



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 805 Prot.

Tiranë, më 05.08. 2025

V E N D I M

Nr. 176, datë 05.08.2025

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr.120 Regj., datë 22.05.2025 e znj. M. B., kundër Shoqërisë “Dompe Albania” sh.p.k., në të cilën pretendon diskriminim për shkak të “shtatëzanisë” dhe “përgjegjësisë prindërore”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, znj. M. B., në shpjegimet e paraqitura para Komisionerit, është shprehur se: *Unë, M. B., me profesion farmacist, e punësuar pranë kompanisë “Dompe Albania” me kontratë pune 1-vjeçare si Medical Representative që nga data 10 korrik 2023, dëshiroj t’ju parashtoj një rast të rëndë që lidhet me trajtimin e padrejtë të statusit tim si punonjëse shtatzënë dhe nënë në leje lindjeje.*

Në mars 2024, për shkak të një shtatzënie me rrezik, u detyrova të hyj me raport mjekësor dhe në qershor 2024 lindi fëmijën tim, duke nisur zyrtarisht lejen e lindjes. Kjo leje përfundoi më 1 maj 2025. Më 2 prill 2025 kam dërguar me email njoftimin zyrtar për rikthimin në punë dhe më 14 prill një rikujtesë. Nuk mora asnjë përgjigje.

Më 2 maj, në përpjekje për t’u kthyer në vendin e punës, kontaktet e mia u injoruan. Pas disa përpjekjesh, mora një telefonatë me tone të papërshtatshme nga përfaqësuesja e HR, e cila fillimisht e mohoi njoftimin tim dhe më kërkoi të kthehesha të hënën. Po atë ditë, në orët e vona të pasdites, mora një email zyrtar që më informonte se nuk isha më pjesë e kompanisë, me arsyetimin se më kishte përfunduar leja e lindjes.

¹ Në vijim do t’i referohemi me akronimin: KMD.

Ky komunikim i vonuar dhe fakti që pozicioni im ishte zëvendësuar dy javë para rikthimit tim në punë, pa asnjë njoftim apo reduktim strukturor, përbën një shkelje të rëndë të të drejtave të mia si punonjëse. Ky njoftim më ka lënë pa të drejtë pune në kompani, pa transparencë dhe me një ndjenjë të thellë përjashtimi dhe diskriminimi për shkak të gjinisë dhe statusit tim si nënë.

Dua të theksoj gjithashtu se unë jam farmacistë me profesion dhe, si e tillë, jam shumë më e predispozuar për t'u përshtatur me kërkesat e një vendi pune në fushën farmaceutike, për shkak të njohjes së thelluar të preparateve mjekësore dhe të gjithë kontekstit profesional që lidhet me to. E konsideroj këtë rast një formë diskriminimi dhe mungesë respektimi të dispozitave të Kodit të Punës, Ligjit "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi" dhe Ligjit "Për Barazinë Gjinore", si dhe parimeve ndërkombëtare të barazisë në punësim.

Në përfundim, subjekti ankues, ka kërkuar nga Komisioneri, hetimin e plotë të rastit, konstatimin e diskriminimit nga ana e Shoqërisë "Dompe Albania" sh.p.k., për shkaqet e pretenduara, ndalimin e përsëritjes së kësaj praktike diskriminuese.

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

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

Ligji Nr. 10 221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", i ndryshuar, parashikon shprehimisht mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të bindjeve politike dhe gjendjes shëndetësore, të pretenduara nga ankuesja si shkaqe diskriminuese, duke parashikuar në nenin 1, të tij se: "Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër".

Neni 3/1, i ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi. Në Kreun II, të këtij ligji parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Konkretisht, neni 12/1/c, i ligjit, ku parashikohet se: "Ndalohej diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes

ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”, ndalon diskriminimin për shkak të bindjeve politike dhe gjendjes shëndetësore, që i bëhet punëmarrësit në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu trajtimin e tyre gjatë transferimit.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, garantohet 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 personash.

Pas shqyrtimit paraprak të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, në lidhje me shkaqet e pretenduara nga ana e subjektit ankues dhe lidhjen shkakësore, ndërmjet trajtimit më pak të favorshëm dhe shkakut të mbrojtur, në raport me subjektet nga të cilët pretendon se diskriminohet, apo me të drejtën ligjore të saj.

- Për këtë arsye, nëpërmjet shkresës nr.805/1 prot., datë 29.05.2025, KMD, i ka kërkuar subjektit ankues të saktësojë dhe dokumentojë shkaqet e pretenduara, lidhjen e tyre me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë a të pafavorshëm, si dhe të plotësojë informacionin me dokumentacionin e nevojshëm.
- Në përgjigje të kërkesave të mësipërme, nga komunikimi nëpërmjet postës elektronike, subjekti ankues, me datë 02.06.2025, ka paraqitur të njëjtat pretendime si në ankesë, si dhe ka parashtruar, ndër të tjera, si më poshtë vijon:

Në ankesën time kam ngritur dyshime të forta për diskriminim me bazë shtatzëninë dhe lejen e lindjes, pasi:

- Kam qenë me kontratë pune të kufizuar 1-vjeçare që përfundonte më 09.07.2024.
- Në mars 2024 kam hyrë me raport për shtatzëni me rrezik, gjë që e kam njoftuar zyrtarisht punëdhënësin. Dua të cek që problemi në shtatzëni ka ardhur si pasojë e ngarkesës emocionale që mbarta prej diskutimit që kemi pasur në dhjetor, ku më është thënë verbalisht fraza që “vajza si ty e përdorin kompaninë si Dompe për të sjellë në jetë fëmijë”. Për të treguar se kjo gjë nuk do të ndikonte në muajt në vazhdim, vendosa që punën ta bëja edhe më intensive, duke mos kryer shpeshherë edhe pushimin tim të drekës. Sepse edhe kur kam kërkuar nga kompania që të shfrytëzoja pushimin tim që e kam ditur me ligj — që është ekstra 2 x 30 min gjatë periudhës së shtatzënisë — kjo gjë më është mohuar.
- Gjatë gjithë periudhës së raportit dhe lejes së lindjes, nuk kam marrë asnjë komunikim zyrtar që më paralajmëronte për mospërfundimin apo mosrinovimin e kontratës, edhe pse sipas ligjit duhej të isha njoftuar minimalisht një muaj përpara përfundimit
- Pajisjet e punës (telefoni dhe iPad) m'u kërkuar për t'i dorëzuar në shtator 2024, me justifikimin verbal se si nënë e re nuk duhej të shqetësohesha dhe se më mirë të shijoja këtë periudhë (ju kam nisur edhe bisedën në WhatsApp).

- Nëse pozicioni im nuk do të ishte më i disponueshëm sipas shkaqeve objektive, pse në muajin mars dhe në prill 2025 janë bërë dy punësime të reja për të njëjtin pozicion që mbuloja unë më parë?

Deri në këtë moment, nuk më është dorëzuar asnjë dokument zyrtar i firmosur nga kompania që të përmbajë:

- Arsyetimin për mosrinovimin e kontratës;
- Asnjë raport vlerësimi të performancës sime;
- Asnjë dokument që të përmbledhë konkluzionin e marrëdhënies së punës. Por, thjesht kujtohen ditën që unë rikthehem, që ishte dita ime e fundit e punës, dhe kjo pasi unë isha njoftuar përmes telefonatës së asaj dite që duhet të rikthehesha ditën e hënë në punë, sepse s'ishin përgatitur për rikthimin tim atë ditë (2 maj) dhe jo se ky faktor dihej më herët (email-et i keni në dispozicion).

Është e rëndësishme të theksoj se gjatë periudhës së punës te Dompe, unë kam kaluar dy herë vlerësimin e performancës, të cilët kanë qenë maksimalë dhe mbi bazën e tyre kam përfituar edhe bonusin përkatës, gjë që dëshmon qartë për kontributin dhe angazhimin tim profesional.

Për pasojë, ndalimi për t'u rikthyer në punë, zëvendësimi im pa paralajmërim dhe mungesa e transparencës në lidhje me vendimin e mosrinovimit përbëjnë një trajtim të padrejtë, që lidhet drejtpërdrejt me gjendjen time të shtatzënisë dhe statusin si nënë në leje lindjeje. Fakti që unë sot gjendem pa punë e tregon këtë gjë më qartë se çdo fakt tjetër.

Nëse janë adresuar shqetësimet te punëdhënësi në atë kohë. Sa herë kam kërkuar të komunikojmë me email, më është refuzuar si procedurë. Në lidhje me këtë situatë kemi diskutuar në mënyrë verbale me drejtuesit në muajin dhjetor 2023. Jam ndjerë e intimiduar në lidhje me këtë çështje dhe ndaj s'kam pasur guximin që t'i bëja gjërat me email, për aq kohë sa më është ndaluar kjo gjë, dhe gjithmonë duke menduar më të keqen — që mund të më hiqnin nga puna, siç edhe ndodhi. Gjatë këtyre bisedave, më është lënë të kuptoj se nuk duhej të kisha mbetur shtatzënë në këtë periudhë.

Megjithatë, fakti që më është kërkuar të dorëzoj pajisjet dhe që asnjë dokument i qartë nuk më është dërguar për fatin e kontratës, në një kohë kur ndërkohë janë punësuar persona të rinj për të njëjtin pozicion, e bën të qartë që vendimi për të mos më rikthyer në detyrë ishte marrë gjatë kohës që ndodhesha në raport shëndetësor për shtatzëni dhe më pas në leje lindjeje. Ky veprim përbën një shmangie të detyrimeve të punëdhënësit ndaj meje dhe një diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të statusit tim si nënë.

fDokumente të tjera mbështetëse. Aktualisht jam në proces të kryerjes së vizitave mjekësore dhe mund të vë në dispozicion çdo dokument që dëshmon për pasojat psikologjike dhe shëndetësore që ka shkaktuar kjo situatë (përfshirë alopecinë dhe stresin e rëndë, të dokumentuar nga mjekët përkatës). Dokumentacioni do të dorëzohet sapo të përfundojnë vlerësimet shëndetësore në mënyrë të plotë dhe të saktë.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr. 805/2 prot., datë 05.06.2024, Komisioneri ka kërkuar informacion nga Shoqëria “Dompe Albania” sh.p.k., si më poshtë:
 - Parashtrimet tuaja lidhur me pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.
 - Informacion nëse ka patur ndonjë diskutim verbal në muajin dhjetor ndërmjet përfaqësuesve të shoqërisë dhe ankueses, gjatë të cilit kjo e fundit pretendon se i është thënë verbalisht fraza: “vajza si ty e përdorin kompaninë si Dompé për të sjellë në jetë fëmijë.”
 - Kopje të dosjes personale të ankueses, përfshirë: kontratën/kontratat e punës, vlerësimet e performancës, masat disiplinore (nëse ka), kërkesa të dorëzuara nga punëmarrësja, leje të miratuara, raporte mjekësore etj.
 - Cilat kanë qenë kriteret e vendosura për pozicionin e punës të mbajtur nga ankuesja?
 - Informacion nëse ankuesja ka paraqitur ndonjë kërkesë për rinovimin e kontratës me afat të caktuar.
 - Arsytet përse, pas përfundimit të kontratës me afat të caktuar, nuk është realizuar një rilidhje e kontratës me ankuesen.
 - Informacion nëse janë kryer punësime të reja për të njëjtin pozicion të mbajtur më parë nga ankuesja, nëse ky pozicion është aktualisht i zënë, si dhe cila procedurë është ndjekur për këtë punësim. (Informacioni të shoqërohet me dokumentacionin përkatës)
 - Kopje të Statutit dhe/ose Rregullores së Brendshme të shoqërisë “Dompe Albania” sh.p.k.
 - Informacion nëse kjo çështje është ankimuar në gjykatë nga ankuesja dhe, nëse po, lutemi të na vendosni në dispozicion një kopje të kërkesë-padisë.
 - Çdo informacion tjetër që ju e konsideroni të dobishëm për sqarimin e plotë të kësaj çështjeje.
2. Me shkresën e datës 23.06.2025, shoqëria “Dompe Albania”, sh.p.k., administruar pranë Komisionerit me nr. 805/3 prot., datë 25.06.2025, ka informuar Komisionerin si më poshtë:

Në përgjigje të kërkesës Tuaj për informacion sipas shkresës nr. 805/2 prot., datë 05.06.2025, të cilën e keni marrë më datë 09.06.2025 dhe në përputhje me afatin e parashikuar nga neni 33, pika 7 të Ligjit nr. 10221, datë "Për mbrojtjen nga diskriminimi" (në vijim "Ligji nr. 10221"), me anë të kësaj letre Ju parashtrojmë si më poshtë:

1. Informacion i përgjithshëm mbi pretendimet e ankueses

Shoqëria Dompe Albania Sh.p.k. (në vijim "Shoqëria" ose "Punëdhënësi") ka lidhur me ankuesen M. B., (në vijim "Ankuesja", ose si "Punëmarrësja", ose si "Znj. B.") një Kontratë Individuale Pune me kohëzgjatje të caktuar më datë 10.07.2023, me afat një (1) vjeçar, për periudhën 10.07.2023 – 09.07.2024, në detyrën "Përfaqësues i Shitjeve Mjekësore RX".

Ankuesja nuk e ka kundërshtuar aspak faktin se kontrata ka qenë me afat të caktuar, por vetëm ka ngritur pretendime lidhur me mosrinovimin e kontratës së punës me afat.

Në Ankesën drejtuar Komisionerit, Ankuesja ka pretenduar se ka patur shkelje nga ana e Shoqërisë, madje ajo rezulton të jetë diskriminuar për shkak të shtatzënisë së saj, fakte këto të cilat, ashtu edhe siç do të argumentojmë dhe provojmë në vijim, janë tërësisht të pavërteta.

Kontrata e punës ka qenë me afat një (1) vjeçar dhe palët kishin rënë dakord që kontrata të përfundonte ditën e përfundimit natyral të saj, më datë 09.07.2024, sipas parashikimit të nenit 149.1 të Kodit të Punës: "Kontrata me afat të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar, pa zgjidhje paraprake".

Më datë 16.05.2024, përpara ditës së përfundimit të afatit të caktuar të parashikuar në kontratën e punës, Punëmarrësja ka marrë lejen e lindjes dhe, duke patur parasysh mbrojtjen e posaçme që gëzojnë punëmarrëset gjatë periudhës së lejes së lindjes për shkak të përfitimeve të të ardhurave nga sigurimet shoqërore, përfundimi i kontratës së punës është njoftuar nga ana e punëdhënësit në zyrën e tatim-taksave ditën e parë pas përfundimit të lejes së lindjes, më 02.05.2025.

Shoqëria Dompe Albania nuk ka pasur asnjë marrëveshje me Znj. B., as me shkrim as me gojë, që kontrata e saj do të vazhdonte pas datës së përfundimit natyral të saj. Ashtu edhe siç deklaroi Znj. B., nuk ka patur asnjë rinovim në heshtje të kësaj kontrate pas përfundimit të saj, përveç përmbushjes së detyrimit ligjor që rrjedh nga mbrojtja e posaçme që gëzojnë punëmarrëset me leje lindje dhe që përfitojnë të ardhura nga sigurimet shoqërore.

Sa i takon pretendimeve të Znj. B., me anë të kësaj përgjigjeje konfirmojmë se Znj. B., ka dërguar dy email-e në datat 02.04.2025 dhe 14.04.2025 dhe nuk ka marrë përgjigje nga ana jonë, duke qenë se të dyja email-et kishin përfunduar në Junk (Spam), dhe sipas politikave të Shoqërisë sonë në kuadër të sigurisë kibernetike, nuk kontrollojmë email-e që vijnë në Junk. Fakti që email-et kanë ardhur në Junk mund të faktohet me dokumentacionin bashkëngjitur (Dok. 1).

Në datë 02.05.2025, Znj. B. është paraqitur në zyrat qendrore të Shoqërisë dhe ka kërkuar për t'u takuar me Menaxheren e Burimeve Njerëzore Znj. M. P., por kjo e fundit atë ditë ka qenë me leje vjetore, gjë e faktuar nëpërmjet dokumentacionit bashkëngjitur (Dok. 2).

Znj. B., e ka telefonuar Menaxheren e Burimeve Njerëzore, e cila i është përgjigjur me tone shumë etike dhe profesionale, por ka qenë e surprizuar nga paraqitja e Znj. B., në zyrat qendrore të Shoqërisë, duke qenë se nuk kishte lexuar asnjë nga dy komunikimet me email, të cilat kishin kaluar në Junk.

Në lidhje me këtë, gjatë telefonatës Menaxherja e Burimeve Njerëzore i ka shprehur Znj. B., se: "Duke qenë se paske dërguar dy email-e, mund edhe të kishe bërë një telefonatë për të marrë një përgjigje."

E ndodhur përpara faktit që Znj. B., ishte në zyrat qendrore dhe Menaxherja e Burimeve Njerëzore ishte në ditë pushimi, pra nuk mund të ishte prezent për ta pritur në zyrë, i ka thënë që për çdo gjë do të dëgjoheshin ditën e hënë. Nuk është e vërtetë deklarata e Znj. B., që ka marrë një email në orët e vona të pasdites.

Ndërkohë, për të verifikuar pretendimet e Znj. B., Menaxherja e Burimeve Njerëzore, pas telefonatës me Znj. B., ka kontrolluar email-et dhe ka verifikuar që kishin kaluar në Junk, dhe i është përgjigjur me email në orën 16:11 të datës 02.05.2025, me të gjitha shpjegimet e rastit, bashkëngjitur (Dok. 2/1).

Ndërkohë, pas telefonatës me Menaxheren e Burimeve Njerëzore, Znj. B. po në datën 02.05.2025 në orën 15:35 ka dërguar një email drejtuar Znj. M. P., dhe për dijeni Z. A. A., (Administrator), Z. D. P., (Administrator), Znj. M. T., (Burime Njerëzore Dompé Farmaceutici) dhe Znj. E. L. (Menaxhere Linje), duke shprehur kërkesat e saj (dokument bashkëngjitur – Dok. 3).

Për këtë email ka marrë përgjigje në datën 05.05.2025 në orën 08:30 (bashkëngjitur – Dok. 3/1).

Po kështu parashtrojmë, argumentojmë dhe provojmë sa më poshtë vijon:

- *Afati i kontratës së punës së Znj. B., ka përfunduar në datën 09.07.2024, ashtu siç ishte dakordësuar ndërmjet palëve që në momentin e intervistimit dhe në pranimin e ofertës së punës (Dok. 4).*
 - *Nuk është absolutisht e vërtetë ankesa që në muajin dhjetor 2024 është zhvilluar një bisedë me tone të tilla; politikat e Shoqërisë janë mjaft mbështetëse, sidomos gjatë periudhës së shtatzënisë.*
 - *Duke qenë se leja e lindjes ka filluar në datën 16.05.2024 dhe afati i kontratës përfundonte në datën 09.07.2024, nuk mund të bëhej asnjë komunikim nga Shoqëria për efekt të procedurave të raporteve për lejen e lindjes, por edhe për faktin që kontrata me afat përfundon pa njoftime paraprake ndërmjet palëve.*
 - *Për sa i përket lejes prej 30 minutash, i është akorduar sipas nevojave të saj.*
 - *Për sa i përket mjeteve të punës, ato duhej të dorëzoheshin që në momentin e fillimit të lejes së lindjes, por duke qenë se Znj. B., edhe pasi u lajmërua, nuk kishte mundësi t'i sillte me dikë tjetër, Shoqëria i dha mundësinë për t'i dorëzuar kur të kishte mundësi.*
3. Me shkresën nr. 805/4 prot., datë 26.06.2025 Komisioneri i përcolli ankueses shkresën e datës 23.06.2025 të shoqërisë “Dompe Albania”, sh.p.k., për të bërë kundërshtimet e saj në lidhje me këtë përgjigje.
4. Me e-mail-in e datës 07.07.2025, ankuesja parashtroi ndër të tjera se: “.....1.Rreth pozicionit tim të punës dhe ndryshimeve përkatëse: Pozicioni im ka qenë vetëm në Tiranë që prej Shkurtit 2024: Sanatorium, Qendra e Specialiteteve nr.2, nr.3, Dispanceri, Qendra Shëndetësore nr.3 dhe nr.4. Kërkoj konfirmim pasi bie poshtë çdo arsyetim që pozicioni ka qenë i domosdoshëm për zona që nuk i operoja më. 2. Rreth

mos-rinovimit të kontratës. Pozicioni im nuk është shuar: Pas largimit tim me raport në Mars 2024, zonat e mia i mori një punonjëse tjetër. Nuk ka pasur problematikë profesionale. Nuk kam firmosur përfundim mes palësh, përveç dorëzimit të makinës me kërkesë të kompanisë. Vendimi ka qenë i papritur, pa komunikim të qartë dhe krijoi pasiguri ekonomike dhe profesionale. Për më tepër, ngre dyshime se nuk u dëshirua të mbahej një punonjëse me përgjegjësi për një bebe të porsalindur. 3. Rreth komunikimit të përfundimit të kontratës: Më 2 Maj, biseda nisi në mëngjes, por përgjigja vonoi. Në telefon më është thënë që do paraqitesha të hënën, pasi nuk kishin komunikatë për rikthimin. Tonet ishin të ashpra dhe jo profesionale. Kam komunikuar zyrtarisht me email dy herë. Ka mundësi që emaili të jetë vendosur qëllimisht në “junk”. 4. Rreth deklaratave diskriminuese: Në Dhjetor 2023, gjatë një bisede në kafe, më është thënë se ishte moment i papërshtatshëm për të qenë shtatzënë, se “vajza si unë përdorin kompani si Dompé për të sjellë në jetë fëmijë”, dhe se kjo ishte “një thikë pas shpine” për menaxheren. Deklarata diskriminuese dhe në shkelje të ligjit. 5. Rreth lejes 30-minutëshe: Menaxheria e burimeve njerëzore mohoi ekzistencën e kësaj të drejte, ndonëse e përcaktuar në Kodin e Punës dhe Manualin e Punonjësit. Më është thënë se nëse do të nevojitej, do të bëhej “si nder”, çka është intimiduese. 6. Rreth mjeteve të punës: Kam prova që më është kërkuar dorëzimi i mjeteve për të mos u bezdisur gjatë lejes. Emaili i punës u mbyll më 11 korrik, dy ditë pas mbarimit të kontratës. Mjeti i vetëm që duhej dorëzuar sipas manualit ishte makina, e dorëzuar para lindjes me procesverbal. Në Shtator më janë kërkuar mjetet e tjera me ngulm, ndonëse kjo s’parashikohet në manual. 7. Rreth strukturës së punonjësve dhe largimeve: U përmendën 9 punonjës, por në fakt kompania kishte në plan të largonte disa prej tyre. U larguan persona pa arsye profesionale, me marrëveshje, për të arritur numrin e nevojshëm. Kjo mbështet idenë që edhe rasti im ishte pjesë e kësaj strategjie. 8. Rreth situatës personale dhe pritshmërive: Në Maj 2024, mora kredi hipotekore me bashkëshortin, pa ndjerë pasiguri për pozicionin tim. Kam pasur gjithmonë përshtypjen që do të rikthehesha në punë. 9. Baza ligjore: Sipas Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” dhe Kodit të Punës, mos-rinovimi i kontratës për arsye shtatzënie apo lindjeje përbën diskriminim të drejtpërdrejtë, edhe në rastin e kontratave me afat të caktuar”.

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe më pak të favorshëm.

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe 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”.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: “Çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.

Në bazë të nenit 7, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi garantohej ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose të 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.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se viktimat e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet viktimës së pretenduar dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.

Nga këqyrja e analizimi i dokumentacionit të dërguar pranë KMD-së, rezulton se:

- Në bazë të Kontratës së Punës datë 10.07.2023, në cilësinë e punëdhënësit Shoqëria “Dompe Albania” sh.p.k., në cilësinë e punëmarrësit znj. M.B., ankuesja është punësuar në pozicionin e punës Përfaqësues i Shitjeve Mjekësore Rx. Kontrata është lidhur me aftat të caktuar një vjeçare nga data 10.07.2023 deri 09.07.2024. Në nenin 2, pika 2 të kontratës është specifikuar dhe janë sqaruar shkaqet pse kjo kontratë është e vlefshme dhe nevojitet vetëm për 12 muaj.
- Sipas Raportit datë 11.03.2024 të Qendrës Shëndetësore nr.6, Tiranë, znj. M. B., i janë dhënë 5 ditë pushimi deri në datën 16.03.2024.
- Sipas Raportit datë 25.03.2024 të Qendrës Shëndetësore nr.6, Tiranë, znj. M. B., i janë dhënë 5 ditë pushimi deri në datën 30.03.2024.
- Sipas Raportit datë 02.04.2024 të Qendrës Shëndetësore nr.6, Tiranë, znj. M. B., i janë dhënë 14 ditë pushimi deri në datën 16.04.2024.
- Sipas Raportit datë 14.04.2024 të Qendrës Shëndetësore nr.6, Tiranë, znj. M. B., i janë dhënë 30 ditë pushimi deri në datën 16.05.2024.
- Sipas Raportit datë 16.05.2024 të Qendrës Shëndetësore nr.6, Tiranë, znj. M. B., i janë dhënë 35 ditë pushimi deri në datën 20.06.2024. (Raport Paralindje)
- Raporte të tjera për leje pas lindje dhe Raporte për kujdesin ndaj fëmijës deri në datën 02.05.2025.
- Në datën 09.07.2024, ka përfunduar afati i kontratës së punës, ashtu siç ishte parashikuar që në momentin e nënshkrimit të saj. Për shkak të fillimit të lejes së lindjes

- në datën 16.05.2024, përfundimi i marrëdhënies së punës nuk është reflektuar menjëherë në sistemet tatimore, por është raportuar në zyrën e tatim-taksave më 02.05.2025, pas mbarimit të lejes së lindjes dhe lejes për kujdesin ndaj fëmijës. Shoqëria nuk ka pasur asnjë marrëveshje me shkrim apo me gojë me Znj. B., për zgjatjen e kontratës përtej afatit fillestar, dhe nuk ka ndodhur asnjë rinovim i kontratës.
- Në datat 02.04.2025 dhe 14.04.2025, Znj. B., ka dërguar dy email-e drejtuar Shoqërisë për të kërkuar informacion lidhur me rikthimin në punë dhe diskutimin për një orar të reduktuar, për shkak të kujdesit ndaj fëmijës. Të dyja këto email-e nuk janë parë nga Shoqëria në kohë, pasi kishin përfunduar në dosjen Junk (Spam), çka është dokumentuar dhe faktohet nga dokumentacioni i Shoqërisë (Dok. 1).
 - Më datë 02.05.2025, Znj. B., është paraqitur fizikisht në zyrat qendrore të Shoqërisë për të takuar Menaxheren e Burimeve Njerëzore, Znj. M. P., por kjo e fundit ka qenë me leje vjetore atë ditë, gjë që provohet me dokumentacion zyrtar (Dok. 2). Znj. B. ka kontaktuar përmes telefonit znj. P, duke i bërë me dije se nuk kishte dijeni për komunikimet me email pasi ato nuk ishin lexuar, dhe se mund të kontaktonin sërish ditën e hënë për të diskutuar më gjerësisht.
 - Pas këtij komunikimi, Znj. B., ka dërguar një email më datë 02.05.2025, ora 15:35, drejtuar znj. P., dhe për dijeni disa drejtuesve të tjerë të Shoqërisë, ku ka paraqitur kërkesat e saj për rikthim në punë dhe sqarime lidhur me kontratën (Dok. 3). Shoqëria i është përgjigjur këtij email-i të njëjtën ditë, më 02.05.2025 në orën 16:11, me një email zyrtar ku sqarohet situata dhe i konfirmohet përfundimi i kontratës më 09.07.2024 (Dok. 2/1).
 - Gjithashtu, më datë 05.05.2025 në orën 08:30, Shoqëria i ka kthyer një tjetër përgjigje zyrtare me sqarime nga ana e përfaqësueses së shoqërisë “Dompe Albania” sh.p.k., ku ndër të tjera e kanë informuar dhe sqaruar ankuesen se kontrata e punës është një kontratë me afat të caktuar, e cila përfundonte në datën 09.07.2024. Por, duke qenë se ajo ka filluar lejen e lindjes dy muaj para përfundimit të afatit, konkretisht në datën 16.05.2024 dhe më pas ka vijuar me lejen e lindjes, ajo ka zgjatur deri në datën e përfundimit të lejes së lindjes, konkretisht, referuar raportit të fundit të datës 02.05.2025.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta 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. Ky parim 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”*. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (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 shteruese shkaqesh,

duke parashikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë bindjet politike dhe gjendjen shëndetësore, si shkaqe të mbrojtura. Ndërkohë Protokoli 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejte parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW), e ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr. 7767, datë 9.11.1993, garanton në nenin 11 të drejtën e gruas për trajtim të barabartë në fushën e punësimit. Kjo dispozitë parashikon që gratë të mos diskriminohen për shkak të shtatzënisë, lindjes apo përgjegjësiave prindërore dhe i detyron shtetet palë të ndalojnë pushimin nga puna për këto arsye. Konventa garanton gjithashtu të drejtën e gruas për të rifilluar punën pas përfundimit të lejes së lindjes, pa u penalizuar në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë për shkak të gjendjes së saj familjare apo shëndetësore.

Konventa Nr. 183 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, e ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr. 35/2021, përcakton standardet minimale ndërkombëtare për mbrojtjen e grave gjatë periudhës së shtatzënisë, lindjes dhe pas lindjes në kontekstin e marrëdhënieve të punës. Neni 8 i Konventës ndalon zgjidhjen e marrëdhënies së punës së një punëmarrëse gjatë periudhës së lejes së lindjes apo shtatzënisë, përveçse për arsye të jashtme që nuk lidhen me këto rrethana. Konventa gjithashtu garanton të drejtën e rikthimit në të njëjtin ose një vend pune të ngjashëm me të njëjtat kushte pas përfundimit të lejes së lindjes, duke përjashtuar çdo formë të penalizimit apo diskriminimit.

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*², sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar ndër të tjera në gjendjen shëndetësore dhe bindjet politike të personit.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*³ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit, në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes së barazisë, mundësive ose trajnimit, në punësim dhe profesion. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe opinionit politik.

*Karta Sociale Europiane*⁴ parashikon të drejtën për punë në nenin 1 të saj. Në vijim, në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: “Gëzimi i të drejtave të

² Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

³ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

⁴ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindje ose statusi tjetër”.

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

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një situatë 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 mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.

Bazuar në nenin 21 të Kodit të Punës, kontrata e punës lidhet me shkrim dhe konsiderohet e vlefshme kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar. Në rastin konkret, ankuesja znj. M. B., ka qenë e punësuar pranë shoqërisë “Dompe Albania” sh.p.k., në bazë të një kontrate pune me afat të caktuar njëvjeçar, të lidhur më datë 10.07.2023 dhe me afat skadimi më 09.07.2024. Në kontratë janë përcaktuar shprehimisht arsyet përse marrëdhënia e punës ishte e kufizuar në kohë.

Referuar ankesës së znj. B., e cila pretendon diskriminim për shkak të shtatzënisë dhe përgjegjësiwe prindërore, rezulton se gjatë kohës së vlefshmërisë së kontratës ajo ka qenë në raport mjekësor për shtatzëni nga muaji mars 2024 dhe ka hyrë në leje lindjeje më 16.05.2024. Leja ka vijuar me leje prindërore deri më 02.05.2025. Gjatë kësaj periudhe, pagesa përkatëse i është ofruar nga sigurimet shoqërore, duke qenë se marrëdhënia e punës kishte përfunduar më datë 09.07.2024, si pasojë e skadimit të afatit të kontratës.

Znj. B., ka dërguar dy email-e në adresë të kompanisë më 02.04.2025 dhe 14.04.2025 për të njoftuar rikthimin në punë dhe për të kërkuar zbatimin e të drejtës për orar të reduktuar për shkak të kujdesit prindëror. Për shkak të problemeve teknike, këto komunikime nuk janë marrë në kohë nga punëdhënësi. Pas paraqitjes së saj në ambientet e kompanisë më 02.05.2025, ajo është informuar me email se kontrata e saj kishte përfunduar më 09.07.2024 dhe nuk ka patur ndonjë kërkesë nga ana e saj për të rinovuar kontratën e punës, as me akt të ri dhe as me konsensus të heshtur.

Sipas nenit 149, pika 1, të Kodit të Punës, kontratat me afat të caktuar përfundojnë në fund të periudhës së parashikuar, pa pasur nevojë për njoftim paraprak apo zgjidhje të njëanshme. Mbrojtja e parashikuar në nenin 147 të këtij Kodi, që ndalon zgjidhjen e njëanshme të kontratës në një kohë të papërshtatshme, zbatohet vetëm për kontratat me afat të pacaktuar dhe në rastet kur punëdhënësi ndërpret në mënyrë të njëanshme marrëdhënien e punës. Në rastin konkret,

marrëdhënia e punës ka përfunduar në mënyrë automatike si pasojë e skadimit të afatit dhe jo përmes një veprimi të punëdhënësit.

Pavarësisht rrethanave që lidhen me paraqitjen e raportit mjekësor për paaftësi të përkohshme në punë, i cili ka filluar dy muaj përpara hyrjes në lejen e lindjes dhe ka vijuar më pas me këtë leje, marrëdhënia e punës është rregulluar nga një kontratë me afat të caktuar, e cila përmban një datë përfundimi të dakordësuar nga të dyja palët. Në mungesë të një klauzole të posaçme në kontratë që të parashikojë detyrimin e punëdhënësit për rinovim të saj ose për vazhdim të marrëdhënies pas përfundimit të afatit, kontrata përfundon automatikisht në datën e përcaktuar, pavarësisht nga statusi i punëmarrësit në atë moment.

Sa i takon pretendimeve për diskriminim, Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon mbrojtje nga çdo formë diskriminimi, përfshirë edhe atë për shkak të gjinisë, shtatzënisë dhe përgjegjësisë familjare ose prindërore. Sipas këtij ligji, një trajtim i ndryshëm për një person krahasuar me një tjetër në kushte të ngjashme përbën diskriminim nëse nuk justifikohet me një qëllim legjitim dhe nuk është proporcionale. Megjithatë, në rastin konkret, nuk rezulton e provuar se përfundimi i marrëdhënies së punës është motivuar nga shtatzënia apo përgjegjësitë prindërore të punëmarrëses. Përkundrazi, përfundimi i marrëdhënies së punës ka ndodhur si pasojë e skadimit të afatit të përcaktuar në kontratën e punës me afat të caktuar, në përputhje me nenin 149 të Kodit të Punës, dhe jo për shkak të një vendimmarrjeje të motivuar nga rrethana personale apo familjare të punëmarrëses.

Në rastin e një kontrate pune me afat të caktuar, për të cilën palët kanë rënë dakord paraprakisht për kohëzgjatjen dhe datën e përfundimit të saj, dhe kur në legjislacionin në fuqi apo në kontratën individuale të punës nuk parashikohet ndonjë dispozitë që detyron punëdhënësin të rinovojë kontratën ose të garantojë vazhdimin e marrëdhënies së punës pas përfundimit të lejes së lindjes, skadimi i afatit të kontratës gjatë ose pas kësaj leje nuk përbën shkelje të së drejtës për trajtim të barabartë dhe nuk konsiderohet diskriminim në kuptim të ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi në marrëdhëniet e punës.

Për këto arsye, Shoqëria nuk ka mundur rikthimin e znj. B., në vendin e punës pas përfundimit të lejes së lindjes, pasi në momentin e përfundimit të kësaj leje së lindjes marrëdhënia kontraktuale ndërmjet palëve kishte përfunduar. Si rrjedhojë, nuk ekzistonte më asnjë detyrim ligjor për Shoqërinë që të garantonte vazhdimësinë e marrëdhënies së punës apo rikthimin në pozicionin e mëparshëm.

Lidhur me çështjen nëse pozicioni i punës është zëvendësuar apo jo, sqarojmë se administrimi i burimeve njerëzore, përfshirë organizimin e brendshëm dhe përcaktimin e strukturës së vendeve të punës, përbën kompetencë ekskluzive të punëdhënësit. Kjo kompetencë ushtrohet në përputhje me nevojat organizative dhe interesat legjitimë të shoqërisë, duke përfshirë të drejtën për të bërë emërimet e reja në pozicione të caktuara, sipas vlerësimit funksional dhe strategjik të saj. Emërimet e reja nuk përbëjnë domosdoshmërisht zëvendësim të një punëmarrësi të mëparshëm, veçanërisht kur kontrata me afat të caktuar ka përfunduar në përputhje me dispozitat ligjore dhe pa ndonjë klauzolë detyruese për rinovim ose rikthim.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se, në bazë të fakteve dhe dokumentacionit të paraqitur, shoqëria “Dompe Albania” sh.p.k., ka vepruar në përputhje me dispozitat e Kodit të Punës, konkretisht nenin 21 dhe nenin 149, si dhe në përputhje me kushtet e parashikuara në kontratën e punës të lidhur me znj. M. B. Përfundimi i marrëdhënies së punës ka ardhur në mënyrë të natyrshme për shkak të skadimit të afatit të përcaktuar në kontratë, pa pasur ndërhyrje të njëanshme nga ana e punëdhënësit dhe pa pasur detyrim ligjor për rinovimin e saj. Nuk rezulton që punëdhënësi të ketë kryer veprime apo mosveprime që do të përbënin diskriminim në kuptimin e nenit 3 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, pasi vendimmarrja mbi mosvazhdimin e marrëdhënies së punës ka qenë e bazuar në skadimin e afatit të kontratës dhe jo për shkaqet e pretenduara nga ankuesja si shtatzënia apo përgjegjësitë prindërore. Mbrojtja ligjore ndaj formave të diskriminimit të lidhura me shtatzëninë dhe përgjegjësitë prindërore kërkon jo vetëm pretendime subjektive të punëmarrësit, por prova konkrete, të qarta dhe të besueshme që tregojnë se përfundimi i marrëdhënies së punës ka qenë i nxitur drejtpërdrejt nga këto rrethana personale dhe jo rezultat i një procesi të rregullt dhe objektiv të përfundimit të kontratës në përputhje me afatin e caktuar. Vetëm në prani të këtyre elementeve, mund të arrihet në përfundimin se kemi të bëjmë me një trajtim të pabarabartë që bie ndesh me parimet e mbrojtjes nga diskriminimi të sanksionuara në ligjin kombëtar dhe në instrumentet ndërkombëtare për të drejtat e njeriut.

Bazuar në tërësinë e arsytimit të mësipërm si dhe në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, Komisioneri vlerëson se, ankuesja M. B., nuk i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë.

Në mungesë të këtij trajtimi, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje të paligjshme nga ana e shoqërisë “Dompe Albania” sh.p.k., për shkaqet e pretenduara nga ankuesja dhe për rrjedhojë nuk provohet se ka shkelur dispozitat e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 33 pikat 10, 11 e 12, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankuses M. B., në të drejtën për punësim, nga shoqëria “Dompe Albania” sh.p.k., për shkak të “shtatëzanisë” dhe “përgjegjësisë prindërore”.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

