



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
DREJTORIA E HETIMIT ADMINISTRATIV**

Nr.158 prot.

Tiranë, më 24. 01.2023

V E N D I M

Nr.15, datë 24.01.2023

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. 162, datë 20.10.2022, e znj. F.F, ku pretendohet diskriminim për shkak të “*shtatëzanisë*” nga ana e Dompe Albania sh.p.k.

Pas shqyrtimit përfundimtar të ankesës së mësipërme, Komisioneri²,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Mbështetur në informacionin e parashtruar në formularin e ankesës, rezulton se ankuesja F.F ka punuar pranë Dompe Albania sh.p.k. që prej datës 29.03.2021, në pozicionin e përfaqësuesit mjekësor të shitjeve. Fillimisht, marrëdhëniet e punës janë rregulluar nëpërmjet kontratës individuale të punës me afat të caktuar, deri në datën 29.09.2021, të lidhur ndërmjet ankueses dhe kompanisë Dompe Albania sh.p.k. Në kushtet kur, marrëdhënia e punës ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit ka vijuar edhe tej afatit të sipërcituar të kësaj kontrate, pra kontrata është zgjatur në heshtje tej këtij afati, kjo kontratë është konsideruar me afat të pacaktuar, sipas parashikimit të nenit 149, pika 2, të Kodit të Punës.

Në datën 29.09.2022, në të cilën znj. F ka qenë shtatëzanë në javën e dymbëdhjetë, ajo ka njoftuar punëdhënësin me e-mail lidhur me shtatëzaninë e saj, pas konfirmimit të marrë nga

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

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

mjeku për largimin e riskut dhe vazhdimin të kësaj shtatëzanie, në vijim të një incidenti me makinë, që ajo kishte patur në datën 28.09.2022.

Për sa më sipër, znj. F sqaron se, është njoftuar në të njëjtën datë, me e-mail nga përgjegjësjë e burimeve njerëzore të shoqërisë, se kontrata e saj e punës ka përfunduar dhe duhet të kryente dorëzimin e mjeteve të punës brenda datës 30.09.2022, pa dhënë asnjë shpjegim lidhur me këtë vendim të punëdhënësit.

Ankuesja pretendon se i ka kërkuar punëdhënësit në mënyrë të përsëritur, një kopje të kontratës së saj të punës, e cila nuk iu vu asnjëherë në dispozicion. Në këto kushte, ka depozituar ankesë pranë Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, i cili është investuar në shqyrtimin e ankesës së saj dhe ka vijuar me kryerjen e procedurave verifikuese, duke dalë në përfundimin se kontrata e punës së znj. F ishte me afat të pacaktuar dhe se punëdhënësi nuk kishte ndjekur procedurën ligjore të ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Znj. F. thekson faktin se nisur nga performanca e saj në punë, rritja e pagës që kishte patur së fundmi, mungesa e masave disiplinore, si dhe planifikimi i eventeve që vetë kompania kishte bërë për të, në kalendarin zyrtar për muajin tetor 2022, nënkuptonte se punëdhënësi nuk kishte patur asnjëherë qëllim zgjidhjen e kontratës individuale të punës me të, deri në momentin që ajo ka njoftuar për shtatëzaninë e saj. Ajo sqaron gjithashtu se pozicioni i saj i punës nuk është i lidhur me ndonjë projekt me afat të caktuar, pasi detyrat e saj ditore konsistojnë në promovimin e medikamenteve në zonat Tiranë, Korçë, Elbasan, Fier dhe Lushnjë, punë, e cila është vijuese, pasi është burimi kryesor i sigurimit të të ardhurave të kësaj kompanie. Znj. F., vë në dukje faktin se performanca e saj me shitet ka qënë tepër e mirë dhe vlerësimi i kompanisë mbi zonat që ajo mbulonte qënë pozitiv, fakte, të cilat sipas ankueses dëshmojnë se zgjidhja e kontratës së saj të punës është reagim i punëdhënësit ndaj shtatëzanisë së saj.

Në këtë kontekst, znj. F. pretendon për diskriminim për shkak të shtatëzanisë nga ana e Dompe Albania sh.p.k.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën e sipërcituar, në referencë të kompetencës së parashikuar në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, 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 joshteruese shkaqesh, por në mënyrë të shprehur neni 1, i ligjit parashikon mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të “*moshës*” dhe “*gjendjes ekonomike*” duke përcaktuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe

respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjahun, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose 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. 162, datë 20.10.2022, së znj. F.F, 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 Dompe Albania sh.p.k., me shkresën nr. 1382/1 Prot., datë 26.10.2022, ku kërkohej informacion mbi çështjet e mëposhtëme:
1. Informacion i përgjithshëm mbi pretendimet e ankueses;
 2. Kopje e njehsuar me origjinalin e kontratës së punës së ankueses;
 3. Kopje e njehsuar me origjinalin e korrespondencës zyrtare me e-mail, që shoqëria ka mbajtur me ankuesen, lidhur me çështjen objekt shqyrtimi;
 4. Informacion nëse ndaj ankueses janë marrë masa disiplinore, gjatë periudhës që ka punuar pranë Dompe Albania sh.p.k. Nëse po, të dërgohen kopje të njehsuara me origjinalin të aktit/ve përkatës/se;
 5. Kopje të njehsuara me origjinalin të vlerësimeve të performancës në punë për ankuesen;
 6. Informacion mbi motivacionin e zgjidhjes së kontratës individuale të punës me znj. F;
 7. Kopje të njehsuara me origjinalin të akteve administrative që provojnë motivacionin e zgjidhjes së kontratës individuale të punës me znj. F;
 8. Praktika e akteve për zgjidhjen e kontratës individuale të punës me znj. F., ku të përfshihen: njoftimi për zgjidhjen e kontratës së punës, procesverbali i takimit me punëmarrësen, ku të jetë reflektuar motivacioni mbi zgjidhjen e kontratës së punës, si dhe akti administrativ nëpërmjet së cilit është zgjidhur kontrata individuale e punës.
 9. Informacion nëse çështja mbi zgjidhjen e kontratës së punës së znj. F. është duke u shqyrtuar gjyqësisht;
- Në përgjigje të shkresës së sipërcituar së KMD-së, Dompe Albania sh.p.k. dërgoi shkresën nr.1386/1 prot., datë 04.07.2022, nëpërmjet së cilës sqaron se kjo shoqëri ka lidhur një kontratë individuale pune me kohëzgjatje të caktuar, në datë 26 mars 2021, me afat 6 muajor për periudhën 29.03.2021-29.09.2021, me ankuesen F.F, ku ajo pranon të kryejë detyrën *“Përfaqësues Mjekësor i Shitjeve RX (Farmaciste)”*. Kontrata është rinovuar në datën 29.09.2021 për një vit tjetër për periudhën 29.09.2021-29.09.2022.

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”*.

Kontrata e punës ka përfunduar ditën e përfundimit natyral të saj, pa u rinovuar në heshtje, sipas parashikimit të nenit 149/1 të Kodit të Punës, ku parashikohet: *“Kontrata me afat të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar, pa zgjidhje paraprake”*. Ky fakt konfirmohet edhe nga korrespondenca me e-mail ndërmjet menaxheres së Burimeve Njerëzore të Shoqërisë dhe ankueses F.F. Në këto e-maile, përkatësisht në e-mailin e datës 29.09.2022, ora 16:15, rezulton se ankuesja fillimisht pranon të bëjë dorëzimet, ndërsa me e-mailin e datës 30.09.2022, ora 08:22, ajo pretendon të bëhet me dije përsëri nuk i është rinovuar kontrata e punës, pavarësisht se kishte dijeni se kontrata e saj e punës ishte me afat të caktuar dhe përfundonte në datën 20.09.2022.

Shoqëria sjell në vëmendjen e KMD-së se ankuesja ka patur dijeni se kontrata e saj ka qenë me afat të caktuar, fakt që vërtetohet në komunikimet e saj me e-mail të datës 29-30.09.2022, ku ajo deklaron se ka dijeni se kontrata e saj e punës përfundon në datën 29.09.2022. Ajo nuk e ka kundërshtuar aspak faktin se kontrata e saj e punës ka qenë me afat të caktuar, por vetëm ka ngritur pretendime lidhur me mosrinovimin e saj nga punëdhënësi.

Lidhur me pretendimin e ankueses se kompania i kishte planifikuar asaj pjesëmarrjen në evente në muajin tetor 2022, Shoqëria Dompe Albania sh.p.k. sqaron se ky argument nuk është i vërtetë, pasi kjo shoqëri i kryen planifikimet e eventeve si proces rutinë dhe është pikërisht shoqëria ajo që përcakton se cili prej punonjësve do të përmbushë një detyrë të caktuar, apo të marrë pjesë në një event të caktuar. Planifikimi i eventeve bëhet për shkak të një organizimi të aktiviteteve të saj dhe kjo nuk ka lidhje me marrëdhënien individuale të punës së punonjësve të saj me shoqërinë.

Dompe Albania sh.p.k. sqaron në vijim se përveç një e-maili të dërguar ditën e përfundimit të kontratës së punës, kjo shoqëri nuk ka marrë prej ankueses asnjë dokumentacion, lidhur me shtatëzaninë e saj apo për aksident me makinë të ankueses dhe/ose rrezikun e shtatëzanisë së saj lidhur me këtë aksident të pretenduar. Kjo shoqëri sqaron gjithashtu se në çdo rast shtatëzania e ankueses nuk ka asnjë ndikim në përfundimin e kontratës së punës në datën e caktuar, në kushtet kur ankuesja nuk ka paraqitur asnjë raport mjekësor apo raport leje lindjeje, i cili do të pezullonte përfundimin natyral të kontratës, deri në ditën e shuarjes së kushtit të pezullimit. Sipas shoqërisë Dompe Albania sh.p.k. pretendimet e ankueses janë tërësisht të pabaza.

Lidhur me pretendimin se ankuesja ka kërkuar një kopje të kontratës së punës, akt, i cili nuk i është dhënë, shoqëria sqaron se në momentin e lidhjes së një kontrate pune, të dy palët nënshkruese pajisen me një kopje të kontratës së nënshkruar. Ankuesja është pajisur me kopje të kontratave të nënshkruara prej saj dhe shoqërisë, si dhe nuk mund t'i atribuojë Dompe Albania sh.p.k. neglizhencën apo fajin e saj lidhur me ruajtjen e kopjes së saj origjinale të kontratës individuale të punës.

Shoqëria Dompe Albania sh.p.k. e bën me dije KMD se ndaj ankueses nuk janë dhënë masa disiplinore, si dhe sqaron se me ankuesen nuk janë ndjekur procedura për zgjidhjen e kontratës së

punës, pasi kontrata e punës e lidhur midis shoqërisë dhe ankueses ka qenë me afat të caktuar dhe ka përfunduar në datën 29.09.2022, me përfundimin e afatit të caktuar në të dhe të pranuar nga palët. Gjithësesi shoqëria sqaron se ankuesja është njoftuar me e-mail, për përfundimin e kontratës individuale të punës në datën 29.09.2022.

Njëkohësisht, Dompe Albania sh.p.k. sqaron se deri më sot nuk rezulton që zgjidhja e kontratës së punës të jetë bërë objekt shqyrtimi gjyqësor.

Bashkëlidhur shkresës janë dërguar aktet e kërkuara nga Komisioneri nëpërmjet shkresës nr. 1882/1, datë 26.10.2022.

- Në vijim, ankuesja ka dërguar e-mail në adresë të KMD-së, në datën 08.11.2022, ku ka kërkuar informacion mbi statusin e ankesës së saj.
- Me e-mailin e datës 15.11.2022, KMD e bën me dije lidhur me shkresën e sipërcituar të Dompe Albania sh.p.k., duke i dërguar elektronikisht një kopje të kësaj shkrese.
- Me e-mailin e datës 16.11.2022, ankuesja F.F e ka bërë me dije KMD-në se: *“Do doja t’ju vendosja në dijeni që kam vendosur ta ndjek në rrugë gjyqësore çështjen e diskriminimit dhe shkëputjes së kontratës me afat te pacaktuar. Ju falenderoj për suportin juaj dhe do ju isha shumë mirënjohëse nëse do më vinit të dispozicion të gjithë materialet që ju ka bashkengjitur kompania Dompe në e-mailin që ju ka kthyer, korrespondencat në email dhe kontratën.*
- KMD i dërgoi zyrtarisht ankueses aktet e kërkuara nga ana e saj.

Për sa më sipër, Komisioneri çmon se:

Gjatë fazës së shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri konstaton se, më datë 16.11.2022, ankuesja ka kërkuar të tërhiqet nga ankesa, pasi çështjen objekt ankese do ta ndjekë në rrugë gjyqësore, fakt ky që është reflektuar në e-mailin e dërguar nga ana e saj, në këtë datë.

Bazuar në nenin 90 *“Përfundimi i procedurës administrative”*, paragrafi 3, të Kodit të Procedurave Administrative, parashikohet se: *“Procedura administrative, e nisur me kërkesë apo kryesisht, deklarohej e përfunduar pa një vendim përfundimtar për çështjen, në rastet e parashikuara në nenet 93-96 të këtij Kodi. Deklarata e përfundimit të procedurës administrative, pa një vendim përfundimtar për çështjen, përbën akt administrativ.”*

Bazuar në nenin 94 *“Tërheqja e kërkesës apo braktisja e procedurës”*, paragrafi 1, të Kodit të Procedurave Administrative, parashikohet se: *“Si rregull, në procedurën administrative të nisur*

me kërkesë, organi publik deklaron përfundimin e saj pa një vendim përfundimtar për çështjen, nëse pala që ka paraqitur kërkesën e tërheq atë.”

Komisioneri konstaton se procedura administrative konkrete ka filluar mbi bazën e ankesës së paraqitur nga ankuesja F. F, e cila është tërhequr nga ankesa.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri çmon se jemi në kushtet e nenit 90/3 dhe 94/1, të Kodit të Procedurave Administrative dhe për rrjedhojë procedura administrative për shqyrtimin e ankesës duhet të deklarohet e përfunduar pa një vendim përfundimtar, për shkak se ankuesja është tërhequr nga ankesa.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 32, pika 3, nenin 33 pika 10, të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, nenin 90, pika 3 dhe 94, pika 1, të Kodit të Procedurave Administrative, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Të deklarojë të përfunduar procedurën administrative për shqyrtimin e ankesës nr. 162, datë 20.10.2022, së znj.F.F pa një vendim përfundimtar, për shkak se ankuesja është tërhequr nga ankesa.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Shkaku: Shtatëzania
Fusha: Punësim
Lloji i vendimit: Tërheqje nga ankesa