



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. ____ Prot.

Tiranë, më ____ . ____ . 2022

V E N D I M

Nr. _____, Datë ____ . ____ . 2022

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”¹, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 25, datë 02.02.2022, e znj. S.G., ku pretendohet diskriminim, në formën e shqetësimit dhe viktimizimit, për shkak të gjinisë, gjendjes shoqërore, gjendjes familjare, gjendjes martesore dhe për çdo shkak tjetër, nga Shoqëria Tek Projekt, me Administrator L.Sh. dhe nga përgjegjësi i zyrës E.S.

Pas shqyrtimit përfundimtar të ankesës së mësipërme, Komisioneri²,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Znj. S.G. pretendon diskriminim, në formën e shqetësimit dhe viktimizimit, për shkak të gjinisë, gjendjes shoqërore, gjendjes familjare, gjendjes martesore dhe për çdo shkak tjetër, nga Shoqëria Tek Projekt, me Administrator L.Sh. dhe nga përgjegjësi i zyrës E.S..

Mbështetur në shpjegimet e dhëna në ankesën e depozituar, rezulton se ankuesja S.G. ka aplikuar për punë pranë Shoqërisë TekProjekt dhe në datën 20.10.2021 është paraqitur për një intervistë pune. Ankuesja është rekrutuar nga kompania e sipërcituar dhe ajo ka filluar punë në pozicionin

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

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

e inxhineres gjeomatike në Zyrën e Projekttimeve, ku detyra e saj ishte projektuese e rrjetit të telekomunikacionit për Italinë. Marrëdhëniet e punës së ankueses me shoqërinë ishin të rregulluara nëpërmjet kontratës individuale të punës me afat të caktuar 1 vjeçar, e cila ka hyrë në fuqi në datën 01.11.2021. Znj. S.G. sqaron se punonte në zyrë bashkë me 12-15 kolegë të tjerë dhe përgjegjës i kësaj zyre ishte z. E.S. Stafi i zyrës, ku ajo punonte përbëhej nga punonjës të sapodiplomuar, sikurse edhe punonjës që ende ishin në proces të përfundimit të studimeve të larta. Ankuesja shprehet se ka patur vështirësi për sa i përket procesit të të mësuarit të punës, pasi punëdhënësi nuk e ka trajnuar për punën që duhet të kryente.

Znj. S.G. shprehet se ajo shpeshherë jepte mendimin e saj, lidhur me diskutime të ndryshme ndërmjet kolegësh në zyrë, ndërkohë që përgjegjësi i zyrës ngrinte zërin ndaj saj, duke përdorur fyerje dhe ofendime, të cilat kishin karakter personal dhe nuk kishin të bënin me punën. Ankuesja sqaron se në datat 28-29 nëntor, punonjësit janë urdhëruar të paraqiteshin në punë, pavarësisht se këto ditë janë festa kombëtare, me justifikimin e afateve kohore për të realizuar punën. Urdhëri i punëdhënësit u është komunikuar verbalisht nga përgjegjësi i zyrës. Znj. S.G. shprehet se e ka kundërshtuar dhe refuzuar këtë urdhër, me arsyetimin se ditët e festave duhen bërë pushim dhe se duhej zbatuar kontrata e punës. Pavarësisht refuzimit verbal, ankuesja sqaron se ajo dhe punonjësit e tjerë janë paraqitur në punë në ditët e festave.

Në vijim, problematika e rradhës është shfaqur në ditët e fundit të vitit, ku punëdhënësi kishte organizuar festën e fundvitit pranë Kompleksit të tij privat, në Qafshat në datat 27-28 dhjetor 2021. Ankuesja shprehet se ajo dhe disa kolege të tjera femra për shkak të statusit të tyre familjar, por edhe për shkak se duhet të largoheshin nga shtëpia për 2 ditë, e kanë menduar të arsyeshme që të mos marrin pjesë në këtë festë të organizuar nga punëdhënësi. Znj. S.G. shprehet se është e drejta e saj për të zgjedhur nëse duhet të ndjekë ose jo organizimet, që nuk i përkasin detyrimeve të saj të punës. Ankuesja pretendon se vendimi i saj për të mos shkuar në festë u prit shumë keq nga eprorët e saj. Ajo shprehet se ka qenë e rënduar psikologjikisht ato ditë dhe se është kritikuar shpesh për shkak të gjendjes së saj, si e fejuar dhe që ka një familje konservatore, si pasojë e së cilës ajo refuzonte të shoqërohej me punonjës të gjinisë së kundërt.

Ankuesja pretendon se përgjegjësi i zyrës i ka komunikuar asaj dhe një kolege tjetër që refuzoi të shkonte në festën e fundvitit, që nëse në datat 27-28 dhjetor 2021 nuk merrnin pjesë në festën e organizuar nga punëdhënësi, këto dy ditë nuk duhet të paraqiteshin as në punë dhe detyrimisht këto ditë do të ishin të papaguara.

Znj. S.G. sqaron se në datën 29.12.2021 u paraqit në punë dhe nuk pati asnjë komunikim me përgjegjësin e zyrës, ndërkohë që në datën 30.12.2021 pati debate të ashpra me të. Znj. S.G. shprehet se ishte duke punuar mbi një projekt, i cili iu dha në ngarkim nga eprori i saj direkt rreth

orës 16:00, pranë përfundimit të orarit zyrtar të punës. Ajo shprehet se e kishte të pamundur ta përfundonte brenda ditës. Ndërkohë që, rreth orës 16:40, ajo është pyetur nga sekretarja e kompanisë nëse do të paraqitej në datën 31.12.2021 në punë. Znj. S.G. i është përgjigjur se nuk do të paraqitej, pasi kishte angazhime personale dhe festën e Vitit të Ri do ta kalonte jashtë Tiranës. Ankuesja pretendon se sapo përgjegjësi i zyrës dëgjoi përgjigjen e saj, filloi të ngrinte zërin në mënyrë të papërshtatshme dhe duke e ofenduar. Në vijim, pas bisedës telefonike që ai pati me Administratorin e shoqërisë, i ka komunikuar që marrëdhëniet e saj të punës me shoqërinë kanë përfunduar. Brenda së njëjtës ditë ankuseses i është komunikuar me e-mail ndërprerja e marrëdhënieve të punës, pa asnjë motivacion.

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 nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, por në mënyrë të shprehur neni 1, i ligjit parashikon mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të “gjinisë”, “gjendjes shoqërore”, “gjendjes familjare”, “gjendjes martesore” dhe “për çdo shkak tjetër” 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 nr.10 221/2010 “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 procedurialë të ndjekur nga strukturat përkatëse të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, paraqiten si më poshtë vijojnë:

- A.** Pas analizimit të ankesës nr. 25, datë 02.02.2022, e znj. S.G., 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 7³, të ligjit nr. 10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi iu drejtua Shoqërisë Tek Projekt, me Administrator L.Sh. dhe nga përgjegjësit të zyrës E.S., me shkresën nr. 203/2 Prot., datë 16.02.2022, ku kërkohet informacion mbi çështjet e mëposhtëme:
 - 1.** Informacion mbi pretendimet e ankueses S.G.;
 - 2.** Kopje të kontratës individuale të punës së ankueses;

³ 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”.*

3. Kopje e librezës së punës së ankueses;
 4. Kopje e praktikës për lirim nga detyra të ankueses;
 5. Informacion mbi motivacionin e largimit nga puna të ankueses dhe prova dhe fakte shkresore, që vërtetojnë këtë motivacion;
 6. Lista emërore e punonjësve të Zyrës së Projektmeve të Shoqërisë TekProjekt sh.p.k.
 7. Informacion për punonjës të tjerë të liruar nga detyra që kanë punuar pranë Zyrës së Projektmeve të shoqërisë, përgjatë periudhës kohore tetor-dhjetor 2021, duke evidentuar dhe motivacionet përkatëse;
- Në përgjigje të shkresës së sipërcituar së KMD-së, Shoqëria TekProjekt dërgoi shkresën nr. 203/3, datë 04.03.2022, nëpërmjet së cilës sqaron se nga ana e kësaj shoqërie janë plotësuar të gjitha procedurat kontraktuale dhe ligjore për ndërprerjen e marrëdhënies së punës pas asnjë objekt diskriminimi, por vetëm për arsye pune. Në shkresë theksohet fakti se pretendimet e saj janë shpifje të pafaktuara. Njëkohësisht, kjo shoqëri thekson faktin se informacioni i kërkuar nga Komisioneri përbën informacion sensitiv dhe konfidencial për këtë shoqëri dhe këtë informacion mund ta paraqesë vetëm përfaqësuesi ligjor i firmës në një takim zyrtar me përfaqësuesit e KMD-së. Shoqëria TekProjekt kërkoi të administronte kopje të protokolluar të ankesës së znj. S.G., pasi nga kjo shoqëri vlerësohet se duhet të procedojë me veprime të tjera ligjore për shpifje dhe mashtrim nga ana e saj.
 - Shkresa nr. 203/3, datë 04.03.2022, e shoqërisë TekProjekt iu dërgua ankueses me e-mailin e datës 07.03.2022.
 - Znj. S.G. dërgoi pranë KMD-së e-mailin e datës 08.03.2022, ku shprehet se: *“Në vijim dua të paraqes analizën time mbi këtë e-mail të dërguar nga ana e kompanisë TekProjekt. Është e pavend që unë të shoh në këto rreshta akoma një vazhdimësi të një komunikimi shumë të rëndë ndaj personit tim duke konsideruar shpifje dhe mashtrim gjithë historinë time të faktuar dhe të paraqitur tek ju. Kërkoj nga komisioneri që për analizimin akoma më të qartë të situatës, t’i kërkojë shoqërisë TekProjekt filmimet me kamera të ambjenteve të punës, të cilat mund të paraqesin shumë pastër ngjarjen. Thënë kjo, jam e hapur ndaj çdo pretendimi që shoqëria në fjalë ka. Ashtu sikurse ajo që dua unë është të kem të faktuar prej tyre, gjithë kërkesat që iu kërkuan prej komisionerit të diskriminimit. Nëse ju do vendosni nje takim siç ka qenë kërkesa e Z. Lumtor, dua t’ju kërkoj ju lutem që të jem e pranishme për ballafaqim të gjithë situatës së paraqitur. Unë deklaroj me bindjen time të plotë që kësaj historie nuk i heq asnjë presje dhe i qëndroj deri në fund.”*

- Me shkresën nr. 2013/4 Prot., 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 z. 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 tw 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.
- Në vijim të takimit në sipërcituar, Shoqëria TekProjekt dërgoi shkresën nr. 483/1, datë 23.03.2022, nëpërmjet së cilës sqaron se nga përmbajtja e ankesës së znj. S.G. nuk provohen në asnjë moment përcaktimet e nenit 1 dhe nenit 7/1 të LMD, të ndryshuar.

Në këtë shkresë sqarohet se nga vetëreferimi i ankueses, për situatën e datave 28-31 dhjetor 201 provon veprimtarinë normale të shoqërisë gjatë periudhës që Kodi i Punës dhe Kontrata Individuale e Punës e përcaktojnë si kohë normale pune. Në këtë kontekst, shoqëria thekson faktin se kërkesa e vijimit të aktivitetit, ka qenë kërkesë për të gjithë punonjësit, ndaj të cilëve nuk është bërë asnjë dallim lidhur me një fakt të tillë. Ndaj ankueses nuk është bërë ndonjë kërkesë e veçantë, në dallim me punonjësit e tjerë.

Shoqëria TekProjekt shprehet se punonjësit që nuk kanë përmbushur detyrimet kontraktore janë trajtuar në mënyrë të barabartë dhe grupi rastësor përbëhet nga të dyja gjinitë, duke përfshirë këtu edhe ankuesen.

Deklarimi i drejtpërdrejtë i i saj për mospërmbushje të detyrimit kontraktor, që buron nga marrëdhënia e punës, për të punuar në një ditë normale pune, përkatësisht në datën 31.12.2021, është një fakt që dëshmon për dhunimin e detyrimit kontraktor dhe është një situatë e padëgjuar më parë, që ky moment të prezantohet si situatë diskriminimi. Shoqëria TekProjekt thekson faktin se është fakt i padëgjuar në jurisprudencën shqiptare, por jo vetëm, që ankuesja me dorën e saj shkruan se nuk kishte mundësi të përfundonte detyrën e ngarkuar më datë 30.12.2021-ditë normale pune dhe refuzon të përmbushë detyrën në ditën vijuese të punës – data 31.12.2021, me një shkak që nuk përputhet me asnjë normë dhe parim ligjor, që rregullon marrëdhëniet e punës në Shqipëri.

Ankuesja ka pranuar me shkrim që duke mos përmbushur detyrimin, e vë shoqërinë në kushtet e mospërmbushjes së detyrimit kontraktor, duke i sjellë asnjë dëm të drejtpërdrejtë. Pas këtij vetëreferimi të ankueses, shoqëria TekProjekt thekson faktin se nuk kupton se si mundet që ankuesja të pyesë për motivet e ndërprerjes së marrëdhënies kontraktore të punës. Në referencë të nenit 142 të Kodit të Punës, zgjidhja e marrëdhënies së punës gjatë periudhës së provës, bëhet vetëm me anë të një

njoftimi, fakt ky i mirënjohur nga jurisprudenca shqiptare që ka trajtuar zgjidhjen e marrëdhënies së punës në Shqipëri. Pra, në rastin konkret njoftimi për zgjidhje të kontratës së punës është e vetmja procedurë e kërkuar nga ligji.

Në përfundim, Shoqëria TekProjekt vë në dukje faktin se kjo ankesë e znj. S.G., vlerësohet si cënim i rëndë i emrit të shoqërisë, në mënyrë thellësisht të padenjë, që dëmton reputacionin dhe ndikon drejtpërdrejtë edhe në aktivitetin tregtar të shoqërisë.

- Z. Eugen E.S. dërgoi gjithashtu në adresë të KMD-së, shkresën nr. 483, datë 23.03.2022, ku sqaron se në datën 30.12.2021, gjatë orarit normal të punës u është njoftuar punonjësve, përfshirë këtu edhe ankuesen S.G., se në datën 31.12.2021, puna do të vazhdonte normalisht në shoqëri, pavarësisht se kjo ishte dita e fundit e vitit. Z. E.S. sqaron se legjislacioni shqiptar nuk e konsideron këtë ditë si ditë pushimi. Gjatë kësaj dite do të përmbylleshin punë dhe detyra, të cilat ishin në proces nga dita e mëparshme. Ai sqaron se sapo ka kryer njoftimin e sipërcituar, punonjësja S.G., në mënyrë agresive është ngritur nga tavolina e punës, duke e fyer me fjalët: *“Kush jeni ju që 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, z. E.S. thekson faktin se e ka sqaruar punonjësën që data 31.12.2021 është ditë normale pune dhe duhet të punohet si çdo ditë zyrtare pune për të përmbyllur procesin e punës. Por, reagimi i saj ishte jo normal. Gjatë këtyre momenteve, punonjësja në fjalë ka vazhduar bërtitjet, ofendimet si dhe fyerjet ndaj tij. Ai sqaron se është munduar ta qetësojë dhe ta sqarojë se nuk ishte pretendim i tepërt nga kompania për punën, por thjesht kryerja rutinë e punës së caktuar. Z. E.S. thekson faktin se asnjëherë nuk ka patur mosmarrëveshje personale me ankuesen, ndaj nuk arrin të kuptojë sjelljen e saj, të papranueshme. Në sektorin që ai drejton u krijua një situatë aspak normale dhe gjendje stresi e paniku. Ai thekson faktin se nuk ka patur asnjëherë një situatë të tillë më parë.
- Shkresat e sipërcituara të Shoqërisë TekProjekt dhe z. Eugen E.S., iu dërguan sërish me e-mail në adresë të ankueses, e cila dërgoi kundërshtimet e saj me e-mailin e datës 28.03.2022, ku sqaron se:

“Me anë të kësaj shkrese po komunikoj qëndrimin tim në lidhje me shkresat e dërguara nga shoqëria TekProjekt dhe E. Sallaku, si edhe kërkesat e mia. Shoqëria TekProjekt, siç edhe ju jeni në dijeni 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, kështu që pretendimet e bërë nga këta të fundit janë vetëm justifikime për të mbuluar trajtimin diskriminues që kanë bërë. Në qoftë se shkaku do të ishte ai i parashtruar nga këta të fundit dhe nga ana ime apo e kolegës do të kishte patur një sjellje të tillë jam shumë e bindur që nuk do të mungonin specifikimet në e-mail. I referohen legjislacionit në fuqi për zgjidhjen e marrëdhënies së punës ndërkohë që unë i jam drejtuar institucionit tuaj për

diskriminimin e bërë dhe gjuhën e urrejtjes të përdorur ndaj meje. Në qoftë se do të ishim përpara zgjidhjes ose jo të marrëdhënies së punës konform me Kodin e Punës, atëherë konflikti ynë do të ishte përpara Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, por në rastin konkret nuk jemi para këtij fakti. Në pretendimet e tyre si nga përgjegjësi Eugen E.S. ashtu edhe administratori L.Sh. nuk jepet asnjë shpjegim me sjelljet e bëra gjatë gjithë muajit dhjetor ndaj nesh. Në mënyrë të vazhdueshme mundohen të na intimidojnë me këto komunikime, fillimisht duke referuar që po kryejmë vepra penale edhe që do të përgjigjemi pasi do të marrim veprime ligjore, e më pas që po i shkaktojmë një dëm shoqërisë duke i prishur imazhin. I vetmi dëm është ai i gjendjes sime psikologjike të rënduar shkaktuar prej tyre që më hoqën nga puna duke më treguar derën me ulërime e pa asnjë shpjegim se pse. Fjalja ime “dua që nesër të mos paraqitem në punë, sepse do të shkoj në vendlindje” i shkaktoi zemërim të thellë përgjegjësit, ama unë dua të di pse këtë ia shkaktova vetëm unë dhe kolegja ime, e jo personat e tjerë që në datën 31 dhjetor nuk janë paraqitur në punë dhe s’ka patur masë ndaj tyre. Në situatat që kanë ndodhur dhe i kam referuar pranë jush kanë qenë të pranishëm punonjësit e tjerë të shoqërisë. Unë nuk kam asnjë arsye që të dëmtoj shoqërinë, kërkoj vetëm që të respektohen të drejtat e mia”.

- Në vijim të procedurave hetimore, KMD vendosi realizimin e seancës dëgjimore në datën 26.04.2022, ora 11:00 dhe palët u njoftuan nëpërmjet shkresës nr. 203/5 Prot., datë 30.03.2022, së KMD-së. Shoqëria TekProjekt njoftoi më email se për arsye objektive nuk mund të merrte dot pjesë në seancë dëgjimore. Në vijim, pas konsultimit me të dy palët, KMD vendosi të realizojë seancën dëgjimore në datën 12.05.2022, ora 11:00.

Në seancë dëgjimore u paraqit ankuesja S.G. me përfaqësuesen e saj ligjore, si dhe përfaqësuesi ligjor i TekProjekt sh.p.k. me punonjësen e burimeve njerëzore të kësaj shoqërie.

Ankuesja parashtroi edhe një herë pretendimet e saj për diskriminim për shkaqet e cituara në ankesë. Ajo sqaroi se është inxhinierë gjeomatike dhe ka filluar punë në datën 20 tetor 2021 pranë shoqërisë Tek Projekt, ku marrëdhëniet e punës rregulloheshin nëpërmjet kontratës individuale të punës. Z. Eugen E.S., përgjegjësi i zyrës i cili i ka shpjeguar punën që do të kryente. Znj. S.G. shprehet se fillimisht çdo gjë shkonte normalisht deri në momentin. Në sallën ku ajo punonte, kishte deri në 10-12 persona që punonin së bashku. Në ditët e festave 28-29 nëntor 2021, si dhe datën 08.12.2021, të cilat ishin festa zyrtare, administratori i shoqërisë i urdhëronte punonjësit të paraqiteshin në punë dhe ata pranonin në heshtje edhe pse askush nuk dëshironte të punonte në ditë pushimi.

Ankuesja thekson faktin se z. E.S., që ishte përgjegjësi i zyrës ku ajo punonte kërkonte të merrte sa më shumë informacion mbi punonjëset e reja⁴. Në këtë mënyrë ai është bërë me dije se ankuesja ishte e martuar (jo ligjërisht) dhe bashkëjetonte me një djalë nga Dibra, ndërkohë që edhe kolegja e saj dhe bashkëshorti i saj ishin nga Shkodra. Kjo sias ankueses përbënte arsye për t’i ngacmuar e shqetësuar,

⁴ Njëkohësisht me znj. S.G., pranë TekProjekt shpk është punësuar edhe një punonjëse tjetër, znj. A.D.

duke përdorur faktin se punonjësit që i kanë bashkëshortët e tyre nga veriu dhe nuk kanë dëshirë të rrinë me pjesën tjetër të punonjësve.

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 Qafshatë 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 Qafshatë, do t'u pritej dita e punës dhe nuk duhet të paraqiteshin në punë. Ankuesja sqaron se një urdhër i tillë ka qenë i qëllimshëm për të dhe kolegen e saj A.D. për të cilat thuhej gjithmonë se, në kushtet kur bashkëshortët e tyre ishin veriorë, ato nuk preferonin të rrinin bashkë me jugorët. Ankuesja ka theksuar faktin se ka qenë vendimi i saj personal për të mos shkuar këto ditë në Qafshatë dhe jo sikurse thuhej se e kishte bashkëshortin xheloz e nuk e lejonte të mos shkonte në festat e punës. Ajo sqaron se nuk e njihte ende personelin, pasi kishte vetëm 1 muaj e gjysëm që punonte me ta dhe nuk preferonte të qendronte dy ditë me ta në Qafshatë, në kushtet kur nuk kishte krijuar miqësi dhe s'kishte njohje të mjaftueshme me ta.

Në datën 29 dhjetor 2021, personeli është kthyer në punë, ndërkohë që personat që nuk kanë marrë pjesë në festë nuk janë paraqitur në punë me urdhër të punëdhënësit në datat 27-28 dhjetor, pasi zyrat do të qëndronin të mbyllura dhe punonjësve që nuk do të shkonin në festë, do t'u pritej rroga për ditët e aktivitetit në Qafshatë.

Në ditën vijuese (29 dhjetor 2021), përgjegjësi i zyrës Eugen E.S. i ka mbajtur qëndrim ankueses dhe shoqes së saj A.D., nuk ka komunikuar fare me to, fakt që i ra në sy ankueses, si dhe nuk u ngarkoi punë. Në datën 30.12.2021, përgjegjësi i zyrës sërisht nuk i ka dhënë punë znj. S.G., deri pranë orës 16:00, moment në të cilin iu ngarkua një projekt, të cilin ajo sqaron se e priste t'i jepej për ta punuar që para ditëve të festës në Qafshatë. Ajo shprehet se e ka marrë projektin në ngarkim në orën 16:00 dhe e ka përfunduar në orën 16:40, brenda një periudhe kohore të shkurtër, gjë që ka qenë tepër e lodhshme për të. Rreth kësaj kohe, 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, pasi do të kalonte festën e vitin e ri me familjen e saj në Kuçovë, fakt që nuk është pranuar nga përgjegjësi i zyrës, me pretekstin e punës. Znj. S.G. sqaron se dihej që punonjësit që do të mungonin në datën 31 dhjetor 2021, do të paraqiteshin në punë 1 (një) ditë më parë se të tjerët. Veç saj kanë njoftuar edhe 2 punonjëse tjera që në datën 31 dhjetor 2021, ndërkohë që përgjegjësi i zyrës ka deklaruar se datat 31 dhjetor 2021 është ditë pune dhe se askush nuk do të mungojë nga grupi i tij. Ai ka theksuar se punonjësit e zyrës së tij do të duhet të ishin në punë në këtë datë, ndërkohë që punonjësit e zyrave të tjera mund të mungonin në datën 31 dhjetor dhe të paraqiteshin një ditë më parë se të tjerët në punë pas festave të fundvitit.

Ankuesja theksoi faktin se ia ka parashtruar këtë përgjegjësit të zyrës, i cili ka përdorur ton të lartë dhe urdhërues ndaj saj, duke i bërtitur se në datën 31 dhjetor 2021 duhet të paraqitej në punë. Ankuesja sqaron se gjithshka ka qenë personale kundër saj dhe ka lidhje të drejtpërdrejtë me mungesën e saj në

festën e kompanisë në Qafshat. Edhe përfaqësuesja ligjore e ankueses sqaroi se ankuesja po diskriminohet për shkak të gjinisë së është femër, për shkak të gjendjes familjare pasi ndaj saj janë përdorur fjalë të tilla si “*ke marrë burrë nga veriu e nuk të lë të vish në aktivitet*” etj. Ajo sqaroi se ankueses i është dukur e papërshtatshme të paraqitet në atë festë qoftë edhe si pasojë e mentalitetit të saj, statusit të saj familjar, që të shkonin në këtë festë. Ajo u shpreh se në kontratën individuale të punës nuk parashikohet detyrimi që të shkosh në festa të organizuara nga punëdhënësi. Lidhur me festën në fjalë, përfaqësuesit e KMD-së e pyetën ankuesen lidhur me mënyrën e njoftimit të saj, nëse ka qenë verbale apo me shkrim nëpërmjet e-mailit etj. Ajo u përgjigj se njoftimi ka qenë verbal dhe punonjësja e burimeve njerëzore ka shkruar në çdo zyrë me një listë të punonjësve të për identifikuar se kush do të shkonte në festë. Personat që nuk do të shkonin në Qafshat nuk do të paguheshin por edhe kjo ka qenë verbale. Personat që kanë qenë në festë janë paguar nga punëdhënësi. E pyetur mbi mënyrën e dhënies së punës, ajo u shpreh se përgjegjësi i zyrës e shpërndan punën e përditshme. Ky i fundit flet me palën italiane që kryen kontrollin e projekteve të kryera. Projektet e saj kanë qenë të audituara, por ai nuk i kalonte pranë saj për të kryer shtesat e nevojshme. Në datën 30 dhjetor 2021, ankueses i është dhënë punë në orën 16:00 dhe ajo e ka përfunduar brenda ditës. Ajo u shpreh se punëdhënësi e kishte lënë në dorë të punëmarrësve nëse do të mungonin në datën 31 dhjetor 2021 e të paraqiteshin në punë një ditë më parë, ose të punonin në datën 31 dhjetor 2021 dhe të ktheheshin në punë në datën 05.01.2022. Por, gjithshka u është komunikuar verbalisht. Në dijeninë e ankueses, jo të gjithë punonjësit kanë dalë në punë në datën 31 dhjetor 2021.

Në datën 30 dhjetor 2021 në orën 22:00, ankueses i është dërguar e-mail mbi ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Një e-mail i tillë i është dërguar edhe koleges së saj, znj. A.D. e cila ka depozituar ankesë gjithashtu pranë Komisionerit, ndërkohë që nuk ka dijeni për persona të tjerë. Znj. S.G. u shpreh se ka kërkuar takim me administratorin L.Sh., pasi situata me përgjegjësin e zyrës është rënduar. Takimin e ka kërkuar në orën 15:00, të datës 30.12.2021, pranë zyrës së burimeve njerëzore, ndërkohë që i është komunikuar se është e përjashtuar nga puna.

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 jurisprudencës përkatëse. Ai sqaron se ka lexuar ankesën e ankueses dhe shkresat e KMD-së dhe është i paqartë. Ai shprehet se kërkon të marrë dijeni se cili është pretendimi për diskriminim i ankueses ndaj shoqërisë dhe cilat janë pretendimet e saj ndaj çdo individi, dhe cilat janë provat përkatëse kundër tyre. Ai kërkon të ketë dijeni mbi format e diskriminimit të pretenduar dhe se në seancë ai ka marrë dijeni për herë të parë mbi shkaqet e diskriminimit.

Përfaqësuesja e KMD-së i lexon përfaqësuesit ligjor të shoqërisë shkresat e dërguara në adresë të shoqërisë dhe për dijeni ankueses, ku evidentohen qartësisht shkaqet e diskriminimit dhe format e diskriminimit të pretenduar nga ankuesja. Në vijim, përfaqësuesi ligjor i shoqërisë e pohon se ka marrë dijeni mbi shkresat e KMD-së dhe sqaron se kërkon shpjegime nga pala ankuese lidhur me

diskriminimin e pretenduar. Përfaqësuesi i KMD-së u shpreh se pala ankuese tashmë i ka bërë të ditura pretendimet e saj, si dhe ia shpjegon edhe një herë përfaqësuesit të shoqërisë pretendimet e ankueses. Pavarësisht sa më sipër, përfaqësuesja ligjore e ankueses shprehet se përfaqësuesi ligjor i shoqërisë kërkon që të largojë përgjegjësinë nga z. L.Sh. dhe t'ia lërë përgjegjësinë përgjegjësit të zyrës dhe shton se zgjidhja e marrëdhënies së punës përbën një element të rëndësishëm në kuadër të pretendimit të ankueses për diskriminim. Ajo u shpreh se pretendimet e ankueses janë bërë të ditura në seancë dëgjimore nuk do që t'i përgjigjet më subjektit përkatës. Përfaqësuesja e KMD-së i kërkoi sërisht palës ankuese të sqarojë sërisht palën tjetër, se cilat janë specifikisht veprimet diskriminuese të punëdhënësit, si dhe ato të eprorit direkt ndaj saj. Ajo u shpreh se diskriminimi i ankueses nga ana e shoqërisë ka lidhje me mënyrën se si organizohet puna në këtë shoqëri, mbi faktin se si ditët e festave bëhen ditë punë, mbi mënyrën se si ngarkohet puna, mbi festat e organzuara për punëdhënësit etj. Ndërkohë që, lidhur me pretendimin për diskriminim nga ana e z. E.S., ky konsiston në shqetësim në vendin e punës, pasi sjellja e tij ka qenë verbale ndaj ankueses dhe z. E.S. është epror i vënë nga shoqëria dhe që flet në emër të saj. Nëse administratori i shoqërisë do të kishte vënë barriera para tij lidhur me sjelljen ndaj punëmarrësve, pala ankuese nuk do të kishte paraqitur ankesë pranë KMD-së.

Përfaqësuesi i subjektit TekProjekt sh.p.k. pretendon se ende nuk është i qartë mbi diskriminimin, format e tij dhe provat përkatëse. Përfaqësuesja e KMD-së e sqaroi sërisht përfaqësuesin ligjor mbi pretendimet e ankueses. Ai u shpreh se nuk është i qartë lidhur me pretendimet për diskriminim, format e saj, sipas LMD, të ndryshuar dhe cilat janë provat përkatëse. Sipas tij, ato që ka kuptuar në këtë çështje konsistojnë në pretendimin e festës së datave 27-29 dhjetor 2021 dhe atë të mos paraqitjes në punë në datën 31 dhjetor 2021. Ai u shpreh se aktiviteti i zhvilluar nga shoqëria në datat e siprcituara ishte një aktivitet në kuadër të punës që kryen kjo shoqëri, ndërkohë që pretendimi për mosparaqitje në punë në datën 31.12.2021, sipas tij është është i pambështetur për sa kohë që kjo datë është një ditë normale pune sipas legjislacionit shqiptar. Sipas kontratës së punës, ankuesja duhet të punonjë 40 orë në javë dhe kjo është e parashikuar edhe në dispozitat përkatëse dhe nuk ka lidhje me diskriminimin. Nëse forma e organizimit të punës brenda shoqërisë ka qenë e tillë që të ketë cënuar dinjitetin dhe personalitetin e ankueses dhe familjen e saj, atëherë mund të kishte diskriminim ndaj saj. Ai shprehet se nuk ka parë prova dhe fakte të depozituara nga pala ankuese që të vërtetojnë sa më sipër. Përfaqësuesi pyet se deri më tani ka dëgjuar vetëm pohime të palës ankuese dhe nuk ka parë asnjë provë që pala ankuese të depozituar pranë KMD. Përfaqësuesi i KMD-së e sqaroi duke i theksuar faktin se provat kërkohen tek subjekti kundër së cilit drejtohet ankesa.

Përfaqësuesi i KMD-së pyeti mbi vendlindjen e z. Eugen E.S., meqënëse ankuesja ka pretenduar edhe diskriminim krahinor. Përfaqësuesi i shoqërisë u shpreh se nuk ka dijeni mbi vendlindjen e tij, por vetë dhe bashkëshortja e tij janë nga pjesa veriore e Shqipërisë.

Përfaqësuesi i KMD-së e pyeti përfaqësuesin e shoqërisë se si bëhen njoftimet për festa nga ana e shoqërisë. Ai u shpreh se aktiviteti nuk ka qenë festë dhe ky është një organizim brenda aktivitetit të

punës por nuk ka qenë festë. Atij i është kërkuar njoftimi, axhenda, mënyra se si u është komunikuar punonjësve (e-maile, njoftime etj.). 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 se cila është masa disiplinore është marrë nga ana e shoqërisë ndaj ankueses që nuk ka marrë pjesë në aktivitetin e punës të zhvilluar në Qafshatamë. Ai u shpreh se masa e marrë konsistonte në mosdhënien e pagesës për ato ditë, pasi kështu e ka vlerësuar dhe gjykuar punëdhënësi.

Përfaqësuesi i KMD-së sqaroi se neni 12 i Kodi i Punës përbën bazën e marrëdhënies së punës, duke e cituar dispozitën përkatëse. Rregullimi i punës në këtë shoqëri kryhet nga dispozitat e Kodit të Punës dhe kontratën e punës. Përfaqësuesi sqaron se në bazë të nenit 87 të Kodit të Punës, dita 31 dhjetor 2021 ka qenë ditë e mirëfilltë pune.

Përfaqësuesja tjetër e shoqërisë, znj. D.V. u shpreh se dita 31.12.2021 ishte ditë pune dhe ky ka qenë njoftimi i shoqërisë. Ndërkohë që, përfaqësuesi tjetër i kësaj shoqërisë ka kërkuar që të mos flasë përfaqësuesja D.V. por ai, pasi ai është përfaqësuesi ligjor i shoqërisë. Përfaqësuesja e KMD-së kërkoi informacion mbi mënyrën se si është bërë i ditur ndaj punonjësve njoftimi i përmendur më sipër. Ajo u shpreh se është pyetur nga punonjësit nëse datat 31 dhjetor 2021 është punë ose pushim dhe ajo është përgjigjur se është ditë pune. Ajo sqaroi se të vetmet punonjëse që nuk janë paraqitur në punë kanë qenë ankuesja dhe znj. A.D., ndërkohë që të tjerët janë paraqitur rregullisht në punë. Në vijim, përfaqësuesit e KMD-së e pyetën znj. D.V. mbi e-mailin e datës 30.12.2021, drejtuar ankueses dhe znj. A.D., ku njoftohen për largimin nga puna, duke e pyetur mbi motivacionin përkatës. Përfaqësuesi ligjor i shoqërisë iu drejtua përfaqësuesve të KMD-së duke u bërë të ditur se në bazë të jurisprudencës shqiptare, gjatë periudhës së provës, punëdhënësi mund ta largojë nga puna pa ia bërë të ditur shkakun e largimit.

Përfaqësuesit e KMD-së iu drejtuan me pyetje përfaqësuesit ligjor të shoqërisë duke u fokusuar tek ndërprerja e marrëdhënies së punës së ankueses dhe motivi përkatës për efekt të hetimit administrativ. Ata u shprehën se ankuesja nuk ka munguar në datën 31.12.2021, pasi shoqëria e ka liruar nga detyra që në datën 30.12.2021. Në këto kushte, përfaqësuesit e KMD-së u shprehën se gjendeshin para një fakti të pandodhur dhe znj. S.G. nuk mund të penalizohet për diçka që nuk e kishte bërë, apo se thjesht e kishte pretenduar, për sa i përket kërkesës për pushim në datën 31.12.2021. Në këtë kontekst, pyetja e e përfaqësuesve të KMD-së konsistonte në faktin se sa punonjës të shoqërisë, sipas listës së dërguar nga kjo e fundit, të cilët kishin munguar në aktivitetin e datave 27-28 dhjetor 2021, ishin larguar nga puna, sikurse ankuesja dhe znj. A. D., në datën 30.12.2021. Përfaqësuesi ligjor i shoqërisë u përgjigj se KMD duhet të hetonte brenda objektit të ankesës dhe se ishte në shkelje të ligjeve të shtetit shqiptar. Ai u shpreh se çdo punëdhënës mund ta largojë pa shkak apo motivacion punëmarrësin brenda periudhës së provës. Inspektorja u shpreh se nëse punëdhënësi do të kishte qenë i kënaqur nga puna e

punëdhënësit do ta kishte mbajtur në punë dhe këto pakënaqësi të shoqërisë për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen. Përfaqësuesi ligjor i shoqërisë TekProjekt sh.p.k. u shpreh se nuk ka asnjë koment, duke mos i kthyer përgjigje pyetjes së bërë. Përfaqësuesit e KMD-së i bënë të ditur se barra e provës i takon punëdhënësit, i cili duhet të japë shpjegimet përkatëse, si dhe u bëri të ditur mundësinë e zgjidhjes së çështjes me ndërmjetësim.

Ankuesja u shpreh se kjo çështje ka karakter moral dhe i ka shkaktuar shumë shqetësime dhe stres. Përfaqësuesja ligjore e ankueses nuk e pranoi këtë mundësi për zgjidhjen e çështjes me ndërmjetësim, si dhe vuri në dukje se nga shoqëria nuk ka pranuar asgjë nga ato që ka kryer ndaj ankueses.

Përfaqësuesi ligjor i shoqërisë e pyeti ankuesen se përse nuk ka kryer ankim administrativ tek administratori i shoqërisë. Ankuesja u shpreh se ka kërkuar takim dhe numrin e telefonit të tij në datën 30.12.2021, por nuk i është dhënë kjo mundësi. Në vijim, ai e pyeti ankuesen nëse e mendon tërheqjen nga ankesa ndaj shoqërisë dhe se ky nuk është shantazh ose presion, por e thënë me shumë mirëkuptim. Ai u shpreh se e ka kërkuar tërheqjen pa kushte të ankueses dhe jo në kuadër të ndërmjetësimit. Përfaqësuesja ligjore e ankueses i shpreh se ankuesja nuk do të tërhiqej nga hetimi administrativ i KMD-së.

Përfaqësuesit e KMD-së e pyetën sërish përfaqësuesin ligjor të kompanisë, së cili ka qenë shkaku i ndërprerjes së marrëdhënies së punës dhe ai u shpreh se kjo kërkesë ishte në kundërshtim me ligjin dhe nuk i përgjigjej.

Përfaqësuesit e KMD-së e pyetën ankuesen për të sqaruar dhe saktësuar momentin e kryerjes ose jo të detyrës së ngarkuar nga përgjegjësi i zyrës në datën 30.12.2021 dhe ajo u përgjigj se detyra e ngarkuar është kryer dhe dorëzuar pranë z. E.S. dhe nuk ka patur punë tjetër për t'u dorëzuar në datën 31.12.2021.

Njëkohësisht, edhe përfaqësuesit ligjor të shoqërisë iu kërkua nëse KMD mund të dispononte listëprezencën e muajit dhjetor 2021 të TekProjekt sh.p.k. Ai u shpreh se shoqëria do të dërgonte listëprezencën në fjalë me emra të plotë pranë KMD-së, pasi ky është një dokument zyrtar, i dorëzuar pranë organeve ligjore.

- Në vijim të seancës dëgjimore, TekProjekt sh.p.k. dërgoi shkresën nr. 17, datë 31.05.2022⁵, ku citohet:

“Mbasi jemi njoftuar nga ana Juaj, në lidhje me dy ankesat e ish-punonjësve tona, znj. S.G. dhe znj. A.D., ne kemi ofruar mbështetjen e plotë për trajtim në përputhje hje me ligjin, të ankesave. Përveç përgjigjeve që kemi dërguar në funksion të komunikimit tonë, në

⁵ Shkresa e sipërcituar është protokolluar pranë KMD-së, me nr. 855, datë 03.06.2022.

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 nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrotjtjen nga Diskriminimi”. 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 shkaqet e 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 shkaqet e 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 diskriminimit”: “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

disponon provë, 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 ditë 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 qënë 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.

Nenit 6.1 të ligjit nr.10221, datë 4.2.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

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: Nenit 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 aktivitet

-Rregulloren e Brendshme”.

- Në përgjigje të shkresës nr. 17, datë 31.05.2022, të TekProjekt sh.p.k., KMD dërgoi shkresën nr. 203/6, datë 16.06.2022, ku e sqaron subjektin si vijon:

“Në përgjigje të shkresës suaj nr. 17 prot., datë 31.05.2022, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ju bën me dije se ankesa nr. 25, datë 02.02.2022, e znj. S.G. është ende duke u hetuar administrativisht, deri në momentin, kur Komisioneri do të shprehet me vendim⁶ lidhur me pretendimet e ankueses. Sikurse është sqaruar edhe gjatë seancës dëgjimore, Komisioneri gjen me vend të theksojë sërish faktin se Shoqëria TekProjekt sh.p.k. është njoftuar zyrtarisht nga KMD, nëpërmjet shkresës nr. 203/2 prot., datë 16.02.2022 dhe shkresës nr. 203/5, datë 30.03.2022, mbi pretendimet e ankueses ndaj shoqërisë Tek Projekt, si dhe mbi shkaqet dhe format e diskriminimit të pretenduara nga ana e saj.

Njëkohësisht, Komisioneri bën me dije se në bazë të nenit 32, pika 2 dhe 4, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, të gjitha institucionet publike dhe

⁶ Në nenin 33, pika 10 të LMD, të ndryshuar parashikohet shprehimisht: “Komisioneri shprehet me vendim, i cili u njoftohet palëve brenda 90 ditëve nga dita e regjistrimit të ankesës ose nëse është zhvilluar një seancë dëgjimore publike, brenda 90 ditëve nga dita e seancës. Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre.”

subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacion në përmbushjen e detyrave të tij. Ky detyrim përmbushet në përputhje me legjislacionin që rregullon të drejtën e informimit dhe mbrojtjen e të dhënave personale.

Përveç sa më sipër, ju informojmë së për efekt të shqyrtimit të ankesës nr. 25, datë 02.02.2022, së znj. S.G., ku pretendohet diskriminim, në formën e shqetësimit dhe viktimizimit, për shkak të gjinisë, gjendjes shoqërore, gjendjes familjare, gjendjes martesore dhe për çdo shkak tjetër, nga Shoqëria Tek Projekt, me Administrator L.Sh. dhe nga përgjegjësi i zyrës E.S., KMD kërkon të administrojë informacionin e mëposhtëm:

- 1. Kopje të njehsuara me origjinalin të listëprezencave të punonjësve të TekProjekt sh.p.k., për muajt nëntor dhe dhjetor 2021;*
- 2. Kopje të njehsuar me origjinalin të Njoftimit Zyrtar për aktivitetin që do të zhvillohej në Qafshat në datat 27-28 dhjetor 2021. (Akti i dërguar nëpërmjet shkresës suaj nr. 17 prot., datë 31.05.2022, rezulton i paprotokolluar nga shoqëria TekProjekt sh.p.k., duke mos plotësuar kriteret e një akti administrativ);*
- 3. Kopje të njehsuara me origjinalin të akteve administrative të Administratorit të Shoqërisë Tek Projekt, nëpërmjet së cilave janë miratuar aktet Rregullore e Brendshme dhe Kodi i Etikës së Shoqërisë TekProjekt sh.p.k.*
- 4. Informacion mbi motivacionin e largimit nga puna të ankueses dhe prova dhe fakte shkresore, që vërtetojnë këtë motivacion;*
- 5. Çdo informacion tjetër që ka lidhje me çështjen në shqyrtim.*

Për sa më sipër, lutemi që informacioni dhe aktet e sipërcituara të dërgohen brenda 5 (pesë) ditëve nga marrja dijani mbi këtë shkresë.”

- Në përgjigje të shkresës së sipërcituar të KMD-së, 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.

Ndërkohë që TekProjekt sh.p.k. nuk dërgoi bashkëlidhur shkresës së sipërcituar asnjë nga provat e kërkuara me shkresën nr. nr. 203/6, datë 16.06.2022, të Komisionerit, për efekt të hetimit administrativ.

I. 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 z. 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 dhënien 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.⁷ 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 S.G. filluar të punojë pranë shoqërisë TekProjekt sh.p.k. në muajin tetor 2021. Marrëdhënia e punës është rregulluar nëpërmjet kontratës individuale të punës, me afat të caktuar 1 (një) vjeçar, përkatësisht prej datës 01.11.2021, deri në datën 31.10.2022. Referuar kontratës së sipërcituar rezulton se e punësuar ka pranuar të punojë në pozicionin e punës inxhinierë gjeomatike.

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 L.Sh. Resort në Qafshamë në një aktivitet Social-Kulturor, ku do të diskutohen dhe rezultatet e vitit ushtrimor 2021. Të njoftohen 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 S.G. pretendon se aktiviteti i sipërcituar ka qenë një festë që shoqëria ka organizuar për punonjësit e saj më 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 L.Sh. Resort 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*

⁷ Referuar www.opencorporates.al

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 Qafshat në datat 27-28 nëntor 2021, nga të cilët 20 janë punonjëse femra dhe 6 punonjës meshkuj.

Në vijim të aktivitetit të zhvilluar në Qafshat, 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 orën 16:00, të cilën ankuesja ka sqaruar se e ka përfunduar dhe e ka dorëzuar brenda ditës, përkatësisht në orën 16:40. Një fakt i tillë u qartësua në seancë dëgjimore, fakt i cili nuk u kundërshtua nga ana e përfaqësuesit ligjor të punëdhënësit as në seancë dëgjimore dhe as në shkresat e dërguara në vijim të kësaj seance.

Znj. S.G. ka pretenduar se ajo ka kërkuar që të mos paraqitet në punë në datën 31.12.2021, pasi do të kalonte festat e fundvitit me familjen e saj në Kuçovë. 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.

Ankuesja S.G. ka sqaruar se pas ngjarjes së sipërcituar ka kërkuar verbalisht tek zyra e burimeve njerëzore takim me administratorin e shoqërisë, por nuk ka mundur ta takojë atë. Subjekti TekProjekt sh.p.k. ka mohuar faktin e sipërcituar.

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. 01.11.2021 me keqardhje ju njoftojmë zyrtarisht nëpërmjet e-mailit tuaj zyrtar që keni deklaruar në kontratë, do të ndërpresim marrëdhëniet e punës dhe ato finaciare 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. Faleminderit për bashkëpunimin gjatë kësaj periudhe pranë kompanisë!”*

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 01/11/2021 dhe është me afat të caktuar (1 vit) dhe përfundon në datën 31/10/2022. 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 S.G., 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 20:32 të datës 30.12.2021. Për sa më sipër, KMD gjykon se përveç faktin 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 znj. S.G., kontrata e punës është zgjidhur në të njëjtën datë edhe me punonjësen A.D., 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 Qafshat 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 zbardhjes e çështjes, ku pretendohet diskriminim për shkaqet e cituara në ankesë. Përfaqësuesi ligjor i TekProjekt sh.p.k. ka refuzuar në mënyrë të shprehur të japë informacion për këtë çështje në seancë dëgjimore, si dhe 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 znj. S.G..

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 Qafshat, 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 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.

Në këto kushte, KMD gjykon se ankuesja S.G. është ekspozuar ndaj një qendrimit 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 përgjegjësit të zyrës Eugen E.S..

Ankuesja S.G. pretendon diskriminim në formën e shqetësimit dhe viktimizimit edhe nga përgjegjësi i zyrës së saj, z. E.S..

Në ankesën e saj, si dhe në e-maillet drejtuar KMD-së, znj. S.G. shprehet se: *”Problematika më e madhe filloi kur na u komunikua një moment që ditët e festive do të bëheshin punë me justifikimin për të patur punën përpara në afate kohore. Dhe që sipas tij ky njoftim gati në formë kërcënuese vinte prej drejtuesit të kompanisë, Z. Lumtor. Unë e kam refuzuar duke thënë përherë që do të zbatojmë kontratën, ditët festive nuk paraqitem në punë sepse janë pushim. Kjo gjë nuk u morr parasysh në datën 29 nëntor dhe 8 dhjetor, kur të gjithë ne u paraqitëm në punë duke dashur ose mosdashur ta bënim”.*

“Në datën 29 dhjetor, dita e parë pas organizimit të mbrëmjes, u paraqita në punë. Përshëndeta përgjegjësën e zyrës time dhe prej tij nuk mora të njëjtën gjë. Kuptova që situata nuk ishte e mirë dhe shkakun me siguri ishte mungesa në Qafshamë. Dita u mbyll duke mos patur asnjë komunikim me shefin përveç komunikimit të detyruar që na lidhte me punën.”

Rreth orës 4:40 u pyetëm nga sekretarja nëse do ishim në punë ditën e nesërme, datë 31 dhjetor pasi e kishim me të drejtë për të zgjedhur në qoftë se do paraqiteshim ose jo. Unë iu përgjigja që nuk do të isha se kisha angazhime personale për fund-vit, për më tepër festën e vitit të ri do e kaloja jashtë Tiranë dhe nuk do të paraqitesha në punë. Përgjegjësi sapo dëgjoi që nuk do isha anë punë ka nisur të ulërasë duke më ofenduar e duke përdorur një gjuhë urrejtejeje në kuptimin e plotë të fjalës. Me një arrogancë dhe detyrim në komunikim me janë thënë fjalë që nuk e di si i lejova ato.”

Ndërkohë që z. E.S., nëpërmjet shkresave të depozituara pranë KMD-së është shprehur se: *“Data 31 megjithëse është dita e fundit të vitit, njëherësh imponon vijimin normal të punës sepse*

është e lidhur me përmbylljen e punëve që ishin në proces nga dita e mëparshme. Në momentin që u bë komunikimi i mësipërm punonjëst znj. A.D. dhe znj. S.G. me mënyrë agresive u cua nga tavolina duke fyer me fjalët: “Kush jeni ju që më detyroni muaj të vij në punë nesër dhe kush kujtoni se jeni, jeni bërë si stallë lopësh, jeni plehra... dhe me fjalë të tjera të pajishme për vendin e punës. Në cilësinë e përgjegjës të sektorit i sqarova, që data 31 e muajit dhjetor është ditë normale pune dhe duhet të punohet siç do ditë zyrtare pune për të përmbyllur procesin e punës. Por reagimi jo normal i tyre vazhdoi dhe më tej. Gjatë këtyre momenteve punonjëset në fjalë kanë vazhduar bërtitjet, ofendimet si dhe fyerjet ndaj meje. Jam munduar t’i qetësoj dhe t’i sqaroj, sepse nuk kishte asnjë pretendim të tepërt nga kompania për punën por thjesht kryerje rutinë e punës së caktuar. Nuk kam patur asnjëherë mosmarrëveshje personale me këto punonjëse ndaj nuk arrij të kuptoj sjelljen e tyre të papranueshme. Në sektorin që unë mbuloj u krijua një gjendje stresi, paniku dhe aspak normale nga këto dy punonjëse. Nuk kam pasur asnjëherë një situatë të tillë në sektorin ku punoj”.

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 z. Eugen 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 z. 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”, “gjendja familjare“, “gjendja shoqërore“, “gjendja martesore“.

Znj. S.G. pretendon diskriminim, në formën e shqetësimit dhe viktimizimit, për shkak të gjinisë, gjendjes shoqërore, gjendjes familjare, gjendjes martesore dhe për çdo shkak tjetër, 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 Nr.10 221, datë 4.2.2010 “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 familjare;

“Gjendja familjare” është një prej shkaqeve, për të cilat, Ligji Nr.10 221, datë 4.2.2010 “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 familjare”, Komisioneri gjykon se “gjendja familjare” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në bazën ligjore të sipërpërmendur.

Në cilësi prove ankuesja ka depozituar një certifikatë familjare, ku ajo rezulton e regjistruar me familjen e saj të origjinës, që përbëhet nga z. Ll. G. babai i ankueses, znj. M.G. nëna e ankueses, znj. N.G., motra e ankueses dhe z. K.G. vëllai i ankueses. Arsyetimi i ankueses lidhur me justifikimin e shkakut të gjendjes familjare ka qenë se ajo nuk mund të shoqërohet me meshkujt e zyrës për shkak se ka një familje konservatore dhe është e fejuar.

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

B/3 – Shkak i mbrojtur – gjendja shoqërore;

“Gjendja shoqërore” është një prej shkaqeve, për të cilat, Ligji Nr.10 221, datë 4.2.2010 “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 shoqërore”, Komisioneri gjykon se “gjendja shoqërore” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në bazën ligjore të sipërpërmendur.

Në ankesën e saj, ankuesja nuk ka dhënë sqarime dhe shpjegime se cila është gjendja e saj shoqërore dhe cilat janë karakteristikat dhe veçoritë e kësaj gjendjeje që kanë çuar deri në zgjidhjen e marrëdhënies së punës.

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

B/5 - Shkak i mbrojtur – gjendja martesore;

“Gjendja martesore” është një prej shkaqeve, për të cilat, Ligji Nr.10 221, datë 4.2.2010 “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 ankesën e saj, ankuesja ka sqaruar se është e fejuar, ndërkohë që gjatë seancës dëgjimore ka deklaruar se bashkëjeton me një djalë nga Dibra. Për sa më sipër, KMD nuk disponon asnjë fakt dhe provë për sa më sipër dhe gjykon se në kushtet kur, statusi i saj sipas certifikatës familjare të depozituar në cilësi prove ajo rezulton me statusin “beqare“, gjendja martesore nuk mund të jetë shkak i mbrojtur për të. Në këtë kontekst, KMD vë në dukje faktin se “gjendja martesore“ si shkak i mbrojtur konsiston në gjendje/statuse të ndryshme të personit të martuar si i ve, apo i divorcuar, por jo në rastin kur personi gëzon ende statusin beqar.

Njëkohësisht, gjatë seancës dëgjimore, ankuesja ka pretenduar se është diskriminuar në formën e shqetësimit, pasi bashkëjetuesi i saj është nga Dibra, ndërkohë që nuk është paraqitur në cilësinë e provës asnjë certifikatë personale e tij, që ta provojë një fakt të tillë.

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 znj. S.G. 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 ndërmarrin 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 zënie punë; (c) Të drejtën për të zgjedhur lirisht profesionin dhe vendin e punës, të drejtën për ngritjen e postit të punës, për punë të qëndrueshme, për të gjitha përfitimet dhe kushtet e punës, të drejtën për përgatitje profesionale dhe rikualifikim, duke përfshirë mësimin e personave në ekonomi, ngritjen profesionale dhe kualifikimin e herëpashershëm;

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 Konsoliduar⁸. 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 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*

⁸ 32006L0054, Direktiva e Parlamentit Europian 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”*

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 Europiane⁹ parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: “*Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht.*”

Në vijim, në nenin 1, të Kartës sanksionohet e drejta për punë dhe në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: “*Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut 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, opinion 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 ligji¹⁰ është: a) të sigurojë mbrojtje efikase nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe nga çdo formë sjelljeje, që nxit diskriminimin për shkak të gjinisë; b) të përcaktojë masa për garantimin e mundësive të barabarta ndërmjet grave e burrave, për të eliminuar diskriminimin e bazuar në gjini, në çfarëdo 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

⁹ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, datë 24.10.2002.

¹⁰ Referuar nenit 2, të ligjit nr.9970, datë 24.7.2008 “*Për barazinë gjinore në shoqëri*”;

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 nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, diskriminimi përkufizohet si: *“Diskriminimi” është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me 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 nr.10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, 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 nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” 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 nenin 12, pika 1, gërma (c), të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikohet se: *“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: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimit, përfitimit 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”.*

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 pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar 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”.* Neni 9, pika 2, i Kodit të Punës¹¹, 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*

¹¹ 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.

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. KEDS¹² gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. 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.

¹² Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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.¹³

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 ankueses dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, TekProjekt duhet të përmbushë njërin nga dy kushtet e përmendura më sipër.

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 L.Sh. në Qafshatamë, 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 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 se listëprezenca e muajit dhjetor 2021 do të dërgohej në vijim të seancës,

¹³https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law2018_en.pdf, fq.232.

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 znj. S.G. në datën 30.12.2021, në periudhën e fundvitit, pas refuzimit të saj për të mos marrë pjesë në aktivitetin e zhvilluar në Qafshatë 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 znj. A.D., e cila sikurse ankuesja ka refuzuar të marrë pjesë në aktivitetin që punëdhënësi ka zhvilluar në Qafshatë, 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 parasysh parashikimin e nenit 9 të Kodit të Punës, punëdhënësi duhet të identifikojë motivacionin e zgjidhjes së 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 znj. S.G., 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 Qafshatamë, 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 qendrimi 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 znj. S.G. 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. 10 221, 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, gjendjes shoqërore, gjendjes familjare, gjendjes martesore dhe për çdo shkak tjetër, të znj. S.G., 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.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Fusha – Punësim
Shkak - gjinia, gjendja shoqërore, gjendja familjare, gjendja martesore dhe për çdo shkak tjetër
Lloji i vendimit - mosdiskriminim

