



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 159 prot.

Tiranë, më 28.04.2023

V E N D I M

Nr. 67, Datë 28.04.2023

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”¹, të ndryshuar, mori në shqyrtim ankesën nr.158 Regj, datë 11.10.2022, paraqitur nga ankuesja J.Sh, përfaqësuar me prokurë të posaçme² nga Zyra e Avokatisë PANAJOTI Law Group sh.p.k, me NUIS L92313033F, person juridik me përfaqësues ligjor administratoren Av.Regleta Panajoti me licensë nr.11077, kundër Agjencisë së Mbrojtjes së Konsumatorit, pranë Bashkisë Tiranë³, me pretendimin për diskriminim për shkak të “*gjinisë*”, “*shtatzënisë*” dhe “*çdo shkak tjetër*”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi⁴,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e paraqitur përpara Komisionerit, ankuesja J.Sh parashtroi se, ka qenë e punësuar si specialiste në Sektorin e Këshillimit për Konsumatorin, Drejtoria e Bashkërendimit Institucional, pranë Agjencisë së Mbrojtjes së Konsumatorit, institucion varësie i Bashkisë Tiranë, referuar urdhrit të emërimit datë 04.12.2015. Referuar urdhrit nr.116, datë 31.01.2020 të AMK Tiranë, është urdhëruar: “*Emërimi i znj. J.Sh, në pozicionin “Specialiste” – Sektori i Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik në Drejtorinë e Inspektimit, Monitorimit, për Infrastrukturën dhe Shërbimet Publike, në Agjencinë e Mbrojtjes së Konsumatorit*”, me pagesë sipas specifikimeve të cituara në këtë urdhër.

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

² Prokurë e posaçme nr.rep 2458 dhe nr.kol 687, datë 28.09.2022, hartuar përpara Noteres Dhimitra Xh.Qarri.

³ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën AMK Tiranë.

⁴ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

Rezulton se për periudhën 2021-2022, kërkuesja është trajtuar me raport leje lindje, referuar raportit mjeko ligjor, për t'u rikthyer sërish në punë në pozicionin e mëparshëm, referuar urdhrit nr.327, datë 08.08.2022 *“Kthim në detyrë nga leja e lindjes”*, ku rezulton se është urdhëruar *“Kthimin e znj. J.Sh në pozicionin e “specialiste” – Sektori i Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik në Drejtorinë e Inspektimit, Monitorimit, për Infrastrukturën dhe Shërbimet Publike në Agjencinë e Mbrojtjes së Konsumatorit, pas lejes së zgjatur të lindjes me datë 10.08.2022”*. Rezulton se kthimi në punë ka qenë në datën 15.08.2022, si rrjedhojë e pamundësisë objektive të kthimit më datë 10.08.2022 për arsye shëndetësore, fakt që i ka vënë në dijeni ligjërisht eprorët e saj, duke argumentuar pamundësinë e prezencës dhe duke kërkuar shtyrje leje pa të drejtë page për 3 ditë.

Ankuesja thekson se, i ka njoftuar vazhdimisht lidhur me problematikat shëndetësore që ka ndeshur me fëmijën e dytë, pasi i është nënshtruar një lindje të parakohshme, fakt i njohur nga punëdhënësi i saj pasi nuk është trajtuar me leje lindje paraprake, fakt i cituar nga ankuesja edhe pas daljes në punë nga leja e lindjes, duke kërkuar që të merret në konsideratë nga ana njerëzore, fakti që ka patur një shtatzëni të vështirë, lindje të parakohshme dhe mbi të gjitha probleme shëndetësore të fëmijës së saj, të cilat vazhdon t'i trajtojë e ka nevojë për kujdes të vazhdueshëm apo prezencën e saj të domosdoshme në rast të komplikacionit shëndetësor.

Pas kthimit në punë, ankuesja për një javë ka punuar në pozicionin e mëparshëm të punës, specialiste zyre, orari 08:00 deri në 16:00, ndërsa më vonë i është caktuar si detyrë dalja në terren si kontrolore me orarin 07:00-15:00. Sqarojmë se ky urdhër i është dhënë verbalisht, jo i shkruar, në mënyrë të drejtpërdrejtë, i paargumentuar, nëse ky urdhër rrjedh nga ndryshim në strukturën e punës, ndryshim të njëanshëm kontrate, ndryshim i pozicionit të punës, duke mos i dhënë mundësi të kërkojë informacione apo të shprehet më tej lidhur me sa më lart citohet. Ajo nuk është njoftuar ligjërisht për udhënimin e ri, nëse ka ndryshim në organigramë, nëse ka ndryshuar pozicioni i saj ligjërisht, kushtet e punës, struktura, mënyra e zhvillimit të punës, koha e fillimit dhe mbarimit të punës, zbatimi i detyrave etj, të drejta e detyrime këto në bazë të ligjit, kontratës së punës. Komunikimi verbal që ju dha, jo vetëm ishte i paargumentuar, por njëkohësisht ishte dhe pa afat, pasi iu dha urdhër verbal *“për dalje në terren”* por pa e specifikuar kohëzgjatjen e kësaj detyre apo këtij urdhri.

Ndodhur në këto kushte (paraqitja në punë pas lejes së lindjes) fakti i të qenit nënë e dy fëmijëve të mitur (ku njëra është bebe-mosha 1 vjeçe dhe tjetra është mosha 5 vjeçare), rrethana këto që kushtëzojnë kërkuesen në kohë, hapësirë, mundësi në raport me punonjës të tjerë, e detyruan që t'u parashtrijë apo argumentojë pamundësinë objektive për të qenë prezent në orën 7 në vendin e punës, por pa patur mundësi për të marrë përgjigje nga ana e tyre, lidhur me kërkesat e saj. Pavarësisht kësaj, ankuesja pranoi të punojë në kushtet e sipërcituara, duke dashur me vullnetin e mirë të zbatojë urdhrat verbalë të eprorit apo nevoja për punë dhe rrogë, kështu që është paraqitur në vendin e punës më datë 23.08.2022, referuar formular kontrollit (daljes në terren nga ankuesja) stacioni 9 katëshet datë 23.08.2022. Njëkohësisht pas kësaj vërtetoi pamundësinë e

përballimit të punës në terren me oraret e sipërcituara, pasi fëmijët e saj janë në çerdhe dhe kopësht dhe këto të fundit hapen në orën 7:00 dhe që fëmijët të jenë në orën 7:00 në kopësht duhet të çohen në 5:30 nga gjumi, të bëhen gati, pastaj të dërgohen në kopësht, e pas kësaj kërkuesja të paraqitet në vendin e punës po në orën 7:00.

Për sa më lart, sipas ankueses, është objektivisht e pamundur që të ishte në të njëjtin orar në dy vende të ndryshme, duke u nisur nga shtëpia, e cila nga ana tjetër ndodhej e pozicionuar larg, nga dy pikat e sipërcituara, ndaj kjo është arsyeja që ankuesja ja ka parashtruar Drejtoreshës së Burimeve Njerëzore dhe i ka kërkuar të diskutojë këtë situatë me Drejtoreshën e Përgjithshme, e cila nuk denjoi të dëgjonte argumentat e saj, as të mirëkuptonte pozicionin në të cilin ankuesja ndodhej si grua, si nënë beqare e fëmijëve të mitur, e cila ka të tjera obligime nga punonjësit e tjerë. Me dhënien e urdhërit verbal, ankuesja duhej t'i nënshtrohej ndryshimeve të njëanshme të kontratës së punës që kishin të bënin:

1. Me orarin e paraqitjes në punë (ndryshonte orari 08.00-16.00 orari i zyrës dhe 07.00-15.00 – orari i terrenit si kontrollore).
2. Ndryshimin e vendit dhe kushteve të punës (zyrë-terren)
3. Ndryshimin e titullit (specialist-kontrollore)
4. Ndryshimin e detyrave (në zyrë zbatim detyrash, përpilim shkresash etj., në terren- kontroll autobuzash, oraresh apo të hypte në autobus për të bërë kontrolle biletash)
5. Lidhur me trajnimin, certifikimin (kontrollorët ishin të trajnuar, certifikuar nga Ministria e Transportit dhe shkelja mund të quhej ligjore vetëm nëse e konstatonin ato, ndërkohë që ankuesja kishte bërë trajnime dhe kishte marrë vlerësime vetëm si specialiste zyre lidhur me ushtrimin e të drejtave zbatimin e detyrave si specialiste referuar kontratës së punës)
6. Puna e terrenit gjer në ato momente ishte punë e cila u ngarkohej gjinisë mashkullore, pasi vazhdimisht ishte bërë nga burrat, apo gjinisë femërore (mbi 50 vjeç, moshë pak para daljes në pension, por mbi të gjitha staf i certifikuar, trajnuar, kualifikuar për të bërë atë detyrë)
7. Urdhri verbal ishte i papërcaktuar dhe në kohë, kohëzgjatja e pozicionit të ri të punës, kjo për t'i dhënë mundësi një nënë beqare që të merrte masa për gjetjen e rrugëve të përshtatshme për kujdesin e fëmijëve.

Duke qenë në këto kushte ankuesja ka kërkuar takim me Drejtorin e Përgjithshëm, por nuk është pritur asnjëherë në takim, duke refuzuar takimin dhe diskutimin lidhur me problematikën e sipërcituar. Nisur nga fakti që ankuesja nuk është vënë në dijeni të ndonjë urdhëri me shkrim për pozicionin e saj të punës, për ndonjë aneks kontratë, ndryshim kontrate të punës, ndryshim strukture, është paraqitur në zyrë çdo ditë duke realizuar detyrat që i përfshinte pozicioni i saj i punës, siç ka bërë gjithmonë. Dalja çdo ditë në punë, në zyrë, sipas pozicionit fillestar të emërimit u konsiderua mospërmbushje detyre nga ana e eprorëve, duke i dhënë masë disiplinore, fakt i vërtetuar me anë të urdhrit nr.485, datë 29.08.2022 të AMK, Bashkia Tiranë, ku është urdhëruar: *“Marrjen e masës disiplinore për punonjësen znj. J.Sh, në pozicionin “specialiste”, Sektori i Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik në Drejtorinë e Inspektimit, Monitorimit për Infrastrukturën dhe Shërbimet Publike me arsyetimin se “Gjatë kontrollit në terren të kryer*

me datë 24.08.2022 nga ana e përgjegjës të sektorit për zbatimin e planit ditor/mujor të punës, specialistja znj.J.Sh nuk është gjetur në vendin e punës”.

Pas marrjes së këtij urdhri “masë disiplinore” ankuesja ka kërkuar takim të vazhdueshëm me shefat, drejtorin e përgjithshëm, por sërish nga ana e tyre është refuzuar vazhdimisht takimi, duke mos marrë në konsideratë as të drejtën për t’u dëgjuar, për tu shprehur apo për të ushtruar të drejtën e mbrojtjes lidhur me masat disiplinore të dhëna ndaj saj.

Duke u ndodhur para këtij fakti si dhe pamundësisë objektive që kushtëzonte paraqitjen në terren apo sepse nuk kishte një njoftim zyrtar, është paraqitur çdo ditë në punë, fakt i cili vërtetohet përmes listëprezencës në vendin e punës, por nga ana e eprorëve ky veprim u konsiderua sërish moszbatim urdhri, mospërmblidhje detyre, që u shoqërua me dhënie paralajmërimi për zgjidhje kontrate, referuar urdhrit nr.590, datë 08.09.2022 të AMK, Bashkia Tiranë, ku është udhëruar dhënia e masës disiplinore *“vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës për punonjësen znj. J.Sh, me detyrë “specialiste”, Sektori i Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik në Drejtorinë e Inspektimit, Monitorimit, për Infrastrukturën dhe Shërbimet Publike, me arsyetimin “Thyerje e urdhërit të eprorit direkt dhe titullarit të institucionit në mënyrë të përsëritur dhe të pajustificuar për të kryer punën e saj sipas planeve të përcaktuara nga përgjegjësi i sektorit”.*

E ndodhur në këto kushte, para presioneve psikologjike, keqtrajtimit, diskriminimit, dhunës psikologjike, dallimit të pabarabartë, fyerjeve të pësuar që në gusht të vitit 2022, pamundësinë, paaftësinë për të gjetur zgjidhje apo për t’u dëgjuar, ankuesja shprehet se është detyruar të japë dorëheqjen nga vendi i punës, e shtrënguar nga forca madhore, pasi u gjet e vetme, si grua, si femër, nënë, përballë një presioni të madh e problematikave që nuk kishin zgjidhje sipas saj, kështu që depozitoi kërkesën për dorëheqje, e cila u miratua dhe referuar urdhrit nr.602, datë 09.09.2022 të AMK, Bashkia Tiranë është udhëruar ndërprerja e marrëdhënieve të punës me ankuesen.

Gjatë gjithë periudhës kohore të qëndrimit në zyrë, ankuesja shprehet se, jo vetëm që nuk i është dhënë mundësia të shprehet, të dëgjohet, të parashtrojë problematikat e saj tek Drejtori i Përgjithshëm, por është ndeshur njëkohësisht me keqtrajtimin e punonjësve të tjerë me të cilët deri pa ndodhur kjo situatë ka patur marrëdhënie shumë të mira. Pa asnjë arsye ata e kanë shmangur, deri sa arritën që nuk e përshëndesnin më, nuk i flisnin, sidomos pasi ankuesja mori dijeni për vërejtjen e parë, gjë që u kuptua se të gjithë e kanë ditur këtë fakt shumë më parë se ankuesja të merrte dijeni nga Burimet Njerëzore. Ankuesja shpjegon se është njoftuar më datë 06.09.2022 për vërejtjen e datës 24.08.2022 edhe pse vërejtja është protokolluar më datë 29.08.2022, ditë në të cilën ajo deklaroi se ka qenë në zyrë. Gjatë qëndrimit të saj në zyrë, ankueses nuk i jepej më asnjë detyrë pasi “me urdhër ishte në terren” dhe si rrjedhojë nuk mund të firmoste shkresa si më parë. Të gjitha këto kanë ndikuar negativisht tek ankuesja, si qenie njerëzore, nënë beqare, grua, si punonjëse, pasi është ndier e fyer, poshtëruar, keqtrajtuar

emocionalisht, pa shpresë, pa rrugëzgjidhje, vetëm për faktin se gjatë gjithë kohës kërkoi të drejtën e saj. Kjo është arsyeja që sipas ankueses ajo u detyrua të jepte dorëheqjen, pasi de facto e kishin larguar me kohë nga puna.

Ankuesja çmon se, veprimet e punëdhënësit ishin tendencioze dhe të qëllimta, për t'a detyruar të japë dorëheqjen dhe të largohej vullnetarisht nga puna, kjo për faktin se, nëqoftëse vërejmë me kujdes kronologjinë e ngjarjeve konstatohet qartazi dhënia e urdhrave verbalë të paligjshëm, vendosja në vështirësi e ankueses, mosdhënia mundësi të dëgjohej, të shprehej, zvarritja për vënie në dijeni të vendimeve, shkresave apo mohim i të drejtës për takim e dëgjuesë. Për të vërtetuar këtë fakt, ankuesja sjell në vëmendje që, për t'i vënë në dijeni të akteve të lëshuara nga ana e tyre diferenca ishte 2-4 ditore, ndërkohë për sa i takon regjistrimit të dorëheqjes dhe miratimit të saj, procedura ka ndodhur brenda 1 dite. Kërkesa për dorëheqje është protokolluar, regjistruar, depozituar, dërguar te shefat, marrë vendim, zbardhur vendimi, printuar, depozituar në protokoll dhe vënë në dijeni, po brenda një dite. Për sa më lart, e gjithë kjo pasqyron faktin e planifikimit dhe veprimit në mënyrë dashakeqe ndaj ankueses, duke u bazuar në situata delikate, vulnerabël në të cilat ndodhej ankuesja si nënë beqare e 2 fëmijëve të mitur, ku njëri prej tyre ishte beb dhe mbi të gjitha i sëmurë.

Ankuesja pretendon se, ankesa e saj është e bazuar në prova dhe në ligj, për arsyet e mëposhtme:

Së pari: Ankuesja pretendon se, nga ana e punëdhënësit janë shkelur të drejtat ligjore, duke qenë subjekt i diskriminimit për arsye të gjinisë femërore dhe statusit të saj “nënë e fëmijëve të mitur”. Ankuesja pretendon se, është objekt jo vetëm i diskriminimit, por njëkohësisht dhe i veprimeve të paligjshme e të padrejta, të njëanshme nga punëdhënësi i saj e konkretisht:

Është informuar verbalisht, në kundërshtim me ligjin, pa urdhër, pa shkresë, pa njoftim për ndryshimin e prezumuar të strukturës, ndryshim të pozicionit të punës, orarit, vendit të punës, duke e vendosur në vështirësi ankuesen për shkak të pozicionit të saj si femër, si nënë beqare e dy fëmijëve të mitur, për të vazhduar punën si të gjithë të tjerët.

Është trajtuar ndryshe, duke mos i ofruar mundësi të barabarta në raport me punonjës të tjerë pranë Sektorit të Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik, të cilët nuk ishin në të njëjtat kushte me të, pasi nuk rezulton që të jenë dërguar në terren punonjës në kushtet e ankueses, me dy fëmijë të mitur, ku njëri është bebe me probleme shëndetësore, duke u trajtuar në mënyrë jo të barabartë për sa i përket ushtrimit të të drejtave.

Janë cënuar të drejtat për të vazhduar punën sipas urdhrave ligjore me shkrim, që i kanë përcaktuar pozicionin e punës, duke përfituar nga fakti se ajo është femër, nënë beqare me dy fëmijë të mitur, me të ardhura të kufizuara, shpenzime që tejkalojnë të ardhurat hyrëse dhe ka nevojë të domosdoshme për punë dhe ndodhur në këto kushte do të pranonte çdo urdhër të

padrejtë e të paligjshëm që vjen nga eprori, vetëm për faktin se nuk ka ku të shkojë pa punë një nënë beqare, e cila përveç rrogës nuk ka të ardhura të tjera hyrëse për t'ju përgjigjur fëmijëve.

Pamundësia e saj objektive për të qenë prezent në vendin e ri të punës, cënon barazinë e saj para ligjit dhe dhënies mundësi për t'u paraqitur në punë sipas urdhrave të ligjshëm, duke cënuar haptazi të drejtën e saj për punësim si grua, si nënë.

Nuk i është siguruar barazi përpara ligjit dhe mbrojtje e barabartë nga ligji, barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë, apo mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjellje që nxit diskriminimin, sepse për shkak të moshës të ankueses, statusit të saj, gjinisë, apo kohës së papërshtatshme kur ju dha urdhri jo verbal, u vendos në vështirësi që sollën diskriminimin e saj dhe pamundësinë objektive për të vazhduar në vendin e punës, pasi nuk mund të ishte në të njëjtin orar edhe tek kopshti i djalit edhe te çerdhja e vajzës edhe te vendi i punës, pasi të trija këto kishin orarin e fillimit në orën 07:00.

Ankuesja nuk u sanksionua nga mungesa e performancës, korrektësisë, zbatimit të ligjshmërisë, efikasitetit në punë, por si rrjedhojë e kushteve aktuale ku ajo ndodhej që nuk u morën në konsideratë, duke i mohuar të drejtën për punësim si grua dhe si nënë dhe mbi të gjitha vazhdimin e marrëdhënieve të punës sipas së njëjtës strukturë si para lejes së lindjes.

Së dyti: Pavarësisht se nuk jemi para urdhrave të ligjshëm apo të drejtë, dërgimi i ankueses në terren, është në një kohë të papërshtatshme, pasi ajo ndodhet para pamundësisë objektive e konkretisht:

- 1- Qenia e saj si nënë e dy fëmijëve të mitur, të cilët duhen dërguar në çerdhe dhe kopsht, e këto të fundit nuk hapen para orës 07.00, por ishin të pozicionuar në vende të ndryshme (çerdhe 61 dhe kopshti 64) dhe vendi i punës.
- 2- Pamundësia objektive që të jetë prezent në të njëjtin orar në dy-tre vende të ndryshme.
- 3- Mosmarrja parasysh e faktorëve rrethanorë, distanca shtëpi, çerdhe, kopsht terren, trafik, që vështirësojnë koordinimin e tyre duke e pamundësuar atë.
- 4- Mosmarrja parasysh e faktit që është nënë e një bebeje, mbi të gjitha që në moment të fundit mund të ndodhin të papritura (fëmija mund të sëmuret, mund të ndotet, mund të vjellë, etj që janë rast faktor i paparashikuar, por që ndikojnë në mosparaqitjen në kohë në punë)
- 5- Koha shumë e shpejtë e ballafaqimit me urdhrin verbal, e cila përkon me vetëm një javë pas daljes në punë, pa i dhënë mundësi kërkueses për gjetjen e rrugëve të mesme për koordinim, bashkëpunim apo gjetjen e zgjidhjes nëpërmjet të afërmëve, me ndonjë person me pagesë, apo çdo mënyrë tjetër që i jepte mundësinë e koordinimit me urdhrin e ri, duke i dhënë mundësi të përmbushë detyrat e saj si nënë dhe si punonjëse.

Për sa më lart, ankuesja çmon se ndaj saj është ushtruar diskriminim në kushtet ku ndodhej duke qenë subjekt i përjashtimit, kufizimit apo preferencës, që kishte si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave dhe 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.

Së treti: Trajtimi i pësuar në vazhdimësi ndaj ankueses, jo vetëm për faktin se është femër, grua, nënë, por edhe e brishtë si nënë e një fëmije të porsalindur, apo fëmijë të mitur me problem shëndetësor, e cila donte të dëgjohej lidhur me pamundësinë objektive të të qënurit i pranishëm në vendin e punës, në orarin e caktuar në plan pune.

Ankuesja nuk u dëgjua nga shefat e saj, pasi ata morën të mirqenë se çfarë kishte për të thënë një grua, një femër, një nënë e fëmijëve të mitur, e sapo dalë nga leja e lindjes, ndaj nuk i dhanë mundësi të shprehej;

1. Askush nuk i dha mundësi të shprehej, të dëgjohej, të parashtronte problematikat e saj apo t'i jepnin zgjidhje problemit të saj, qoftë dhe të përkohshëm;
2. Refuzimi për t'a dëgjuar, për ti dhënë mundësi të shprehej, për të gjetur zgjidhje, përbën diskriminim për sa i takon trajtimin të barabartë me punonjës të tjerë, për shkak të gjinisë dhe statusit të saj si nënë, në një periudhë menjëherë pas lejes së lindjes, arsye këto që e detyruan të kërkojë largimin nga puna, duke dhënë dorëheqjen. 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 ti bëhej një personi të gjinisë tjetër, në një situatë të ngjashme, përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë dhe ndalohej.
3. Ankueses nuk i'u siguria mbrojtje efikase për shkak të gjinisë, statusit të saj si nënë, duke ndërmarrë çdo veprim me çdo formë sjellje që nxiti diskriminimin për shkak të gjinisë; nuk iu garantua dhënia e mundësive të barabarta për të eliminuar diskriminimin e bazuar në gjini, në çfarëdo forme me të cilën shfaqet; si dhe ishte objekt i mungesës së përgjegjësisë së autoriteteve shtetërore, për të hartuar dhe zbatuar plane, programe, akte apo politika që mbështesin zhvillimin dhe nxitjen e barazisë ndërmjet punonjësve duke i dhënë mundësi të barabartë për punësim.

Përfundimisht ankuesja kërkon nga Komisioneri, pranimin e ankesës dhe konstatimin e diskriminimit për shkaqet e pretenduara prej saj.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën, bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma "a", të ligjit nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji dhe ligjit "*Për barazinë gjinore në shoqëri*"

Bazuar në nenin 7, të ligjit nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminim garantohet ndaj çdo veprimi apo mosveprim të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë, që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo 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 apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

Në Kreun II, të LMD, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet: *“Ndalohe 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.”*

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të LMD dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të po këtij ligji. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën nr.1249/3 prot, datë 25.10.2022, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga AMK, Bashkia Tiranë, në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa. Me shkresën nr.5729/1 prot., datë 18.11.2022⁵, AKM, Bashkia Tiranë ka kthyer përgjigje në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë, duke parashtruar ndër të tjera se:

Znj. J.Sh ka qenë në marrëdhënie pune pranë AMK, me detyrë Specialiste, Sektori i Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik, Drejtoria e Inspektimit, Monitorimit për Infrastrukturën dhe Shërbimet Publike. Shkëputja e marrëdhënieve të punës është bërë në datën 12.09.2022 me kërkesën e saj.

Shkaqet për diskriminim të pretenduara nga ankuesja, të cilat kanë të bëjnë sipas saj me, gjininë apo shtatzëninë janë të pabazuara, pasi znj. Sh është rikthyer në punë me të njëjtat kushte si specialiste pranë Sektorit të Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik, me të njëjtën kategori page, referuar urdhrin nr.327 prot., datë 08.08.2022.

Duke qenë se Sektori i Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik operon në terren dhe për shkak të nevojave të sektorit, znj.Sh i është komunikuar zbatimi i detyrave të saj funksionale në terren. Për sa i përket orarit të të punës i është lejuar të dalë në punë në orën 08:00 dhe jo në orën 07:00 si kontrollorët e tjerë, pra jemi përpara një rasti të diskriminimit pozitiv të ish-punonjësës për shkak të kushteve të saj. Znj. J.Sh është mirëkuptuar në çdo moment dhe i janë krijuar rrethana lehtësuese, duke marrë në konsideratë faktin që është nënë e re, me dy fëmijë të vegjël.

Përkundër pretendimeve të ish-punonjësës, në asnjë moment nuk ka patur presione psikologjike, keqtrajtim apo diskriminim kundrejt znj.Sh, për më tepër pas sjelljes jo-etike, ju la koha e nevojshme për të reflektuar lidhur me sjelljen e saj jo korrekte dhe tendencioze kundrejt eprorëve

⁵ Protokolluar pranë Komisionerit me nr.1249/6 prot., datë 21.11.2022.

përkatës, sjellje e cila bie në kundërshtim me rregullat e etikës në institucion dhe përbën mosrespektim të urdhrave të ligjshëm të eprorëve të saj në funksion të mirë organizimit të punës në sektor. Për këtë fakt znj.Sh ka marrë dhe masën disiplinore.

Për sa më sipër, të gjitha pretendimet e znj. J.Sh janë të pabazuara dhe të pavërteta. Shkëputja e marrëdhënieve të punës është bërë me vullnet të plotë dhe me kërkesën e saj. Në kërkesën e paraqitur znj.Sh ka kërkuar ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës. Në interpretim të legjislacionit në fuqi, ky akt përbën një kërkesë të njëanshme për zgjidhje të kontratës së punës nga ana e ish punonjësës, kërkesë e cila i është miratuar duke sjellë zgjidhjen e kontratës individuale të punës.

2. Parashtrimet AMK, Bashkia Tiranë, i'u komunikuan palës ankuese dhe përfaqësuesve të saj me *e-mail* në datë 23.11.2022. Pala ankuese nuk depozitoi parashtrime shtesë, përveç atyre të paraqituara në ankesë.
3. Bazuar në nenin 33, pika 8, të LMD, ku parashikohet se: “ 8. Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”, për shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes, Komisioneri me shkresën nr. 1249/7 prot datë 20.12.2022, njoftoi palët për zhvillimin e një seancë dëgjimore publike në datën 10.01.2023, ora 10:00.

Seana dëgjimore e datës 10.01.2023 u zhvillua me pjesëmarrjen e të dy palëve të përfshira në këtë procedurë administrative. Pala ankuese u përfaqësua gjatë seancës dëgjimore nga Av.Sabina Meta, me licensë nr.2416, anëtare e Dhomës së Avokatisë Tiranë, sipas autorizimit për përfaqësim nr.839, prot datë 09.01.2023, lëshuar nga Zyra e Avokatisë PANAJOTI Law Group sh.p.k, përfaqësuar nga Administratorja znj. Regleta Panajoti. Subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa AMK, Bashkia Tiranë, u përfaqësua gjatë seancës dëgjimore nga z. K.M dhe znj. G. R.

Gjatë seancës dëgjimore palët i qëndruan parashtrimeve të depozituara nëpërmjet komunikimit shkresor.

4. Në vijim të seancës dëgjimore, meqenëse AMK Bashkia Tiranë nuk kishte depozituar të gjithë dokumentacionin e kërkuar nga ana e Komisionerit në njoftimin për zhvillimin e seancës dëgjimore (shkresa nr. 1249/7 prot datë 20.12.2022), me shkresat nr. 159 prot, datë 25.01.2023 dhe nr.159/2 prot, datë 16.02.2023, Komisioneri kërkoi nga AMK Bashkia Tiranë plotësimin e informacionit. Nëpërmjet shkresave nr. 793/1 prot, datë 09.02.2023⁶ dhe nr.793/3 prot datë 22.02.2023⁷, AMK Bashkia Tiranë ktheu përgjigje, duke parashtruar ndër të tjera:

⁶ Protokolluar pranë Komisionerit me nr.159/1 prot., datë 13.02.2023.

⁷ Protokolluar pranë Komisionerit me nr.159/3 prot., datë 27.02.2023.

Theksojmë në mënyrë të përsëritur që, veçori e sektorit ku punon znj. Sh është se të gjithë punëmarrësit e këtij sektori të emëruar në pozicionin e specialistit, ushtrojnë funksionin e kontrollorit të linjave urbane vetëm në terren. Pra ankuesja, si përpara periudhës së shtatzënisë, ashtu edhe pas rikthimit në punë me urdhërin me nr.327 prot datë 08.08.2022, ka patur emërimin si specialiste, rrjedhimisht detyra e saj funksionale ka përfshirë vetëm punën në terren për kontrollin e linjave urbane. Në mirëkuptim dhe në funksion të krijimit të lehtësirave të znj. Sh si punonjëse e sapo kthyer nga leja e lindjes, është bërë caktimi i saj në linja urbane në afërsi të vendbanimit, konkretisht me planin mujor për muajin gusht 2022, protokolluar me nr.3660, datë 01.08.2022 dhe ndryshimin përkatës të këtij plani mujor, protokolluar me nr.3660/1, datë 23.08.2022.

AMK Bashkia Tiranë, bën me dije në përgjigjen e saj se, për muajin gusht 2022, znj. J.Sh ka 11 (njëmbëshjetë) ditë punë me pagë bruto 40,478 (dyzetë mijë e katërqind e shtatëdhjetë e tetë) lekë dhe pagë neto 35,263 (tridhjetë e pesë mijë e dyqind e gjashtëdhjetë e tre) lekë. Për muajin shtator 2022, znj. J.Sh ka 5 (pesë) ditë pune me pagë bruto 22,111 (njëzetë e dy mijë e njëqind e njëmbëdhjetë) lekë dhe pagë neto 19,634 (njëntëmbëdhjetë mijë e gjashtëqind e tridhjetë e katër) lekë.

AMK Bashkia Tiranë, shprehet se, për sa i përket urdhrin për emërimin e personit zëvendësues të znj. J.Sh gjatë kohës që kjo e fundit ka qenë me leje lindje apo për sa i përket kopjeve të listëprezencave dhe listëpagesave të sektorit, nuk mund të vendoset në dispozicion, pasi ky informacion futet në kategorinë e të dhënave personale, për të cilat duhet miratimi i subjekteve të këtyre të dhënave.

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

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

Në përfundim të procedurës administrative të zhvilluar për shqyrtimin e ankesës dhe provave të administruara, rezultuan të provuara faktet dhe rrethanat e mëposhtme:

Ankuesja J.Sh është e datëlindjes 03.07.1990 dhe banon në Tiranë. Në bazë të dokumentacionit të lëshuar nga zyra e gjendjes civile, ankuesja rezulton me gjendje civile “beqare” dhe është nënë e dy fëmijëve, një djali të datëlindjes 27.12.2017 dhe një vajze të datëlindjes 15.09.2021.

Ankuesja ka qenë në marrëdhënie pune pranë AMK, institucion në varësi të Bashkisë Tiranë, me detyrë specialiste në Sektorin e Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik, Drejtoria e Inspektimit, Monitorimit për Infrastrukturën dhe Shërbimet Publike. Marrëdhënia e punës midis ankuses dhe AMK Bashkia Tiranë ka qenë e lidhur për një afat kohe të papërcaktuar. Emërimi, transferimi, lëvizja në detyrë, marrja e masave disiplinore dhe/ose zgjidhja e kontratës së marrëdhënies së punës, për të punësuarit në AMK Bashkia Tiranë, bëhet nga Drejtori i

Përgjithshëm i AMK Bashkia Tiranë, i cili përfaqëson institucionin tek çdo institucion i administratës publike në nivel të qeverisjes qendrore e vendore. Marrëdhëniet e punës të punonjësve të AMK Bashkia Tiranë rregullohen në zbatim të procedurave të përcaktuara nga Kodi i Punës, Kontrata Kolektive e punës dhe Kontrata Individuale të punës.

Marrëdhënia e punës midis ankueses dhe AMK, Bashkia Tiranë ka filluar prej datës 04.12.2015, ku në bazë të urdhrit nr.104, datë 03.12.2015 të Drejtorit të Përgjithshëm të AMK Bashkia Tiranë ka filluar punë specialiste në Sektorin e Trajtimin të Kafshëve, Drejtoria e Monitorimit të Tregut dhe Shërbimeve. Më pas ankuesja në bazë të urdhrit nr.109, datë 22.12.2015 ka kaluar specialiste në Sektorin e Këshillimit të Konsumatorit, Drejtoria e Komunikimit dhe Bashkërendimit Institucional. Nga aktet e administruara rezulton se ankuesja ka vazhduar të punojë në këtë pozicion pune deri në datën 13.01.2020, kur bazuar në urdhrin nr.02, datë 13.01.2020 “Për levizje në detyrë” është emëruar si *“Specialiste provizore, në Sektorin e Kontrollit të Ndotjeve dhe Shërbimeve të Transportit Publik, Drejtoria e Inspektimit Monitorimit dhe Shërbimeve Publike, në Agjencinë e Mbrojtjes së Konsumatorit pranë Bashkisë Tiranë deri në kthimin nga leja e lindjes e znj. A.B, për nevoja të sektorit përkatës”*. Në vijim, me urdhrin nr.116, datë 31.01.2020, ankuesja është emëruar në pozicionin specialiste, Sektori i Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik, në Drejtorinë e Inspektimit, Monitorimit për Infrastrukturon dhe Shërbimet Publike. Marrëdhëniet e punës midis palëve janë rregulluar nga Aneks Kontratë Individuale e Punës nr. 1445/2 prot, datë 05.02.2020. Ky dokument nuk përmban rregullime të posaçme për të drejtat dhe detyrimet midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, por referon në Kontratën Individuale të Punës të nënshkruar midis palëve me nr. 1445 prot, datë 16.10.2017, kur ankuesja ka punuar specialiste, në Sektorin e Këshillimit të Konsumatorit.

Në datën 15.09.2021, ankuesja ka lindur duke sjellë në jetë një vajzë. Sipas dokumentacionit mjekësor të administruar rezulton se ankuesja ka kryer një lindje të parakohshme, pasi ardhja në jetë e vajzës së saj ka ndodhur në javën e 34 (33 javë+1 ditë) dhe foshnja ka patur një peshë në lindje prej 2600 gram. Nga ky moment, ankuesja ka qenë me leje lindje, për t’u rikthyer në punë në muajin gusht 2022.

Me urdhrin nr. 7576/1 prot, datë 01.03.2022 të Kryetarit të Bashkisë Tiranë *“Për miratimin e strukturës dhe organikës së Agjencisë së Mbrojtjes së Konsumatorit”*, është miratuar struktura dhe organika e re e AMK Bashkia Tiranë, e cila ka qenë në fuqi gjatë periudhës që është objekt shqyrtimi i ankesës. Referuar këtij urdhëri, rezulton se Sektori i Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik, ka gjithsej 29 punonjës, nga të cilët 1 përgjegjës sektori, 7 punonjës në pozicionin specialist me kategori page III-B dhe 21 punonjës në pozicionin e punës specialistë me kategori page IV-A.

Referuar strukturës dhe organikës së Agjencisë së Mbrojtjes së Konsumatorit, të miratuar me urdhrin nr.7576/1 prot, datë 01.03.2022 të Kryetarit të Bashkisë Tiranë të gjitha pozicionet e punës në Sektorin e Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik, ku ka punuar ankuesja

emërtohen “specialist” dhe nuk ka pozicione pune me emërtimin “kontrollorë”. Diferencimi që bëhet midis specialistëve të këtij sektori është kategoria e pagës, ku rezulton se 7 specialistë kanë kategorinë e pagës III-b, ku përfshihet edhe ankuesja dhe 21 specialistë kanë kategori page IV-A.

Me urdhrin nr.10271/1, datë 15.03.2022 të Kryetarit të Bashkisë Tiranë është miratuar *“Rregullorja për organizimin, funksionimin, detyrat dhe përgjegjësitë e administratës së Agjencisë së Mbrojtjes së Konsumatorit, institucion në varësi të Bashkisë Tiranë”* (Rregullore e Brendshme e AMK). Në nenin 11 “Specialisti”, të kësaj rregulloreje, përcaktohet : *“Kompetencat, përgjegjësitë dhe elementë të tjerë të punës së përditshme, që përbëjnë në tërësi detyrën zyrtare të specialistit, përcaktohen më të detajuara në Përshkrimin e Punës, të miratuar nga Drejtori i Përgjithshëm i Agjencisë së Mbrojtjes së Konsumatorit në bazë e për zbatim të kësaj rregulloreje, dokument i cili përbën edhe bazën e vlerësimit të punonjësit të emëruar në këtë pozicion pune të strukturës së agjencisë”*. Po në këtë dispozitë të Rregullores së Brendshme të AMK, pjesa “Kriteret e pozicionit”, pika 1, parashikohet: *“Në strukturën e miratuar të Agjencisë së Mbrojtjes së Konsumatorit, institucion varësie i Bashkisë Tiranë, pozicioni i specialistit të kategorisë ekzekutive është përcaktuar në dy nivele vlerësimi: a) Specialist i nivelit të lartë, kategoria e pagës III-B; b) Specialist i nivelit të mesëm, kategoria e pagës IV-A.”*

AMK Bashkia Tiranë nuk depozitoi përshkrimet e punës për secilin prej punonjësve që ishin pjesë e Sektorit të Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik. Gjatë seancës, përfaqësuesit e AMK theksuan se, detyrat dhe funksionet e punonjësve të këtij sektori parashikohen në rregulloren e institucionit. Në vijim të kërkesës së Komisionerit për të depozituar kopje të përshkrimeve të punës, me shkresën nr.793/3 prot, datë 22.02.2023, AMK depozitoi një dokument të emërtuar “Përshkrim Pune Specialist i Sektorit të Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik”, i cili nuk ka datën e miratimit dhe nënshkrimin e Drejtorit të Përgjithshëm të AMK, si autoriteti i cili miraton një akt të tillë.

Pas miratimit të strukturës dhe organikës së re me anë të urdhrin të mësipërm të Kryetarit të Bashkisë Tiranë dhe ndërsa ankuesja ka qenë me leje lindje, me urdhrin nr.266, datë 15.03.2022, të Drejtorit të Përgjithshëm të AMK *“Për lëvizje në detyrë”*, ankuesja është sistemuar në pozicionin specialist, Sektori i Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik, në Drejtorinë e Inspektimit, Monitorimit për Infrastrukturën dhe Shërbimet Publike, me kategori page III-B, pozicion dhe pagë të njëjtë me atë të para ndryshimit të strukturës.

Me urdhrin nr. 327, datë 08.08.2022 *“Për kthim në detyrë nga leja e lindjes”*, të Drejtorit të Përgjithshëm të AMK Bashkia Tiranë është urdhëruar *“Kthimin e znj. J.Sh në pozicionin specialiste, Sektori i Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik, në Drejtorinë e Inspektimit, Monitorimit për Infrastrukturën dhe Shërbimet Publike në Agjencinë e Mbrojtjes së Konsumatorit institucion në varësi të Bashkisë Tiranë pas lejes së zgjatur të lindjes, më datë 10.08.2022”* dhe me kategori page III-B. Ankuesja pretendoi se është rikthyer efektivisht në

punë në datën 15.08.2022, pasi ka kërkuar 3 ditë leje pa të drejtë page. Ky fakt nuk u kundërshtua nga punëdhënësi.

AMK nuk depozitoi kopje të listëprezencës dhe listëpagesës për muajin gusht 2022 të kërkuara nga ana e Komisionerit, por nga informacioni i përcjellë nga AMK nëpërmjet shkresës nr.793/1 prot, datë 09.02.2023, rezulton se ankuesja për muajin gusht 2021 ka 11 ditë punë. Në bazë të raportit mjeko ligjor me nr.regjistri 5393, të datës 30.08.2022, të lëshuar nga QSH Nr.9, Tiranë, gjeneruar nga sistemi e-Raporte, rezulton se ankuesja ka qenë me raport paaftësie në punë nga data 30.08.2022- 02.09.2022, për t'u përkujdesur për fëmijën e saj i cili ishte i sëmurë. Nëse ankuesja do të ishte rikthyer në detyrë në datën 10.08.2022, sikurëse përcaktohet në urdhrin nr.327, datë 08.08.2022, si dhe duke marrë në konsideratë ditët që ka qenë me raport mjeko-ligjor, ajo do të kishte 14 ditë punë dhe jo 11 ditë punë sikurëse edhe është paguar nga ana e punëdhënësit përgjatë muajit gusht 2022. Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesja është rikthyer efektivisht në punë në datën 15.08.2022 dhe jo në datën 10.08.2022, sikurëse rezulton në urdhrin për rikthimin e saj në detyrë nga leja e lindjes.

Ankuesja pretendoi se pas rikthimit të saj në punë pas lejes së lindjes, ka punuar për një javë, në pozicionin e mëparshëm të punës si specialiste, i cili konsistonte në kryerjen e detyrave, kryesisht hartimin e shkresave, në ambientet e zyrës, në orarin 08:00-16:00. Pas këtij momenti ankuesja pretendon se verbalisht dhe jo më anë të një dokumenti shkresor, i është caktuar si detyrë dalja në terren si kontrolore, me orarin 07:00-15:00, si dhe pa i specifikuar kohëzgjatjen e këtij urdhëri. Duke e konsideruar këtë si ndryshim të pozicionit të punës ankuesja pretendon se ka kërkuar takim me punëdhënësin për tu informuar në lidhje këtë ndryshim apo për të shprehur qëndrimin e saj, por nuk ka marrë asnjë përgjigje.

Punëdhënësi AMK Bashkia Tiranë, prapësoi duke pretenduar se, pas lejes së lindjes ankuesja ishte rikthyer në punë me të njëjtat kushte sikurëse para lejes së lindjes, në të njëjtin pozicion pune dhe me të njëjtën kategori page. Në parashtrimet fillestare të depozituara nëpërmjet shkresës nr.5729/1 prot, datë 18.11.2022, AMK Bashkia Tiranë nuk kundërshtoi pretendimin e ankueses se ajo para lejes së lindjes i kishte kryer/zbatuar detyrat e saj si specialiste në Sektorin e Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik, në zyrë dhe jo në terren si kontrolore. Në shkresën e sipërcituar AMK Bashkia Tiranë parashtroi se, duke qenë se sektori ku punonte ankuesja operonte në terren dhe për shkak të nevojave të sektorit, ankueses i ishte komunikuar zbatimi i detyrave funksionale në terren, por nuk sqaroi nëse ankuesja ishte informuar në mënyrë shkresore apo verbale dhe në cilin moment ishte njoftuar.

Gjatë seancës dëgjimore të zhvilluar në datën 10.01.2023, përfaqësuesi i AMK Bashkia Tiranë, z. K.M, i cili është njëkohësisht Përgjegjësi i Sektorit të Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik, deklaroi se, përpara lejes së lindjes ankuesja i kishte kryer dhe zbatuar detyrat e saj në zyre dhe jo në terren si kontrolore. Pra, puna që ankuesja kryente para se të merrte lejen e lindjes ishte punë zyre, përpilimi i shkresave, i raporteve mujore. Ai sqaroi se, përfaqësuesi i AMK Bashkia Tiranë, kur ankuesja ishte kthyer nga leja e lindjes i ishte komunikuar që duhet të dilte

në terren dhe urdhri për daljen në terren nuk ka qenë verbal por ajo ka qenë e përfshirë në planin e punës. Ankuesja ka kundërshtuar duke thënë se nuk dilte në terren. Z. K.M shpjegoi se, kur shkante në zyrë e shikonte ankuesen në zyrë dhe i kërkonte që të dilte në terren por ajo refuzonte duke i deklaruar se do të qëndronte në zyrë. Ai sqaroi gjithashtu se, jo të gjithë specialistët e sektorit dalin në terren dhe se njëri prej tyre qëndron për të punuar në zyrë. Punën si specialiste zyre e ka kryer ankuesja deri para se të merrte lejen e lindjes, ndërsa gjatë mungesës së saj është caktuar një punonjëse tjetër, që sipas shpjegimeve të dhëna gjatë seancës ishte punonjëse e këtij institucioni por jo brenda sektorit. Kur ankuesja u kthye nga leja e lindjes, u pa e arsyeshme që punën në zyrë të vazhdonte punonjësja që kishte zëvendësuar ankuesen. I pyetur se cila ishte arsyeja për këtë vendim, përfaqësuesi i AMK Bashkia Tiranë z. K.M deklaroi se ishte vlerësuar se punonjësja zëvendësuese kishte punuar më mirë se ankuesja, por nuk depozitoi kopje të vlerësimeve të punës për ankuesen dhe zëvendësuesen e saj, në mënyrë që Komisioneri të vlerësonte në bazueshmërinë e këtij pretendimi.

Vlerësimi i vetëm i rezultateve në punë që është bërë për ankuesen i cili u administrua gjatë shqyrtimit të ankesës, përfshin periudhën janar-dhjetor 2019, kur ankuesja ka punuar specialiste në Sektorin e Këshillimit për Konsumatorët, ku ankuesja është vlerësuar maksimalisht me vlerësimin 1 “shumë mirë”.

Përfaqësuesit e AMK Bashkia Tiranë theksuan se ankuesja ishte kthyer në të njëjtin pozicion pune dhe me të njëjtën pagë. Për nevoja të sektorit pozicionet mund të ndërrohen dhe në bazë të rregullores së brendshme të institucionit, përgjegjësi i sektorit kishte të drejtën që të bënte ndarjen e punës dhe të detyrave për punonjësit e sektorit. Gjatë seancës dëgjimore, AMK Bashkia Tiranë depozitoi në cilësinë e provës planin mujor të punës për muajin gusht 2022, me nr.3660 prot, datë 1.8.2022, planin mujor të punës për muajin gusht 2022, të ndryshuar, me nr. 3660/1 prot, datë 23.8.2022 dhe planin mujor të muajit shtator 2022, me nr.4407 prot, datë 6.9.2022. Nga verifikimi i planeve të punës, rezultoi se ankuesja nuk është planifikuar në grupet e kontrollit në terren në planin e punës për muajin gusht, të miratuar në datën 1.8.2022. Ankuesja rezulton të jetë përfshirë në grupet e kontrollit në terren, në ndryshimet që i janë bërë planit të punës së muajit gusht, në datën 23.8.2022 dhe në planin mujor të punës për muajin shtator 2022.

Ankuesja e kundërshtoi faktin se ajo është informuar në lidhje me planin e punës të muajit gusht 2022 të ndryshuar në datën 23.8.2022, duke theksuar se një akt i tillë është përpiluar më vonë, vetëm pasi është kërkuar nga Komisioneri. Përfaqësuesi i AMK Bashkia Tiranë deklaroi gjatë seancës dëgjimore se ia kishte komunikuar ai vetë planin e punës të ndryshuar në datë 23.8.2022, por nuk arriti të provojë këtë pretendim mbi bazë provash. Rrjedhimisht nuk rezultoi e provuar që ankuesja të jetë vënë në dijeni në lidhje me planin e punës të datës 23.8.2022.

Referuar planeve të punës të administruara rezulton se në grupet e kontrollit për muajt gusht dhe shtator respektivisht për secilin muaj, janë planifikuar 24 punonjës të sektorit, ndërsa numri total i specialistëve, në këtë sektor është 28, pa përfshirë përgjegjësin e sektorit.

Ndryshe nga deklaratimet e bëra gjatë seancës dëgjimore nga përfaqësuesi i AMK Bashkia Tiranë se ankuesja para se të merrte lejen e lindjes ka ushtruar detyrat e saj funksionale si specialiste në zyrë dhe nuk ka dalë kontrollore në terren, kjo e fundit, me shkresën nr. 793/1 prot, datë 9.2.2022, të dërguar pas zhvillimit të seancës dëgjimore, shprehet se, të gjithë punonjësit e sektorit ku ka punuar ankuesja të emëruar në pozicionin specialist ushtrojnë funksionin e kontrollorit të linjave urbane vetëm në terren. Pra ankuesja, si përpara periudhës së shtatzënisë ashtu edhe pas rikthimit në punë ka patur emërtimin specialiste, rrjedhimisht detyra e saj funksionale ka përfshirë vetëm punën në terren për kontrollin e linjave urbane. Ky qëndrim i mbajtur nga AMK Bashkia Tiranë nuk shkon plotësisht në linjë me parashtrimet fillestare të depozituara prej saj me shkresën nr.5729/1 prot, datë 18.11.2022, ku shprehet se, për shkak të nevojave të sektorit ankueses i është komunikuar zbatimi i detyrave të saj funksionale në terren. Nëse të gjithë specialistët e sektorit i zbatojnë detyrat funksionale në terren si kontrollorë të linjave të transportit, duke përfshirë edhe ankuesen, nuk do të ishte e nevojshme që pas kthimit në punë të ankueses nga leja e lindjes asaj t'i komunikohet një fakt i tillë, i cili do të duhej të konsiderohej i mirëqenë dhe që nuk kishte nevojë për komunikim karshi punonjësit, në rastin konkret ankueses.

Në lidhje me pretendimet e ankueses se ushtrimi i detyrave si kontrollore në terren kërkonte trajnime të posaçme dhe certifikim nga Ministria e Transportit, pasi që shkeljet të ish-in ligjore ato mund të konstatoheshin vetëm nga persona të certifikuar, z. K.M, Përgjegjës i Sektorit theksoi se, të gjithë specialistët e sektorit mund të ushtronin detyrën si kontrollor, ndërsa të drejtën për të vendosur gjoba e kishin vetëm dy prej tyre të cilët ishin të licencuar për të vendosur gjoba, dhe se licenca ishte e nevojshme vetëm në rastin e vendosjes së gjobave ndaj subjekteve dhe jo për të ushtruar detyrën si kontrollor në terren. Përgjegjësi i sektorit z. K.M deklaroi gjatë seancës dëgjimore se kishin grupe kontrolli që dilnin në orën 7:00 dhe grupe kontrolli që dilnin në orën 8:00 dhe për shkak të kushteve të ankueses i ishte lejuar që të dilte në orën 08:00 dhe jo në orën 07:00, por ajo përsëri nuk kishte pranuar të dilte në terren si kontrollore.

Ankuesja pretendon se, nuk iu mundësua në asnjë moment nga ana e punëdhënësit që t'i parashtronte këtij të fundit pamundësinë objektive për të qenë prezent në orën 7:00 në vendin e punës, duke marrë në konsideratë kushtet në të cilat ajo ndodhej, si paraqitja në punë pas lejes së lindjes, fakti i të qenit nënë e dy fëmijëve të mitur, ku njëra është bebe, mosha 1 vjeçe dhe tjetri është mosha 5 vjeçare, rrethana këto që e kushtëzonin ankuesen në kohë, hapësirë dhe mundësi, në raport me punonjës të tjerë. Ankuesja pretendoi se për shkak të kushteve në të cilat ajo ndodhej, e kishte të pamundur të përballonte punën në terren me oraret e sipërcituara, pasi fëmijët e saj janë në çerdhe dhe kopësht dhe këto të fundit hapen në orën 7:00, dhe që fëmijët të jenë në orën 7:00 në kopësht duhet të çohen në 5:30 nga gjumi, të bëhen gati, pastaj të dërgohen në kopësht, e pas kësaj ankuesja të paraqitet në vendin e punës, po në orën 7:00.

Bazuar në vërtetimet e datës 5.10.2022 lëshuar nga Drejtoria e Përgjithshme e Çerdheve dhe Kopshteve, pranë Bashkisë Tiranë, rezulton se djali i ankueses frekuenton Kopshtin Nr.64 dhe vajza e saj frekuenton Çerdhen Nr.61.

Me shkresën nr.5729/1 prot, datë 18.11.2022, AMK Bashkia Tiranë shprehet se ka mirëkuptuar në çdo moment dhe i ka krijuar rrethana lehtësuese ankueses, duke marrë në konsideratë faktin që ajo është një nënë e re me dy fëmijë të vegjël. Për sa i përket orarit të punës, AMK shprehet se ankuesja është lejuar të dalë në punë në orën 8:00 dhe jo në orën 7:00 si kontrollorët e tjerë. Megjithatë AMK Bashkia Tiranë nuk shpjegoi se cilat janë rrethanat lehtësuese që i ka krijuar ankueses, përveç orarit, rrethanë kjo që nuk rezultoi e provuar në kushtet kur ankuesja e kundërshton faktin se i është mundësuar një lehtësi e tillë në orarin e punës, si dhe nuk arriti të provojë se ka dëgjuar dhe ka vlerësuar në mënyrë të arsyeshme dhe objektive pretendimet e ankueses për pamundësinë objektive për të dalë në terren në oraret e përcaktuara, për shkak se ishte një nënë e sapo kthyer nga leja e lindjes dhe me dy fëmijë të mitur të moshës 1 vjeç dhe 5 vjeç, të cilët për shkak se janë shumë të vegjël në moshë, kanë nevojë për përkujdesin e nënës, veçanërisht vajza e ankueses e cila ishte 1 vjeçe dhe mund të kishte nevoja të veçanta edhe në drejtim të ushqyerjes me gji.

Pavarësisht kësaj, ankuesja parashtroi se, pranoi të punojë në kushtet e sipërcituara, duke dashur me vullnetin e mirë të zbatojë urdhrat verbalë të eprorit apo nevoja për punë dhe rrogë, kështu që ka dalë në terren më datë 23.08.2022, stacioni “9 Katëshe”. Në mbështetje të pretendimit të saj ankuesja depozitoi Formularë Kontrolli datë 23.8.2022, për linjën 11, sensi Qendër-Porcelan, stacioni “9 katëshe”, i nënshkruar nga një grup kontrolli i përbërë nga tre punonjës, ankuesja, L.O dhe M.Sh. Konstatohet se këto të dhëna përputhen me ato të përcaktuara në planin e punës të muajit gusht të ndryshuar në datë 23.8.2022. Gjatë seancës dëgjimore, Përgjegjësi i Sektorit z. K.M, prapësoi duke pretenduar se ankuesja nuk kishte dalë asnjëherë në terren dhe se formularët e kontrollit ishin plotësuar në zyrë, por nuk arriti të provojë këtë pretendim. Pas këtij momenti ankuesja është paraqitur çdo ditë në zyrë duke pretenduar që të kryente detyrat e saj funksionale si specialiste në zyrë, sikurse kishte bërë para se të merrte lejen e lindjes. Refuzimi i ankueses për të dalë në terren, ka sjellë si pasojë marrjen e dy masave disiplinore ndaj saj.

Me urdhrin nr. 485, datë 29.8.2022 “Për dhënie masë disiplinore” të Drejtorit të Përgjithshëm të AMK, ndaj ankueses është marrë masë disiplinore “vërejtje” me arsyetimin “*gjatë kontrollit në terren të kryer më datë 24.8.2022 nga ana e përgjegjësit të sektorit për zbatimin e planit ditor/mujor të punës specialistja znj. J.Sh nuk është gjetur në vendin e punës*”. Shkelja e pretenduar është materializuar në procesverbalin e mbajtur nga përgjegjësi i sektorit në datën 24.8.2022, protokolluar me nr.4172 prot, datë 25.8.2022, ku Përgjegjësi i Sektorit ka kërkuar dhënien e masës disiplinore ndaj ankueses. Në këtë procesverbal pasqyrohet shprehimisht: “*....nga ana ime në cilësinë e Përgjegjësit të Sektorit të Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik u kontrolluan të gjithë specialistët e sektorit që operojnë në terren me qëllim verifikimin e prezencës në vendin e punës, bazuar në planin mujor.Nga kontrolli i ushtruar rezultoi se,*

specialistja znj. J.Sh, nuk u gjet në vendin e punës.” Bazuar në aktet e administruara nuk rezulton që ankuesja të jetë njoftuar për fillimin e ecurisë disiplinore në ngarkim të saj dhe të jetë dëgjuar përpara marrjes së masës disiplinore.

Ankuesja pretendoi se ka marrë dijeni për masën disiplinore në datën 6.9.2022, ndërsa AMK Bashkia Tiranë nuk depozitoi ndonjë akt për të provuar se kur ka marrë dijeni ankuesja për masën disiplinore.

Me urdhrin nr. 590, datë 8.9.2022 *“Për dhënie masë disiplinore”* të Drejtorit të Përgjithshëm të AMK, ndaj ankueses është marrë masa disiplinore *“vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”* me arsyetimin *“Thyerje e urdhrit të eprorit direkt dhe titullarit të institucionit në mënyrë të përsëritur dhe të pajustificuar, për të kryer punën e saj sipas planeve të punës të përcaktuara nga përgjegjësi i sektorit”*. Shkelja e pretenduar është materializuar në procesverbalet e mbajtura nga përgjegjësi me nr.4204 prot, datë 29.8.2022 dhe nr.4439 prot, datë 8.9.2022, ku Përgjegjësi i Sektorit ka kërkuar dhënien e masës disiplinore ndaj ankueses pasi ka konstatuar se ankuesja ndonëse e urdhëruar dhe e caktuar me detyrë në terren në kundërshtim me urdhrin e dhënë vazhdon me iniciativën e saj të qëndrojë në zyrë . Në datën 8.9.2022 është mbajtur procesverbali me nr.4438 prot nga anëtarët e Komisionit Disiplinor, i cili në përfundim ka vendosur që ndaj ankueses të jepet masa disiplinore *“vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”* masë e cila është dhënë me urdhrin nr.590, datë 8.9.2022 të Drejtorit të Përgjithshëm. Bazuar në aktet e administruara nuk rezulton që ankuesja të jetë njoftuar për fillimin e ecurisë disiplinore në ngarkim të saj dhe të jetë dëgjuar përpara marrjes së masës disiplinore.

Në datën 9.9.2022, ankuesja ka paraqitur pranë punëdhënësit AMK Bashkia Tiranë kërkesën për dorëheqje, e cila është protokolluar në të njëjtën datë me nr.4472 prot. Në kërkesën për ndërprerjen e marrëdhënies së punës ankuesja shprehet se, është detyruar të japë dorëheqjen, sepse pas rikthimit nga leja e lindjes është hasur në sjellje diskriminuese dhe jo njerëzore, është ndjerë në presion psikologjik i cili ka ndikuar drejtpërsëdrejti tek fëmijët e saj të mitur dhe se titullari i institucionit nuk ka pranuar të japë asnjë arsye për vendimet arbitrare që merr dhe as të mundësojë një takim për të gjetur një zgjidhje profesionale dhe ligjore për situatën.

Kërkesa e paraqitur nga ankuesja për zgjidhjen e marrëdhënies së punës është miratuar brenda ditës, nëpërmjet urdhrit nr.602 datë 9.9.2022, të Drejtorit të Përgjithshëm të AMK, me të cilin është urdhëruar: *“1. Ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për znj. J.Sh në pozicionin e specialistes, sektori i kontrollit të shërbimeve të transportit publik, Drejtoria e Inspektimit, Monitorimit për Infrastrukturën dhe Shërbimet Publike, në Agjencinë e Mbrojtjes së Konsumatorit institucion në varësi të Bashkisë Tiranë, për arsye personale. 2. Të bëhen dorëzimet e bazës materiale të marra në ngarkim nga kjo punonjëse. 3. Marrëdhëniet e punës ndërpriten më datë 12.9.2022.”*

Ankuesja ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën nr.159, datë 11.10.2022, duke pretenduar se është diskriminuar nga AMK Bashkia Tiranë në cilësinë e punëdhënësit, për shkak të gjinisë

shtatzënisë dhe çdo shkak tjetër dhe se të gjitha veprimet e punëdhënësit kanë qenë tendencioze dhe të qëllimshme për ta detyruar ankuesen të jepte dorëheqjen dhe të bënte largim vullnetar nga puna, duke u bazuar në situatën delikate, vulnerabël që ajo ndodhej, si një grua e sapo kthyer nga leja e lindjes dhe nënë e dy fëmijëve të mitur, ku njëri prej tyre është foshnjë 1 vjeç.

Në Kreun II, të LMD, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet se: *“Ndalohej 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.”*

Bazuar në faktet dhe rrethanat e mësipërme, provat e administruara si dhe pretendimet e ngritura nga ana e ankueses, Komisioneri ka arritur në konstatimet dhe përfundimet e mëposhtme:

Në lidhje me pretendimin për ndryshimin e kushteve të punës, pas rikthimit të ankueses nga leja e lindjes.

Bazuar në tërësinë e akteve shkresore, deklaratave të bëra nga palët gjatë seancës dëgjimore, duke mbajtur në konsideratë qëndrimet kontradiktore të punëdhënësit AMK, Bashkia Tiranë, Komisioneri vlerëson dhe arrin në përfundimin se para se ankuesja të largohej me lejen e lindjes ajo i ka ushtruar detyrat e saj si specialiste në Sektorin e e Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik në zyrë dhe jo në terren si kontrolllore. Pas rikthimit të saj nga leja e lindjes në datën 15.08.2022 ankuesja për një javë nuk rezulton të jetë urdhëruar të dalë në terren si kontrolllore. Nga data 23.08.2022, rezultoi e provuar se ankuesja është urdhëruar që detyrat e saj funksionale si specialiste, ti ushtrojë në terren si kontrolllore e linjave.

Rezultoi e provuar se pas rikthimit në punë nga leja e lindjes, ankuesja është sistemuar në të njëjtin pozicion pune që mbante para se të largohej me lejen e lindjes dhe me të njëjtën pagë, por një javë pas rikthimit në punë nga leja e lindjes, kushtet e punës në të cilat ajo duhet të përmbushte detyrat e saj funksionale që buronin nga pozicioni i punës, kishin ndryshuar.

Rezultoi e provuar se kishin ndryshuar këta elementë thelbësorë të kushteve të punës, sikurse janë, vendi i punës, natyra e detyrave që ajo duhet të kryente, si dhe dhe orari i punës. Konkretisht para lejes së lindjes vendi i punës së ankueses ka qenë në zyrë, pas lejes së lindjes në terren; para lejes së lindjes natyra e punës që kryente ankuesja ka qenë përpilimi i shkresave dhe raporteve të ndryshme, pas kthimit nga leja e lindjes natyra e punës ka qenë kontrolllore në terren

e linjave të transportit publik; para lejes së lindjes ankuesja duhet të paraqitet në punë në orën 08:00 ndërsa pas lejes së lindjes ky orar ishte 07:00.

Në bazë të nenit 12, të Kodit të Punës, kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Si çdo marrëdhënie kontraktuale edhe kontrata e punës, kërkon vullnetin e dyanshmëm të palëve kontraktuale për lindjen, ndryshimin ose përfundimin e saj. Rezultoi e provuar se, ndryshimi i kushteve të punës, ka ndodhur në mënyrë të njëanshme nga ana e punëdhënësit AMK Bashkia Tiranë dhe pa pëlqimin e ankuses në cilësinë e punëmarrëses.

Referuar nenit 21, pika 3, të Kodit të Punës, ku parashikohet se: “3. *Kontrata e punës duhet të përmbajë sidomos:b) vendin e punës;c) përshkrimin e përgjithshëm të punës.....*”, Komisioneri vlerëson se, orari i punës, vendi dhe kushtet e punës, si dhe natyra/lloji i detyrave, përbëjnë elementë të rëndësishëm të kontratës së punës. Në këtë kuadër, Komisioneri vlerëson se, ndryshimi i orarit të paraqitjes në punë nga orari 08:00-16:00 në zyrë dhe 07:00-15:00 orari në terren si kontrollore, ndryshimi i vendit dhe kushteve të punës nga zyra në terren dhe ndryshimi i detyrave nga përpilimi i shkresave dhe raporteve të ndryshme në zyrë dhe në terren kontrolli i orareve të autobuzave dhe kontrolli i biletave, përbën ndryshim të kushteve të punës për ankuesen.

Komisioneri sjell në vëmendje se, legjislacioni shqiptar ka si synim të tij të mbrojtë gratë, jo vetëm përgjatë periudhës së shtatëzanisë së tyre, por edhe pas përfundimit të lejes së lindjes e rikthimit në punë.

Neni 105, pika 4, i Kodit të Punës parashikon shprehimisht: “4. Me mbarimin e lejes së lindjes, punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e punës ose në një vend pune të barasvlershëm, në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të, si dhe të përfitojë çdo përmirësim të kushteve të punësimit që do të kishte përfituar gjatë mungesës”.

Me ligjin nr. 8829, datë 05.11.2001 është ratifikuar Konventa Nr.183 “Mbrotjtja e Amësisë, 2000”, e Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Referuar nenit 8 “Mbrotjtja e punësimit dhe mosdiskriminim”, të Konventës Nr.183 parashikohet se: “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 pagë të njëjtë”.

Në ligjin nr. 8528, datë 23.09.1999 “Për nxitjen dhe mbrojtjen e të ushqyerit me gjë”, të ndryshuar, në nenin 2, germa d) dhe dh), përcaktohet se: “d) ‘Foshnjë’ kuptohet një fëmijë nga dita e lindjes deri në 12 muaj. dh) ‘Fëmijë i vogël’ kuptohet një fëmijë nga mosha 12 muaj deri në 3 vjeç”.

AMK Bashkia Tiranë ka qenë plotësisht në dijeni të situatës në të cilën ishte ankuesja, e cila sapo ishte kthyer nga leja e lindjes dhe se ishte nënë e dy fëmijëve të mitur, një djali në moshëm 5 vjeç dhe një vajze, e cila ishte ende foshnjë, pasi do të mbushte 1 vjeç në datën 15.09.2022.

Komisioneri e vlerëson si të bazuar pretendimin e ankueses se është vendosur në kushte të pafavorshme dhe pamundësi objektive për të qenë prezent në punë në orarin 07:00, në kushtet kur ajo ishte nënë e dy fëmijëve të vegjël, njëri prej të cilëve foshnjë, të cilët do të duhet shkonin në kopësht dhe çerdhe, duke theksuar këtu nevojat dhe përkujdesja e veçantë që imponon mirërritja e një foshnje, por edhe një fëmije të vogël në moshën 5 vjeçare. Në kushte të pafavorshme janë vendosur edhe fëmijët e ankueses, të cilët për shkak të kushteve të ndryshuara të punës të nënës së tyre, nuk do të mund të kishin përkujdesin e duhur për nevojat e tyre.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesja J.Sh, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm, nga ana e Agjencisë për Mbrojtjen e Konsumatorit pranë Bashkisë Tiranë, sepse pas rikthimit nga leja e lindjes i janë ndryshuar kushtet e punës, krahasimisht me ato në të cilat ajo punonte para se të merrte lejen e lindjes, duke cenuar në këtë mënyrë të drejtën që të kthehet në vendin e punës në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të.

Në lidhje me trajtimin e ankueses si punëmarrëse me përgjegjësi kundrejt fëmijëve të vegjël dhe në moshë foshnjore.

Me ligjin nr.9773, datë 12.7.2007, Shqipëria ka ratifikuar Konventën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) “Për punëtorët me përgjegjësi familjare, C 156, 1981”. Në nenin 1, nenin 3, pika 1 dhe nenin 4, të Konventës, përcaktohet:

“Neni 1

1. Kjo Konventë zbatohet për punëtorët, burra e gra, me përgjegjësi kundrejt fëmijëve të varur prej tyre, ku përgjegjësit të tilla kufizojnë mundësitë e tyre për t’u përgatitur, filluar, marrë pjesë ose përparuar në aktivitetin ekonomik.

2. Dispozitat e kësaj Konvente zbatohen gjithashtu për punëtorët, burra dhe gra, me përgjegjësi kundrejt anëtarëve të tjerë më të afërt të familjeve të tyre, të cilët kanë nevojë të dukshme për kujdesin dhe mbështetjen e tyre, ku përgjegjësi të tilla kufizojnë mundësitë e tyre për t’u përgatitur, filluar, marrë pjesë ose përparuar në aktivitetin ekonomik.

3. Për qëllime të kësaj Konvente, termat “fëmijë në varësi” dhe “anëtar tjetër më i afërt i familjes të cilët kanë nevojë ose mbështetje të dukshme”, nënkuptojnë persona të përcaktuar si të tillë në çdo vend me mënyrat e përmendura në nenin 9 të kësaj Konvente.

4. Punëtorët që trajtohen në bazë të paragrafëve 1 dhe 2 të këtij neni, këtu e më poshtë referohen si “punëtorë me përgjegjësi familjare”.

Neni 3

1. Me synim krijimin e barazisë efektive të mundësive dhe trajtimit të punëtorëve, burra dhe gra, çdo anëtar e vë objektiv të politikës së vendit të tij t'u mundësojë personave me përgjegjësi familjare, të cilët janë të angazhuar ose dëshirojnë të angazhohen në punë, ushtrimin e së drejtës për të realizuar një gjë të tillë pa u diskriminuar dhe, sipas mundësive, pa konflikt ndërmjet profesionit dhe përgjegjësisë familjare.

Neni 4

Me synim krijimin e barazisë efektive të mundësive dhe trajtimit për punëtorët, burra e gra, ndërmerren të gjitha masat që pajtohen me kushtet dhe mundësitë e vendit:

- a) për t'u mundësuar punëtorëve me përgjegjësi familjare të ushtrojnë të drejtën e tyre për të zgjedhur punësimin me vullnetin e tyre të lirë;*
- b) për të marrë në konsideratë nevojat e tyre që kanë të bëjnë me kushtet e punësimit dhe sigurimet shoqërore.*

Neni 9

Dispozitat e kësaj Konvente mund të zbatohen nga ligjet ose rregulloret, marrëveshjet kolektive, rregulloret e punës, vendimet gjyqësore, vendimet e gjykatës apo një kombinim të këtyre metodave, ose të çdo mënyre të përshtatshme me praktikën e vendit, duke marrë parasysh kushtet e vendit."

Shqipëria ka ratifikuar një instrument tjetër të rëndësishëm të Këshillit të Europës, siç është Karta Sociale Europiane, e rishikuar. Në këtë dokument parashikohen rregullimet e mëposhtme:

"Pjesa I

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 mënyre efektive:

.....

- 8. Gratë e punësuar, në rast të shtatzënisë, kanë të drejtë për mbrojtje të veçantë.*

.....

- 20. Të gjithë punëtorët kanë të drejtë për mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë në çështjet e punësimit dhe punës pa dallim mbi bazë seksi.*

.....

- 27. Të gjithë personat me përgjegjësi familjare dhe që janë angazhuar ose dëshirojnë të angazhohen në punësim kanë të drejtë ta bëjnë këtë pa ju nënshtruar diskriminimit dhe, sa të jetë e mundur, pa konflikt ndërmjet përgjegjësisë të tyre familjare dhe të punësimit*

Neni 27

E drejta e punëtorëve me përgjegjësi familjare për mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë

Me synimin për të siguruar ushtrimin efektiv të së drejtës për barazi të mundësive dhe trajtimit të punëtorëve burra dhe gra me përgjegjësi familjare dhe ndërmjet këtyre punëtorëve dhe punëtorëve të tjerë, Palët angazhohen:

1. të marrin masa të përshtatëshme:

- a. të mundësojnë punëtorët me përgjegjësi familjare të hyjnë dhe të mbeten në punësim, si edhe të ri-hyjnë në punësim pas një mungese për shkak të atyre përgjegjësive, duke përfshirë masat në fushën e orientimit dhe trainimit profesional;*
- b. të marrin parasysh nevojat e tyre lidhur me kushtet e punësimit dhe sigurimit shoqëror;*

.....

Ankuesja është nënë e dy fëmijëve, prej të cilëve një në moshën 5 vjeç dhe tjetri foshnjë pa mbushur 1 vjeç. Në këto kushte është e padiskutueshme që për shkak të moshës fare të vogël, fëmijët e ankueses janë të varur prej nënës së tyre, e në veçanti vajza e saj e cila është ende një foshnje e cila nuk ka mbushur moshën 1 vjeç.

AMK pranë Bashkisë Tiranë në cilësinë e punëdhënësit nuk e ka dëgjuar punonjësen e saj, ankuesen J.Sh, në lidhje me kushtet në të cilat ajo ndodhej si një punonjëse e cila kishte përgjegjësi familjare, si nënë me dy fëmijë të vegjël, prej të cilëve njëri në moshë foshnjore, të cilët ishin të varur prej saj. AMK pranë Bashkisë Tiranë në cilësinë e punëdhënësit nuk ka marrë në konsideratë dhe nuk ka vlerësuar në asnjë moment nevojat e ankueses, si punonjëse e cila kishte në përgjegjësi dy fëmijë të vegjël për ti mundësuar në mënyrë efektive ankueses ushtrimin dhe gëzimin e të drejtës për punë. AMK Bashkia Tiranë nuk i kundërshtoi pretendimet e ankueses se ajo e ka vënë në dijeni punëdhënësin për nevojat që ajo kishte në drejtim të fëmijëve të saj të vegjël dhe konfliktit që krijohej midis përgjegjësive të saj familjare dhe jetës së saj profesionale dhe kushteve të punës në të cilat punëdhënësi e kishte detyruar që të punonte. Por, AMK Bashkia Tiranë në cilësinë e punëdhënësit, nuk arriti të provojë se kishte dëgjuar dhe vlerësuar në mënyrë objektive nevojat e ankueses dhe kushteve të pafavorshme në të cilat ajo ishte vendosur për të përmbushur detyrat e saj funksionale për shkak të përgjegjësive të saj familjare. Vetëm në përfundim të një vlerësimi objektiv të kërkesave të ankueses dhe nevojave të punëdhënësit, ky i fundit mund të mos ngarkohet me përgjegjësi për shkeje të ofrimit të mundësive të barabarta dhe trajtim të barabartë ndaj punonjësve me përgjegjësi familjare.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se mosmarrja në konsideratë dhe vlerësimi i nevojave të ankueses si nënë me dy fëmijë të vegjël, të cilat kanë të bëjmë me kushtet e punës, e kanë vendosur atë të pozita të disfavorshme për të ushtruar në baza të barabarta të drejtën e saj në punësim për shkak të përgjegjësive të saj familjare për tu përkujdesur për fëmijët e saj të vegjël.

Në lidhje me masat disiplinore të marra ndaj ankueses.

Rezultoi e provuar se pas kthimit nga leja e lindjes në datën 15.08.2022, ndaj ankueses janë marrë dy masa disiplinore. Në datën 29.08.2022 është marrë masa e parë disiplinore “vërejtje” dhe në datën 08.09.2022 është marra masa e dytë disiplinore “vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”. Për të dyja masat disiplinore arsyeja apo shkaku i dhënies së tyre është fakti që ankuesja nuk ka dalë të ushtrojë detyrat e saj funksionale si specialiste në Sektorin e Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik, por ka qëndruar në zyrë. Rezulton e provuar se ankuesja është paraqitur rregullisht në zyrë dhe një fakt i tillë është pasqyruar edhe në procesverbalet e mbajtuara gjatë procedurës disiplinore.

Procedura e dhënies së masave disiplinore, rregullohet nga neni 37, i Kodit të Punës, i ndryshuar, ku parashikohet: *“Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t’i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore. Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm.*

Sipas nenit 83, të Rregullores së Brendshme të AMK Bashkia Tiranë, parashikohet: *“1. Masat disiplinore jepen në përputhje me rregullat procedurale dhe kushtet e parashikuara në Kodin e Punës si dhe në kontratën individuale të punës.....2. Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, si dhe për të parashtruar fakte dhe prova brenda një afati të arsyeshëm.”*

Komisioneri vlerëson se të dyja masat disiplinore nuk janë dhënë në respektim të parashikimeve të Kodit të Punës dhe Rregullores së AMK Bashkia Tiranë. Procedura e shqyrtimit të këtyre masave disiplinore nga punëdhënësi nuk ka garantuar të drejtën e ankueses që të dëgjohet, të mbrohet dhe të parashtrrojë faktet dhe provat në mbështetje të pretendimeve të saj, duke cënuar të drejtën për një proces të rregullt ligjor. Cënimi i këtyre garancive konsiderohen shkelje flagrante të procedurës së parashikuar nga neni 37 i Kodit të Punës. Të dyja masat disiplinore janë produkt i një procesi disiplinor që nuk ka respektuar garancitë dhe procedurën e përcaktuar nga ligji dhe rregullorja e vetë institucionit.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm gjatë procesit disiplinor në dhënien e dy masave disiplinore.

Momenti i zgjidhjes së kontratës së punës do të analizohet në pjesën C, të vendimit.

B. Shkaku i mbrojtur.

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, duke parashikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë shkaqet e diskriminimit të pretenduara nga pala ankuese, “gjinia” dhe “shtatzënia”, sipas përmbajtjes në vijim: **“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 rastin në fjalë, pretendohet se ankuesja është diskriminuar për më shumë se një shkak dhe konkretisht, për shkak të “gjinisë” “shtatzënisë”.

Në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, pala ankuese duhet të provojë në radhë të parë se shkakun i pretenduar prej saj është një shkak që gëzon mbrojtje sipas ligjit dhe në radhë të dytë duhet të provojë ekzistencën e tij. E njëjta qasja gjen zbatim edhe kur pretendohet se diskriminimi ka ndodhur për më shumë se një shkak.

Të dy shkaqet e identifikuar nga ankuesja “gjinia” dhe “shtatzënia”, parashikohen shprehimisht si shkaqe të mbrojtura nga neni 1, i LMD.

Rezultoi e provuar se ankuesja ka sjellë në jetë vajzën e saj në datën 15.09.2021 dhe është rikthyer efektivisht në punë pas kryerjes së lejes së lindjes, në datën 15.08.2022, kur vajza e saj ka qenë ende pa mbushur 1 vjeç. Sjelljet diskriminuese të pretenduara nga ankuesja kanë ndodhur një javë, pasi ajo është rikthyer në punë nga leja e lindjes.

Gjykata e Drejtësisë së Bashkimit Evropian (GJED) është shprehur se çdo trajtim i pafavorshëm që lidhet drejtpërdrejt ose tërthorazi me shtatzëninë ose amësinë përbën diskriminim të drejtpërdrejtë gjinor⁸.

Komisioneri vlerëson se shkaqet diskriminuese të pretenduara nga ankuesja “gjinia” dhe “shtatzënia” janë shkaqe të mbrojtura nga ligji dhe ekzistenca e tyre rezulton plotësisht e provuar.

Ankuesja pretendon diskriminim edhe në kuadër të termit “çdo shkak tjetër”, por nuk ka identifikuar shkakun apo karakteristikën që sipas saj duhet të gëzojë mbrojtje nga diskriminimi, në kuadër të këtij parashikimi ligjor.

⁸ Court of Justice of the European Union (CJEU), C-32/93, Carole Louise web v. EMO Air Cargo (UK) Ltd., 14 July 1994; CJEU, C-421/92, Gabriele Habermann-Beltermann v. Arbeiteröhlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V., 5 May 1994.

Neni 1, i LMD, liston disa shkaqe, megjithatë kjo listë nuk është shteruese, por ilustruese, fakt ky që rezulton nga përfshirja në këtë listë e shprehjes “për çdo shkak tjetër”. Thënë kjo, nuk presupozon se, termi “çdo shkak tjetër” përbën një shkak në vetvete. Rregullimi i bërë nga neni 1, i LMD-së nëpërmjet termit “çdo shkak tjetër” mundëson mbrojtjen nga diskriminimi për shkaqe të tjera, përveç shkaqeve të listuara shprehimisht në këtë dispozitë të ligjit, por duke identifikuar “shkakun” i cili pretendohet se gëzon mbrojtje në kuadër të termit “çdo shkak tjetër”. Në këtë kuadër Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankueses se është diskriminuar “për çdo shkak tjetër” pa identifikuar asnjë shkak konkret, i cili më pas të vlerësohej nga ana e Komisionerit nëse përbën ose jo një shkak që gëzon mbrojtje, nuk përbën një pretendim për diskriminim, sipas parashikimeve të LMD-së.

Në parashtrimet e saj, ankuesja ngre pretendimin se, për shkak të qënies nënë e dy fëmijëve të vegjël, prej të cilëve një djalë në moshën 5 vjeç dhe një vajze në moshën foshnjore pasi ende nuk i kishte mbushur 1 vjeç në kohën kur pretendohet se ka ndodhur sjellja diskriminuese, është vendosur në kushte të disfavorshme dhe pamundësie objektive për të vijuar punën në kushtet e vendosur nga punëdhënësi në situatën në të cilën ajo ndodhej.

Rezultoi e provuar se ankuesja është nënë e dy fëmijëve të vegjël, një djali në moshën 5 vjeç dhe një vajze, foshnjë pa mbushur 1 vjeç. Për shkak të moshës fare të vogël, fëmijët e ankueses janë të varur prej nënës së tyre, e në veçanti vajza e saj e cila është ende një foshnje. Në kushtet kur ankuesja është një e punësuar me përgjegjësi familjare kundrejt fëmijëve të saj të vegjël të cilët kanë një nevojë të dukshme për kujdesin e nënës së tyre veçanërisht për shkak të moshës fare të vogël, kjo përgjegjësi e vendos atë në kushte të pafavorshme në raport me punën dhe jetën e saj profesionale.

Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, i Kombeve të Bashkuara, i cili është organi përgjegjës për monitorimin dhe interpretimin e Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, në Komentin e Përgjithshëm nr.20 “*Mosdiskriminimi në të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore*”, interpreton se gjendja martesore dhe familjare e personit përbën një shkak të ndaluar diskriminues, duke sqaruar se: “*Statusi martesor dhe familjar mund të ndryshojnë ndërmjet individëve sepse, ndër të tjera, ata janë të martuar ose të pamartuar, të martuar nën një regjim të caktuar ligjor, në një marrëdhënie de facto ose të pajohur nga ligji, të divorcuar ose të ve, jetojnë në një familje të zgjeruar ose grup farefisnie, ose kanë përgjegjësi të ndryshme për fëmijët dhe personat në ngarkim ose një numër të caktuar fëmijësh.*”

Sa më sipër, Komisioneri vlerëon se, pretendimet e ankueses duhet të shqyrtohen edhe në kuadër të kushteve të pafavorshme që përgjegjësitë familjare ndaj fëmijëve të saj, e vendosin atë në raport me punën dhe jetën e saj profesionale. Komisioneri vlerëson se, përgjegjësitë që një punonjës ka në kuadër të jetës së familjare, sikurse është përkujdesja apo nevojat e veçanta ndaj fëmijëve të vegjël, janë një aspekt që ka të bëjë me gjendjen familjare.

“Gjendja familjare”përbën një shkak që parashikohet në mënyrë të drejtëpërdrejtë nga LMD si një shkak që gëzon mbrojtje nga diskriminimi dhe se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, Komisioneri vlerëson se, rezultoi plotësisht e provuar ekzistenca e tij.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me shkaqet e mbrojtura.

Sikurse rezultoi e provuar, ankuesja J.Sh, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të disfavorshëm dhe të pabarabartë nga ana e Agjencisë për Mbrojtjen e Konsumatorit pranë Bashkisë Tiranë, sepse:

- ankueses i është cënuar e drejta për t’u rikthyer pas lejes së lindjes në të njëjtat kushte pune me ato që kishte para se të largohej me lejen e lindjes,
- nevojat e saj si punonjëse me përgjegjësi familjare nuk janë dëgjuar, vlerësuar apo marrë në konsideratë;
- ndaj ankueses janë marrë dy masa disiplinore në kundërshtim flagrat me të drejtën për një proces të rregullt ligjor. Masa disiplinore e radhës nëse ankuesja nuk do t’i nënshtronte sjelljes së punëmarrësit, do të ishte zgjidhja e kontratës së punës.

Shqyrtimi i pretendimeve, nëse trajtimi të padrejtë, të disfavorshëm dhe të pabarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesja, përbën diskriminim, do të bazohet në kuadrin e mëposhtëm ligjor.

Neni 18, i Kushtetutës, i cili sanksionon parimin e parazisë dhe mosdiskriminimit, sanksionon: *“1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 2. 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. 3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive”.*

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

Parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit *“Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”.*

Gjykata Kushtetuese në vendimin nr. 20, datë 11.07.2006, interpreton: *“E drejta për punë që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional, me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetues, është një e drejtë e individit në sensin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës. Kjo e drejtë e individit për të*

përfutur me punë të ligjshme, fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi. E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkupton çdo veprimtari të ligjshme që sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasojat të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale, përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që i jep Kushtetuta individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit, ka si qëllim mbrojtjen e tyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit. Liria e profesionit nuk është thjeshtë një e drejtë për të patur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit, gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që i bën neni 49 i Kushtetutës të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë. Në këtë mënyrë e trajton të drejtën për punë edhe doktrina kushtetuese, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.”

Bazuar në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, fëmijët, të rinjtë, gratë shtatzëna dhe nënat e reja kanë të drejtën e një mbrojtje të veçantë nga shteti (Neni 54, i Kushtetutës)

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

KEDNJ-ja, nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga GJEDNJ-ja si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “*E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare*”. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke ofruar mbrojtje në mënyrë të shprehur kundër diskriminimit për shkak të gjinisë. Ndërkohë Protokollin 12-të i KEDNJ-së, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “*gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji*” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

Parimi i barazisë gjinore u njoh në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut (1948), e cila afirmoi “*të drejtat e barabarta të burrave dhe grave*”. Forcimi i mëtejshëm i angazhimeve ndërkombëtare në fushën e të drejtave të grave, u pasua me Konventën e Kombeve të Bashkuara (OKB) “*Për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave*” (CEDAW)⁹.

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*

⁹ Ratifikuar me ligjin nr.7767, datë, 09.11.1993.

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;(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 CEDAW 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;.... 2. Për të parandaluar diskriminimin ndaj gruas për shkakë martese ose amësisë, dhe për të siguruar të drejtën e saj efektive për punë, shtetet palë marrin masa të përshtatshme: (c) Për të inkurajuar sistemin e shërbimeve sociale mbështetëse të nevojshme që t'i mundësojnë prindërit të gërshetojnë detyrimet familjare me përgjegjësitë në vendin e punës, dhe të marrin pjesë në jetën publike, sidomos duke nxitur themelimin dhe zhvillimin e një rrjeti çerdhesh e kopshtesh;...”

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*¹⁰, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë¹¹. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke përfshirë gjininë.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*¹² “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të gjinisë.

*Karta Sociale Europiane*¹³ në nenin 1, pika 2, parashikon: “Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...” Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të

¹⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹¹ Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, paragrafi 4.

¹² Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹³ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

drejte për të mos u diskriminuar në punësim¹⁴. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për shkak të gjinisë. Në nenin 27, të Kartës Sociale Europiane, ku parashikohet e drejta e punëtorëve me përgjegjësi familjare për mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë, shprehimisht përcaktohet : “Me synimin për të siguruar ushtrimin efektiv të së drejtës për barazi të mundësive dhe trajtimit të punëtorëve burra dhe gra me përgjegjësi familjare dhe ndërmjet këtyre punëtorëve dhe punëtorëve të tjerë, Palët angazhohen: 2. të sigurojnë që përgjegjësitë familjare nuk do të përbëjnë, si të tilla, një arsye të vlefshme për përfundim të punësimit.”

Konventa e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) “Për punëtorët me përgjegjësi familjare, C 156, 1981”, në nenin 8, përcakton se: “Si të tilla, përgjegjësitë familjare nuk do të përbëjnë një arsye të vlefshme për mbarimin e punësimit.”

Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri” (LBGJ) përmban gjithashtu dispozita kundër diskriminimit gjinor. Në nenin 16 “Detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës”, të LBGJ, përcaktohet : “Punëdhënësi dhe çdo individ, që vepron në emër dhe për llogari të tij, me cilësinë e ndërmjetësit, të agjentit apo të përfaqësuesit, detyrohet që, për promovimin e barazisë gjinore para dhe gjatë marrëdhënieve të punës:..... 5. Të krijojë kushte pune të barabarta dhe të përshtatshme, mundësi të barabarta për informacion, trajnim e kualifikim dhe trajtim të barabartë të punëmarrësve gjatë marrëdhënieve të punës:.....8. Të marrë masa për ndalimin e diskriminimit, ngacmimeve dhe shqetësimeve seksuale ndaj punëmarrësit. 9. Të mos vendosë në pozitë të disfavorshme ose të mos marrë masa disiplinore ndaj punëmarrësit, i cili kundërshton ose ankohet për diskriminim, ngacmim ose shqetësim seksual, si edhe ndaj punëmarrësit që dëshmon për veprime diskriminuese, ngacmim ose shqetësim seksual, të kryera prej punëdhënësit ose punëmarrësve të tjerë.”

Në nenin 17 “Veprimet diskriminuese të punëdhënësit”, të LBGJ, sanksionohet : “1.Veprimet e punëdhënësit në sektorin publik ose privat janë diskriminuese, nëse, për shkak të gjinisë:c) ndërmerr dënim disiplinor ndaj punëmarrësit, ndryshon kushtet e punës, e transferon në një punë tjetër, shkurton vende pune, pushon apo largon nga puna ose përfundon kontratën e punës;.... 2. Ndalohet diskriminimi në përzgjedhjen e një kandidati për punë dhe përfundimi i marrëdhënieve të punës nga punëmarrësi për shkaqe të mëmësisë, mundësisë për shtatzënësi në të ardhmen, shtatzënësisë, përgjegjësisë prindërore, gjendjes civile, përgjegjësi familjare.” LBGJ, parashikon në nenin 21 të drejtat e punëmarrësit për respektimin e parimeve të barazisë gjinore, duke sanksionuar : “ Punëmarrësit femra dhe meshkuj kanë të drejtë që pa asnjë diskriminim për shkak të gjinisë:e) të mos diskriminohen ose pushohen nga puna për shkak të martesës ose gratë për shkak të shtatzënësisë ose amësisë dhe të garantohet e drejta efektive për punë;f) të kenë mbështetjen dhe inkurajimin e sistemit të shërbimeve

¹⁴ Shih: Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë, prg 30.

sociale të nevojshme, për t'u lejuar prindërve punëmarrës të gërshetojnë detyrimet familjare me përgjegjësitë profesionale;”

Në nenin 9, pika a) dhe b) të LBGJ, përcaktohen dhe masat e veçanta që mund të ndërmeren nga shteti për sigurimin e barazisë gjinore. Kështu në këtë nen parashikohet se: *“Nuk përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë rastet kur shteti merr masa të veçanta, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë: a) mbrojtjen e posaçme të grave gjatë shtatzënisë dhe lindjes, të nënave të reja, si dhe të prindërve të rinj, për shkak të lindjes natyrore ose të adoptimit të fëmijës, duke krijuar kushte për mbrojtjen dhe lehtësimin e tyre në punë; në sigurimet shoqërore e ndihmat sociale; në sigurimin e ndihmës së nevojshme shëndetësore për nënën dhe fëmijën; në sigurimin dhe nxitjen e sistemit të shërbimeve sociale, duke favorizuar zhvillimin e rrjetit të çerdheve e kopshteve; b) lehtësimin e ndihmën për personat, që kanë përgjegjësi të veçanta në familje, për shkak të përkujdesjes së përditshme ndaj anëtarëve të paaftë të familjes, për shkak të moshës, paaftësisë fizike apo mendore ose për shkaqe të tjera paaftësie”.*

Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Gjykata është shprehur se: *“Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllota për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”, si dhe “Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”* (vendimet nr.39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese)

Gjithashtu, 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 realizohet¹⁵.

Referuar nenit 3, pika 1, të LMD të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si: *““Diskriminimi” është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.*

¹⁵ Shiko: Molla kundër Greqisë, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; Fábián kundër Hungarisë, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar, 1985, prg.72.

LMD, është një ligj i cili është miratuar mbështetur dhe në zbatim të nenit 18 të Kushtetutës. Në linjë me interpretimin e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ-së, sipas LMD, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD përcaktohet se: *“Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”*.

Kodi i Punës, mbi bazën e të cilit janë rregulluar marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe AMK Bashkia Tiranë, në nenin 9, sanksionon: *“ 1. 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. 2. 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, shtatzëninë, 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. 3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive..... 5. Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën;... ”*

Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin 33, pika 7/1 të LMD-së ku sanksionohet se : *“7/1. 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.”* Një rregullim të posaçëm të barrës së provës për çështjet e diskriminimit në punësim dhe profesion e bën edhe Kodi i Punës, duke sanksionuar në nenin 9, pika 10, të tij se: *“10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”,* si dhe Kodi i Procedurave Administrative, duke parashikuar në nenin 82, pika 2, si vijon : *“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.”*

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni e ka zhvendosur barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, fillimisht duhet të krijohet një prezumim i diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek pala e akuzuar, e cila 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 pabarabartë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminim.¹⁶

Parimi i zhvendosjes/shpërndarjes së barrës së provës, në çështjet e diskriminimit është i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - *praesumptio iuris tantum* dhe po kështu bazohet tek logjika e përdorur për vendosjen e lidhjes mes fakteve që tregojnë trajtim të mundshëm diskriminues dhe ekzistencës së këtij trajtimi në realitet. Barra e provës zhvendoset/shpërndahet dhe pala kundër të cilës është paraqitur ankesa, për të vërtetuar se nuk ka patur diskriminim, duhet të rrëzojë supozimin faktik se ka patur diskriminim.

Në aspektin procedural, si fillim duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar, është shkak i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Komisioneri çmon të nevojshme të theksoj se, është pikërisht bazuar në standardin e mësipërm të të provuarit, që do të shqyrtojë dhe do të konkludojë në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Komisioneri vlerëson se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, jemi në kushtet kur mund të prezumohet (diskriminimi *prima facie*) se në pamje të parë ankuesja J.Sh, është diskriminuar për shkak të gjinisë, shtatzënisë dhe gjendjes familjare, pasi:

- Ankueses i është cënuar e drejta për t'u rikthyer pas lejes së lindjes në të njëjtat kushte pune me ato që kishte para se të largohej me lejen e lindjes dhe kjo është pasojë e drejtëpërdrejtë e

¹⁶ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

shtatzënisë së ankueses dhe se, çdo trajtim i pafavorshëm që lidhet drejtpërdrejt ose tërthorazi me shtatzëninë ose amësinë përbën diskriminim të drejtpërdrejtë gjinor;

- Ankuesja është vendosur në kushte të disfavorshme pikërisht për shkak të përgjegjësive të saj familjare ndaj dy fëmijëve të saj të vegjël, prej të cilëve vajza e saj në moshë foshnjore. Për shkak se gratë vazhdojnë të mbajnë pjesën më të madhe të përgjegjësisë për përkujdesje, kjo situatë ka një ndikim joproporcional bazuar në gjini;
- Ankuesja është ndëshkuar me dy masa disiplinore në kundërshtim flagrante me të drejtën për një proces të rregullt ligjor dhe pa iu dhënë e drejta që të dëgjohet dhe të mbrohet. Këto masa disiplinore rezultojnë se janë dhënë pikërisht për faktin se ankuesja ka refuzuar ndryshimin e kushteve të punës në mënyrë të njëanshme nga punëdhënësi, pas kthimit të saj nga leja e lindjes dhe se kushtet e ndryshuara të punës e vendosin atë në pozita të disfavorshme për shkak të përgjegjësive familjare,

Rrjedhimisht, bazuar në standardin e provës, AMK Bashkia Tiranë, i kalon barra e provës për të provuar se, trajtimi i padrejtë, i disfavorshëm dhe i pavarabartë të cilit i është nënshtruar ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm.

Fillimisht AMK Bashkia Tiranë pretendoi se, duke qenë se Sektori i Kontrollit i Shërbimeve të Transportit publik operon në terren dhe për shkak të nevojave të sektorit, ankueses i është komunikuar zbatimi i detyrave të saj funksionale në terren. Rezultoi e provuar se ankuesja para lejes së lindjes dhe një javë pasi ishte kthyer në punë nga leja e lindjes, i ka ushtruar detyrat e saj funksionale në zyrë dhe jo në terren. Gjatë shqyrtimit u konstatua se natyra e detyrave të këtij sektori ishin të njëjta me periudhën para se ankuesja të merrte lejen e lindjes, pra nuk kishte ndodhur ndonjë ndryshim. Pas kthimit të ankueses nga leja e lindjes, personi që e ka zëvendësuar ka vazhduar të përmbushë detyrat që ankuesja kryente para largimit me leje lindje.

Pretendimi i AMK Bashkia Tiranë, i përcjellë me anë të shkresës nr. 793/1 prot, datë 09.02.2023, se të gjithë punonjësit e Sektorit të Kontrollit të Shërbimeve të Transportit Publik ushtrojnë detyrat funksionale në terren, është kontradiktore dhe vjen në kundërshtim me qëndrimin fillestar të mbajtur nga ky subjekt, me deklaratimet e bëra gjatë seancës dëgjimore nga përfaqësuesi i AMK Bashkia Tiranë, i cili është njëkohësisht përgjegjës i sektorit të kontrollit të shërbimeve të transportit publik. Ky pretendim i ngritur në vijim nga AMK Bashkia Tiranë nuk vjen në harmoni as me provat e administruara, sikurse janë planet mujore të punës për mujin gusht dhe shtator, pasi për secilin muaj janë përfshirë në planin mujor të punës 24 punonjës të sektorit, ndërsa numri total i specialistëve në këtë sektor është 28, pa përfshirë përgjegjësin e sektorit. Pavarësisht se i'u kërkuan në mënyrë të përsëritur listëprezencat dhe listëpagesat, si dhe përshkrimet e punës për secilin nga punonjësit e sektorit, AMK Bashkia Tiranë duke pretenduar në mënyrë të pajustificuar se vendosja në dispozicion e këtyre akteve përbën cënim të të dhënave personale për shkak të mungesës së autorizimit nga subjektet e të dhënave personale, nuk i vendosi ato në dispozicion.

Në zbatim të nenit 32, pika 2, të LMD ku parashikohet : “2. Të gjitha institucionet publike dhe 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.”, AMK Bashkia Tiranë ka detyrimin që të garantojë aksesin në informacionin e kërkuar nga Komisioneri në përmbushje të detyrës së tij të ngarkuar nga ligji për shqyrtimin e ankesave për diskriminim. Në këtë kontekst, vendosja në dispozicion të Komisionerit e të gjithë informacionit dhe dokumentacionit të kërkuar prej tij, përbën një detyrim ligjor për AMK Bashkia Tiranë. Në këto kushte, në zbatim të nenit 6 “Kriteret ligjore për përpunimin”, të ligjit nr.9887, datë 10.3.2008 “Për Mbrotjtjen e të Dhënave Personale”, të ndryshuar, ku përcaktohet: “1. Të dhënat personale përpunohen vetëm:..... ç) për përmbushjen e një detyrimi ligjor të kontrolluesit;”, AMK Bashkia Tiranë nuk ka patur asnjë pengesë të shkaktuar nga mungesa e autorizimit të subjekteve të të dhënave personale, për vendosjen në dispozicion të informacionit të kërkuar, pasi në zbatim të dispozitës së sipërcituar ligjore, vendosja në dispozicion e informacionit të kërkuar nga Komisioneri përbën një detyrim ligjor për AMK Bashkia Tiranë.

Gjatë seancës dëgjimore përfaqësuesi i AMK Bashkia Tiranë parashtroi se arsyeja pse ishte vendosur që punonjësja që e kishte zëvendësuar ankuesen të vazhdonte punën e kryer prej kësaj të fundit në zyrë dhe ankuesja të dilte në terren, ishte se punëdhënësi kishte vlerësuar se punonjësja zëvendësuese e kryente punën më mirë se ankuesja. Me të njëjtin justifikim për cënim të të drejtave personale, AMK Bashkia Tiranë nuk vendosi në dispozicion praktikën e emërimit të punonjësës që kishte zëvendësuar ankuesen kur ajo ishte larguar me lejen e lindjes dhe vlerësimin e saj të punës. Nga ana tjetër nuk u vendos në dispozicion ndonjë vlerësim pune jo i kënaqshëm i bërë për ankuesen, gjatë periudhës që ajo ka punuar si specialiste në zyrë, në mënyrë që të mund të vlerësohej performanca më e mirë e zëvendësueses e pretenduar nga përfaqësuesi i AMK Bashkia Tiranë gjatë seancës dëgjimore.

Në kushtet kur Sektori i Kontrolli i Shërbimeve të Transportit Publik kishte një numër të konsiderueshëm punonjësish dhe ankuesja nuk e kishte ushtruar më parë detyrën e saj në terren por kishte punuar gjithmonë në zyrë, punëdhënësi AMK Bashkia Tiranë nuk shpjegoi se përse ndryshimi i kushteve të punës së ankueses, nga punonjëse zyre, në kontrollore në terren ishte një masë e domosdoshme dhe se cilat ishin nevojat e sektorin që e kishin imponuar një ndryshim të tillë.

Përfundimisht, AMK Bashkia Tiranë nuk dha asnjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm se përse pas lejes së lindjes ankuesja nuk mund të vazhdonte të përmbushte detyrat e saj funksionale në zyrë, por ishte e nevojshme që të ndryshoheshin kushtet e saj të punës duke e nxjerrë atë në terren si kontrollore.

AMK Bashkia Tiranë pretendoi se kishte krijuar rrethana lehtësuese për ankuesen duke marrë në konsideratë faktin se ajo ishte nënë e re me dy fëmijë të vegjël. Këto lehtësira konsistojnë në

caktimin e ankueses në zona dhe linja urbane në afërsi të vendbanimit të saj dhe lejimin e ankueses që të dalë në punë në orën 8:00 dhe jo në orën 7:00.

Bazuar në dokumentacionin e lëshuar nga gjendja civile, rezulton se ankuesja ka si vendbanim zyrtar: “E Dafinave, Nd.157, H.1, Njësia Administrative Nr.7, 1023, Tiranë”. Referuar formularit të ankesës të paraqitur pranë Komisionerit por edhe korrespondencës në vijim të mbajtur gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, adresa e deklaruar prej ankueses është: “Rruga “*Loni Ligori*”, Pallati AOS, Hyrja 1, K.5, Apt. 47”. AMK Bashkia Tiranë nuk dha informacion se cili ishte vendbanimi i ankueses të cilin ajo kishte marrë si referencë për të përcaktuar linjën urbane e cila ishte më në afërsi të vendbanimit të saj dhe që do të krijonte lehtësi për ankuesen. Referuar planeve mujore të punës të muajit gusht dhe shtator 2022 të administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, rezulton se ankuesja është caktuar prej datës 23.08.2022 në linjën nr.11 “Porcelan dhe linjën nr.5/B “Institut – Qendër”, ndërsa sipas planit mujor për muajin shtator 2022, rezulton se ankuesja është caktuar në linjën nr.2 “TEG-Sauk i Vjetër- Kopshti Zoologjik – Ish Stacioni i Trenit” dhe linja nr.13 “Tirana e Re”. Sa më sipër rezultoi se, linjat urbane në të cilat ankuesja është caktuar gjatë kësaj periudhe kanë ndryshuar. Në kushtet kur linjat ku është caktuar ankuesja kanë ndryshuar përgjatë periudhës kohore gusht –shtator 2023 dhe AMK Bashkia Tiranë nuk ka vendosur në dispozicion informacion në lidhje me faktin se cilit vendbanim i referohet, nuk mund të vlerësohet në lidhje me faktin nëse ankueses i krijohen lehtësira ose jo.

Ankuesja theksoi se nuk është dëgjuar në asnjë moment në lidhje me kushtet e vështira në të cilat ajo ishte vendosur në kryerjen e detyrave terren për shkak të gjendjes së saj familjare. AMK Bashkia Tiranë në cilësinë e punëdhënësit, nuk arriti të provojë se kishte dëgjuar dhe vlerësuar në mënyrë objektive nevojat e ankueses, kushtet e pafavorshme në të cilat ajo ishte vendosur për të përmbushur detyrat e saj funksionale për shkak të përgjegjësive të saj familjare dhe kërkesat e saj për të zgjidhur konfliktin që krijohej midis jetës së saj familjare dhe jetës profesionale. Vetëm në përfundim të një vlerësimi objektiv të kërkesave të ankueses, nevojave në kuadër të organizimit dhe mbarëvajtjes së punës, punëdhënësi mund të mos ngarkohet me përgjegjësi për shkeje të ofrimit të mundësive të barabarta dhe trajtim të barabartë ndaj ankueses si një punonjëse me përgjegjësi familjare për përkujdesje ndaj fëmijëve të saj të vegjël.

AMK Bashkia Tiranë nuk dha një shpjegim objektiv se përse përshtatja e nevojave të ankueses duke mundësuar që kjo e fundit të përmbushte detyrat e saj funksionale në zyrë, sikurse kishte bërë para se të merrte lejen e lindjes, nuk ishte e mundur dhe se si një masë e tillë mund të cënonte mbarëvajtjen e punës apo se si dalja e ankueses në terren përbënte një domosdoshmëri për përmbushjen e detyrave të sektorit.

Ankuesja është ndëshkuar me dy masa disiplinore në kundërshtim flagrat me të drejtën për një proces të rregullt ligjor dhe pa i’u dhënë e drejta që të dëgjohet dhe të mbrohet. Arsyeja për dhënien e të dy masave disiplinore nga ankuesja rezulton të jetë fakti se ankuesja nuk ka pranuar të dalë në terren por ka qendruar në zyrë për kryerjen e detyrave të saj funksionale. Sikurse

rezultoi e provuar, duke u caktuar për të kryer detyrat e saj në terren ankueses i është cenuar e drejta për t'u rikthyer pas lejes së lindjes në të njëjtat kushte pune me ato që kishte para se të largohej me lejen e lindjes dhe se, mosmarrja në konsideratë dhe vlerësimi i nevojave të ankueses si nënë me dy fëmijë të vegjël duke i ndryshuar kushtet e punës dhe duke e caktuar për kryerjen e detyrave të terren, e kanë vendosur ankuesen në pozita të disfavorshme për të ushtruar në baza të barabartë të drejtën e saj në punësim, për shkak të përgjegjësiave të saj familjare. Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, masat disiplinore të marra ndaj ankueses, jo vetëm që janë marrë në kundërshtim flagrant me të drejtën për një proces të rregullt ligjor dhe pa i'u dhënë e drejta që të dëgjohet dhe të mbrohet, ato janë pasojë e kundërshtimit dhe mosnënshtrimit të ankueses ndaj sjelljeve të punëdhënësit që e kanë vendosur atë në kushte të disfavorshme për shkak shtatzënisë dhe përgjegjësiave të saj familjare.

Bazuar në tërësinë e fakteve dhe provave të administruara në lidhje me rastin konkret Komisioneri vlerëson se AMK Bashkia Tiranë dështoi që të jepte një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, se trajtimi i padrejtë, i pafavorshëm dhe i pabarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesja J.Sh, nuk ka ardhur si pasojë e gjinisë, shtatzënisë dhe gjendjes familjare të ankueses. Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesja J.Sh është diskriminuar gjatë marrëdhënies së punës për shkak të gjinisë, shtatzënisë dhe gjendjes familjare.

Në lidhje me përfundimin e marrëdhënies së punësimit.

Marrëdhëniet e punës midis ankueses janë ndërprerë në bazë të urdhrit nr.602, datë 09.09.2022, të Drejtorit të Përgjithshëm të AMK mbi bazën e kërkesës për dorëheqje të paraqitur nga ankuesja në po të njëjtën datë. Ankuesja pretendon se kanë qenë veprimet tendencioze dhe të qëllimshme të punëdhënësit që e kanë detyruar të jepte dorëheqjen, duke u bazuar në situatën delikate, vulnerabël që ajo ndodhej, si një grua e sapo kthyer nga leja e lindjes dhe nënë e dy fëmijëve të mitur, ku njëri prej tyre është foshnjë 1 vjeç.

AMK Bashkia Tiranë prapësoi pretendimin e ankueses, duke parashtruar se shkëputja e marrëdhënieve të punës është bërë me vullnetin e plotë të ankueses dhe mbi bazën e kërkesës së saj. Në interpretim të legjislacionit në fuqi ky akt përbën një kërkesë të njëanshme për zgjidhjen e kontratës nga ana e ankueses, kërkesë e cila i është miratuar duke sjellë zgjidhjen e kontratës individuale të punës.

Komisioneri konstaton se nga ana formale përfundimi i marrëdhënies së punës midis ankueses dhe AMK Bashkia Tiranë ka ndodhur në bazë të kërkesës për dorëheqje të ankueses. Në kërkesën për dorëheqje që ankuesja ka depozituar pranë punëdhënësit, ajo ka deklaruar se po largohet nga puna jo me vullnetin e saj, por pasi është ndjerë e detyruar si pasojë e sjelljeve diskriminuese ndaj saj, që nga momenti i rikthimit nga leja e lindjes. Ankuesja shprehet se *“Jam e detyruar të jap dorëheqjen nga ky institucion pasi është e rëndë të punosh nën këtë presion psikologjik, i cili padiskutim ndikon drejtpërdrejtë tek unë dhe rrjedhimisht tek fëmijët e mi....”*

Si çdo marrëdhënie kontraktuale edhe kontrata e punës, kërkon vullnetin e dyanshëm të palëve kontraktuale për lindjen, ndryshimin ose përfundimin e saj. Vullneti i palëve në marrëdhënien kontraktuale, sikurse edhe në rastin e kontratës së punës, është një element thelbësor për ekzistencën e veprimit juridik.

Nëni 141 i Kodi i punës, parashikon se kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit. Në rastin objekt shqyrtimi, ankuesja nga ana formale rezulton që në mënyrë të njëanshme të ketë kërkuar përfundimin e marrëdhënies së punës, nëpërmjet kërkesës për dorëheqje të paraqitur në datën 9.9.2022. Kërkesa për dorëheqje e paraqitur nga ankuesja është miratuar nga punëdhënësi AMK Bashkia Tiranë brenda të së njëjtës ditë nëpërmjet nxjerrjes së urdhrit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës nga Drejtori i Përgjithshëm. Motivacioni i cituar në urdhrin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës është “arsye personale”. Nga përmbajtja e kërkesës për dorëheqje të depozituar nga ankuesja, konstatohet se, “arsyet personale” konsistojnë në pretendimet për diskriminim që ankuesja parashtron para punëdhënësit. Në momentin e paraqitjes së kërkesës për dorëheqje dhe deri në miratimin e saj nga punëdhënësi AMK Bashkia Tiranë, ankuesja ka qenë në cilësinë e punëmarrësit pranë AMK Bashkia Tiranë.

LMD, parashikon një sërë detyrimesh për punëdhënësin. Konkretisht në nenin 13, të LMD-së, përcaktohet: *“1. Punëdhënësi është i detyruar: a) të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloj diskriminimi; b) të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dijenisë; c) t’u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre.....*

Mbrojtja dhe trajtim i i barabartë, në bazë të përkatësisë gjinore, në marrëdhëniet e punës garantohet edhe në kuadër të ligjit nr.9970, datë 24.07.2008 *“Për barazinë gjinore në shoqëri”* (në vijim LBGJ). Në nenin 18 *“Përgjegjësitë e punëdhënësit për mbrojtjen e punëmarrësit nga diskriminimi, ngacmimi dhe shqetësimi seksual”*, LBGJ, parashikon : *“2. Punëdhënësi, për të mbrojtur punëmarrësit nga diskriminimi, ngacmimi e, veçanërisht, nga shqetësimi seksual, detyrohet: a) të marrë masa parandaluese dhe të përcaktojë masa (sanksione) disiplinore në rregulloren e brendshme, për ndalimin e ngacmimeve dhe të shqetësimeve seksuale ndaj punëmarrësit, në përputhje me këtë ligj; b) nëse merr dijeni, në mënyrë të tërthortë ose me ankesë nga një punëmarrës, i cili pretendon se është diskriminuar, ngacmuar ose shqetësuar seksualisht nga një punëmarrës tjetër, pasi bindet, merr masat e duhura organizative për ndalimin e vazhdimin dhe parandalimin e diskriminimit, të ngacmimit ose shqetësimit seksual dhe zbaton sanksionet disiplinore;..... 3. Punëdhënësi vendos në kontratën kolektive të punës rregulla për të parandaluar diskriminimin për shkak të gjinisë dhe për mënyrën e zgjidhjes së ankesave të bëra prej personave të dëmtuar nga akte të tilla”*

AMK Bashkia Tiranë pavarësisht detyrimeve të mësipërme, nuk ka ndërmarrë asnjë masë përballë pretendimeve për diskriminim të ngritura nga ankuesja në kërkesën e saj për dorëheqje. AMK Bashkia Tiranë, në urdhrin për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës i konsideron “arsye personale” pretendimet e ankueses për diskriminim, ndërsa nuk ka marrë asnjë masë për shqyrtimin e pretendimeve për diskriminim, në përmbushje të detyrimit të parashikuar nga neni 15 i LMD. Komisioneri vlerëson se një sjellje e tillë vjen në kundërshtim të hapur me parimin e mbrojtjes nga diskriminimi dhe garancitë ligjore që ofrohen për çdo punëmarrës nga LMD dhe LBGJ.

Ankuesja ka shprehur vullnetin e saj për të përfunduar marrëdhënien e saj të punës me AMK Bashkia Tiranë, por a reflekton vullneti i shprehur nga ankuesja vullnetin e saj të brendshëm?

Referuar kërkesës së dorëheqjes që ankuesja i ka paraqitur punëdhënësit AMK Bashkia Tiranë pasqyrohet qartë se, vullneti i deklaruar prej saj nuk përputhet me vullnetin e saj të brendshëm. Vullneti i shprehur për të ndërprerë marrëdhënien e punës është pasojë e frikës së krijuar tek ankuesja për pasojat negative që mund të vijnë tek ajo dhe fëmijët e saj, për shkak të sjelljeve diskriminuese në vendin e punës dhe mosmarrjen e asnjë mase nga ana e punëdhënësit për ta mbrojtur.

Sikurse rezultoi e provur, ankueses i është cënuar e drejta për tu rikthyer pas lejes së lindjes në të njëjtat kushte pune me ato që kishte para se të largohej me lejen e lindjes, nevojat e saj si punonjëse me përgjegjësi prindërore nuk janë dëgjuar, vlerësuar apo marrë në konsideratë, pas dy masave disiplinore të marra në kundërshtim flagrant me të drejtën për një proces të rregullt ligjor, masa disiplinore e radhës nëse ankuesja nuk do ti nënshtrohej sjelljes së punëmarrësit do të ishte zgjidhja e kontratës së punës, dhe përfundimisht, përballë të gjitha këtyre sjelljeve, punëdhënësi nuk merr asnjë masë për të shqyrtuar pretendimet e ankueses për diskriminim, por i konsideron ato “arsye personale”. Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, vullneti i shprehur nga ankuesja për ndërprerjen e marrëdhënies së punës nuk përputhet me vullnetin e saj të brendshëm. Komisioneri vlerëson se, ankuesja e ka shprehur vullnetin e saj për të ndërprerë marrëdhënien e punës duke u ndjerë e shqetësuar dhe e frikësuar për pasojat e dëmshme dhe negative që mund të vinin për atë dhe fëmijët e saj, nga sjelljet diskriminuese në vendin e punës, duke vijuar në këtë marrëdhënie punësimi.

Sa më sipër është konstatuar dhe arsyetuar, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të disfavorshëm dhe të pabarabartë në lidhje me momentin e zgjidhjes së kontratës së saj të punës dhe se ky trajtim përbën diskriminim për shkak të gjinisë, shtatzënisë dhe gjendjes familjare të ankueses.

Në nenin 3, pika 3, të ligjit nr.10221.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikohet se: “3. “Diskriminim ndërsektorial” është ajo formë diskriminimi në të cilën disa

shkaqe veprojnë dhe bashkëveprojnë me njëra-tjetrën në të njëjtën kohë, në mënyrë të tillë që ato të jenë të pandashme dhe të prodhojnë formë të veçanta të diskriminimit”.

Gjinia dhe shtatzënia, janë dy shkaqe të mbrojtura veçmas nga LMD, por njëkohësisht ato janë të ndërlidhura me njëri tjetrin. Shtatzënia mund të duket si një nëngrup i gjinisë, më tepër se një shkak më vete. Megjithatë, jo të gjitha gratë janë shtatzëna dhe disa gra mund të mos kenë mbetur ose të mbeten shtatzënë kurrë. Nga ana tjetër, një grua shtatzënë mund të trajtohet në mënyrë të disfavorshme jo vetëm në raport me gratë e tjera jo shtatzëna, por edhe në raport me burrat dhe për këtë arsye, çdo diferencë në trajtim, direkte ose e tërthortë, që lidhet me shtatzëninë, përbën diskriminim gjinor. Një qasje e ngjashme mund të bëhet edhe në kontekstin e gjendjes familjare të punonjësve dhe përgjegjësi të tyre ndaj fëmijëve. Përsëri, jo të gjitha gratë dhe as të gjithë burrat janë punonjës që kanë përgjegjësi apo që janë në një situatë që duhet të kujdesen për fëmijët e tyre.

Punonjëset e tjera gra që mund të punojnë pranë AMK, Bashkia Tiranë nuk janë në të njëjtat kushte me ankuesen, një grua e cila është kthyer nga leja e lindjes, pasi ka sjellë në jetë vajzën e saj. Ndërkohë, jo të gjithë punonjësit e tjerë gra dhe burra, të cilët mund të punojnë pranë AMK Bashkia Tiranë, janë në të njëjtat kushte me ankuesen, e cila është nënë e dy fëmijëve të vegjël, njëri prej të cilëve në momentin që kanë ndodhur ngjarjet ka qenë pa mbushur 1 vjeç. Në këto kushte, disavantazhi i përjetuar nga ankuesja si grua, e sapo kthyer nga leja e lindjes, dhe një punonjëse me përgjegjësi familjare ndaj dy fëmijëve të vegjël, nuk është i njëjtë me atë të përjetuar nga një punonjëse grua që nuk ka sjellë në jetë një fëmijë apo punonjëset gra dhe punonjësit burra të cilët nuk kanë në përgjegjësi fëmijë të vegjël. Bazuar në arsyetimin e mësipërm, Komisioneri vlerëson se, në situatën e ankesës objekt shqyrtimi, gjinia, shtatzënia dhe gjendja familjare e ankueses, veprojnë dhe ndërveprojnë në të njëjtën kohë, në mënyrë të pandashme dhe të kombinuara me njeri tjetrin, në gjenerimin e situatës diskriminuese në të cilën është vendosur ankuesja. Në këto kushte dhe në referim të nenit 3, pika 3, të LMD, Komisioneri gjykon se ankuesja është viktimë e diskriminimit ndërsektorial.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të LMD, përcaktohet se: *“Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”*, ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të po këtij ligji, përcaktohet: *“Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përputhje me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”*. LMD, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktima të diskriminimit. LMD, nëpërmjet nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Ankuesja ka kërkuar nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit, por nuk ka specifikuar marrjen e ndonjë mase të caktuar.

Sa më sipër, bazuar në kërkimin e ankueses, si dhe në situatën e konstatuar, me qëllim që situata të tilla diskriminuese të mos përsëriten në të ardhmen, Komisioneri rekomandon AMK „Bashkia Tiranë që të prashikojë në Rregulloren e Brendshme procedurën për trajtimin dhe shqyrtimin, jo vetëm të ankesave për diskriminim të paraqitura nga punëmarrësit, por për çdo situatë diskriminuese për të cilën merr dijeni në mënyrë të drejtëpërdrejtë ose të tërthortë.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenet 32 e 33, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të ankueses J.Sh, në të drejtën për punësim, *në formën e diskriminimit ndërsektorial*, për shkak të *gjinisë, shtatzënisë dhe gjendjes familjare*, nga ana e Agjencisë së Mbrojtjes së Konsumatorit, Bashkia Tiranë
2. Komisioneri rekomandon Agjencinë për Mbrojtjen e Konsumatorit, Bashkia Tiranë që të rishikojë Rregulloren e Brendshme, me qëllim që të parashikojë procedurën për trajtimin dhe shqyrtimin, jo vetëm të ankesave për diskriminim të paraqitura nga punëmarrësit, por për çdo situatë diskriminuese që ka lidhje me punonjësit e saj, për të cilën merr dijeni në mënyrë të drejtëpërdrejtë ose të tërthortë.
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Shkaku: Gjinia, shtatzënia, gjendja familjare

Fusha: Punësim

Lloji i vendimit: Diskriminim ndërsektorial