



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 437 Prot.

Tiranë, më 06.03. 2025

V E N D I M

Nr. 51, datë 06 .03. 2025

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar², mori në shqyrtim ankesën Nr. 227 regj, datë 06.11.2024, të paraqitur nga znj. A.B , kundër Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a, me Nipt M28314503C, përfaqësuar nga Administratori z. Z.M , me pretendimin se është diskriminuar për shkak të “gjinisë”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ankuesja A.B parashtron si vijon:

“Unë jam A.B dhe jetoj në qytetin Laç-Kurbin. Prej 31 vitesh kam punuar tek rezervuari në qytetin e Laçit si klorifikuese dhe manovruese, pjesë e ndërmarrjes së Ujësjellësit Laç, e cila prej janarit të këtij viti kaloi në varësi të Shoqërisë Rajonale të Ujësjellës Kanalizimeve Lezhë sh.a.

Kam qenë një punonjëse e rregullt dhe sa i përket viteve të punës, jam punonjëse me vjetërsinë më të madhe në ujësjellës. Që prej muajit shtator 2024 jam e papunë. Drejtuesi i Shoqërisë Ujësjellës Kanalizimeve Lezhë në një mbledhje me të gjithë, njofton se tek ujësjellësi i ri që është ndërtuar në Laç do vazhdojnë të punojnë burrat dhe gratë jo. Pas shumë diskutimeve në atë mbledhje, nuk u informava as mbi organikën e ujësjellësit të ri dhe nuk më është vënë në dispozicion asnjë urdhër largimi me motivacionin përkatës. Unë jam një nënë kryefamiljare dhe familja ka shumë probleme të tjera, duke filluar nga shtëpia e dëmtuar nga tërmeti, e cila akoma nuk është rindërtuar. Tashmë më duhet të përballem me papunësinë, e cila ka qenë një vendim krejtësisht i padrejtë dhe diskriminues nga drejtuesit e këtij institucioni. Në asnjë ligj, VKM apo Rregullore institucioni nuk

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

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

thuhet që në një vend pune punojnë burrat dhe jo gratë. Disa herë telefonohem nga punonjës të ndërmarrjes që të shkoj të firmos për asistencën sepse ndryshe nuk do të përfitoj dot as atë. Fakti është se kam refuzuar ta firmos atë dokument sepse kam kërkuar vendin e punës siç më takon.

Bëj me dije që aktualisht janë vetëm 4 punëtorë në punë që po punojnë me 12 orë dhe paguhen me pagë minimale prej 40.000 lekësh bruto. Kjo do të thotë që vende pune ka, sepse ujësjellësi ka funksionuar gjithmonë me tre turne dhe kemi qenë minimalisht 2 persona në turn.

Në sistemin e-Albania, kam nxjerrë vërtetimin e pagës për muajin shtator 2024 dhe ky është i vetmi dokumentacion që cilëson se marrëdhënia e punës ka përfunduar (nuk cilësohet motivi) dhe tek kontributet shoqërore dalin të shkëputura që prej muajit shtator, pasi unë nuk kam asnjë vendim largimi.

I jam drejtuar Inspektoriatit të Punës me një ankesë dhe kam marrë përgjigje zyrtare, ku kanë konstatuar se nuk është zbatuar asnjë procedurë ligjore për largimin nga puna nga institucioni. Po ashtu largimi im nuk është bërë mbi bazën e një arsyetimi të qartë dhe se përjashtimi i grave në mënyrë të paargumentuar ligjërisht është një shkelje e të drejtës për trajtim të barabartë në ushtrimin e të drejtës për profesion sipas nenit 9, pika 1 të ligjit nr.7961/1995 (i ndryshuar) dhe konstatimi fundit është se punonjësit që po vazhdojnë punën tek ujësjellësi nuk paguhen për turnet e dyta dhe të treta siç parashikon Kodi i Punës, por vazhdojnë ende me një pagë minimale”

Përfundimisht ankuesja kërkon nga Komisioneri që të merren pasa për rikthimin e saj në vendin e punës.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën, në referencë të kompetencës së parashikuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, që i jep të drejtën të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sikurse parashikohet në këtë ligj dhe në ligjin “Për barazinë gjinore në shoqëri”.

Ligji nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar (LMD), garanton mbrojtje nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh, ndërsa garanton në mënyrë të shprehur mbrojtje nga diskriminimi për shkak të gjinisë. Në nenin 1 të LMD parashikohet se: **“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”**

Në nenin 3/1, të LMD parashikohet se: “Diskriminim” është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasoje

pengesën apo bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi", ndërsa në nenin 12, "Ndalimi i diskriminimit", pika 1, gëma "c", të po këtij ligji, parashikohet: "Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës;

Bazuar në nenin 7, pika 1, të LMD, mbrojtja nga diskriminimi garantohej ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë, që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash.

Sipas nenit 5, pika 1, të LMD, ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr.1497/3 prot., datë 14.11.2024, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Shoqëria Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a, në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa.
2. Me shkresën nr.983/2 prot., datë 02.12.2024, Shoqëria Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a ka kthyer përgjigje në lidhje me ankesën. Në parashtrimet e depozituara, subjekti parashtron:

Znj. A.B ka qenë punonjëse e Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a, Njësia e Shërbimit Ujësjellës Kanalizime Kurbin, me detyrë manovratore pranë ujësjellësit rezervuarit të vjetër të ujit të pishëm Laç.

Ankuesja znj. A.B nuk është larguar nga puna për shkak të një ristrukturimi të ndërmarrjes, për shkak të një riorganizimi të ndërmarrjes apo të një rivlerësimi të punonjësve për reformë. Znj. A.B i janë shkëputur marrëdhëniet e punës konform praktikave ligjore për arsye të daljes jashtë përdorimit e funksionimit njëherë e përgjithmonë të objektit, rezervuarit të vjetër të ujit të pishëm ku ka qenë e punësuar, pasi është vënë në funksion ujësjellësi i ri i qytetit Laç.

Në rezervuarin e vjetër Laç, kanë qenë të punësuar 8 punonjës, një prej të cilëve ka qenë edhe znj. A.B , në kundërshtim me të gjitha rregullat dhe kërkesat ligjore të punës, pasi në këtë rezervuar duhet të kishte të punësuar 4 punonjës, 3 punonjës për çdo turn dhe 1 zëvendësues dhe jo 8 punonjës.

Në rezervuarin e vjetër të Laçit kanë qenë të punësuar (8 punonjës nga të cilët 7 punonjës të të njëjtit fis) e konkretisht këta punonjës:

- A.B - ankuesja
- A.B - i biri i ankueses
- E.B - kunata e L. B
- D.B
- L.B - bashkëshorti D.B
- D.B - bashkëshortja L.B
- P.B
- D.P

Njësia e Shërbimit Ujësjellës Kanalizime Kurbin, për shkak të numrit të lartë të punonjësve që nuk përputhen me kërkesat e vendit të punës, si në këtë rast, dhe problemeve të tjera menaxheriale nuk ka arritur asnjëherë as 30% të mbulimit të kostove operative, e rrjedhimisht nuk ka patur aftësi paguese as për dhënien e pagave të punonjësve, likuidimin e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore të punonjësve, tatimeve, energjisë elektrike dhe likuidimin e detyrimeve ndaj palëve të treta, duke akumuluar një borxh prej rreth 9 milion Euro.

Në këtë rezervuar uji që është jashtë funksioni nga 8 punonjës të punësuar, 7 prej tyre janë të të njëjtit fis, pra dy prej tyre nënë e bir A.B e A.B , 2 të tjerë janë burrë e grua L.B dhe D.B dhe 2 të tjerë kunat dhe kunat L.B e E.B .

Duhet sqaruar se, rezervuari i vjetër i cili ka dalë jashtë funksionimit e përdorimit, ku kanë qenë të punësuar këta punonjës, ndër të cilët dhe znj.A.B , ka qenë ngjitur me shtëpinë e tyre, ndërsa tani ujësjellësi i ri i ndërtuar është teknikisht, me kordinata dhe me vendodhje krejtësisht të ndryshme dhe nuk ka asnjë lidhje me rezervuarin e vjetër të ujit të pishëm.

Përsa i përket pikëpamjes teknike sqarojmë se, në rezervuarin e ri të Laçit do të punojnë 4 punonjës, 3 punonjës në çdo turn, turni I, II, III dhe 1 punonjës zëvendësues i tyre për ditët e pushimit, ndërsa 4 punonjësit e tjerë përfshirë edhe znj.A.B , u është shkurtuar vendi i punës dhe të gjithë kanë përfituar asistencë sociale, përveç znj.A.B , e cila nuk ka aplikuar.

Rezervuari i ri i ndërtuar me ndërtimin e ujësjellësit të ri Laç, ka një kapacitet prej 6000 m3 ujë me dy dhoma komandimi, në të cilën janë instaluar për komandim 17 saraçineska me 16 atmosferë. 15 prej tyre janë Ø 500 16 DN; 2 janë Ø 400, 16 DN, si dhe janë instaluar 2 ajruer shkarkimi për të ruajtur ekuilibrin e presionit hidraulik mbi 16 atmosferë, të cilat në rast nevojë duhet të komandohen në çdo turn.

Duke vlerësuar teknikisht anën funksionale të këtij objekti, pra të rezervuarit të ri dhe rëndësinë jetike të vendit të punës që furnizon me ujë të pishëm banorët e qytetit Laç, duke vlerësuar dhe gjykuar vështirësitë e manovrimit në rezervuarin e ri të ujit, sa më sipër është gjykuar që një grua në turnet e punës, e veçanërisht në turnit e II e të III, e ka të pamundur të përmbushte teknikisht anën funksionale të vendit të punës. Nga pikëpamja teknike dhe ligjore nëse fatkeqësisht do të ndodhte diçka një punonjëse grua të punësuar në turnet e punës, e veçanërisht në turnet II dhe të III në këtë rezervuar që mund të rrezikonte shëndetin apo jetën e saj, përgjegjësia ligjore dhe justifikimet e institucionit tonë për këtë incident do të ishin jashtë çdo lloj arsyeje logjike nga pikëpamja teknike, ligjore e njerëzore.

Gjykuar sa më sipër, në rezervuarin e ri të qytetit Laç, është parë e arsyeshme që në vend të znj.A.B , të jetë djali i saj z.A.B , i cili ka vazhduar punën në rezervuar ashtu siç edhe kemi gjykuar për të njëjtat arsye për punonjësen znj. D.B , që në vend të saj të jetë bashkëshorti i saj z.L.B . Pra në rezervuarin e ri të ujësjellësit Laç, janë riemëruar për të punuar punonjësit, A.B , i biri i znj.A.B , L.B , bashkëshorti i D.B , P. B dhe D. P.

Nuk kemi larguar apo shkëputur marrëdhëniet e punës me asnjë punonjës përveç punonjësve të rezervuarit të vjetër Laç, i cili ka dalë jashtë përdorimit dhe funksionimit, ku ka qenë e punësuar edhe znj.A.B , pasi është vënë në funksion ujësjellësi i ri i qytetit Laç.

Znj. A.B i janë shkëputur marrëdhëniet e punës konform praktikave ligjore për shkak të daljes jashtë përdorimit e funksionimit njëherë e përgjithmonë të objektit, rezervuarit të vjetër të ujit të pishëm, ku ka qenë e punësuar, pasi është vënë në funksion ujësjellësi i ri i qytetit Laç. Ujësjellësi i ri i ndërtuar është teknikisht, me koordinata dhe me vendodhje krejtësisht të ndryshme dhe nuk ka asnjë lidhje me rezervuarin e vjetër të ujit të pishëm.

Numri i punonjësve gra në rezervuarin e vjetër të dalë jashtë përdorimit dhe funksionimit për shkak të ndërtimit të ujësjellësit të ri ka qenë 4, A.B (ku ka qenë i punësuar edhe i biri A.B), D.B (ku ka qenë i punësuar edhe bashkëshorti i saj L.B), E.B (ku ka qenë i punësuar edhe kunati i saj L.B) dhe D.B .

3. Me shkresën nr. 1497/2 prot., datë 14.11.2024, Komisioneriu iu drejtuar me një kërkesë për informacion Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH). Me shkresën nr.931/1 prot., datë 21.11.2024, Drejtoria Rajonale e ISHPSHSH Shkodër informoi Komisionerin, si vijon:

Marrë shkas nga ankesa e znj.A.B ndaj subjektit Shoqëria Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhe sh.a me Nipt M28314503C, u ushtrua kontroll për verifikimin e pretendimeve të ngritura.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion nga subjekti deri në mbylljen e procesverbalit të inspektimit, grupi i punës konstatoi se janë ndërprerë marrëdhëniet e punës vetëm

për punëmarrëset gra. Trajtimi jo i barabartë i punëmarrësve gra pasqyrohet në praktikën e ndjekur nga punëdhënësi:

- Në mbledhjen e organizuar mbi shkurtimin e vendeve të punës, ku është pasqyruar si arsye e shkurtimit mbingarkesa në organikë, punëdhënësi është shprehur duke përdorur gjininë si kriter për vijimësinë e marrëdhënieve të punës, pasqyruar kjo në procesverbalin e mbledhjes së datës 05.07.2024, ku shprehen se “do të mbahen vetëm burrat”.
- Në urdhrin nr.106, datë 02.09.2024 “Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës”, protokolluar me nr.776 prot., konstatohet se janë shkurtuar 8 punëmarrëse gjithsej dhe të 8-ta vetëm punëmarrëse gra.
- Në shkresat “Njoftim” të datës 28.05.2024, me nr.516/1-516/8, nëpërmjet të cilave punëdhënësi njofton mbi ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për këto punëmarrëse me arsye të ndërtimit të ujësjellësit të ri, daljen jashtë funksionit të rezervuarit Sandaxh dhe rezervuarit të vjetër Laç, gjë që ka çuar në shkurtimin e vendit të punës.

Në procesverbalin e datës 27.05.2024 është diskutuar ndër të tjera nga persona që mbajnë pozicione drejtuese mbi vështirësitë që paraqet turni i dytë dhe i tretë për kryerjen e punës, por që në vlerësim të legjislacionit të punës është detyrim i punëdhënësit marrja e masave me karakter teknik, organizativ për sigurinë dhe shëndetin në punë të punëmarrësve, bazuar në ligjin nr.10237, datë 18.02.2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”, i ndryshuar.

Nga analiza e dokumentit të vlerësimit të riskut nuk është parashikuar që pozicioni i punës “manovrator” (të cilën këto punëmarrëse e kanë kryer për vite) të kërkonte aftësi të veçanta profesionale, fizike apo vështirësi të tjera teknike që pasqyron ky proces pune, si dhe nuk është vlerësuar puna në turnin e dytë dhe të tretë si risk.

Për sa më sipër, nga praktika e ndjekur nuk ka një arsye objektive që përligj trajtimin e diferencuar të punëmarrësve gra gjatë procedurës së ndjekur të shkurtimit të vendeve të punës.

4. Nëpërmjet *e-mailit* të datës 19.12.2024, Komisioneri i komunikoi ankueses shkresën nr.983/2 prot., datë 02.12.2024, të Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a dhe shkresën nr.931/1 prot., datë 21.11.2024, të Drejtorisë Rajonale të ISHPSHS SHkodër. Në vijim, ankuesja nuk depozitoi parashtrime të tjera.

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.

Bazuar në tërësinë e akteve dhe provave të administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, rezultoi e provuar se ankuesja A.B , është e datëlindjes 08.03.1970 dhe banon në qytetin Laç, Bashkia Kurbin.

Ajo ka qenë e punësuar pranë Shoqërisë Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Lezhë sh.a, Njësia e Shërbimit Ujësjetllës Kanalizime Kurbin, në pozicionin e punës “Manovratore”, në Rezervuarin e ujit, Laç, deri në datën 02.09.2024.

Referuar librezës së punës rezulton se, marrëdhënja e punës së ankueses ka filluar që prej datës 02.09.1995 dhe ka vijuar pa ndërprerje deri në datën 02.09.2024, pra gjithsej 29 vite punë. Ankuesja fillimisht ka punuar në pozicionin e punës “Klorifikuese” dhe më pas me anë të urdhrit nr.36, datë 01.12.2021, të Administratorit të Ujësjetllës Kanalizime Kurbin sh.a, ankuesja ka ndryshuar pozicionin e punës dhe është emëruar në pozicionin e punës “Manovratore”.

Rezulton që midis punëdhënësit Shoqërisë Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Lezhë sh.a dhe Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë, Rajoni Lezhë të jetë lidhur Kontrata Kolektive e Punës, më datë 23.12.2022.

Ujësjetllës Kanalizime Kurbin sh.a, e ka transferuar veprimtarinë e saj ekonomike tek subjekti i kompetencave të përbashkëta të ujësjetllës kanalizimeve (SKPUK), Shoqëria Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Lezhë sh.a, e cila është krijuar bazuar në Vendimin e Këshillit të Ministrave Nr.302, datë 11.05.2022 “Për politikën kombëtare për riorganizimin e sektorit të furnizimit me ujë dhe të largimit, trajtimit dhe përpunimit të ujrave të ndotura” me aksionar: Bashkia Lezhë me 30,71 % të aksioneve, Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë me 51 % të aksioneve, Bashkia Kurbin me 12, 41 % të aksioneve dhe Bashkia Mirditë me 5,88 % të aksioneve.

Rezulton se marrëdhënja e punës së ankueses me punëdhënësin Shoqërinë Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Lezhë sh.a ka filluar në datën 01.01.2023 dhe ka përfunduar në datën 02.09.2024, në bazë të urdhrit nr.106, datë 02.09.2024 “Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës”, të Administratorit të Shoqërisë Rajonale Ujësjetllës Kanalizime Lezhë sh.a, nëpërmjet të cilit ankueses, i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës dhe i janë shkëputur marrëdhëniet financiare në datën 02.09.2024, së bashku me 7 (shtatë) punonjëse të tjera, të gjitha gra dhe të punësuarat respektivisht 3 (tre) në Rezervuarin Laç (sikurse edhe ankuesja) dhe 4 (katër) punonjëse në Rezervuarin Sanxhak.

Referuar urdhrit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës nr.106 datë 02.09.2024, punëdhënësi ka deklaruar si motivacion për shkëputjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen dhe 7 (shtatë) punonjëset e tjera, shkurtimin e vendit të punës si pasojë e daljes jashtë funksionimit dhe përdorimit të rezervuarit të vjetër të ujit të pishëm Laç dhe rezervuarit të vjetër Sanxhak.

Ankuesja ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën nr.227, datë 06.11.2024, duke pretenduar se është diskriminuar për shkak të gjinisë, pasi largimi nga puna dhe zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë për shkak se është grua.

Bazuar në informacionin dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi se, në fillim të muajit maj 2024 është vënë në funksion ujësjellësi i ri i qytetit Laç dhe si pasojë rezervuarët e vjetër të ujit të pijshëm Laç dhe Sanxhak, kanë dalë jashtë funksionit.

Në rezervuarin e vjetër të Laç, kanë qenë të punësuar gjithsej 8 (tetë) punonjës: ankuesja A.B , si dhe 7 (shtatë) punonjës të tjerë: A.B , E.B , D.B, L.B , D.B , P. B dhe D. P. Në rezervuarin e vjetër Sanxhak, kanë qenë të punësuar gjithsej 4 (katër) punonjës: M. P, D. C, V.B dhe A. S.

Nëpërmjet shkresës nr.162 prot datë 27.05.2024, Njësia e Shërbimit Ujësjellës Kanalizime Kurbin, ka dërguar pranë Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a, informacion paraprak për punonjësit e rezervuarit Sanxhak dhe Laç, duke kërkuar që me hyrjen në funksion të rezervuarit të ri Kodër Sevaster Laç, për arsye teknike për të mundësuar kryerjen e proceseve të punës në rezervuarin e ri kërkojnë që të vijojnë punën 4 (katër) punonjës: L.B , A.B , P.B dhe D.P.

Në relacionin shpjegues që shoqëron shkresën nr.162 prot., datë 27.05.2024, Njësia e Shërbimit Ujësjellës Kanalizime Kurbin, thekson se, në rezervuarin e vjetër të Laçit në kundërshtim me ligjin janë punësuar 8 punonjës, ndërkohë që duhet të ishin të punësuar vetëm 4 (katër) punonjës dhe se nga 8 (tetë) punonjësit, 7 (shtatë) prej tyre janë nga i njëjti fis (dy prej tyre janë nënë e bir (ankuesja dhe A.B), dy të tjerë burrë e grua (L.B dhe D.B) dhe dy të tjerë kunat dhe kunatë). Më tej në këtë relacion theksohet se:

“.....Duhet sqaruar se ky rezervuar, pra rezervuari i vjetër ku janë të punësuar është ngjitur me shtëpinë e tyre, ndërsa tani rezervuari i ri i ndërtuar është me kordinata krejtësisht të ndryshme, rreth 1.5 km në vijë ajrore nga ish rezervuari ekzistues. Për sa i përket pikëpamjes teknike sqarojmë se në gjykimin tonë në rezervuarin e ri të Laçit duhet të punojnë 4 punonjës, 3 punonjës për çdo turn, turni I, II, III dhe 1 punonjës zëvendësues i tyre për ditët e pushimit konkretisht, A.B , i biri i znj.A.B , L.B , bashkëshorti i D.B , P. B dhe D.P, ndërsa për 4 punonjësit e tjerë do të shkurtohet vendi i punës dhe mund të përfitojnë asistencë sociale.

Rezervuari i ri i ndërtuar me ndërtimin e ujësjellësit të ri Laç ka një kapacitet prej 6000 m³ ujë me dy dhoma komandimi, në të cilën janë instaluar për komandim 17 (shtatëmbëdhjetë) saraçineska me 16 atmosferë.

15 (pesëmbëdhjetë) prej tyre Ø 500 16 DN

2 (Dy) janë Ø 400, 16 DN

si dhe janë instaluar 2 (dy) ajrues shkarkimi për të ruajtur ekuilibrin e presionit hidraulik mbi 16 atmosferë, të cilat në rast nevojë duhen të komandohen në çdo turn.

Duke kuptuar teknikisht këtë argument, sa më sipër është gjykuar se një grua në turnet e punës e veçanërisht në turnin e II e të III, e ka të pamundur t'i përmbushë kriteret e vendit të punës. Nga

pikëpamja ligjore nëse fatkeqësisht do ti ndodhte diçka një punonjëseje grua të punësuar në turnet e punës e veçanërisht në turnet e II dhe të III në këtë rezervuar që mund t'i rrezikonte shëndetin apo jetën e saj, përgjegjësia ligjore dhe justifikimet e institucionit tonë për këtë incident do të ishin jashtë çdo lloj arsye logjike nga pikëpamja ligjore e njerëzore.....”

Në të njëjtën ditë, më datë 27.05.2025, është zhvilluar një mbledhje drejtorie mbi shkresën e sipërcituar dhe shkurtimin e vendit të punës për punonjësit e rezervuarit Laç dhe Sanxhak. Referuar procesverbalit të mbledhjes (nr.3, datë 27.05.2024) rezulton se në mbledhje kanë marrë pjesë Drejtori z. Z.M , i cili është administrator dhe përfaqësues ligjor i Shoqërisë Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Lezhë sh.a, si dhe persona të tjerë me pozicione drejtuese. Gjatë këtij takimi, të pranishmit kanë dakortësuar me përfundimet dhe propozimet e bërë nëpërmjet shkresës nr.162 prot datë 27.05.2024 të Njesisë së Shërbimit Ujësjiellës Kanalizime Kubin.

Po në të njëjtën ditë, më datë 27.05.2024, me urdhrin nr.80, datë 27.05.2024 “*Për fillimin e procedurave ligjore*” (Nr. 518 prot., datë 27.05.2024), të Administratorit të Shoqërisë Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Lezhë sh.a, është urdhëruar fillimi i procedurave ligjore paraprake për njoftimet e punonjësve që do tu shkurtohet vendi i punës si rezultat i ndërtimit të rezervuarit të ri të qytetit të Laçit, si dhe daljen jashtë funksionimit dhe përdorimit të rezervuarit të vjetër të ujit të pijshëm Laç dhe Sanxhak, ku punonjësit punojnë aktualisht, si dhe informimi dhe ofrimi i asistencës së nevojshme për përfitimin e asistencës sociale pas shpëputjes së marrëdhënieve të punës. Në pikën 2, të urdhrin të mësipërm, është përcaktuar se fillimi i procedurave ligjore për shkurtimin e vendit të punës do të bëhet për punonjësit e rezervuarit të vjetër Laç: D.B , E.B , A.B dhe D.B , dhe për punonjësit e rezervuarit Sanxhak: M. P, D. C, V. B dhe A.S.

Me shkresën nr.516/7 prot, datë 28.05.2024, punëdhënësi/Shoqëria Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Lezhë sh.a njofton ankuesen për shkurtimin e vendit të saj të punës “Manovratore në rezervuarin e ujit Laç”, për shkak të daljes jashtë funksionit të rezervuarit të vjetër dhe ndërtimit të rezervuarit të ri të qytetit Laç. Sipas këtij njoftimi, marrëdhëniet e punës për ankuesen do të shpëputen më datë 02.09.2024. Ankuesja pretendon se nuk e ka marrë njoftimin e mësipërm. Nga provat e administruara, nuk rezulton e provuar që punëdhënësi/Shoqëria Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Lezhë sh.a t’ia ketë komunikuar ankueses shkresën nr.516/7 prot datë 28.05.2024.

Me shkresën nr.261 prot., datë 02.07.2024 me lëndë “*Ridërgohet informacion për punonjësit e rezervuarit Sanxhak dhe Laç*”, Njësia e Shërbimit Ujësjiellës Kanalizime Kurbin, informon se, 12 punonjësit e rezervuarit të vjetër Laç dhe Sanxhak vijojnë punën. Duke i qëndruar propozimeve të bëra nga ana e tyre, kërkohet që të rrimërohen dhe të vijojnë marrëdhënien e punësimit 4 punonjësit e propozuar prej tyre, të gjithë burra.

Rezulton se, më datë 05.07.2024 është realizuar një takim me punonjës të rezervuarit Laç dhe Sanxhak, mbi shkurtimin e vendit të punës. Referuar procesverbalit të mbledhjes (nr.4, datë 05.07.2024) rezulton se në mbledhje kanë marrë pjesë z. Z.M , i cili është administrator dhe përfaqësues ligjor i Shoqërisë Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Lezhë sh.a, persona të tjerë me

pozicione drejtuese, si dhe punonjësit e rezervuarit të vjetër Laç dhe Sanxhak, përfshi ankuesen A.B , e cila pranon se ka qenë e pranishme në këtë mbledhje. Në këtë mbledhje të organizuar mbi shkurtimin e vendeve të punës, është pasqyruar si arsye e shkurtimit të vendeve të punës mbingarkesa në organikë dhe në mënyrë të shprehur punëdhënësi ka deklaruar se në punë “do të mbahen vetëm burrat”.

Me urdhrin nr.106, datë 02.09.2024 “Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës” (nr.776 prot, datë 02.09.2024), të Administratorit të Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a, ankueses i janë ndërprerë marrëdhënia e punës dhe njëkohësisht i janë shkëputur marrëdhëniet financiare. Në bazë të këtij urdhri, punëdhënësi ka ndërprerë marrëdhëniet e punës edhe për 7 (shtatë) punonjëse të tjera gra, 4 punonjëse të rezervuarit Sanxhak dhe 3 punonjëset e rezervuarit të vjetër Laç.

Rezulton nga aktet e administruara se, midis palëve, ankueses dhe punëdhënësit, është lidhur një kontratë pune me afat të pacaktuar. Referuar nenit 141, të Kodit të Punës, kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit. Në çdo rast, si kur jemi në kushtet e zgjidhjes normale të kontratës së punës, pra kur punëdhënësi respekton afatet e njoftimit të përcaktuara nga Kodi i Punës, ashtu edhe në rastet e zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës, punëdhënësi është i detyruar të respektojë procedurën e parashikuar nga neni 144 të Kodit të Punës, i cili përcakton se:

- “1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të.*
- 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur.*
- 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes.*
- 4. Shfuqizuar.*
- 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t’i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme.*

5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen.

.....”

Nga aktet e administruara konstatohet se, punëdhënësi pavarësisht se ka depozituar në cilësinë e provës aktet shkresore që ai ka nxjerrë gjatë procedurës për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me ankuesen, nuk rezultoi e provuar që këto akte ti jenë komunikuar ankueses. Gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se punëdhënësi ka realizuar vetëm takimin e datës 05.07.2024 me punonjësit e rezervuarve Laç dhe Sanxhak, ku ka qenë e pranishme edhe ankuesja, takim gjatë të

cilit është komunikuar se për shkak të shkurtimit të vendeve të punës, personat që do të vijonin marrëdhënien e punës ishin vetëm burrat.

Bazuar në provat e administruara dhe referuar nenit 144, të Kodit të Punës, që përbën legjislacionin mbi bazën e të cilit rregullohet marrëdhënia e punësimit midis palëve, nuk rezulton që punëdhënësi të ketë respektuar procedurën e kërkuar sipas ligjit për zgjidhjen e kontratës së punës. Pas takimit të realizuar më datë 05.07.2024, punëdhënësi ka ndërprerë marrëdhënien e punës me ankuesen nëpërmjet urdhrit nr.106, datë 02.09.2024 (së bashku me 7 punonjëse të tjera gra).

Punëdhënësi/Shoqëria Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë, parashtroi si arsye të shkurtimit të vendeve të punës mbingarkesën në organikë. Sipas saj, organika në rezervuarin e Laçit, ku ka qenë e punësuar edhe ankuesja ka qenë e mbingarkuar dhe se numri i punonjësve të punësuar në këtë njësi ka qenë në kundërshtim me kërkesat ligjore. Shoqëria parashtroi gjithashtu se, shkurtimi i vendeve të punës vjen si pasojë edhe e ndërtimit të ujësjellësit të ri të qytetit Laç dhe nxjerrjesh jashtë funksionit të rezervuarit të vjetër Laç dhe atij të Sanxhakut.

Referuar akteve mbi bazën e të cilave funksionon punëdhënësi/Shoqëria Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a, Statutit të Shoqërisë (neni 17, pika 4, germa “c” e Statutit) , si dhe Rregullores së Brendshme, të miratuar me vendimin nr.1, datë 31.01.2023 të Këshillit Mbikqyrës të Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a (neni 15, pika 3 dhe neni 17 pika 3, e Rregullores), rezulton se struktura organike dhe numri i punonjësve të shoqërisë hartohen nga Administratori dhe miratohen nga Këshilli Mbikqyrës.

Punëdhënësi/Shoqëria Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a nuk depozitoi në cilësi prove kopjen e strukturës së re të miratuar nga Këshilli Mbikqyrës ku të pasqyrohet shkurtimi i vendit të punës, përfshi edhe vendin e punës së ankueses, pavarësisht se gjatë shqyrtimit Komisioneri kërkoi paraqitjen e këtij dokumenti në cilësinë e provës.

Në parashtrimet e sjella pranë Komisionerit gjatë shqyrtimit të ankesës, punëdhënësi pretendoi gjithashtu se, në Njësinë e Shërbimit Ujësjellës Kanalizime Kurbin, njësi ku ka qenë e punësuar ankuesja, ka patur një numër të lartë të punonjësve që nuk përputhen me kërkesat e vendit të punës. Ky pretendim i punëdhënësit është një përgjithësim dhe nuk ofron asnjë argument në lidhje me rastin e ankueses.

Gjatë shqyrtimit, punëdhënësit nuk depozitoi në cilësinë e provës kriteret e punësimit dhe përshkrimin e punës për pozicionin e punës që mbante ankuesja, referuar strukturës së vjetër dhe kriteret e punësimit dhe përshkrimet e punës, sipas strukturës së re, pavarësisht se Komisioneri kërkoi depozitim të këtij dokumentacioni.

Kodi i Punës, nuk vendos asnjë kufizim për kryerjen e punës së natës për gratë. Kufizimi i parashikuar nga Kodi i Punës në lidhje me punën e natës dhe që prek gratë, ndodh vetëm në rastin e gruas shtatzënë dhe pas lindjes së fëmijës, derisa fëmija të mbushë moshën 1 vjeç. Por edhe në

këtë rast, kufizimi për punën e natës vendoset vetëm nëse kushtet paraqesin rrezik për sigurinë dhe shëndetin në punë të gruas dhe/ose fëmijës, vërtetuar kjo me raport mjekësor. Konkretisht, në nenin 108, të Kodit të Punës, përcaktohet:

“1. Punëdhënësi nuk mund të urdhërojë kryerjen e punës natën për gratë shtatzëna dhe gratë që kanë lindur fëmijë, deri në moshën 1 vjeç të fëmijës, në qoftë se ajo është e dëmshme për sigurinë dhe shëndetin e gruas dhe/ose të fëmijës, vërtetuar kjo me raport mjekësor.

2. Kur gruaja shtatzënë dhe/ose gruaja me fëmijë në gji, e cila vendos të rikthehet në punë pas periudhës 63 ditore pas lindjes, bëhet e papërshtatshme për të punuar natën, vërtetuar kjo me raport mjekësor, por që nuk është e papërshtatshme për të punuar ditën, ajo transferohet në një punë të ngjashme ditën, për të cilën është e përshtatshme.

3. Nëse transferimi, sipas pikës 2, të këtij neni, është i parealizueshëm teknikisht dhe/ose objektivisht, punëmarrësja gëzon përfitimet, sipas legjislacionit të sigurimeve shoqërore në fuqi, për të gjithë periudhën që është e nevojshme për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin e saj dhe/ose të fëmijës.

4. Këshilli i Ministrave përcakton rregulla të veçanta për rastet kur lejohet puna e natës për gruan shtatzënë, gruan që ka lindur fëmijë deri në moshën 1 vjeç të fëmijës, si dhe gruan me fëmijë në gji.”

Për më tepër, dispozita e mësipërme vendos detyrime mbi punëdhënësin për punëdhënësin që të përshtasë kushtet e punës për gruan shtatzënë ose gruan me fëmijë në gji që vendos të rikthehet në punë pas periudhës së detyrueshme 63 ditore pas lindjes.

Gjithashtu, Kodi i Punës nuk vendos kufizime ose ndalime për punësimin e grave në punë të cilat konsiderohen të vështira apo të rënda. Në nenin 100, të tij, Kodi i Punës përcakton:

“Vetëm personat madhorë, mbi 18 vjeç, mund të punësohen në punë të vështira ose që paraqesin rrezik për shëndetin ose personalitetin e tyre.

Punët e vështira ose të rrezikshme dhe rregullat e veçanta për kohëzgjatjen dhe kushtet e kryerjes së tyre përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave.”

Sipas kësaj dispozite, rezulton se kufizimi që vendoset nga Kodi i Punës në lidhje me punët e vështira bazohet vetëm në moshën e punëmarrësit dhe shërben si një mbrojtje e posaçme për fëmijët.

Kufizimet apo ndalimet që Kodi i Punës vendos për punësimin e grave në punët e rënda ose të rrezikshme, prek vetëm gratë shtatzëna ose me fëmijë në gji, dhe konsiderohet mbrojtje e posaçme për gratë gjatë periudhës së shtatzënisë. Konkretisht në nenin 104, pika 2, të Kodit të Punës, sanksionohet:

“ 2. Gratë shtatzëna ose me fëmijë në gji nuk mund të punësohen në punë të rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës. Këshilli i Ministrave përcakton punët e rënda ose të

rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës, si dhe rregulla të veçanta për kushtet e punës për gratë shtatzëna dhe ato me fëmijë në gji. ”

Parashikimet pikat vijuese të nenit 104, të Kodit të Punës, vendosin detyrimin mbi punëdhënësin që kur gruaja shtatzënë, gruaja që sapo ka lindur dhe/ose gruaja me fëmijë në gji vendos të rikthehet në punë, të realizojë përshtatjen e kushteve të punës apo transferimin e saj për periudhën që është e nevojshme në një pozicion pune të përshtatshëm, por jo ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Sa më sipër rezulton se Kodi i Punës nuk vendos dallime apo kufizime midis burrave dhe grave në lidhje me punën e natës apo punët që konsiderohen të vështira.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, duke filluar nga shkresa nr.162 prot, datë 27.05.2024 dhe relacioni shoqërues, i Njesisë së Shërbimit Ujësjiellës Kanalizime Kurbin; mbledhja e zhvilluar më datë 27.05.2024, në prani të Administraorit të Shoqërisë dhe punonjësve të tjerë me pozicione drejtuese; takimi i zhvilluar më datë 05.07.2024 midis punëdhënësit dhe punonjësve të cilëve ju shkurohen vendet e punës, përfshi ankuesen; si edhe në parashtrimet e sjella gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, Komisioneri konstaton se, gjinia është kriteri i vetëm që është përdorur nga punëdhënësi përgjatë procedurës së ndjekur lidhur me përzgjedhjen e punonjësve me të cilët do të vijojë marrëdhënia e punësimit. Punëdhënësi arsyeton se, për arsye teknike puna në ujësjellësin e ri të qytetit të Laçit nuk mund të kryhet nga një grua dhe për këtë arsye ka vendosur që të vijojë marrëdhënien e punësimit vetëm me punonjësit burra.

Komisioneri konstaton se, punëdhënësi e konsideron punën në ujësjellësin e ri të ndërtuar në qytetin e Laçit si një punë që mund të kryhet vetëm nga burra. Ndërsa nga ana tjetër, punëdhënësi, jo vetëm që nuk ka argumentur por as nuk ka treguar/identifikuar se ku konsiston vështirësia e punës, si dhe specifikimet teknike të punës apo kualifikimet që kërkohen për këtë pozicion pune. Rrjedhimisht, duke qenë grua, ankuesja nuk është vlerësuar si e përshtatshme për të vijuar punën dhe i është zgjidhur kontrata e punës. Komisioneri vlerëson se, kjo përbën një trajtim të diferencuar dhe më pak të favorshëm, në bazë të gjinisë, midis personave të gjendur në një situatë të ngjashme.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesja A.B i është nënshtruar një trajtimi më pak të favorshëm lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë Rajonale Ujësjiellës Kanalizime Lezhë sh.a, krahasuar me punonjësit e tjerë burra, me të cilët punëdhënësi ka vijuar marrëdhënien e punës.

B. Shkaku i mbrojtur.

Në bazë të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë (neni 18 (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.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), garanton të drejtën për të mos u diskriminuar bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë mbrojtjen nga disriminimi për shkaqe si *seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër*.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9 “*Ndalimi i diskriminimit*”, pika 2, të tij, parashikon : “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.”

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 të hapur shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë shkakun e diskriminimit të pretenduar nga pala ankuese, “*gjininë*”, 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.”

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të LMD, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ky ligj ka bërë në nenin 3, të tij, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit, garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme, që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura.

Në rastin në fjalë, ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të “*gjinisë*”, pasi punëdhënësi ka vendosur të zgjidhë kontratën e saj të punës për faktin se ajo është grua. Në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, pala ankuese duhet të provojë *në radhë të parë* se shkakun e pretenduar prej saj është një shkak që gëzon mbrojtje sipas ligjit dhe *në radhë të dytë* duhet të provojë ekzistencën e tij.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të *gjinisë*, Komisioneri vlerëson se “*gjinia*” parashikohet shprehimisht si një shkak i mbrojtur nga neni 1, i LMD dhe se, bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri vlerëson se, qartazi, zgjidhja e kontratës së punës me ankuesen për

faktin se ajo është grua, përbën një trajtim të diferencuar dhe më pak të favorshëm që bazohet në mënyrë të drejtëpërdrejtë tek gjinia.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se shkak i pretenduar i diskriminimit “gjinia” përbën një shkak të mbrojtur/të ndaluar nga diskriminimi dhe se faktet dhe provat provojnë se ankuesja e mbart këtë shkak.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë me shkakun e mbrojtur.

Neni 18, i Kushtetutës, sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke u shprehur se: *“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 përligjje 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 përfituar 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 pasoja të drejtëpërdrejta 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 përshtatshme 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.”

Neni 17, i Kushtetutës, përcakton:

“1. Kufizime të të drejtave dhe lirive të parashikuara në këtë Kushtetutë mund të vendosen vetëm me ligj për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve. Kufizimi duhet të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar atë.

2. Këto kufizime nuk mund të cenojnë thelbin e lirive dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut.”

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.

Mbështetur në nenin 17, të Kushtetutës, *Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja)*, zë një vend të veçantë në hierarkinë e normave juridike. KEDNJ-ja, nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (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 të hapur shkaqesh, duke sanksionuar : *“Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.”*

Protokolli 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar: *“a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë; b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm; c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare; d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”*.

Direktiva 2006/54/KE e Parlamentit Evropian dhe Këshillit të datës 5 korrik 2006, mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (e ndryshuar), parashikon ndër të tjera:

“ Neni 14

Ndalimi i diskriminimit

1. Nuk do të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë për shkak të seksit në sektorin publik ose privat, duke përfshirë organet publike, në lidhje me:

.....

c) kushtet e punësimit dhe punës, duke përfshirë largimet nga puna, si dhe pagën e parashikuar siç është parashikuar në nenin 141 të Traktatit;

.....”

Shqipëria ka ratifikuar një sërë aktesh ndërkombëtare në fushën e të drejtave të njeriut, të cilat në bazë të Kushtetutës zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar.

Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut, miratuar në vitin 1948, përmban parime që konsiderohen si ligjërishit detyruese për Shtetet, në bazë të së drejtës zakonore ndërkombëtare ose parimeve të përgjithshme të së drejtës. Parimi i barazisë gjinore u njoh edhe në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut (1948), e cila afirmoi “*të drejtat e barabarta të burrave dhe grave*” Neni 2 i Deklaratës Universale për të Drejtat e Njeriut bën përcaktimin e parimit të mos-diskriminimit në përmbajtjen e saj, duke theksuar se: “*Çdokush ka të drejtë të gëzojë të gjitha të drejtat dhe liritë e përcaktuara në këtë Deklaratë, pa asnjë lloj dallimi, si raca, ngjyra, gjinia, gjuha, feja, mendimi politik ose çdo lloj mendimi tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, prona, lindja ose çdo lloj statusi tjetër.*” Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut përmban një sërë dispozitash që zbatohen posaçërisht për çështjet e punës, ku përfshihet, e drejta për të punuar, për zgjedhjen e lirë të punësimit dhe për mbrojtjen nga papunësia (neni 23(1)).

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)³.

Në nenin 1, të kësaj Konvente (CEDAW) përcaktohet: “*Për qëllimet e kësaj Konvente shprehja “diskriminimi ndaj grave” nënkupton çdo dallim, përjashtim ose kufizim që bëhet mbi bazën e seksit, e që ka për pasojë ose për qëllim të komprometojë ose të asgjësojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin nga gratë, pavarësisht nga gjendja e tyre martesore, mbi bazën e barazisë së burrit dhe të gruas, të të drejtave dhe të lirive themelore të njeriut në fushën politike, ekonomike, shoqërore, kulturore, civile ose në çdo fushë tjetër.*”

Në nenin 11, të 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 në 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;

³ Ratifikuar me ligjin nr.7767, datë, 09.11.1993.

(b) Të drejtën për mundësi të njëjta punësimi, duke përfshirë zbatimin e kritereve të njëjta të përzgjedhjes lidhur me zënien punë;

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

(ç) Të drejtën për shpërblim të barabartë, duke përfshirë shpërblimet ndihmë dhe për trajtim të barabartë për punën me vlerë të barabartë, si dhe për barazinë e trajtimit në vlerësimin e cilësisë së punës;

(d) Të drejtën për sigurime sociale, sidomos në rastet e pensionimit, të papunësisë, të sëmundjes, të invaliditetit dhe të pleqërisë ose të çdo humbje tjetër të aftësisë për punë, si dhe të drejtën për pushime të paguara;

(dh) Të drejtën për mbrojtjen e shëndetit dhe për sigurimin në punë, duke përfshirë ruajtjen e funksionit biologjik dhe riprodhues të gruas.”

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore⁴, 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 padrejtë⁵. 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.

Në nenin 3, Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, përcakton: “Shtetet palë të këtij Pakti zotohen të sigurojnë të drejtën e barabartë të burrit dhe të gruas për t’i gëzuar të gjitha të drejtat ekonomike, shoqërore e kulturore të përmendura në këtë Pakt.”

Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, në Komentin e Përgjithshëm nr. 16 (2005) E drejta e barabartë e burrave dhe grave për të gëzuar të gjitha të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore (neni 3 i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore), shprehet se:

“Neni 6, paragrafi 1, i Paktit kërkon që shtetet palë të sigurojnë të drejtën e secilit për mundësinë për të fituar jetesën nga puna që zgjidhet ose pranohet lirisht dhe të ndërmarrin hapat e nevojshëm për të arritur realizimin e plotë të kësaj të drejte. Zbatimi i nenit 3, në lidhje me nenin 6, kërkon ndër të tjera, që në ligj dhe në praktikë, burrat dhe gratë të kenë akses të barabartë në punë në të gjitha nivelet dhe të gjitha profesionet dhe që programet e trajnimit dhe orientimit profesional, si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat, t’u ofrojnë burrave dhe grave aftësitë, informacionin dhe njohuritë e nevojshme për të përfituar në mënyrë të barabartë nga e drejta për punë.”

⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991.

⁵ Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, paragrafi 4.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës⁶ “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. Sipas nenit 1, të Konventës, diskriminimi përfshin: - çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet, në racën, ngjyrën, seksin, fenë, opinionin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit; - çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose profesionit.

Karta Sociale Europiane⁷ 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 drejte për të mos u diskriminuar në punësim⁸.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane, ku përcaktohet shprehimisht: “Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkaku të tillë si race, ngjyre, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjinë shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër.”

Në nenin 20 “E drejta e mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë në çështjet e punësimit dhe punës pa diskriminim për shkak të seksit”, të Kartës Sociale Evropiane, përcaktohet : “Me synimin për të siguruar ushtrimin efektiv të së drejtës për mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë në çështjet e punësimit dhe punës pa diskriminim për shkak të seksit, Palët angazhohen të njohin atë të drejtë dhe të marrin masa të përshtatëshme për të siguruar ose nxitur zbatimin e saj në fushat e mëposhtëme: a.akses në punësim, mbrojtje kundër pushimit nga puna dhe ri-integritet në punë;.....”

Kodi i Punës, mbi bazën e të cilit janë rregulluar marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe punëdhënësit, 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. 3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive. 4. Dallimet, kufizimet, përjashtimet ose parapëlqimet, që bazohen në një karakteristikë të lidhur me shkaqet e përmendura në pikën 2, të këtij neni, nuk përbëjnë diskriminim kur, për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj. 5. Në kuptim të këtij

⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002

⁸ Shih: Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë, prg 30.

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;... ”

Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri” (LBGJ) përmban gjithashtu dispozita kundër diskriminimit gjinor. Sipas nenit 4, pika 3, të LBGJ, “Diskriminim për shkak të gjinisë” është çdo dallim, përjashtim ose kufizim mbi baza gjinore, që ka për qëllim ose për pasojë dëmtimin, mosnjohjen, mosgëzimin dhe mosushtrimin, në mënyrë të barabartë, nga secila gjini, të të drejtave të njeriut dhe lirive të parashikuara në Kushtetutë dhe në ligje, në fushat politike, ekonomike, shoqërore, kulturore e civile.

Sipas nenit 6, të LBGJ, diskriminimi për shkak të gjinisë është i ndaluar. Në pikën 1, të kësaj dispozite, shprehimisht përcaktohet: “ 1. Çdo trajtim më pak i favorshëm i një personi për shkak të gjinisë, në krahasim me trajtimin që i bëhet, i është bërë ose do t’i bëhej një personi të gjinisë tjetër, në një situatë të ngjashme, përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë dhe ndalohej.”

Në nenin 17 “Veprimet diskriminuese të punëdhënësit”, të LBGJ, përcaktohet : “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;”

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:

a) të zgjedhin lirisht profesionin dhe vendin e punës, sistemin e përgatitjes dhe përsosjes profesionale dhe të kualifikimit të pandërprerë, të mësimin të zanateve, të ngrihen në përgjegjësi, të kenë punë të qëndrueshme;

b) të kenë të njëjtat mundësi punësimi, përfshirë zbatimin e të njëjtave kritere të përzgjedhjes për punësim; c) të informohen nga punëdhënësi për vendet e lira të punës dhe të drejtat e tyre mbi mundësitë e barabarta në marrëdhëniet e punës;

ç) të kenë pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë, përfshirë shpërblimet, për trajtim të barabartë për punë me vlerë të barabartë, si dhe për trajtim të barabartë lidhur me vlerësimin e cilësisë së punës;

d) të kenë sigurime shoqërore, veçanërisht në rastet e daljes në pension, të papunësisë apo të humbjes së aftësisë së përkohshme për punë;

dh) të kenë mbrojtjen e shëndetit dhe sigurimin në punë, përfshirë ruajtjen e funksionit të riprodhimit;

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;

..... ”

Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllajta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Ky parim presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta dhe vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (Vendimet nr. nr. 31 datë 04.10.2021, nr. 27, datë 29.06.2021; nr. 20, datë 20.04.2021; nr. 10, datë 29.02.2016; nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese). Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, duke sanksionuar parimin e barazisë para ligjit, nuk i ka dhënë atij kuptimin e një të drejte absolute, sepse ajo ka përcaktuar njëkohësisht edhe kushtet e kufizimit në ushtrimin e kësaj të drejte. Paragrafi i tretë i nenit 18 të Kushtetutës pranon kufizimet e të drejtës për barazi me përmbushjen e disa kushteve të posaçme, pikërisht të përliqjes së arsyeshme dhe objektive. (vendimi nr. 19, datë 09.07.2009 i Gjykatës Kushtetuese). Ky parim kërkon që të gjitha subjektet të trajtohen në mënyrë të njëjtë, por nuk formulon ndalime që të mund të bëhen trajtime të diferencuara kur individët e grupet nuk ndodhen në kushte të njëjta a të ngjashme, apo kur ka justifikim të arsyeshëm e objektiv, duke vendosur një raport të arsyeshëm dhe përpjesëtimor midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet. (Vendimet nr. 18, datë 29.07.2008 dhe nr. 19, datë 09.07.2019 të Gjykatës Kushtetuese).

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 realizohet⁹. Sipas GJEDNJ-së, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu çënohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve është objektivisht e ndryshme¹⁰. Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, edhe pse neni 14 i KEDNJ-së nuk jep një përkufizim të tij, konsiderohet si “dallim në trajtim i personave në situata të njëjta ose të ngjashme” dhe “bazuar në një karakteristikë ose “status” të dallueshëm”¹¹

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme¹².

LMD (neni 3, pika 1), e përkufizon diskriminimin si *çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore*

⁹ Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fabián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

¹⁰ Shih: Çështja *Thlimmenos kundër Greqisë* [GC], nr. 34369/97, prg. 44, GJEDNJ 2000-IV; Çështja *J.D dhe A kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr.32949/17 dhe 34614/17, prg. 84, 24.10. 2019.

¹¹ Shih: *Biao kundër Danimarkës*, *Dhoma e Madhe*, datë 14.05.2016, § 89, *Carson dhe të Tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar*, *Dhoma e Madhe* 2010, datë 16.03.2010, prg. 61.

¹² Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi. Sipas LMD, një nga format e shfaqjes së diskriminimit është “diskriminimi i drejtpërdrejtë”. Sipas nenit 3, pika 2, të LMD, “diskriminimi i drejtpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.

Në bazë të nenit 6, të LMD përcaktohet se: “1. 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. 2. Trajtimi i ndryshëm që bazohet në një karakteristikë të lidhur me shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, nuk përbën diskriminim kur për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj”.

LMD e konkretizon nenin 18 të Kushtetutës dhe është hartuar nën frymën e tij. Gjithashtu, ky ligj është përfaruar plotësisht me standartet e Bashkimit Europian, konkretisht me katër Direktiva në këtë fushë¹³. Për këtë arsye, kuptimi dhe zbatimi i tij duhet bërë në frymën e direktivave të BE-së dhe standarteve të vendosura nga Gjykata Europiane e Drejtësisë. Vendi ynë si vend anëtar i Këshillit të Europës dhe që ka ratifikuar Konventën Europiane të të Drejtave të Njeriut, duhet që të veprojë në përputhje me Konventën dhe me vendimet e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut, si organi që mbikëqyr zbatimin e saj.

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,

¹³ Ligji është përafuar plotësisht me: 1. Direktivën e Këshillit 2000/43/KE të 29 qershorit 2000 për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike”; 2. Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”; 3. Direktivën e Këshillit 2004/113/KE të 13 dhjetorit 2004 për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t’u furnizuar me mallra dhe shërbime”; 4. Direktivën e Parlamentit Europian dhe të Këshillit 2006/54/KE të 5 korrikut 2006 për “Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës”.

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 i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

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

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
- 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 diskriminimin¹⁴.

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.

GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “*të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara.*”¹⁵ Pra, nëse faktet e prezantuara nga paditësi duken të besueshme

¹⁴ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

¹⁵ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147.

dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ do t'i pranojë ato si të provuara, përveçse kur i padituri paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ shprehet se: *“..... niveli i bindjes së nevojshme për arritjen e një përfundimi të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndaren e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën në rrezik.”*¹⁶

Në lidhje me barrën e provës në çështjet e diskriminimit, Gjykata Kushtetuese në vendimin nr. 16 datë 12.03.2024 (V-16/24), ka mbajtur qendrimin se: *“....aty ku ekzistojnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, i takon autorit të diskriminimit, në këtë rast punëdhënësit, të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të këtij parimi. Kalimi i barrës së provës nga punëmarrësi (viktima e diskriminimit) te punëdhënësi (autori i diskriminimit) lidhet me vulnerabilitetin e të diskriminuarit, ndaj ai mjafton të paraqesë fakte të besueshme që prezumojnë prima facie ekzistencën e një rrethane specifike diskriminuese që ka çuar në një trajtim më pak të favorshëm ose në shkaktimin e dëmit ndaj tij. Nga ana tjetër, gjykata ka detyrën për të verifikuar nëse faktet e pretenduara ekzistojnë dhe të vlerësojë nëse provat e paraqitura nga punëdhënësi janë të mjaftueshme për të nxjerrë konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk ka qenë për shkaqe diskriminuese. Me fjalë të tjera, kjo do të thotë se barra e provës në lidhje me shkaqet për diskriminim në marrëdhëniet e punës i përket fillimisht punëmarrësit, por nëse ky i fundit paraqet disa fakte, të cilat mbështesin në mënyrë të arsyeshme një prezumim për diskriminim, barra e provës kalon te punëdhënësi.”*

Bazuar në përkufizimin që bën ligji për diskriminimin e drejtëpërdrejtë si një nga format e shfaqjes së sjelljeve diskriminuese, elementët kryesorë ose kyç që duhen vërtetuar janë si më poshtë:

- (i) pala ankuese është trajtuar në mënyrë të të padrejtë dhe të pafavorshme në krahasim me mënyrën se si trajtohen, janë trajtuar apo do të trajtoheshin të tjerët, në një situatë të ngjashme;
- (ii) shkaku i pretenduar i diskriminimit nga pala ankuese është një “shkak i mbrojtur” sipas legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi;
- (iii) dhe arsyeja për këtë është shkaku i pretenduar i diskriminimit.

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

GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

¹⁶ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147.

GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

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 A.B është diskriminuar për shkak të gjinisë, bazuar në konstatimet e mëposhtme:

- Rezultoi e provuar se, ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a, krahasuar me punonjësit e tjerë burra me të cilët punëdhënësi ka vijuar marrëdhënien e punës;
- Zgjidhja e kontratës së punës me ankuesen për faktin se ajo është grua, përbën një trajtim të diferencuar dhe më pak të favorshëm që bazohet në mënyrë të drejtëpërdrejtë tek gjinia.
- Gjinia është kriteri i vetëm që është përdorur nga punëdhënësi përgjatë procedurës së ndjekur lidhur me përzgjedhjen e punonjësve me të cilët do të vijojë marrëdhënia e punësimit.
- Punëdhënësi arsyeton se, për arsye teknike puna në ujësjellësin e ri të qytetit të Laçit nuk mund të kryhet nga një grua dhe për këtë arsye ka vendosur që të vijojë marrëdhënien e punësimit vetëm me punonjësit burra.
- Punëdhënësi nuk jep asnjë shpjegim dhe nuk arsyeton në asnjë moment mbi shkakun apo llojin e vështirësisë që ai ka vlerësuar për të dalë në përfundimin që puna si manovrator në rezervuarin e ri të ujit në Laç, nuk mund të kryhet nga punonjëset gra.
- Punëdhënësi e konsideron punën në ujësjellësin e ri të ndërtuar në qytetin e Laçit si një punë që mund të kryhet vetëm nga burra. Rrjedhimisht, duke qenë grua, ankuesja nuk është vlerësuar si e përshtatshme për të vijuar punën dhe i është zgjidhur kontrata e punës.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, kjo përbën një trajtim të diferencuar dhe më pak të favorshëm, në bazë të gjinisë, midis personave të gjendur në një situatë të ngjashme, në rastin konkret të ankueses, të cilës i është zgjidhur kontrata e punës në raport me punëmarrësit e tjerë burra me të cilët punëdhënësi ka vijuar marrëdhënien e punësimit.

Pra, rezulton se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të diferencuar dhe më pak të favorshëm (zgjidhja e kontratës së punës) dhe se ky trajtim ka ardhur për shkak të gjinisë, pra faktit që ajo është grua, dhe se gjinia përbën një shkak të mbrojtur.

Trajtimi i diferencuar/trajtimi më pak i favorshëm, jo në çdo rast përbën diskriminim. Trajtimi i diferencuar/trajtimi më pak i favorshëm, është diskriminues nëse ai nuk bazohet në një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Në këto kushte, duke ju rikthyer fakteve dhe rrethanave të çështjes në shqyrtim, si dhe bazuar në barrën e provës për çështjet e diskriminimit, i takon punëdhënësit/Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a të provojë, që trajtimi i padrejtë të cilit i është nënshtruar ankuesja, pra

zgjidhja e kontratës së punës me ankuesen, bazohet në një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, pra, zgjidhja e kontratës së punës me ankuesen ndjek një qëllim legjitim dhe ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura (zgjidhjes së kontratës së punës) dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Për të vlerësuar nëse diferenca në trajtim midis grave dhe burrave është e justifikuar objektivisht dhe në mënyrë të arsyeshme, Komisioneri merr parasysh qëndrimet e punëdhënësit në lidhje me natyrën e punës si manovrator dhe kushtet e punës. Komisioneri vëren në lidhje me këtë se, konsiderata kryesore në shpjegimet e punëdhënësit është se pozicioni i punës si manovrator në rezervuarin e ri mbart vështirësi dhe për këtë arsye është gjykuar që një grua veçanërisht në turnet e II e të III e ka të pamundur të përmbushë teknikisht anën funksionale të vendit të punës. Më tej, në shpjegimet e tij punëdhënësi arsyeton se, një grua e punësuar në turnet e II dhe të III të punës në këtë rezervuar mund të rrezikonte shëndetin apo jetën e saj, dhe se përgjegjësia ligjore dhe justifikimet e punëdhënësit në rast të ndonjë incidenti do të ishin jashtë çdo lloj arsye logjike nga pikëpamja ligjore e njerëzore.

Sikurse më sipër në këtë vendim është konstatuar se, Kodi i Punës, nuk vendos asnjë diferencë midis burrave dhe grave në kryerjen e punëve me turne, punën e natës apo punët e vështira dhe të rrezikshme. Kufizimet e vendosura nga Kodi i Punës, në lidhje me punën e natës apo punët e vështira dhe të rrezikshme, kanë të bëjnë vetëm me mbrojtjen e posaçme që ofrohet për gratë shtatzëna dhe ato me fëmijë në gji.

Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr.207, datë 9.5.2002 “*Për përcaktimin e punëve të vështira ose të rrezikshme*”, i ndryshuar, i miratuar në bazë dhe për zbatim të nenit 100, të Kodit të Punës, bën një përcaktim të punëve të vështira ose të rrezikshme për jetën dhe shëndetin e njeriut. Referuar përcaktimeve të bëra në këtë VKM, nuk rezulton që puna si manovrator në rezervuar uji të pijshëm, të klasifikohet si punë e vështirë apo e rrezikshme.

Bazuar në shpjegimet e punëdhënësit, ky i fundit konsideron se, gratë nuk mund të përmbushin detyrat funksionale të vendit të punës manovrator në rezervuarin e ri të ujit të pijshëm në Laç. Megjithatë, në parashtrirat e punëdhënësit nuk ka asnjë shpjegim se ku konsiston paaftësia e supozuar e grave për të përmbushur teknikisht anën funksionale të vendit të punës.

Punëdhënësi nuk vendosi në dispozicion të Komisionerit përshkrimin e punës apo kriteret që duhet të plotësojë një i punësuar në pozicionin e punës manovrator në rezervuarin e ujit të pijshëm Laç.

Komisioneri vëren gjithashtu se, edhe argumenti i punëdhënësit lidhur me vështirësitë që mbart puna si manovrator në ujësjellësin e ri të qytetit të Laçit, në thelb lidhet me ushtrimin e kësaj detyre në turnet e II dhe III. Edhe nëse një grua mund të përmbushë detyrat funksionale të pozicionit të punës si manovratore gjatë turnit I, ajo e ka të pamundur për të përmbushur teknikisht anën funksionale të të njëjtit vend pune në turnet e II dhe III.

Referuar Kontratës Kolektive të Punës të nënshkruar më datë 23.12.2022 midis punëdhënësit/Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a dhe Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë, Rajoni Lezhë, nuk rezulton që të ketë asnjë përcaktim në lidhje me faktin se pozicioni i punës manovrator në rezervuar uji apo që puna në turnet e II dhe të III, përbën një punë të rëndë, të vështirë apo që paraqet një rrezik të shtuar për punëmarrësit.

Një argument tjetër i parashtruar nga punëdhënësi për trajtimin e diferencuar, është fakti se gratë nuk janë në gjendje të përballojnë rreziqet që sjell puna si manovrator në rezervuarin e ujit në turnet e II dhe III, gjë që mund të cenojnë shëndetin dhe jetën e tyre. Në lidhje me këtë pretendim, Komisioneri vlerëson se, nëse puna si manovrator në rezervuarin e ujit do të paraqiste rrezik për shëndetin dhe jetën e punëmarrësve, ky rrezik do të duhej të zbatohet në mënyrë të barabartë për burrat dhe gratë, me përjashtim të mbrojtjes së posaçme që ofrohet për gratë shtatzëna dhe me fëmijë në gji. Me përjashtim të rasteve kur arsyetimi lidhet me faktorët biologjikë specifikë për gratë, siç është mbrojtja e gruas gjatë shtatzënisë apo e fëmijës, trajtimi i ndryshëm nuk mund të justifikohet me arsyetimin se gratë duhet të mbrohen, pasi shëndeti dhe siguria në punë duhet të garantohet në baza të barabarta për burrat dhe gratë. Komisioneri vëren se, punëdhënësi nuk ofron asnjë shpjegim se cilat janë rreziqet me të cilat përballen gratë dhe cilat janë arsyet që punonjësit burrat nuk janë njësoj të ekspozuar apo të prekur nga këto rreziqe në vendin e punës.

Bazuar në ligjin nr.10237, datë 18.02.2010 “*Për sigurinë dhe shëndetin në punë*”, i ndryshuar, është detyrim i punëdhënësit marrja e masave me karakter teknik, organizativ për sigurinë dhe shëndetin në punë të punëmarrësve.

Në referim të nenit 9 dhe 10, të ligjit nr.10237, datë 18.02.2010 “*Për sigurinë dhe shëndetin në punë*”, i ndryshuar, punëdhënësi ka detyrime të veçanta për kryerjen e një vlerësimi të rreziqeve për sigurinë dhe shëndetin në punë, përfshirë edhe grupet e punëmarrësve të ekspozuar ndaj rreziqeve të veçanta, përcaktimin e masave mbrojtëse që duhen marrë dhe, nëse është e nevojshme, pajisjet mbrojtëse që do të përdoren. Punëdhënësi, për hartimin e masave për të parandaluar aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale, ndër të tjera ka detyrimin që të përpilojë, duke vlerësuar rrezikun, një dokument vlerësimi dhe parandalimi të rrezikut, që përmban masat me karakter teknik, organizativ, higjieno-sanitar, të cilat do të zbatohen sipas kushteve specifike të vendeve të punës të veprimtarisë. Punëdhënësi në bazë të këtij ligji, ka detyrimin që të përcaktojë, në përshkrimet e punës, cilësitë dhe përgjegjësitë e punëmarrësit në fushën e sigurisë dhe të shëndetit në punë, sipas pozicionit përkatës të punës. Bazuar në nenin 5, pika 2 të ligjit nr.10237, datë 18.02.2010 “*Për sigurinë dhe shëndetin në punë*”, i ndryshuar, “*Dokument i vlerësimit të rrezikut*” është dokumenti, ku përshkruhen karakteristikat e procesit të punës, që përmban identifikimin e vlerësimit të rrezikut për sigurinë e shëndetin në punë dhe përcakton mbrojtjen e duhur, dokument i cili referuar përcaktimeve ligjore, punëdhënësi është i detyruar që ta përpilojë.

Ligji nr.10237, datë 18.02.2010 “*Për sigurinë dhe shëndetin në punë*”, i ndryshuar, në nenin 4, pika 3, përcakton shprehimisht se: “3. Punëdhënësi, në marrjen e masave për mbrojtjen e sigurisë e të shëndetit në punë, udhëhiqet nga parimi i trajtimit të barabartë gjinor.”

Referuar konstatimeve të bëra nga ISHPSHSH, rezulton se nga analiza që ky institucion i ka bërë dokumentit të vlerësimit të rrishtit, nuk është parashikuar që pozicioni i punës “manovrator” të kërkonte aftësi të veçanta profesionale, fizike apo vështirësi të tjera teknike që pasqyrojnë ky process pune, si dhe nuk është vlerësuar puna në turnin e dytë dhe të tretë si risk.

Gjykata e Drejtësisë së Bashkimit Evropian në çështjen *Marguerite Johnston kundër Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*¹⁷, trajtoi rastin e një police femër që punonte në Irlandën e Veriut, e cila u ankua se kontrata e saj nuk ishte rinovuar. Shefi i Policisë e justifikoi këtë me arsyetimin se oficeret femra nuk ishin të trajnuara për përdorimin e armëve të zjarrit dhe kjo ishte mbi bazën se “në një situatë të karakterizuar nga shqetësime të rënda të brendshme, mbajtja e armëve të zjarrit nga femrat e policisë mund të krijonte rreziqe shitesë për t'u vlarë dhe për rrjedhojë mund të ishte në kundërshtim me kërkesat e sigurisë publike”. Gjykata konstatoi se, ndërsa kërcënimi ndaj sigurisë duhet të merret parasysh, kërcënimi zbatohet në mënyrë të barabartë për burrat dhe gratë, dhe gratë nuk ishin në rrezik më të madh. Me përjashtim të rasteve kur arsyetimi që lidhet me faktorët biologjikë specifikë për gratë, siç është mbrojtja e fëmijës së saj gjatë shtatzënisë, trajtimi i ndryshëm nuk mund të justifikohet me arsyetimin se opinioni publik kërkon që gratë të mbrohen.

Në çështjen *Emel Boyraz kundër Turqisë*¹⁸, të shqyrtuar nga GJEDNJ-ja, kërkuesja u pushua nga posti i saj si oficerë sigurie me arsyetimin se detyrat e oficerëve të sigurisë përfshinin rreziqe dhe përgjegjësi që gratë nuk ishin në gjendje të merrnin, si puna gjatë natës në zona rurale dhe përdorimi i armëve të zjarrit dhe forcës fizike. GJEDNJ konstatoi se autoritetet nuk kishin dhënë arsyetim të mjaftueshëm për të shpjeguar këtë paaftësi të supozuar të grave për të punuar si oficerë sigurie në dallim nga burrat. GJEDNJ-ja gjithashtu vuri në dukje faktin se kërkuesja kishte punuar si oficerë e sigurisë për katër vjet dhe nuk kishte indikacione se ajo nuk kishte përmbushur detyrat e saj për shkak të gjinisë së saj. Për rrjedhojë, Gjykata konstatoi shkelje të nenit 14.

Komisioneri është i vetëdijshëm se mund të ketë kërkesa legjitime për aktivitete të caktuara profesionale në varësi të natyrës së tyre ose kontekstit në të cilin ato kryhen. Megjithatë, në rastin konkret, punëdhënësi nuk vërtetoi arsyet për kërkesën që vetëm punonjësit burra të vijonin punën si manovrator në rezervuarin e ri në qytetin e Laçit. Mungesa e një arsyetimi të tillë në lidhje me vendimmarrjen e punëdhënësit për të ndërprerë marrëdhënien e punës me ankuesen, është veçanërisht e rëndësishme duke pasur parasysh se ankuesja ka një marrëdhënie të gjatë punësimi në këtë pozicion pune. Gjatë shqyrtimit nuk rezultoi që ankuesja gjatë kohës që ka qenë e punësuar si manovratore të mos ketë përmbushur detyrat e saj funksionale.

Komisioneri vlerëson se, fakti i thjeshtë që manovratori në rezervuarin e ujit të pijshëm duhet të punonojë me tre turne, apo që rezervuari i ri është në një vendndodhje të re nga rezervuari i vjetër (në distancë nga 1.5 km në vijë ajrore nga banesa e ankuseses), nuk mund të justifikojë në vetvete

¹⁷ CJEU, Case 222/84, *Marguerite Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, 15 May 1986.

¹⁸ ECtHR, *Emel Boyraz v. Turkey*, No. 61960/08, 2 December 2014.

trajtimin e pafavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja. Punëdhënësi nuk arriti të japë asnjë shpjegim se pse vetëm burrat ishin të përshtatshëm për pozicionin e punës në fjalë.

Kur një diferencë në trajtim bazohet në gjini, kufiri i vlerësimit që i jepet shtetit është i ngushtë dhe në situata të tilla parimi i proporcionalitetit nuk kërkon thjesht që masa e zgjedhur në përgjithësi të jetë e përshtatshme për përmbushjen e qëllimit të ndjekur, por gjithashtu duhet të tregohet se ishte e nevojshme. Gjykata rithekson më tej se avancimi i barazisë gjinore është sot një synim madhor në shtetet anëtare të Këshillit të Evropës dhe do të duhej të parashtroreshin arsye shumë të rëndësishme përpara se një diferencë e tillë në trajtim të mund të konsiderohet si e pajtueshme me Konventën¹⁹.

Komisioneri vlerëson se punëdhënësi nuk arriti të provojë se diferenca të trajtim ndjek një qëllim legjitim. Në mungesë të një qëllimi legjitim, diferenca në trajtim dhe trajtimi më pak i favorshëm, të cilit i është nënshtruar ankuesja, nuk është i justifikuar objektivist dhe i përligjur. Për rrjedhojë Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesja A.B është diskriminuar për shkak të gjinisë nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a, në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës.

Ankuesja A.B , ka kërkuar që Komisioneri të marrë masa për rikthimin e saj në pozicionin e punës.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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 se: “*Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës*”.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, 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 viktimat të diskriminimit. Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri ka konstatuar se sjellja diskriminuese ndaj ankuses konsiston pikërisht në përfundimin e marrëdhënies së punës së ankuesit dhe largimin e tij nga puna. Për rrjedhojë edhe masa rregulluese duhet të jetë në funksion të rregullimit të situatës së diskriminimit. Komisioneri vlerëson se, masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese, të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankuses, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer ankuesen në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të. Komisioneri çmon se rikthimi i ankuses në punë, është një masë rregulluese, e cila është në përpjesëtim me

¹⁹ ECHR, *Konstantin Markin v. Russia* [GC], No. 30078/06, § 127, 2012.

gjendjen që ka shkaktuar vendosjen e kësaj mase, që në rastin konkret është largimi nga puna i ankuesit.

Komisioneri vlerëson se urdhërimi i punëdhënësit për marrjen e masave për të rikthyer punonjësin e larguar nga puna për shkaqe diskriminuese, nuk vjen në kundërshtim me kuadrin ligjor në fuqi.

Në nenin 9, pika 9, të Kodit të Punës sanksionohet: *“9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.”* Ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi, është ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar. Në nenin 38 të këtij ligji, që rregullon procedurat e gjykimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton se: *“Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme”*. Nëpërmjet këtij parashikimi, ligji është kujdesur të përcaktojë se, në rastet kur konstatohet se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur si pasojë e diskriminimit, një nga mënyrat e dëmshpërblimit është rikthimi i punonjësit në gjendjen e mëparshme. Komisioneri çmon se, rikthimi në gjendjen e mëparshme realizohet duke e rivendosur marrëdhënien e punësimit të ndërprerë për shkak të diskriminimit. Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit nr.10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj, përmes parashikimit në nenin 38 të tij, se dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, njeh të drejtën e personit që konstatohet se është larguar për shkaqe diskriminuese, që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

Pavarësisht se, rregullimet e mësipërme ligjore kanë të bëjnë me procedurat e shqyrtimit para gjykatës dhe jo përpara Komisionerit, ato tregojnë se, kuadri ligjor në fuqi ofron mbrojtje për rikthimin në punë të personit, i cili konstatohet se është larguar nga puna për shkaqe diskriminuese.

Mbrojtja nga diskriminimi e garantuar nga ligji, nuk do të ishte efektive nëse punëdhënësi nuk detyrohet të rivendosë marrëdhënien e punësimit, pasi me kushtin që të paguajë dëmshpërblimin për zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të padrejtë, sipas parashikimeve përkatëse të Kodit të Punës, ai mund të largojë çdo punonjës bazuar në një shkak të mbrojtur nga legjislacioni.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të ankueses A.B , për shkak të *gjinisë*, në të drejtën për punësim, nga ana e Shoqërisë Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a.
2. Në referim të pikës 1, Shoqëria Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer ankuesen në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Shoqëria Rajonale Ujësjellës Kanalizime Lezhë sh.a, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Shkaku: Gjinia
Fusha: Punësim
Lloji i vendimit: Diskriminim