shpreh se ka studiuar legjislacionin në fuqi dhe jurisprudencën përkatëse. Ai sqaroi se nuk ka dëgjuar akoma një formë diskriminimi të pretenduar që është në përputhje me ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi, që tregon një veprim apo mosveprim të punëdhënësit që ka cënuar individin. Të gjitha pretendimet e ankueses janë kundër individit E.S dhe nuk ka asnjë provë në dispozicion që të japë një gjykim. Në përputhje me legjislacionin shqiptar, data 31.12.2021 është ditë pune dhe ardhja apo jo në një ditë pune nga e hëna në të premte dhe a duhet të dilte në punë ankuesja apo jo në atë datë, nuk është pyetje, pasi është ditë normale pune. Bazuar në kontratën e punës, zënia me punë e punëmarrësit është përgjegjësi e punëdhënësit dhe punëmarrësi nuk ngarkohet me përgjegjësi, pasi pagesa është me pagë mujore në muaj dhe jo orë pune, por punëmarrësi ka detyrimin që të paraqitet në punë.

Përfaqësuesi i KMD-së e pyeti përfaqësuesin e shoqërisë se si bëhen njoftimet për festa nga ana e shoqërisë. Ai u shpreh se një informacion i tillë është mbajtur shënim dhe do të dërgohet në vijim. Ai u shpreh se shoqëria ka dërguar një listë të punëmarrësve që nuk kanë qenë në punë ato ditë, të cilët nuk janë paguar sikurse ankuesja. Kjo listë është dërguar me inicialet e tyre.

Përfaqësuesi i KMD-së e pyeti përfaqësuesin e shoqërisë, nëse mjediset e brendshme të shoqërisë mbuloheshin me kamera, dhe nëse po të dërgonin një kopje të videos së ngjarjes. Përfaqësuesi i shoqërisë, informoi se nuk kishte dijeni, por do të informonte në ditët në vijim.

- Në vijim të seancës dëgjimore, TekProjekt sh.p.k. dërgoi shkresën nr. 17, datë 31.05.2022<sup>6</sup>, ku citohet:

*“1. Mbasi jemi njoftuar nga ana Juaj, në lidhje me dy ankesat e ish-punonjëseve tona, znj. S.G dhe znj. A.D, ne kemi ofruar mbështetjen e plotë për trajtim në përputhje me ligjin, të ankesave. Përveç përgjigjeve që kemi dërguar në funksion të komunikimit tonë, në takimin e kërkuar nga ana jonë me përfaqësuesit Tuaj, ndër të tjera e çmuam të arsyeshme që të bëhej një ballafaqim në mes palëve.*

*2. Në përputhje me përcaktimet ligjore dhe të drejtat tuaja ligjore, ju na e mundësuar këtë, duke organizuar një seancë dëgjimore, me prezencë të dy palëve.*

*3. Paraprakisht me shkresën nr. 6, datë 17.03.2022, ne kemi kryer mbledhjen e informacionit dhe sa na keni referuar, kemi arritur në përfundimet tona, sa kemi shkruar në atë shkresë, në përputhje edhe me detyrimin tonë, që buron nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar. Duke pritur përfundimet tuaja, do të na mundësohet një vlerësim edhe më i plotë dhe përfundimtar.*

*4. Takimi dhe ballafaqimi që u realizuar me datë 12 Maj 2022, pranë zyrave tuaja, provoi edhe një herë qëndrimin tonë të dërguar me shkresën nr. 6, datë 17.03.2022.*

*5. Duke vlerësuar në maksimum këtë situatë dhe tashmë duke konsideruar dhe gjithë sa u tha nga të gjithë palët e pranishme, mendojmë të parashtrijmë dhe kërkojmë sa vijon:*

*6. Deri më sot, referuar takimit të datës 12 maj 2022, nga të dyja ankueset nuk na u prezantua asnjë formë diskriminimi e pretenduar ndaj kompanisë, që të lidhej me shkaqe të pretenduara të gjinisë, gjendjes shoqërore, gjendjes familjare, etj, lidhur kjo me ndonjë provë apo fakt.*

*7. Edhe në këtë takim në mënyrë të habitshme për ne, vijohet me togfjalëshin e vitit dhe për “çdo shkak tjetër”....nga ankueset, pa sqaruar se kush janë këto shkaqe të tjera!*

*8. Kërkesa jonë e drejtpërdrejtë ndaj palës ankuese për të shqiptuar cilat janë format e diskriminimit të pretenduar ndaj shoqërisë tonë që lidhen me shkaqet e pretenduara dhe njëherësh, në cilat prova bazohej secila, morëm si përgjigje: “nuk duam t’jua themi”, - (ndiq audion e regjistruar prej jush si provë.)*

*9. Mbas një ngulmimi të gjatë tonin dhe ndërhyrjes së përfaqësuesit tuaj, u arrit të përkufizohej se ankoheshin ndaj shoqërisë sonë për “format e dikriminimit”: “shqetësim” dhe “viktimizim”pa iu referuar ndonjë prove konkrete.*

*10. Por gjatë gjithë takimit, jo vetëm pyetjeve tona por edhe të tre përfaqësuesve tuaj, pala ankuese në asnjë tingull, fjalë, togfjalësh apo një fjali të plotë, nuk i kthyen përgjigje se: si lidhen këto dy forma diskriminimi të pretenduara me shkaqet e pretenduara (për prova as që mund të bëhej fjalë, gjini, gjendje familjare, gjendje shoqërore, etj, apo edhe “çdo shkak tjetër”.*

*11. As në ankesë, as në asnjë formë komunikimi, përs hirë dhe takimin dëgjimor të datës 12 Maj 2022, nga pala ankuese, nuk është adresuar, asnjë provë për këto pretendime. Pra, pavarësisht se kush e*

<sup>6</sup> Shkresa e sipërcituar është protokolluar pranë KMD-së, me nr. 855, datë 03.06.2022.

disponon provën, nga pala ankuese, as kanë referuar dhe as kanë kërkuar ndonjë provë, për gjithë ankesën e tyre.

12. Duke konsideruar gjithë sa kemi dëgjuar nga shkrimi dhe fjala e tyre, gjithçka e lidhin me të mësuarit pas largimit nga puna, që nuk janë paguar për ditët që nuk kanë qenë në punë dhe pse u është zgjidhur kontrata?

13. Të pretendosh një diskriminim të cilësdo natyrë qoftë ndaj kompanisë, vetëm nga mospagimi kur nuk shkon në punë. Kur pohon vetë që “nuk do të dilte në punë me datë 31 dhjetor (ditë normale pune – sipas legjislacionit shqiptar/shih vetë tekstin e shkruar në ankesë ku pohohet kjo gjë), mendojmë se nuk ka vend për ndonjë koment të mëtejshëm!

14. I gjithë pretendimi i ankuesve, që u shpalos edhe në takimin dëgjimor të datës 12 maj 2022, as më shumë dhe as më pak, rezulton sa përmblihet:

- Në një shkëmbim fjalësh (në tërë vlerësimin dhe identifikimin e përshkruar) në mes tyre dhe përgjegjësit të zyrës.

- Njëherësh kemi dhe informacionin e dhënë nga përgjegjësi i zyrës, që jo vetëm mohon pretendimin e dy ankueseve, por edhe pretendon ndaj ankueseve.(letër që diponohet tek ju)

15. Është trajtuar dhe saktësuar qartë, njëherësh dhe as nuk është sjellë ndonjë provë, fakt, arsyetim, deduksion, apo çfarëdo gjë tjetër, që koha dhe natyra e pretendimeve, për peridhën kohore 28-30 dhjetor ka qenë një aktivitet normal i shoqërisë, në përputhje me përcaktimet e ligjit nr. 9901, datë 14.04.2008 “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”.

- Nenet 12, 76,77, 82, 83, të Kodit të Punës.

- Nenet 6.1 të ligjit nr.10221, datë 4.2.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

16. Asnjë tingull, fjalë, togfjalësh apo dhe fjali e plotë nuk është shkruar apo dëgjuar gjatë seancës dëgjimore, prej ankueseve për: Pabarazi, sjellje të pafavorshme, mënjanim, papërshtatshme, shkelje të ligjit, veprim apo mosveprim nga punëdhënësi, që të pretendohet për cilëndo formë diskriminimi referuar nenit 1 të ligjit nr. 10221, datë 4.2.2010, apo dhe çdo shkak tjetër, që deri më sot, nuk e kuptuam pse është shkruar dhe vijohet të na adresohet.

Duke iu referuar: Nenet 1, germave a dhe b të nenit 2...etj..... kërkojmë:

- Në çfarë faze është procedura e ndjekur nga ana Juaj.
- Si dhe kemi dakordësuar gjatë seancës dëgjimore, cilat dokumente kërkon, duke na informuar se për cilën formë të diskriminimit të pretenduar kërkojnë ato.
- A keni vendosur për fillimin e hetimit administrativ, kur ka ndodhur kjo vendimmarrje dhe kur dhe në cilën formë jemi njoftuar ne (pasi kështu thuhet gjatë seancës dëgjimore nga pala juaj).
- Para vendimmarrjes tuaj, kemi ndonjë komunikim paraprak, të mëtejshëm sipas Vlerësimit Tuaj.

- *Ku bazohet kërkesa e përfaqësuesve Tuaj në tejkalim të ligjit (protestuar në mënyrë të përsëritur disa herë nga ana Jonë (ndiq audion e regjistruar nga ana Juaj). Dhe ato kërkesa që qartë përjashtohen nga referimi i nenit 6.1 të ligjit nr. 10221, datë 4.2.2010.*
- *A jemi deri më tani në kushtet e gërmës ç të pikës 4 të nenit 33 të ligjit 10221, datë 4.2.2010, duke konsideruar një vlerësim të proporcionalitetit dhe diskrecionit, duke konsideruar dhe opsionet alternative.*

*18. Gjatë muajit dhjetor kanë qenë të punësuar 71 punonjës dhe gjatë muajit janar 77 persona. Në pritje të përgjigjeve sa më lart në përputhje me aktet ligjore.*

*Bashkangjitur kësaj shkresë do të gjeni: -Kodin e Etikës, -Shkresë për aktivitetet, -Rregulloren e Brendshme”.*

*Në vijim të seancës dëgjimore, ankuesja me e-mail-in datë 06.06.2022, ka dërguar shpjegime dhe informacion, ku ndër të tjera informon se: “Në festën e punës në datat 27 dhe 28 dhjetor, nuk kanë shkuar dhe personat: A.B, V.M, K.G, M.RR, A.V, B.B, R.L, A.B, të cilëve së bashku me ne i janë zbritur nga paga si ditë pune. Në datë 31 dhjetor 2021 në punë nuk janë paraqitur edhe personat: K.D, B.B, XH.R, G.R, K.G, M.RR, J.M ndaj të cilëve nuk është marrë masa e largimit nga puna. Pretendoj se jam shqetësuar në punë dhe ndaj meje janë bërë sjellje të padëshiruara, pasi jam diskriminuar, për shkak të gjinisë dhe të statusit social, duke përdorur edhe gjuhë urrejtje”.*

- Shoqëria TekProjekt sh.p.k. dërgoi shkresën nr. 20, datë 20.06.2022, ku ngrihen pyetje për të cilat përfaqësuesi ligjor i TekProjekt është sqaruar si gjatë seancës dëgjimore, ashtu edhe më shkresat e sipërcituara të KMD-së.
- Me shkresën nr. 195/5, datë 28.06.2022, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka kërkuar nga Shoqëria Tekprojekt dhe nga E.S, dokumentacionin e kërkuar gjatë seancës dëgjimore, si më poshtë:
  - Kopje të listëprezencave të punonjësve të Shoqërisë Tek Projekt sh.p.k., për muajt nëntor dhe dhjetor 2021;
  - Kopje të agjendës së aktivitetit që do të zhvillohej në Qafshamë në datat 27-28 dhjetor 2021.
  - Informacion për punonjës të tjerë të liruar nga detyra, gjatë periudhës 31.12.2021, deri në datë 14.01.2022, dhe arsyet e largimit të tyre.
  - Kopje të aktit të lidhjes së marrëdhënieve të punës mes Shoqërisë Tek Projekt dhe E.S, kopje të kontratës dhe të detyrave të punës së E.S.
  - Informacion nëse ankuesja A.D, ka dorëzuar detyrën e ngarkuar në datë 30.12.2021, apo jo?
  - Informacion nëse mjedisi ku është zhvilluar debati mes E.S dhe ankueses A.D, në datë 30.12.2021 është i mbikëqyrur me kamera. Nëse po, të dërgoni kopje të pamjeve video dhe audio të debatit të zhvilluar mes palëve.

Për E.S:

- Me shkresën datë 17.03.2022, protokolluar me tonën me nr. 483, datë 23.03.2022, keni informuar se: “...pasi keni komunikuar me punonjësit se data 31 dhjetor do ishte ditë normale pune, punonjëset A.D dhe S.G në mënyrë agresive ju kanë fyer me fjalë të pahijshme...”. Lidhur me këtë kërkohet informacion, nëse keni njoftuar punëdhënësin për shkeljen e etikës së komunikimit nga ana e A.D dhe S.G, apo nëse keni ndërmarrë ndonjë veprim tjetër, për këtë ngjarje.

Referuar njoftimit të shërbimit postar, Shoqëria TekProjekt dhe E.S kanë refuzuar marrjen e postës së dërguar.

### **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:

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

##### **A/1. Lidhur me trajtimin e padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë të ankueses nga ana e Shoqërisë TekProjekt sh.p.k.**

TekProjekt është një shoqëri me përgjegjësi të kufizuar, e regjistruar pranë Qendrës Kombëtare të Biznesit, me administrator L.Sh. Kjo shoqëri merret me projektimin dhe ndërtimin e sistemeve industriale dhe civile, studimin dhe llogaritjen e strukturave të thjeshta e komplekse, menaxhimin e ndërtimeve, ndërtimin dhe shitjen e banesave turistike dhe tregtare, artizanale dhe bujqësore, tregtimin e materialeve të ndërtimit, blerjen si dhe shitjen e energjisë elektrike. Njëkohësisht kjo firmë ka si objekt të veprimtarisë së saj edhe dhënie e ekspertizës dhe shërbimeve profesionale në lidhje me burimet minerale, hidrokarbure dhe energjisë, kryerjen e studimeve, projekteve dhe vlerësimeve në fushën e elektromagnetizmit, fibrave optike, radios dhe sistemeve të pritjes 5G etj.<sup>7</sup> TekProjekt sh.p.k. funksionon sipas legjislacionit për shoqëritë tregtare, ndërkohë që marrëdhëniet e punës me punonjësit e rekrutuar rregullohen nëpërmjet dispozitave të Kodit të Punës dhe kontratave individuale të punës të lidhura me ta.

Ankuesja A.D ka filluar të punojë pranë shoqërisë TekProjekt sh.p.k. në datë 15.10.2021. Marrëdhënia e punës është rregulluar nëpërmjet kontratës individuale të punës, me afat të caktuar 1 (një) vjeçar, përkatësisht prej datës 15.10.2021, deri në datën 14.10.2022. Referuar kontratës së sipërcituar rezulton se e punësuara ka pranuar të punojë në pozicionin e punës, inxhinierë gjeodete.

Referuar akteve të depozituara në cilësi prove nga ana e TekProjekt sh.p.k. dhe përkatësisht aktit Njoftim të datës 16.12.2021 të Administratorit të shoqërisë TekProjekt drejtuar Sektorit të Burimeve Njerëzore rezulton se: “Në funksion të veprimtarisë së shoqërisë në datat 27-28 dhjetor 2021, të njoftohen gjithë punonjësit se do të vijohet puna në ambientet e residencës në Qafshatamë në një aktivitet Social-Kulturor, ku do të diskutohen dhe rezultatet e vitit ushtrimor 2021. Të njoftohen

<sup>7</sup> Referuar [www.opencorporates.al](http://www.opencorporates.al)

*punonjësit dhe drejtuesit e sektorëve që të vlerësojnë planifikimin dhe programin e punëve që kanë në proces, në përputhje me afatet e kërkuara. Të njoftohen punonjësit që të gjitha shpenzimet për këtë aktivitet do të mbulohen nga shoqëria”.*

Për sa më sipër, ankuesja A.D pretendon se aktiviteti i sipërcituar ka qenë një festë që shoqëria ka organizuar për punonjësit e saj me rastin e fundvitit, ndërkohë që shoqëria TekProjekt ka theksuar se nuk ka qenë e tillë, por një aktivitet në kuadër të veprimtarisë së shoqërisë.

Ankuesja nuk ka pranuar të shkojë në këtë veprimtari të shoqërisë në datat 27-28 dhjetor 2021 në ambientet e residencës në Qafshamë dhe për këtë arsye duke u mbështetur në thëniet verbale të saj dhe të punëdhënësit rezulton se asaj nuk i janë paguar ditët e punës. Referuar aktit *“Lista e punonjësve që nuk janë paraqitur në punë në aktivitetin e datës 28 Dhjetor dhe që nuk janë paguar për atë datë”* të depozituar në cilësi provë nga ana e TekProjekt sh.p.k. rezulton se 26 punonjës nuk janë paraqitur në aktivitetin e zhvilluar në Qafshamë në datat 27-28 nëntor 2021, nga të cilët 20 janë punonjëse femra dhe 6 punonjës meshkuj.

Në vijim të aktivitetit të zhvilluar në Qafshamë, ankuesja ka pretenduar se në datën 29.12.2021, përgjegjësi i zyrës, ku ajo punonte nuk ka komunikuar me të dhe nuk i ka dhënë punë. Në datën 30.12.2021, ai i ka ngarkuar punë në momentet e fundit të ditës së punës, të cilën ankuesja e ka përfunduar dhe e ka dorëzuar brenda ditës. Një fakt i tillë nuk u kundërshtua nga ana e punëdhënësit as në seancë dëgjimore dhe as në shkresat e dërguara.

A.D ka pretenduar se ajo ka kërkuar që të mos paraqitet në punë në datën 31.12.2021. Ajo pretendon se ka patur konflikt verbal me përgjegjësin e zyrës i cili ka dhënë udhëzime të qarta që dita 31 dhjetor 2021 do të ishte ditë e zakonshme pune.

Në të njëjtën datë, punëdhënësi i ka dërguar ankueses e-mail, ku citohet: *“Në bazë të kontratës së lidhur me kompaninë TekProjekt sh.p.k. me dt. 15.10.2021 me keqardhje ju njoftojmë zyrtarisht nëpërmjet e-mailit tuaj zyrtar që ju keni deklaruar në kontratë, do të ndërpresim marrëdhëniet e punës dhe ato financiare në dt. 31 Dhjetor. Ju rikujtojmë se në bazë të kontratës së nënshkruar nuk mund të bëni asnjë lloj konkurrence ose kopjim/transferim të dhënash të punës së kryer”.*

Për sa më sipër, në referencë të nenit 10, të Kontratës Individuale të Punës, me afat të caktuar, që ankuesja ka lidhur me shoqërinë TekProjekt sh.p.k rezulton se: *“Kontrata hyn në fuqi pas nënshkrimit nga palët më datë 15/10/2021 dhe është me afat të caktuar (1 vit) dhe përfundon në datën 14/10/2022. Kjo kontratë amendohet automatikisht në fund të periudhës së vlefshmërisë së saj nëse nuk njoftohet anullimi i saj 1 muaj para afatit të mbarimit. Tre muajt e parë konsiderohen kohë provë sipas parashikimeve të Kodit të Punës”.*

Neni 150 *“Periudha e Provës”* i Seksionit B – *“Kontrata me Afat të Caktuar”*, e Kodit të Punës parashikon shprehimisht se:

- 1. Palët parashikojnë me shkrim një periudhë prove jo më shumë se tre muaj. Nuk mund të parashikohet periudhë prove, kur ndërmjet palëve ka qenë lidhur një kontratë pune, e cila kishte si objekt kryerjen e së njëjtës punë.*

2. *Afati i njoftimit gjatë kohës së provës është 5 ditë. Nëse kontrata nuk shfuqizohet gjatë kohës së provës, kjo përfshihet në kohëzgjatjen e kontratës me afat të caktuar.*

Për sa më sipër, KMD ka konstatuar se ankueses i është zgjidhur kontrata e punës përgjatë periudhës së provës, e cila përfshin periudhën 3 mujore nga momenti i fillimit të marrëdhënies së punës. Në këtë kontekst, mbështetur në parashikimin e pikës 2 të dispozitës së sipërcituar, rezulton se punëdhënësi TekProjekt sh.p.k. nuk ka zbatuar afatin 5 (pesë) ditor të njoftimit të zgjidhjen e kontratës individuale të punës, me afat të caktuar, gjatë periudhës së provës, pasi zgjidhja e saj është bërë në mënyrë të menjëherëshme, nëpërmjet një e-maili të dërguar në adresën e punëmarrëses A.D, në datën 30.12.2021, datë përgjatë së cilës ajo ka punuar pranë TekProjekt sh.p.k. Ankuesja nuk ka patur dijeni dhe nuk ka marrë njoftim paraprak për zgjidhjen e kontratës së punës dhe është gjendur para një fakti të kryer në fund të vitit 2021, kur ka lexuar e-mailin e dërguar nga punëdhënësi në orën 20:28 të datës 30.12.2021. Për sa më sipër, KMD gjykon se përveç faktit se punëdhënësi TekProjekt nuk ka zbatuar afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës, ai e ka zgjidhur këtë kontratë në një moment të papërshtatshëm, që përkon me festat e fundvitit. Përveç A.D, kontrata e punës është zgjidhur në të njëjtën datë edhe me punonjësen S.G, e cila gjithashtu sikurse ankuesja nuk ka marrë pjesë në aktivitetin e punëdhënësit.

Zgjidhja e kontratës së punës gjatë periudhës së provës nuk vendos detyrimin mbi punëdhënësin për të respektuar ndonjë procedurë, përveç afatit 5 ditor të njoftimit, apo për të deklaruar arsyen e zgjidhjes së kontratës. Megjithatë, në kushtet kur, ankuesja, në cilësinë e punëmarrësit, pretendon se zgjidhja e kontratës gjatë periudhës së provës është pasojë negative e mos pjesëmarrjes në festën e organizuar nga punëdhënësi në resortin e tij në Qafshatamë në datat 27-28 dhjetor 2021, TekProjekt sh.p.k. ka detyrimin që të argumentojë të kundërtën, pra që zgjidhja e kontratës së punës ka ndodhur për shkaqe të justifikuar. Në kuadër të hetimit administrativ të kryer nga KMD, ky i fundit ka kërkuar informacion mbi arsyet e zgjidhjes së saj, me qëllim zbardhjen e çështjes, ku pretendohet diskriminim për shkaqet e cituara në ankesë. Shoqëria TekProjekt sh.p.k. nuk i është përgjigjur kërkesës zyrtare të KMD-së për të evidentuar dhe vërtetuar motivacionin e zgjidhjes së kontratës së punës me A.D.

Për sa më sipër, KMD krijon dyshimin e arsyeshem se zgjidhja e kontratës së punës së ankueses vetëm 2 ditë pas aktivitetit që punëdhënësi ka zhvilluar në Qafshatamë, ka lidhje të drejtpërdrejtë me mospjesëmarrjen e saj në këtë aktivitet. TekProjekt sh.p.k. ka dërguar një listë me iniciale të punonjësve që nuk kanë marrë pjesë në aktivitetin e sipërcituar, të cilëve u është mbajtur paga për datat 27 dhe 28 dhjetor 2021. KMD ka kërkuar në cilësi prove një kopje të listëprezencës së muajit dhjetor 2021, në mënyrë që të kryente verifikimet përkatëse, lidhur me këta punonjës. Pavarësisht se përfaqësuesi i shoqërisë deklaroi në seancë dëgjimore<sup>8</sup> se listëprezenca e muajit dhjetor 2021 do të dërgohej në vijim të seancës, ky akt nuk u dërgua nga shoqëria as pas seancës dëgjimore dhe as pas kërkesës zyrtare të përsëritur nga ana e Komisionerit. Në këto kushte, lista e sipërcituar e punonjësve që nuk kanë marrë pjesë në aktivitetin e punëdhënësit, nuk mund të konsiderohet si provë e mbështetur e TekProjekt sh.p.k.

<sup>8</sup> Referuar seancës dëgjimore, datë 12.05.2022, të ankueses S.G.

Në këto kushte, KMD gjykon se ankuesja A.D është ekspozuar ndaj një qëndrimi të padrejtë dhe disfavorizues nga ana e TekProjekt sh.p.k.

## **A/2. Lidhur me trajtimin e padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë të ankueses nga ana e përgjegjës të zyrës E.S.**

Ankuesja A.D pretendon diskriminim në formën e shqetësimit edhe nga përgjegjësi i zyrës, E.S.

Në ankesën e saj, si dhe në e-mailet drejtuar KMD-së, A.D shprehet se: *“Problematika e çështjes së parashtruar ka lindur përgjatë ditëve, kur punëdhënësi ka vendosur që të zhvillojë një festë me punonjësit e firmës me rastin e festave të fundvitit në Qafshamë përgjatë datave 27-28 dhjetor 2021. Ankuesja nuk ka vajtur në festë. Në datë 29 dhjetor, përgjegjësi i zyrës nuk i ka dhënë punë dhe kur e ka pyetur i ka thënë: “Do dhe punë me atë sjellje që ke bërë”. Në datën 30.12.2021, përgjegjësi i zyrës s’risht nuk i ka dhënë punë, deri në momentin e fundit të ditës kur iu ngarkua një projek, të cilin e ka dorëzuar brenda ditës. Në datë 30 dhjetor, punonjësja e personelit ka dalë nëpër zyra me një listë në dorë, duke i pyetur punonjësit se cili prej tyre nuk do të paraqitej në punë në datën 31 dhjetor 2021. Ankuesja ka sqaruar se ajo ka kërkuar pushim për ditën 31.12.2021, dhe do paraqitej në punë në datë 4 janar, ndërkohë që përgjegjësi i zyrës me ton të lartë i ka deklaruar se jeni të detyruar të vini të gjithë pa përjashtim në punë sepse këtë vendim e marr unë”.*

Ndërkohë që E.S, nëpërmjet shkresës së depozituar pranë KMD-së është shprehur se: *“Në datë 30.12.2021 gjatë orarit normal të punës i është njoftuar punonjësve përfshirë dhe ankuesen se data 31.12.2021, do të vazhdojë puna normalisht. Dita e nesërme pavarësisht se ishte dita e fundit e vitit, ajo është një ditë normale pune, sipas legjislacionit shqiptar. Në momentin që u bë komunikimi i mësipërm A.D në mënyrë agresive u çua nga tavolina duke fyer me fjalët: “Kush jeni ju që të më detyroni mua që të vij në punë nesër dhe kush kujtoni se jeni, jeni bërë si stallë lopësh, jeni plehra .....” dhe me fjalë të tjera të pahijshme për vendin e punës. Në cilësinë e përgjegjës të sektorit i sqarova që data 31 dhjetor, është ditë normale pune dhe duhet të punohet si çdo ditë zyrtare pune për të përmbyllur procesin e punës. Jam munduar ti qetësoj dhe ti sqaroj sepse nuk kishte asnjë pretendim të tepërt nga kompania për punën por thjesht kryerja rutinë e punës së caktuar. Nuk kam pasur asnjëherë mosmarrëveshje personale me këto punonjëse, ndaj nuk arrij të kuptoj sjelljen e tyre të papranueshme”.*

Për sa më sipër, KMD ka konstatuar se pretendimet e ankueses janë të gjitha në formë verbale dhe nuk asnjë provë konkrete që të vërtetojë këto pretendime. Në të njëjtën formë janë dhe prapësimet e E.S, të cilat mbështeten vetëm në thënie verbale, pa patur asnjë provë mbështetëse.

Nga sa është cituar sa më sipër, KMD gjykon se ka patur konflikt verbal ndërmjet të dy palëve, por nuk ekziston asnjë prove konkrete për të dalë në përfundimin e një trajtimi të padrejtë dhe disfavorizues të ankueses nga ana e E.S.

**Mbështetur në tërësinë e provave të administruara, gjatë shqyrtimit të ankesës, Komisioneri arrin në përfundimin se, pretendimet e ankueses lidhur me një trajtim të padrejtë dhe disfavorizues nga ana e përgjegjës të zyrës, nuk u arritën të provoheshin për mungesë provash.**

## **B. Shkaqet e mbrojtur “gjinia” dhe “gjendja martesore”.**

A.D pretendon diskriminim, në formën e shqetësimit, për shkak të gjinisë dhe gjendjes martesore, nga Shoqëria Tek Projekt, me Administrator L.Sh dhe nga përgjegjësi i zyrës E.S.

### **B/1 – Shkak i mbrojtur – gjinia;**

“Gjinia” është një prej shkaqeve, për të cilat, ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ofron mbrojtje. 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.”

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “gjinisë”, Komisioneri gjykon se “gjinia” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në bazën ligjore të sipërpërmendur, si dhe ankuesja e mbart shkakun e diskriminimit, pasi i përket gjinisë femërore.

### **B/2 - Shkak i mbrojtur – gjendja martesore;**

“Gjendja martesore” është një prej shkaqeve, për të cilat, ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ofron mbrojtje. 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.”

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “gjendjes martesore”, Komisioneri gjykon se “gjendja martesore” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në bazën ligjore të sipërpërmendur.

Në pretendimet e saj, ankuesja sqaron se prej disa vitesh është e fejuar, por nuk disponon asnjë fakt dhe provë për gjendjen e saj martesore. Në këtë kontekst, KMD vë në dukje faktin se “gjendja martesore” si shkak i mbrojtur konsiston në gjendje/statusë të ndryshme të personit të martuar, si i ve, apo i divorcuar, por jo në rastin kur personi gëzon ende statusin beqar.

Për sa më sipër, KMD gjykon se shkakun e gjendjes martesore është i pambështetur në fakte dhe prova konkrete nga ana e ankueses.

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

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezultoi se A.D i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe disfavorizues nga ana e TekProjekt sh.p.k.

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

Për sa më sipër, parimi i barazisë para ligjit dhe mosdiskriminimit parashikohet nga Kushtetura e Republikës së Shqipërisë, si dhe nga akte të tjera ligjore, duke sanksionuar njëkohësisht edhe zbatimin e tij nga të gjithë shtetasit shqiptarë. Neni 18, pika 2, e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë parashikon shprehimisht: *“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 përkatësia prindërore”*.

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 ndër marrin asnjë veprim ose praktikë diskriminuese ndaj grave dhe të sigurojnë që autoritetet dhe institucionet publike të veprojnë në*

*përputhje me këtë detyrim; (d) Të marrin të gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj grave që ushtron ndonjë person, organizatë ose çfarëdo ndërmarrje;”.*

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

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

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

Bashkimi Evropian ka njohur gjithashtu integrimin e perspektivës gjinore si një strategji udhëzuese drejt barazisë gjinore. Barazia gjinore është promovuar në të gjitha fushat e politikëbërjes. Traktati i Amsterdimit (1999) përfshiu në detyrat themelore të BE-së promovimin e barazisë dhe eliminimin e diskriminimit midis burrave dhe grave. Gjatë viteve, janë miratuar një sërë direktivash lidhur me barazinë gjinore dhe, në vitin 2006, u përmblohdën të gjitha në të ashtuquajturën Direktivë Gjinore e Konsoliduar<sup>9</sup>. BE-ja ka pasur ndikim pozitiv në zhvillimin e politikës së barazisë gjinore, jo vetëm te Shtetet Anëtare, por edhe në vende të tjera evropiane, ku kandidatura për aderim apo marrëdhënie të tjera të lidhura me asistencën u kërkon vendeve të punojnë drejt pajtueshmërisë me normat e BE-së.

Plani i Veprimit i OSBE-së për Promovimin e Barazisë Gjinore (2004) lidh drejtpërsëdrejti të drejtat e barabarta të grave dhe burrave me *“paqen, demokracinë e qëndrueshme, zhvillimin*

<sup>9</sup> 32006L0054, Direktiva e Parlamentit Evropian dhe të Këshillit 2006/54/KE të 5 korrikut 2006 për *“Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës”.*

ekonomik dhe, për rrjedhojë, me sigurinë dhe stabilitetin në rajonin e OSBE-së”. Plani i Veprimit për Barazinë Gjinore i OSBE-së – i cili përbën kuadrin më të plotë të OSBE-së deri më sot, në udhëzimin e institucioneve të OSBE-së dhe të Shteteve Pjesëmarrëse për barazinë gjinore - thekson nevojën “për të zhvilluar më tej dhe për të forcuar procesin e vazhdueshëm dhe të qëndrueshëm të integritit gjinor”. Plani i Veprimit e detyron OSBE-në që objektivin e integritit të perspektivës gjinore ta përfshijë në të gjitha programet dhe veprimet e veta, si edhe të mbështetë arritjen e këtyre objektivave në asistencën që OSBE-ja jep për Shtetet Pjesëmarrëse.

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

Karta Social Europiane<sup>10</sup> parashikon si detyrim të të githë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: “Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirish.”

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, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”.

Në Shtojcën e Kartës Social Europiane, përkatësisht nenin 24 të saj, pikën 3/d përcaktohet se, veçanërisht nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit: “d) raca, ngjyra, gjinia, gjendja familjare, përgjegjësitë familjare, shtatëzania, besimi fetar, opinioni politik, prejardhja kombëtare ose origjina sociale”.

Nën frymën e akteve ndërkombëtare të mësipërme, ligji nr. 9970, datë 24.7.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri” përmban gjithashtu dispozita kundër diskriminimit gjinor. Qëllimi i këtij ligji<sup>11</sup> është: a) të sigurojë mbrojtje efektive nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe nga çdo

<sup>10</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, datë 24.10.2002.

<sup>11</sup> Referuar nenit 2, të ligjit nr.9970, datë 24.7.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”.

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 forme 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 njëlloj nga arritjet e zhvillimit të saj.*” Neni 6 i këtij ligji përcakton se: *1. Çdo trajtim më pak i favorshëm i një personi për shkak të gjinisë, në krahasim me trajtimin që i bëhet, i është bërë ose do t’i bëhej një personi të gjinisë tjetër, në një situatë të ngjashme, përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë dhe ndalohet”.*

Referuar nenit 3, pika 1, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si: *“‘Diskriminimi’ është 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 e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.*

Në nenin 9, të Kodit të Punës parashikohet shprehimisht: *“Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”.* Parashikimi i mësipërm është hartuar në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, i cili rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet, në bazë të së cilave ndaj një individi mund të ketë diskriminim. Nëpërmjet parashikimit të nenit 12, të ligjit të sipërpërmendur ndalohet diskriminimi, në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1 të këtij ligji. Neni 12, pika 1, gërma c) i këtij ligji parashikon shprehimisht: *“1. Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: .....c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, 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”.*

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si një institucion barazie i specializuar për mbrojtjen nga diskriminimi, në zbatim të dispozitave të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ka si qëllim të sigurojë të drejtën e çdo personi për: *“a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin”.*

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis një subjekti privat dhe individit, e cila rregullohet nga Kodi i Punës. Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene këtë akt rregullator, i cili në nenin 9, pika 2, i Kodit të Punës<sup>12</sup>, parashikon se: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me Hiv/Aids, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët”.

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

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

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. KEDS<sup>13</sup> gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit,

---

<sup>12</sup> Përafruar pjesërisht me:

Direktivën e Këshillit 91/533/KEE, datë 14 tetor 1991, “Mbi detyrimin e punëdhënësit për të informuar punonjësit për kushtet e zbatueshme në kontratë ose në marrëdhënien e punësimit”. Numri CELEX 31991L0533, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 288, dt. 18. 10. 1991, f. 32 – 35.

Direktivën e Këshillit 2000/78/KE, datë 27 nëntor 2000, “Mbi krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion”. Numri CELEX 32000L0078, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 303, dt. 2. 12. 2000, f. 16-22.

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

<sup>13</sup> Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Bazuar në nenin 82/2 të Kodit të Procedurave Administrative dhe nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Bazuar në nenin 82, pika 2 të Kodit të Procedurave Administrative përcaktohet 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”.*

Neni 33, pika 7/1 e LMD, të ndryshuar, ka parashikuar se: *“Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.*

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.

Sa më sipër, ankuesja duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues.

Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse TekProjekt sh.p.k., që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese, nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>14</sup>

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standartin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Në rastin konkret, Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga ana e TekProjekt, kundrejt ankuses dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, TekProjekt duhet të përmbushte njërin nga dy kushtet e përmendura më sipër.

---

<sup>14</sup>[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law2018_en.pdf), fq.232.

Mbështetur në dispozitat ligjore mbi barrën e provës, të cituara më sipër, Komisioneri gjykon mbështetur në analizimin e fakteve dhe provave të ankueses, si dhe në bazë të rezultateve që dolën nga procedura e shqyrtimit të ankesës se ekziston një trajtim i padrejtë dhe i disfavorshëm i ankueses nga ana e TekProjekt sh.p.k. Kjo shoqëri ka zgjidhur kontratën individuale të punës me ankuesen gjatë periudhës së provës, në datën 30.12.2021, pa zbatuar afatin 5 ditor të njoftimit, vetëm 2 ditë pas aktivitetit të zhvilluar në Resortin në Qafshamë, në të cilin ankuesja ka refuzuar të marrë pjesë.

Për sa më sipër, KMD gjykon se zgjidhja e kontratës së punës së ankueses vetëm 2 ditë pas aktivitetit që punëdhënësi ka zhvilluar në Qafshamë, ka lidhje të drejtpërdrejtë me mospjesëmarrjen e saj në këtë aktivitet. TekProjekt sh.p.k. ka dërguar një listë me iniciale të punonjësve që nuk kanë marrë pjesë në aktivitetin e sipërcituar, të cilëve u është mbajtur paga për datat 27 dhe 28 dhjetor 2021. KMD ka kërkuar në cilësi prove një kopje të listëprezencës së muajit dhjetor 2021, në mënyrë që të kryente verifikimet përkatëse, lidhur me këta punonjës. Pavarësisht se përfaqësuesi i shoqërisë deklaroi në seancë dëgjimore<sup>15</sup> se listëprezenca e muajit dhjetor 2021 do të dërgohej në vijim të seancës, ky akt nuk u dërgua nga shoqëria as pas seancës dëgjimore dhe as pas kërkesës zyrtare të përsëritur nga ana e Komisionerit. Në këto kushte, lista e sipërcituar e punonjësve që nuk kanë marrë pjesë në aktivitetin e punëdhënësit, nuk mund të konsiderohet si provë e mbështetur e TekProjekt sh.p.k.

KMD ka konstatuar gjithashtu se kontrata e punës së ankueses është zgjidhur në të njëjtën ditë, përkatësisht në datën 30.12.2021, që përkon me konfliktin verbal që ankuesja ka patur me përgjegjësin e zyrës, lidhur me ardhjen në punë në datën 31.12.2021.

Për sa më sipër, KMD gjykon se zgjidhja e kontratës individuale të punës së A.D në datën 30.12.2021, në periudhën e fundvitit, pas refuzimit të saj për të mos marrë pjesë në aktivitetin e zhvilluar në Qafshamë në datat 27-28 dhjetor 2021, si dhe pas konfliktit që ankuesja ka patur në datën 30.12.2021 me përgjegjësin e zyrës së saj, kanë patur ndikim të drejtpërdrejtë me largimin e saj nga puna në të njëjtën datë. Veç ankueses, në të njëjtën datë është larguar nga puna edhe S.G, e cila sikurse ankuesja ka refuzuar të marrë pjesë në aktivitetin që punëdhënësi ka zhvilluar në Qafshamë, si dhe ka patur konflikt verbal me përgjegjësin e zyrës.

TekProjekt sh.p.k. ka patur barrën e provës për të vërtetuar të kundërtën e asaj që ka pretenduar ankuesja, duke depozituar dokumentacionin e kërkuar nga KMD, por nuk ka depozituar në cilësi prove listëprezencën e muajit dhjetor 2021, si dhe ka refuzuar në mënyrë të shprehur të japë informacion mbi motivacionin e zgjidhjes së kontratës së punës me ankuesen, për efekt të shqyrtimit të çështjes së diskriminimit nga ana e KMD-së. Në këtë kontekst, KMD gjykon se pavarësisht se neni 150 i Kodit të Punës nuk kërkon evidentimin e një motivacioni apo shkaku për zgjidhjen e kontratës së punës me afat të caktuar gjatë periudhës së provës, për efekt të shqyrtimit të një pretendimi për diskriminim, shoqëria ka patur detyrim për të evidentuar një gjë të tillë. Në kushtet kur, ndërprerja e marrëdhënies së punës së ankueses është objekt shqyrtimi për diskriminim, si dhe duke patur parasysht parashikimin e nenit 9 të Kodit të Punës, punëdhënësi duhet të identifikojë motivacionin e zgjidhjes së

---

<sup>15</sup> Referuar seancës dëgjimore, datë 12.05.2022, të ankueses S.G.

saj, pasi duhet të reflektojë një përligje të arsyeshme dhe objektive mbi veprimin e kryer ndaj ankueses.

Përveç sa më sipër, KMD vë në dukje faktin se në nenin 86, pikat 1-2, të Kodit të Punës parashikohet se: “1. Si rregull ndalohet puna në ditët e festave zyrtare. 2. Punëmarrësi gëzon të drejtën e pagës në ditët e festave zyrtare. Kur dita e festës zyrtare bie në ditët e pushimit javor, pushimi shtyhet ditën e hënë”. Mbështetur në parashikimin e këtij neni, Komisioneri çmon se TekProjekt sh.p.k. nuk mund të detyrojë punëdhënësit e tij për të punuar në ditë festash.

Nga analizimi i dokumentacionit të depozituar në cilësi prove, KMD gjykon se zgjidhja e kontratës individuale të punës së A.D, ka ardhur si rrjedhojë e mospjesëmarrjes së saj në aktivitetin e datave 27-28 dhjetor 2021, të realizuar nga punëdhënësi dhe konfliktit verbal të patur me përgjegjësin e zyrës në datën 30.12.2021, por jo si pasojë e gjinisë së saj. KMD ka konstatuar që ka edhe punonjëse të tjera femra, që nuk kanë shkuar në aktivitetin e zhvilluar në Qafshatë, të cilat ende punojnë pranë kësaj shoqërie.

Në këtë kontekst, KMD gjen me vend të theksojë faktin se jo çdo paligjshmëri përbën domosdoshmërisht diskriminim, pasi qëndrimi i padrejtë dhe disfavorizues i ankueses duhet të lidhet në mënyrë të drejtpërdrejtë me shkakun e pretenduar të diskriminimit. Në rastin konkret, ky qëndrim i punëdhënësit nuk lidhet me gjininë e ankueses, por me ngjarjet e sipërcituara.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se nga ana e TekProjekt sh.p.k. u arrit të provohej që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar, që është gjinia dhe trajtimit të padrejtë e disfavorshëm nga ana e kësaj shoqërie.

Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se A.D nuk është diskriminuar për shkak të gjinisë nga ana e TekProjekt sh.p.k.

### **PËR KËTO ARSYE:**

Mbështetur në nenin 7, pika 3, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a), nenin 33, 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 për shkak të gjinisë dhe gjendjes martesore, të A.D, nga ana e TekProjekt sh.p.k.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**