



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. _____ Prot.

Tiranë, më ___/___/2018

V E N D I M

Nr. 250, Datë 18.12.2018

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 93, datë 21.06.2018, e Znj. A. M., ku pretendohet diskriminim për shkak të “gjinisë”, “shtatëzanisë” dhe “përgjegjësisë prindërore”, nga ana e “Inditex Albania” sh.p.k.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, si dhe mbështetur në dokumentacionin bashkëlidhur, rezulton se ankuesja ka filluar punë në pozicionin “*asistent-menaxher*”, pranë Kompanisë “Inditex Albania” sh.p.k, në muajin gusht 2016, pas lidhjes së një kontrate pune 3-mujore. Në vijim, punësimi i saj është realizuar nëpërmjet një kontrate pune 6 mujore. Gjatë kësaj periudhe ankuesja shprehet se ka qenë shtatëzanë. Në datën 10 prill 2017, ndërmjet shoqërisë dhe ankueses, është lidhur një kontratë pune me afat 1 vjeçar. Përgjatë kësaj periudhë kohore ankuesja ka kaluar shtatëzaninë, lindjen e fëmijëve (binjakë), si dhe një pjesë të lejes së lindjes. A. M. pretendon se është rikthyer në punë para përfundimit të lejes së lindjes, pasi një gjë e tillë i është kërkuar në mënyrë indirekte nga shoqëria “Inditex Albania” sh.p.k. Në vijim kontrata e saj e punës, e cila përfundonte në datën 10 prill 2018, nuk është rinovuar më. Ankuesja pretendon se shoqëria “Inditex Albania” sh.p.k. nuk ka zbatuar afatin e njoftimit për përfundimin e kontratës së punës. A. M. thekson faktin se një gjë e tillë ka ndodhur pasi shoqëria “Inditex Albania” sh.p.k. e ka diskriminuar pasi ajo u bë më fëmjë (binjakë) dhe në pozicionin e saj të punës është punësuar dikush tjetër me kontratë pune me afat të pacaktuar. Ajo pretendon se është diskriminuar për shkak të “gjinisë”, “shtatëzanisë” dhe “përgjegjësisë prindërore” nga ana e shoqërisë “Inditex Albania” sh.p.k.

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

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

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

- A. Fillimisht, strukturat përkatëse të Komisionerit kontaktuan me e-mail me ankuesen, duke i kërkuar të dhëna të mëtejshme, lidhur me ankesën e depozituar pranë KMD-së, e cila e dërgoi informacionin e kërkuar me e-mail në adresë të Komisionerit.
- B. Në vijim të dërgimit të informacionit plotësues nga A. M., pas analizimit të ankesës nr. 93, datë 21.06.2018, 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”. Për këtë arsye, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.
- C. Mbështetur në nenin 33, pika 7², të ligjit nr. 10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi iu drejtua Inditex Albania sh.p.k., me shkresën nr. 899/1, datë 06.07.2018, ku kërkohej informacion, lidhur me çështjen e parashtruar nga ankuesja, si dhe iu kërkuar të dërgoheshin aktet e poshtëcituarat:
- Kopje të të gjitha kontratave të punës, që A. M. ka lidhur me shoqërinë “Inditex Albania” sh.p.k;
 - Kopje e librezës së punës së ankuses;
 - Kopje e raporteve të lejes së lindjes së Znj. A. M.;
 - Njoftimi për zgjidhjen e kontratës së punës;
 - Data e saktë e rikthimit në punë të ankuses, pas kryerjes së një pjese të lejes së lindjes;
 - Informacion mbi arsyet e mosrinovimit të kontratës së punës me A. M.;
 - Informacion mbi numrin e punonjëseve të tjera, femra të punësuar nga shoqëria Inditex Albania sh.p.k. në pozicionin e “asistent menaxher”, të cilat aktualisht punojnë për këtë shoqëri. Raporti i tyre me punonjës meshkuj, që punojnë në të njëjtin pozicion pune.
 - Të dhëna mbi personin, që e ka zëvendësuar A. M.. Të dhënat të konsistojnë në gjininë (femër/mashkull), gjendjen civile (i/e martuar) dhe atë familjare (me/pa fëmijë të mitur);
 - Informacion mbi punonjëse të tjera femra, të cilat kanë qenë shtatëzanë dhe vazhdojnë ende të punojnë pranë shoqërisë “Inditex Albania” sh.p.k. edhe pas përfundimit të lejes së lindjes;

² 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”.

- Informacion mbi vlerësimin e punës së ankueses gjatë periudhës, që ka punuar pranë “Inditex Albania” sh.p.k;
- Informacion mbi faktin, nëse ankueses i është dhënë masë disiplinore apo tërheqje vëmendjeje gjatë periudhës, që ka punuar pranë “Inditex Albania” sh.p.k. Nëse po, të përcillen aktet administrative, që vërtetojnë sa më sipër;
- Çdo akt tjetër administrativ, që ka lidhje me çështjen në shqyrtim.

1. Në përgjigje të shkresës nr. 899/1, datë 06.07.2018, të Komisionerit, Inditex sh.p.k. dërgoi shkresën nr. 899, datë 31.07.2018, nëpërmjet së cilës e bën me dije KMD, se për shkak të mënyrës së organizimit të aktivitetit tregëtar të shoqërisë, kontratat e punës të lidhura ndërmjet punëmarrësve dhe shoqërisë janë më afat të caktuar për çdo zëvendësimaxher të punësuar dhe jo vetëm për ankuesen. Lidhja e kontratave me afat të caktuar është një praktikë e konsoliduar e shoqërisë, pasi edhe në kontrollet e vazhdueshme nga Inspektoriati i Punës është vlerësuar se shoqëria respekton legjislacionin në fuqi dhe kontratat e lidhura nga ajo respektojnë dispozitat e Kodit të Punës. Pra, arsyet e Shoqërisë për të lidhur kontrata me afat të caktuar janë konsideruar të vlefshme, jo vetëm nga Inspektoriati i Punës, por edhe nga praktika gjyqësore e kësaj shoqërie.

Në lidhje me pretendimin e A. M. për mosrespektimin e afatit të njoftimit për përfundimin e kontratës së punës, duke u mbështetur në pikat 1 dhe 3, të nenit 149, të Kodit të Punës, përcaktohet se: *“Kontrata me afat të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar, pa zgjidhje paraprake...3. Në rastin e zgjidhjes së kontratës me afat të caktuar, përpara përfundimit të afatit, zbatohet procedura e përcaktuar në nenin 144 të këtij Kodi.”* Duke mbajtur parasysh këto dispozita të Kodit të Punës dhe në kushtet, kur kontrata e punës së A. M. ishte lidhur me afat, duke qenë se si afat i përfundimit të marrëdhënies së punës është rënë dakord data 09.04.2018, del e qartë se shoqëria nuk ka patur asnjë detyrim të zbatojë afatin e njoftimit për përfundimin e marrëdhënies së punës. Megjithatë për të shmangur çdo paqartësi dhe për të respektuar detyrimin moral (jo ligjor) ndaj A. M., shoqëria, në datën 06.04.2018 i ka dërguar asaj një njoftim formal për ta rikujtuar mbi afatin e mbarimit të kontratës së punës, sikurse ishte rënë dakord midis palëve në momentin e lidhjes së kësaj kontrate.

Në lidhje me pretendimin e A. M. se është rikthyer në punë përpara përfundimit të lejes së lindjes me kërkesë indirekte të shoqërisë, kjo e fundit sqaron se Inditex Albania shpk nuk ka bërë asnjë kërkesë indirekte apo direkte për rikthim në punë përpara kohe, përkundrazi A. M., në datën 01.11.2017, me anë të një e-maili ka njoftuar Burimet Njerëzore të Shoqërisë se do të rikthehej në punë në datën 08.01.2018. Pra, në momentin e mbarimit të kontratës së punës, A. M. nuk ka qenë me leje lindje. Gjithashtu, shoqëria sqaron se në rastin konkret nuk kemi të bëjmë me një zgjidhje të kontratës së punës nga punëdhënësi pas rikthimit në punë të punëmarrësit, pas lejes së lindjes, sepse kontrata e punës nuk është zgjidhur, por ka përfunduar automatikisht në fund të kohës së parashikuar dhe nuk është rinovuar nga palët. Në mbështetje të argumentimit të mësipërm, Inditex Albania sh.p.k. sqaron se në paragrafin 2, të nenit 8, të ligjit nr. 8960, datë 24.10.2002 “Për ratifikimin e Kartës Social Europiane” (e ndryshuar) parashikohet se: *“Me synimin për të siguruar një ushtrim efektiv të së drejtës së grave të punësuarra për mbrojtje të*

shtatëzani, palët angazhohen: ...2. të konsiderojnë se është e paligjshme për një punëdhënës t'i japë një gruaje njoftim për pushim nga puna që nga momenti që ajo e njofton punëdhënësin e saj se është shtatëzani deri në fund të lejes së saj të shtatëzani, ose t'i japë asaj njoftimin e pushimit në kohë të atillë që afati i njoftimit të përfundojë brenda kësaj kohe...". Ndërkohë që Shtojca e Kartës Social Europiane (e ndryshuar) sqaron se: "Kjo dispozitë nuk do të interpretohet të përcaktojë një ndalim absolut. Përjashtime mund të bëhen për shembull, në rastet e mëposhtme: ...c) nëse kohëzgjatja e përcaktuar në kontratën e punësimit ka përfunduar". Në kushtet e mësipërme, Inditex Albania sh.p.k. shprehet se nuk ka kryer asnjë shkelje duke njoftuar A. M. për mbarimin dhe mosrinovimin e kontratës së punës, pavarësisht se ajo ishte rikthyer në punë pas lejes së lindjes.

Inditex Albania sh.p.k sqaron gjithashtu se personi që ka zëvendësuar ankuesen gjatë shtatëzani është Znj. B. H., punëmarrëse brenda shoqërisë, e cila ka lidhur një kontratë me afat të caktuar me shoqërinë, me qëllim mbulimin e pozicionit të A. M. gjatë periudhës së lejes së lindjes së kësaj të fundit. Me rikthimin në punë të A. M., në datën 08.01.2018, ka përfunduar kontrata me afat të Znj. B. H. dhe ajo ka vazhduar të punojë në pozicionin e mëparshëm të punës si asistente shitjesh.

Inditex Albania sh.p.k. e informon KMD-në se në datën 05.04.2018, A. M. ka marrë një vërejtje me shkrim, për shkak të thyerjes së Procedurës së Sigurisë së Shoqërisë, pasi ka kryer blerje personale gjatë orarit të punës në datën 26.03.2018, të cilin e ka pranuar dhe nënshkruar. Për më tepër, po në të njëjtën datë, ajo ka marrë një vlerësim performancë të dobët nga znj. A.B, G.Z dhe J.B, të pranuar dhe nënshkruar pa pretendime të mëtejshme nga ish-punonjësja. Si rrjedhojë, shoqëria ka vendosur të mos rinovojë kontratën e punës, por nuk ka dashur ta diskriminojë A. M. për shkak të gjinisë, shtatëzani apo përgjegjësisë prindërore.

Pas përfundimit të kontratës së A. M., në pozicionin e zëvendësuesit është caktuar Znj. B.H., e cila ka treguar gjithmonë një performancë të lartë në pozicionin e mëparshëm të punës dhe nuk ka marrë masa disiplinore. B.H. iu ofrua një kontratë me afat të pacaktuar pasi ajo ka një marrëdhënie pune me një kohëzgjatje prej më shumë se 3 (tre) vite me Shoqërinë duke filluar nga data 23.07.2014. Në bazë të pikës 1, të nenit 151 të Kodit të Punës ku parashikohet se: "1. Kur ndërmjet palëve kanë qenë lidhur disa kontrata të njëpasnjëshme me afat të caktuar, për jo më pak se tre vjet, mosripërtëritja e kontratës së fundit nga punëdhënësi vlerësohet si zgjidhje e kontratës me afat të pacaktuar. Kontratat me afat të caktuar ndërmjet të njëjtave palë do të konsiderohen si të njëpasnjëshme edhe në ato raste kur ka një ndërprerje të shkurtër, jo më shumë se tre muaj ndërmjet mbarimit të një kontrate dhe lidhjes së kontratës tjetër...", duke qenë se pasojat dhe përgjegjësitë e Shoqërisë, në lidhje me B.H. vlerësohen si për një marrëdhënie pune me afat të pacaktuar, lidhja e një kontrate me afat të caktuar mes shoqërisë dhe saj nuk do të kishte asnjë kuptim apo vlerë.

Ndër të tjera, shoqëria e sipërpërmendur e informon KMD-në se janë të punësuar 16 (gjashtëmbëdhjetë) persona në pozicionin e zëvendësuesit, nga të cilët 11 (njëmbëdhjetë) femra dhe 4 (katër) janë të martuara dhe me fëmijë. Nga këto 4 punëmarrëse femra të martuara, 2 (dy) kanë përfutur lejen e shtatëzani gjatë periudhës së punësimit me shoqërinë dhe më

përfundimin e lejes janë rikthyer në pozicionin e mëparshëm të punës. Në vijim të sa më sipër, duke marrë parasysh të gjitha pozicionet e punës, Shoqëria ka 9 (nëntë) punëmarrëse, të cilat kanë përfituar nga leja e shtatëzansë dhe me përfundimin e lejes janë rikthyer në pozicionin e tyre të mëparshëm të punës.

Bashkëlidhur shkresës nr. 899, datë 31.07.2018, shoqëria Inditex Albania sh.p.k., dërgoi bashkëlidhur dokumentacionin e kërkuar nga KMD.

D. Në vijim të procedurave për shqyrtimin administrativ të ankesës nr. 93, datë 21.06.2018, së Znj. A. M., në zbatim të pikës 8, neni 33, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri vendosi të zhvillojë një seancë dëgjimore ndërmjet palëve në proces, të cilët u njoftuan për këtë seancë nëpërmjet shkresës nr. 899/3, datë 19.09.2018.

Seanca dëgjimore u realizua në datën 28.09.2018 dhe në të morën pjesë përfaqësuesit e Inditex shpk dhe ankuesja A. M..

Znj. A. M. parashtroi edhe një herë pretendimet e saj, lidhur me çështjen e parashtruar, duke theksuar faktin se kishte patur disa kontrata pune me afat të caktuar me Inditex shpk, ku kontrata e fundit kishte afatin më të gjatë, 1 vjeçar. Kjo kontratë ishte lidhur gjatë periudhës që ajo ishte shtatëzane dhe do të merrte lejen e lindjes. A. M. u shpreh se është kthyer në punë pa e përfunduar të gjithë lejen e lindjes, pasi një gjë e tillë i është kërkuar indirekt nga shoqëria. Në 01.11.2017, ankuesja ka dërguar e-mail në adresë të Inditex sh.p.k., ku njofton se do të ndërpresë lejen e lindjes dhe do të rifillojë punën në datën 08.01.2018, ndërkohë që në punë është kthyer në muajin shkurt 2018, pasi ka përfunduar lejen vjetore të prapambetur. Lidhur me masën disiplinore të dhënë nga Inditex sh.p.k., ankuesja shprehet se nuk kishte dijeni mbi faktin, se rregulli për të mos blere gjatë orarit të punës në dyqanet që mbulon shoqëria, ishte kaq rigoroz, por e ka pranuar dhënien e masës disiplinore dhe nuk ka bërë ankesë, pasi pothuajse në të njëjtën kohë i është dërguar njoftimi për mos rinovimin e kontratës së punës. Përfaqësuesit e shoqërisë u shprehen se pavarësisht këtij fakti, ankuesja sërisht e ka gëzuar të drejtën për të bërë ankesë mbi masën disiplinore. Ankuesja paraqiti pretendime edhe mbi vlerësimin e performancës, që i ishte bërë nga supervisorja e saj, vlerësim i cili nuk ishte pozitiv për të. Vlerësimi i performancës në punë i është bërë në datën 06.04.2017, ndërkohë që një ditë më vonë i ka përfunduar afati i kontratës së punës së lidhur me Inditex sh.p.k. Ankuesja pretendon se në bazë të rregullores së brendshme të shoqërisë, ajo sërisht ka patur të drejtën e ankimimit mbi vlerësimin e punës brenda 5 ditëve, nga marrja e njoftimit. Përfundimi i kontratës së punës e ka detyruar atë të mos bëjë ankesë. A. M. pretendon se sipas rregullores në fjalë, pavarësisht se nuk është vlerësuar pozitivisht në performancën e saj të punës, shoqëria ka patur detyrimin ta trajtojë atë pas rikthimit në punë atë për një periudhë 6-mujore dhe ta rivlerësojë sërisht. Komisioneri kërkoi të disponojë një kopje të Rregullores së Brendshme të Shoqërisë Inditex sh.p.k. Përfaqësuesit e shoqërisë u shprehën se do të dërgonin zyrtarisht në ditët në vijim kopje të rregullores së sipërpërmendur, e cila ishte miratuar në muajin prill 2017. Përfaqësuesit e shoqërisë theksuan faktin se vlerësimi në fjalë i ankueses ishte bërë për periudhën pas kthimit nga leja e lindjes, dmth për një periudhë 2 mujore. Komisioneri kërkoi të dispononte

informacion, lidhur me vlerësime të mëparshme të ankueses dhe i kërkoi përfaqësuesve të kësaj shoqërie, që këto vlerësime të dërgoheshin në vijim të seancës dëgjimore. Komisioneri kërkoi gjithashtu nëse ka patur raste të ngjashme me rastin e A. M. kur dhënia e një mase disiplinore për punonjësit e kësaj shoqërie është bërë shkak për mosrinovim kontrate. Përfaqësuesit e shoqërisë u shprehën se do të kryenin verifikimet e nevojshme dhe do të dërgonin informacion zyrtarisht në adresë të Komisionerit.

Ndër të tjera, përfaqësuesit e Inditex sh.p.k. u shprehën se pretendimet e ankueses për diskriminim për shkak të gjinisë, shtatëzanisë dhe përgjegjësisë prindërore janë të pabazuara, pasi ata dispononin fakte dhe prova të mjaftueshme që demonstrojnë se shkaqet e sipërpërmendura, nuk kishin lidhje me faktin se mosrinovimit të kontratës së punës me A. M. Atat theksuan faktin se në rastin konkret nuk kishin të bënin me zgjidhje të kontratës së punës, por përfundim të kësaj kontrate. Performanca e dobët dhe masa disiplinore e dhënë ndaj ankueses kanë qenë shkaqet, për të cilat kontrata e punës me ankuesen nuk është rinovuar.

Përfaqësuesit e Inditex sh.p.k. theksuan faktin se kontrata 1 vjeçare është lidhur ndërmjet ankueses dhe shoqërisë, pikërisht në atë periudhë kohore kur ankuesja ishte shtatëzane, gjë që rrëzon poshtë pretendimin e A. M. për diskriminim për shkak të shtatëzanisë.

Lidhur me pretendimin e ankueses se është diskriminuar për shkak të gjinisë, Inditex sh.p.k. u shpreh se kjo shoqëri operonte prej 4 vitesh në Shqipëri dhe në pozicion analog me ankuesen punojnë 4 femra dhe 1 mashkull. Në vijim u theksua fakti se pas përfundimit të kontratës së punës së ankueses me këtë shoqëri, ajo është zëvendësuar sërish nga një femër. Në këto kushte, përfaqësuesit e kësaj shoqërie e përjashtuan mundësinë e diskriminimit për shkak të gjinisë së ankueses.

Lidhur me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të përgjegjësisë prindërore, përfaqësuesit e Inditex sh.p.k. theksuan faktin se pranë kësaj shoqërie vazhdojnë të punojnë normalisht shumë punonjëse të tjera, që janë kthyer nga leja e lindjes dhe që kanë qenë në kushte të njëjta apo të ngjashme me ankuesen. Në këtë kontekst, ata përmendën se në dyqanet e firmës “Pull and Bear” nga 3 menaxhere femra, dy prej tyre janë kthyer nga leja e lindjes dhe punojnë sërish në të njëjtat pozicione pune që kanë patur para se të merrnin lejen e lindjes. E njëjta situatë ka ndodhur edhe në dyqanet e firmës “Bershka”, tek dyqanet e firmës “Massimo Duty” një prej menaxhereve është nënë, tek dyqanet e Zara Home punojnë 2 menaxhere femra, njëra prej të cilave është nënë. Vetë përfaqësuesja e kësaj firme në seancën dëgjimore është nënë dhe është kthyer nga leja e lindjes në muajin qershor 2018 dhe mban të njëjtin pozicion pune, sikurse më parë. Përveç sa më sipër, përfaqësuesit e shoqërisë Inditex sh.p.k. u shprehën se ekzistojnë 9 raste të tjera, përjashtuar ankuesen, që punonjëse femra të shoqërisë kanë përfunduar lejen e lindjes e janë kthyer sërish në pozicionet e tyre të punës. Ata përmendën edhe raste të tjera të niveleve më të larta, ku punonjëset femra janë kthyer normalisht në vendet e tyre të punës pas përfundimit të lejes së lindjes. Përfaqësuesit e Inditex sh.p.k. theksuan faktin se të gjitha statistikat lidhur me sa më sipër do të dërgoheshin zyrtarisht në adresë të Komisionerit në ditët në vijim.

1. Në vijim të seancës dëgjimore, Inditex sh.p.k. dërgoi në adresë të Komisionerit, shkresën nr. 899/4, datë 08.10.2018, nëpërmjet së cilës përcilleshin dokumentet e poshtëcituar:
 - Rregullorja e Brendshme dhe Kodi i Sjelljes ne ITX Albania;
 - Masat disiplinore të A. M., gjatë periudhës së punësimit pranë ITX Albania;
 - Vlerësimet e performancës në punë të A. M., gjatë periudhës së punësimit pranë ITX Albania;
 - Kontrata e punës, si dhe të gjithë ndryshimet përkatëse, të nënshkruara nga ITX Albania sh.p.k. dhe B.H., në lidhje me pozicionin e ri të punës;
 - Kopje e përkthyer dhe e noterizuar e e-mailit të dërguar nga A. M., ku informon ITX Albania për datën e kthimit nga leja e lindjes;
 - Autorizim i lëshuar nga ITX Albania për Z. I.V dhe Znj. Sh.G, si përfaqësues të shoqërisë në këtë proces shqyrtimi administrative të ankesës së A. M.

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

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

Mbështetur në provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri vlerëson se:

Znj. A. M. ka filluar punë në pozicionin asistente shitjesh, pranë Inditex Albania sh.p.k. në muajin **gusht 2015**, nëpërmjet një kontrate pune me afat të caktuar (në datat 10.08.2015 – 09.10.2015). Në vijim, ankuesja ka nënshkruar një kontratë tjetër me afat të caktuar që përfshinte periudhën kohore 10.10.2015 – 09.01.2016, ku pozicioni aktual i punës ishte Zëvendës Menaxhere Shitjesh në dyqanin “Stradivarius”. Në përfundim të kësaj kontrate, janë lidhur disa kontrata të tjera pune më afat të caktuar, derisa në datën **10.04.2017**, Inditex Albania sh.p.k ka lidhur një kontratë me afat 1-vjeçar me A. M., afati i së cilës përfundonte në datën **09.04.2018**. Në kohën e lidhjes së kësaj kontrate 1-vjeçare, A. M. ishte shtatëzënë dhe në datën **10.05.2017** u dha jetë fëmijëve të saj, binjakë. Prej kësaj date e në vijim ankuesja ka qene me leje barrë-lindjeje e cila i përfundonte në muajin qershor 2018. Nga dokumentacioni i administruar rezulton se ankuesja me anë të një e-maili, të dërguar ne datën 01.11.2017, ka njoftuar Burimet Njerëzore të Shoqërisë se do të rikthehej në punë në datën **08.01.2018**. Pra, leja e barrë-lindjes ka zgjatur deri në këtë datë, e në vijim ankuesja ka hequr dorë nga vazhdimi i saj deri në fund. Në provat e administruara nuk rezulton që Inditex Albania sh.p.k të ketë dërguar e-mail/shkresë zyrtare për të kërkuar në mënyrë direkte kthimin e ankueses në punë. Nga e-maili i sipërpërmendur rezulton se ankuesja me vullnetin e saj të plotë kërkon ndërprerjen e lejes së barrë-lindjes dhe rikthimin e saj në punë, ndërkohë që kontrata e saj e punës përfundonte në datën **09.04.2018**.

Për sa më sipër, rezulton se Inditex Albania sh.p.k ka lidhur një kontratë të re 1 vjeçare me ankuesen pikërisht 1 muaj, para se ajo të lindë fëmijët e saj. Pas një serie kontratash me afat të përcaktuar, ku kohëzgjatja maksimale ishte 6-mujore, kontrata me afat 1 vjeçar është kontrata me

afat më të gjatë që ankuesja ka patur me këtë shoqëri dhe kjo kontratë është lidhur pikërisht kur ankuesja ka qenë shtatëzanë. Njëkohësisht, vlen të theksohet fakti se nga analizimi i provave rezulton se ankuesja ka filluar lejen e barrë-lindjes dhe është rikthyer në muajin shkurt 2018, me vullnetin e saj në punë, për sa kohë që nuk ka prova të tjera që të vërtetojnë të kundërtën.

Referuar dokumentacionit të depozituar nga Inditex Albania sh.p.k rezulton se ankuesja ka qenë subjekt i dhënies së një mase disiplinore në datën **05.04.2018**, ndërkohë që në datën **06.04.2018**, ankuesja është njoftuar për përfundimin e kontratës së saj të punës së lidhur në datën **10.04.2017** me ITX AI sh.p.k.

Në referencë të pikës 14.1, të Seksionit 14, të Kontratës së Punës së cituar më sipër, parashikohet shprehimisht: *“Kjo kontratë përfundon me mbarimin e afatit të përcaktuar në nenin 2.2, ose në raste të tjera të parashikuara në këtë Kontratë ose në legjislacionin e detyrueshëm në fuqi.”* Në pikën 14.2, të kontratës së sipërpërmendur parashikohet se punëmarrësi dhe punëdhënësi kanë të drejtë të përfundojnë këtë kontratë në mënyrë të njëanshme, përpara datës së përfundimit të saj, duke respektuar afatin e njoftimit paraprak me shkrim, në varësi të kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës. Ndërkohë që, në pikën 14.4, të kontratës së punës parashikohet se punëdhënësi mund të vendosë të zgjidhë kontratën duke përfshirë disa raste, por pa u kufizuar vetëm në to. Këto raste përfshijnë përgjithësisht rrethana që kanë të bëjnë me paaftësinë e punëmarrësit, mungesat e përsëritura në punë pa shkaqe të arsyeshme, kur punëmarrësi është dënuar për një vepër penale etj.

Për sa më sipër, në pikat 1 dhe 3, të nenit 149 të Kodit të Punës, parashikohet se: *“Kontrata me afat të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar, pa zgjidhje paraprake...3. Në rastin e zgjidhjes së kontratës me afat të caktuar, përpara përfundimit të afatit, zbatohet procedura e përcaktuar në nenin 144 të këtij Kodi.”* Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se si në Kodin e punës, ashtu edhe në kontratën e fundit të punës së lidhur ndërmjet Inditex Albania sh.p.k me Znj. A. M. është qartësisht i sqaruar fakti se kontrata me afat të caktuar përfundon në datën e përcaktuar në të. Punëdhënësi ka detyrim t'i dërgojë punëdhënësit njoftim me shkrim për zgjidhjen e kontratës së punës me afat të caktuar, vetëm kur kjo kontratë zgjidhet në mënyrë të njëanshme, para afatit të përcaktuar në të. Inditex Albania sh.p.k. i ka dërguar njoftim ankueses, në datën 06.04.2018, edhe pse nuk ka patur detyrim ligjor për ta kryer një gjë të tillë.

Legjislacioni shqiptar ka si synim të tij të mbrojë gratë, jo vetëm përgjatë periudhës së shtatëzanisë së tyre, por edhe pas përfundimit të lejes së lindjes e rikthimit në punë.

Referuar nenit 8, të ligjit nr.8829, datë 05.11.2001 “Për ratifikimin e “Konventës nr.183 “Mbrojtja e Amësisë, 2000”, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës”, parashikohet se:

“1.Është e paligjshme për punëdhënësin të pushojë nga puna gruan gjatë kohës së shtatzënisë ose mungesës në punë për shkak të lejes së parashikuar në nenet 4 ose 5, ose gjatë një periudhe të caktuar pas kthimit të saj në punë, që duhet përcaktuar nga ligjet ose rregullat e vendit, përveç shkaqeve që nuk lidhen me shtatzëninë ose lindjen e fëmijës dhe pasojat e saj ose

ushqimin e fëmijës. Barra e provës se arsyet e pushimit nga puna nuk lidhen me shtatzëninë ose lindjen e fëmijës dhe pasojat e saj ose ushqimin e fëmijës bie mbi punëdhënësin.

2. Pas përfundimit të lejes së barrëlindjes, gruaja duhet të sigurohet që, me rimarrjen e punës, do të gjejë të njëjtin vend pune ose një vend pune ekuivalent me page të njëjtë”.

E njëjta mbrojtje për gruan pas lejes së barrë-lindjes sigurohet edhe në parashikimin e paragrafit 2, të nenit 8, të ligjit nr. 8960, datë 24.10.2002 “Për ratifikimin e Kartës Social Europiane” (e ndryshuar), ku përcaktohet shprehimisht se: “Me synimin për të siguruar një ushtrim efektiv të së drejtës së grave të punësuar për mbrojtje të shtatëzanisë, palët angazhohen: ...2. të konsiderojnë se është e paligjshme për një punëdhënësi t’i japë një gruaje njoftim për pushim nga puna që nga momenti që ajo e njofton punëdhënësin e saj se është shtatëzanë deri në fund të lejes së saj të shtatëzanisë, ose t’i japë asaj njoftimin e pushimit në kohë të atillë që afati i njoftimit të përfundojë brenda kësaj kohe...”.

Parashikimi i paragrafi 2, të nenit 8 të ligjit të sipërpërmendur nuk gjen zbatim në disa raste që janë përjashtimore nga Shtojca e Kartës Social Europiane (e ndryshuar) ku sqarohet se :

“Kjo dispozitë nuk do të interpretohet të përcaktojë një ndalim absolut, përjashtime mund të bëhen, për shembull, në rastet e mëposhtme:

a) ne se një grua e punësuar ka qene plotësisht fajtores për shkelje qe justifikon marrëdhënien e punësimit;

b) në se ndërmarra në fjale pushon së funksionuari;

c) ne se kohëzgjatja e përcaktuar në kontratën e punësimit ka përfunduar”

Dispozita e sipërpërmendur i jep liri veprimi punëmarrësit të këto 3 (tre) raste përjashtimore, të nenit 8, paragrafi 2, të ligjit të sipërpërmendur dhe pikërisht parashikimi i gërmës c), të këtij përjashtimi përshtatet me rastin e A. M., e cila pavarësisht se ishte kthyer nga leja e lindjes, kontrata e saj e punës ishte me afat të përcaktuar dhe përfundonte në datën 09.04.2018.

Në referencë të parashikimeve të dispozitave të ligjit nr. nr.8829, datë 05.11.2001 “Për ratifikimin e “Konventës nr.183 “Mbrojtja e Amësisë, 2000””, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës” dhe të ligjit nr. 8960, datë 24.10.2002 “Për ratifikimin e Kartës Social Europiane” (e ndryshuar), Komisioneri konstaton se A. M. është rikthyer në punë pas kryerjes së lejes së barrëlindjes³ në pozicionin e mëparshëm të punës, ku ka vazhduar të punojë deri në momentin e përfundimit të kontratës së saj 1-vjeçare të punës.

- Pavarësisht sa më sipër, Komisioneri ka marrë në vlerësim të mëtejshëm edhe arsyet e mosrinovimit të kontratës së A. M., nga ITX Albania. Për sa kohë që, kjo shoqëri ka lidhur që prej vitit 2015, disa kontrata pune me afat të caktuar me ankuesen, fakti që kontrata e fundit, nuk pati rinovim të mëtejshëm kërkoi hetim vijues.

³ Leja e barrëlindjes është ndërprerë me vullnetin e plotë të ankueses, për sa kohë nuk ka prova dhe fakte konkrete të provojnë të kundërtën.

ITX sh.p.k. është shprehur se shkak për mosrinnovimin e kontratës së punës ka qenë (1) masa disiplinore e dhënë në ngarkim të ankueses në datën dhe (2) vlerësimi i dobët i performancës në punë.

Lidhur me çështjen e parë, rezulton se A. M. i është dhënë vërejtje me shkrim, në datën 05.04.2018, për shkak se në datën 26.03.2018, ka kryer blerje në dyqanin “Stradivarius” gjatë orarit të punës. Një gjë e tillë është e ndaluar në bazë të dispozitave të Rregullores së Brendshme të Shoqërisë ITX Albania sh.p.k. Kështu, në Aktin ITX Albania sh.p.k., datë 01.06.2014, “Rregullat dhe Proçedurat e Përgjithshme për Punonjësit e Dyqaneve të Inditex Albania”, Pjesa “Proçedura e Kaseve”, është përcaktuar shprehimisht: *“Të gjithë punonjësit e ITX Albania mund të bëjnë blerjet në të gjitha dyqanet e Inditex, por vetëm jashtë orarit të punës (nuk lejohen blerjet gjatë orarit të punës) dhe vetëm në prani të drejtuesit/menaxherit që duhet të firmosë faturën dhe të mbajë fotokopjen e faturës në dyqan. Originali i faturës duhet të ruhet edhe nga punonjësi edhe për 2 (dy) vjet. Nëse punonjësi përdor kartën e punonjësit për blerjet, duhet të jetë vetë prezent që të kryejë blerjen.”*

Njëkohësisht mbështetur në Kodin e Etikës së ITX Albania sh.p.k, pika 4.1 “Pajtueshmëria me Ligjet në Fuqi dhe Rregulla të Brendshme” parashikon: *“Fuqia punëtore e Inditex duhet të sillet në përputhje me Rregulloret e Brendshme dhe Proçedurat e Kompanisë dhe të ndjekin udhëzimet që mund të jepen për zbatimin e saj”*. Në momentin e punësimit pranë kësaj shoqërie, Znj. A. M. ka nënshkruar një deklaratë për Kodin e Sjelljes, ku deklaroi se e ka lexuar dhe kuptuar Kodin e Sjelljes se ITX Albania.

Për sa më sipër, A. M. ka qenë punonjëse e ITX Albania, që prej muajit gusht të vitit 2015 dhe ka patur dijeni mbi këtë rregull të shoqërisë dhe me vullnet të plotë e ka thyer atë në datën 26.03.2018. Për këtë arsye, referuar paralajmërimit të lëshuar nga ITX Albania, në datën 05.04.2018, rezulton se ndaj ankueses është dhënë vërejtje me shkrim. Në këtë paralajmërim citohet: *“Ju lutem mbani parasysh se ndodhi të mëtejshme të së njëjtës natyrë janë subjekt i masave të rrepta disiplinore dhe në bazë të nenit 13 të Kontratës së Punës mund të çojnë në ndërprerjen e Kontratës së Punës. Nëse punonjësi dëshiron të ankohet kundër kësaj vërejtjeje me shkrim, duhet të ankohet me shkrim tek personat përgjegjës të Burimeve Njerëzore brenda 5 (pesë) ditëve pune nga njoftimi. Departamenti i Burimeve Njerëzore duhet t’i japë punonjësit të drejtë të ankohet për vendimin e marrë në një takim, i cili duhet të mbahet 5 (pesë) ditë pune nga Njoftimi i ankesës.”* Nga dokumentacioni i administruar gjatë hetimit administrativ të çështjes rezulton se ankuesja nuk e ka ankimuar masën disiplinore të dhënë ndaj saj.

1. Në datën 05.04.2018, Znj. D. Y., supervizore e Znj. A. M. ka kryer një vlerësim të performancës së saj në punë, i cili përfshinte periudhën nga muaji shkurt 2018 deri në muajin prill 2018, periudhë, e cila përkonte nga momenti i kthimit nga leja e barrë-lindjes e ne vijim. Referuar aktit të vlerësimit të performancës në punë, rezulton se komentet e supervizores së ankueses nuk kanë qenë pozitive për të dhe në këtë vlerësim është theksuar fakti se ajo ka kryer blerje gjatë turnit të saj.

Gjatë seancës dëgjimore, Komisioneri kërkoi të dispononte të gjitha vlerësimet e performancës së A. M., gjatë kohës që ka punuar pranë ITX Albania sh.a. Kjo shoqëri ka depozituar në cilësinë

e provës, veç vlerësimit të kryer në datën 05.04.2018, një vlerësim performance të kryer në datën 10.02.2016, në bazë të së cilit, ankuesja ka marrë vlerësim 1 (ka nevojë për përmirësim) dhe 2 (kënaqshëm), ku maksimali i vlerësimit është 3 (shumë kënaqshëm). Në këtë vlerësim performance rezulton se ankuesja ka nevojë për punë të mëtejshme për perfeksionim.

ITX Albania sh.p.k. ka dërguar në cilësinë e provës raste të 16 punonjësve⁴ të tjerë të saj, të cilëve nuk u është rinovuar/zgjidhur kontrata e punës për shkak të marrjes së masave disiplinore dhe për shkak të dhënies së vlerësimeve të dobëta të performancës. Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se masa disiplinore dhe vlerësimi i dobët në punë kanë qenë shkaqe të arsyeshme të ITX Albania sh.p.k. për të mos rinovuar kontratën e punës me A. M. Në kushtet kur marrëdhënia e mëparëshme e punës ndërmjet ITX Albania sh.p.k. dhe ankueses ka përfunduar, Komisioneri gjykon se lidhja e një kontrate të re, pune ndërmjet dy palëve është një çështje, që lihet në çmimin dhe vullnetin e përbashkët të të dy palëve.

Neni 82, pikat 2 dhe 3 të Ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Proçedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë” (i ndryshuar)⁵ ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në rastin konkret ITX Albania sh.p.k., i cili në prapësimet e tij si para edhe pas seancës dëgjimore ka dërguar statistika të sakta, lidhur me punonjëse të tjera, femra, të cilat janë rikthyer në pozicionet e tyre të punës, pas përfundimit të lejes së barrë-lindjes. Sipas informacionit të dërguar në vijim të seancës dëgjimore rezulton se edhe 26 punonjëse të tjera⁶, sikurse ankuesja janë kthyer në pozicionin e mëparëshëm të punës, pas përfundimit/kthimit nga leja e barrë-lindjes.

Për sa më sipër, referuar nenit 7, pika 1, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi gjykon se ankuesja A. M., nuk i është ekspozuar një trajtimi të padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë nga ana e Inditex Albania sh.p.k.

Në mungesë të një trajtimi të padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë nga ana e Inditex Albania sh.p.k. ndaj ankueses, nuk ndodhemi në kushtet e diskriminimit për shkaqet e pretenduara nga A. M..

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 1, nenin 7, pika 1, nenet 12-13, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a) e nenin 33, pikat 10-11, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”,

⁴ Bëhet fjalë për Znj. J.B., Znj. V.B., Znj. E. C., Z. E. C., Znj. L.M, Z. J.A., Z. H. S., Znj. J. B., Z. E. H., Znj. M. K., Z. N. N., Z. E. D., Z. A. N., Z. A. G., Z. J. M., Znj. P. Gj.

⁵ Neni 82, pikat 2 dhe 3, të Ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Proçedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë” (i ndryshuar) parashikon: “2. 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. 3. Në mënyrë që të mbështesin pretendimet e tyre, palët mund t’i bashkëlidhin kërkesës për fillimin e procedurës administrative dokumente ose fakte të ndryshme.”

⁶ Këto punonjëse punojnë/kanë punuar në firmat “Bershka”, “Zara”, “Pull&Bear” dhe “Massimo Duty”.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të Znj. A. M., për shkak të “gjinisë”, “shtatëzaniës” dhe “përgjegjësisë prindërore”, nga ana e “Inditex Albania” sh.p.k.
2. Kundër këtij Vendimi lejohet ankimi, brenda afateve ligjore, pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.

Ky Vendim hyn në fuqi menjëherë.

Robert GAJDA

KOMISIONERI

Fusha – punesim
Shkak- “gjinia”, “shtatëzania”, “përgjegjësia prindërore”