



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 20/1 Prot.

Tiranë, më 06 . 01 . 2026

V E N D I M

Nr. 2, Datë 06 . 01 . 2025

Bazuar në ligjin nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është regjistruar ankesa nr. 218, datë 02.10.2025¹, e paraqitur nga znj. M.S kundër Spitalit Rajonal Fier, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “gjinisë”, “përgjegjësisë prindërore” dhe “gjendjes familjare”.

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.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Jam punonjëse pranë Spitalit Rajonal Fier, prej më shumë se 15 vitesh. Kam ushtruar të drejtën për leje prindërore sipas nenit 132/1 të Kodit të Punës. Fillimisht, kërkesa ime për leje prindërore u pranua vetëm për një periudhë 4-mujore (26.05.2025 deri më 26.09.2025). Më pas, kërkesa ime për ushtrimin e plotë të së drejtës ligjore deri sa fëmija im të mbushë moshën 6 vjeç (deri në datë 14.12.2029), është refuzuar nga institucioni punëdhënës, duke më kufizuar padrejtësisht në ushtrimin e një të drejte të njohur nga ligji dhe konventat ndërkombëtare.

Gjatë gjithë kësaj periudhe, nga lindja e vajzës time më 14.12.2023 e deri në vijim, ajo ka pasur probleme shëndetësore që kërkojnë praninë time të vazhdueshme për një rritje të shëndetshme dhe zhvillim normal. Për më tepër, unë jam nënë e katër fëmijëve me diferenca të vogla moshe (2013,

¹ Me email-in datë 08.10.2025, Inspektor i çështjes ka kërkuar nga ankuesja, informacion dhe dokumentacion plotësues. Nuk ka përgjigje.

2015, 2020, 2023), çka e shton ndjeshëm përgjegjësinë time prindërore dhe nevojën reale për ushtrimin e plotë të së drejtës së lejes prindërore. Ky refuzim ka sjellë pasoja të drejtpërdrejta negative në jetën time familjare, përkujdesjen ndaj fëmijëve të mi dhe ushtrimin e të drejtës për barazi në punë.

Diskriminim mbi bazën e përgjegjësiave familjare, pasi jam nënë me katër fëmijë të mitur dhe institucioni ka refuzuar ushtrimin e së drejtës për leje prindërore të plotë, e cila u njohet në mënyrë të barabartë të gjithë prindërve.

Diskriminim gjinor indirekt, pasi kufizimi i lejes prindërore prek në mënyrë disproporcionale gratë që ushtrojnë rolin e nënës dhe kujdestarisë së fëmijëve”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe përfitimin e lejes prindërore deri në moshën 6 vjeç të fëmijës.

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 lidhjes shkakësore, ndërmjet trajtimit më pak të favorshëm dhe shkakut të mbrojtur.

- Për këtë arsye, me e-mail-in, datë 08.10.2025, Inspektori i çështjes, ka kërkuar nga subjekti ankues, si më poshtë:
 - Kërkohet të parashtrohen argumente dhe prova bashkëngjitur, sa i përket shkaqeve të pretenduara të “gjinisë”, “përgjegjësisë prindërore” dhe “gjendjes familjare”. Pra, arsyet ku lidhet diskriminimi i pretenduar nga ana juaj me gjininë, përgjegjësisë prindërore dhe gjendjen familjare, ndërkohë që për të njëjtat cilësi që mbartni (shkaqet), Spitali Rajonal Fier ju ka miratuar një herë lejen prindërore, nga data 26.5.2025 deri në datë 26.09.2025.
 - Në ankesë keni informuar se vajza juaj ka probleme shëndetësore. Lidhur me këtë deklaram kërkohet dokumente mjekësore për të provuar këtë fakt si: Raport mjekësor ose epikriza dhe shpjegime se si ka qenë në dijeni punëdhënësi për këtë fakt.
 - Kërkohet kopje e kërkesës fillestare që keni bërë për të përfituar lejen prindërore nga data 26.5.2025 deri në datë 26.9.2025 dhe përgjigjen/miratimin e marrë nga Spitali Rajonal Fier.
 - Informacion mbi kronologjinë e marrëdhënies së punësimit nga data 14.12.2023, (kur keni lindur fëmijën) deri më sot.

Subjekti ankues edhe pas bisedës telefonike datë 17.10.2025, nuk dërgoi asnjë informacion apo dokumentacion lidhur me shkaqet e pretenduara dhe dokumentacionin e kërkuar.

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

Në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet 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”.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: “*“Diskriminim” është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen 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”.*

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: “*Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi ose 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, përbën diskriminim”.*

Bazuar në nenin 32/1/a të ligjit, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këto shkaqe.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

Pas analizimit paraprak të ankesës, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 1359/2, datë 03.11.2025, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga Spitali Rajonal Fier, lidhur me pretendimet e subjektit ankues, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:
 - Argumentimin Tuaj, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
 - Kopje të dosjes personale të ankueses (vendim emërimi, kontratë pune, masa disiplinore, etj).
 - Kopje të kërkesave dhe përgjigjeve të Spitalit, lidhur me kërkesat për leje prindërore të ankueses.
 - Informacion nëse nga ana e punonjësve të Spitalit Rajonal Fier, ka pasur kërkesa për ushtrimin e lejes prindërore dhe përgjigjeve të dhëna.

- Informacion mbi kronologjinë e marrëdhënies së punësimit mes ankuseses dhe Spitalit Rajonal Fier, nga data 14.12.2023, deri më sot.
- Kopje të Rregullores së Brendshme të Spitalit Rajonal Fier.
- Informacion nëse kjo çështje po ndiqet gjyqësisht. Nëse po, kopje të kërkesë padisë dhe parashtrimeve të Spitalit Rajonal Fier.
- Si dhe çdo informacion tjetër që ju do e gjykoni të arsyeshëm dhe do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje.

Me shkresën nr. 5499, datë 07.11.2025, Spitali Rajonal Fier, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Ju informojmë se znj. M.S në asnjë rast nuk është dhe nuk ka qenë diskriminuar në asnjë lloj forme gjatë kohës së punës. Nuk i është mohuar apo cenuar asnjë e drejtë, por gjithmonë ka patur mirëkuptimin dhe mbështetjen nga eprorët dhe kolegët e saj.*

Sa më sipër ju informojmë se ankesa për refuzimin e ushtrimit të lejes prindërore deri me datë 14.12.2029, nuk është miratuar për arsye se:

Me datë 15.05.2025, znj. M.S ka depozituar kërkesën me nr. 2129, datë 15.05.2025, për të ushtruar lejen prindërore nga data 23.05.2025 deri me datë 23.09.2025, për një periudhë 4 mujore.

Drejtoria e Spitalit Rajonal Fier bazuar në nenin 132/1 të Kodit të Punës, ka miratuar lejen prindërore për një periudhë 4 mujore.

Me datë 19.09.2025, znj. M.S ka depozituar një kërkesë tjetër me nr. 4557, datë 19.09.2025, ku kërkon kryerjen e plotë të lejes prindërore deri me datë 14.12.2029, datë në të cilën fëmija plotëson moshën 6 vjeç.

Drejtoria e Spitalit Rajonal Fier duke mos patur raste të tilla të ngjashme lidhur me këtë rast i është drejtuar Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Tiranë, ku i kërkon asistencë lidhur me sqarimin e nenit 132/1 të Kodit të Punës.

Nga ISHPSHSH Tiranë na është sqaruar si më poshtë:

- 1. Bazuar në nenin 132/1 të Kodit të Punës, punëmarrësi që ka më shumë se një vit pune të pandërprerë tek i njëjti punëdhënës, ka të drejtë për një leje prindërore të papagueshme, në kohëzgjatje jo më pak se 4 muaj, deri në moshën 6 vjeç të fëmijës.*
- 2. Karakteri i së drejtës:*
 - E drejta për leje prindërore është individuale për secilin prind dhe nuk është e transferueshme, përveç rasteve kur njeri prej prindërve vdes.*
 - Leja mund të merret e ndarë, por jo më pak se një javë në vit, ndërsa kohëzgjatja dhe mënyra e shfrytëzimit përcaktohen me marrëveshje me shkrim midis punëdhënësit dhe punëmarrësit.*
- 3. Totali i lejes prindërore:*

- Për secilin punëmarrës, totali i lejes prindërore është jo më pak se 4 muaj. Ligji nuk parashikon një periudhë maksimale, por me realizimin e 4 muajve, e drejta konsiderohet e plotë.
 - Nëse palët vendosin me marrëveshje të shkruar të përdorin më shumë ditë ose muaj, kjo mbetet në vullnet të lirë të tyre, por nuk është e detyrueshme nga ligji.
 - Nuk parashikohet që leja të jepet çdo vit deri në moshën 6 vjeç të fëmijës, përtej jo më pak se 4 muajve të përcaktuara nga ligji.
4. Rasti konkret:
- Nga informacioni i përcjellë, punonjësja ka përfutur tashmë një periudhë 4-mujore leje prindërore, nga data 26.05.2025 deri me 26.09.2025.
 - Me këtë rast, ajo ka konsumuar të drejtën ligjore për leje prindërore, sipas nenit 132/1 të Kodit të Punës.
 - Kërkesa e saj për ushtrimin e plotë të lejes prindërore deri me datë 14.01.2029 mund të marrë formë vetëm nëse palët dakordësohen vullnetarisht për periudha shtesë, po në kuadër të kësaj dispozite (duke qenë se neni 132/1 parashikon periudhën minimale), por e drejta ligjore e saj për leje prindërore është realizuar.

Duke u bazuar në sqarimin e ISHPSHSH Tiranë, nisur nga natyra specifike e punës e cila ka të bëjë drejtpërdrejt me dhënien e shërbimit spitalor ndaj pacienteve si dhe fakti që gjatë periudhës 4 mujore të lejes prindërore, ky pozicion mbeti i pazëvendësuar, me gjithë kërkesën tonë për plotësim. Drejtoria e Spitalit Rajonal Fier ka vendosur mospranimin e kërkesës së saj dhe i ka kthyer përgjigje me shkresën nr. 4537/1, datë 23.09.2025, ku ndër të tjera e ka informuar se me datë 26.09.2025 duhet të paraqitet në punë sipas aktmarrëveshjes me nr. 2212, datë 21.05.2025.

Pas përgjigjes së marrë nga Drejtoria e Spitalit Rajonal Fier, znj. M.S ka depozituar shkresën me nr. 4653, datë 25.09.2025 “Kundërshtim ndaj refuzimit të lejes prindërore”.

Nga ana e institucionit është komunikuar vazhdimisht për tu paraqitur në punë, gjë e cila është kundërshtuar me pretendimin se është në pritje të përgjigjes nga institucionet e tjera të cilave ajo u është drejtuar, në kundërshtim me nenin 15, pika 1 dhe 2, të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Me gjithë insistimin dhe mirëkuptimin e institucionit, znj. M.S vazhdon të mos paraqitet në punë duke sjellë vështirësi në mbulimin e shërbimit.

Gjithashtu nga ana e znj. M.S nuk është paraqitur asnjë dokument që vërteton se fëmija ka nevojë për kujdes të vazhdueshëm, për arsye shëndetësore,

Përsa kemi sqaruar më sipër Spitali Rajonal Fier, në asnjë rast nuk ka kryer veprime diskriminuese kundrejt punonjësës Znj. M.S, pretendimet për diskriminim nuk qëndrojnë.

Në Spitalin Rajonal Fier nuk ka asnjë praktikë të dhënies së lejes prindërore. Rasti i znj. M.S është rasti i parë, ku është aplikuar leja prindërore”.

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, ankuesja nëpërmjet e-mail-it datë 17.11.2025, është njohur me përgjigjen e Spitalit Rajonal Fier, por nuk ka kthyer përgjigje.

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

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me parashikimet ligjore ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e ankueses, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e saj për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: *“Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”*.

LMD në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacion në përmbushjen e detyrave të tij”*.

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihen në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të japë shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se viktima e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në *“shkakun e mbrojtur”*.

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se ankuesja është diskriminuar duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesen në të drejtën e saj për leje prindërore të papaguar;
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë dhe më pak

të favorshëm, në të drejtën e saj gjatë marrëdhënieve të punës, që në rastin konkret është mënyra se si subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, Spitali Rajonal Fier, ka respektuar kërkesat ligjore të parashikuara nga legjislacioni në fuqi që rregullon lejen prindërore të ankueses.

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

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkaqet e pretenduara të parashtruara nga ankuesja, në radhë të parë, Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm në të drejtën për punësim, në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë.

Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:

Ankuesja me shkresën nr. 2129, datë 15.05.2029, drejtuar Spitalit Rajonal Fier, ka kërkuar përfitimin e lejes prindërore të papaguar prej katër muajsh, nga data 23.05.2025 deri në datë 23.09.2025.

Me shkresën nr. 2212/1, datë 21.05.2025, Spitali Rajonal Fier ka vendosur: “1. Znj. M.S me detyrë infermiere/mami në Klinikën e Obstetrikë Gjinekologjisë, ti jepet leje e papaguar për katër muaj. 2. Leja prindërore e papaguar fillon me datë 26.05.2025 deri me datë 26.09.2025 (data 26.09.2025 konsiderohet ditë pune)”. Me shkresën nr. 2212, datë 21.05.2025, mes palëve është lidhur Akt-Marrëveshje për kryerjen e lejes prindërore.

Ankuesja me shkresën nr. 4557, datë 19.09.2025, i është drejtuar përsëri Spitalit Rajonal Fier, në të cilën ka kërkuar ushtrimin e lejes prindërore deri në datë 14.12.2029, deri sa vajza e saj e lindur në datë 14.12.2023, të mbushë moshën 6 vjeç.

Me email-in datë 22.09.2025, Spitali Rajonal Fier i është drejtuar Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, në të cilën i ka kërkuar sqarime në lidhje me kërkesën e znj. M.S për leje prindërore.

Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore me email-in datë 23.09.2025, ka informuar Spitalin Rajonal Fier, duke i sqaruar se: “..... Nga informacioni i përcjellë, punonjësja ka përfituar tashmë një periudhë 4-mujore leje prindërore, nga data 26.05.2025 deri me 26.09.2025. Me këtë rast, ajo ka konsumuar të drejtën ligjore për leje prindërore, sipas nenit 132/1 të Kodit të Punës.

Kërkesa e saj për ushtrimin e plotë të lejes prindërore deri me datë 14.01.2029 mund të marrë formë vetëm nëse palët dakordësohen vullnetarisht për periudha shtesë, po në kuadër të kësaj dispozite (duke genë se neni 132/1 parashikon periudhën minimale), por e drejta ligjore e saj për leje prindërore është realizuar”.

Spitali Rajonal Fier me shkresën nr. 4557/1, datë 23.09.2025, i ka kthyer përgjigje ankueses, duke e informuar se: “Ligji nuk parashikon një periudhë maksimale, por me realizimin e 4 muajve, e

drejta juaj prindërore konsiderohet e plotë, pasi keni përfutur tashmë një periudhë 4-mujore leje prindërore, nga data 26.05.2025 deri më datë 26.09.2025. Kërkesa juaj për ushtrimin e plotë të lejes prindërore deri më datë 14.12.2029, nuk miratohet, pasi ju e keni konsumuar të drejtën ligjore, për lejen prindërore, sipas nenit 132/1, të Kodit të Punës”.

Në ankesën e përcjellë nga subjekti ankues pranë Komisionerit, është pretenduar se trajtimi i saj, i padrejtë, i pafavorshëm dhe i pabarabartë nga Spitali Rajonal Fier, ka ardhur për shkak të gjinisë, përgjegjësisë prindërore dhe gjendjes familjare.

Bazuar në rastin objekt shqyrtimi, Komisioneri ka analizuar legjislacionin si më poshtë:

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë në nenin 54/1, ka parashikuar se: *“Fëmijët, të rinjtë, gratë shtatzëna dhe nënat e reja kanë të drejtën e një mbrojtjeje të veçantë nga shteti”.*

Direktiva (BE) 2019/1158, e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit, datë 20 qershor 2019, mbi ekuilibrin midis punës dhe jetës personale për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/BE, në nenin 5, pika 1, Leja Prindërore, ka parashikuar se: *“Shtetet Anëtare marrin masat e nevojshme për të siguruar që çdo punonjës të ketë një të drejtë individuale për leje prindërore prej katër muajsh që duhet të merret përpara se fëmija të arrijë një moshë të caktuar, deri në moshën tetë vjeç, që do të përcaktohet nga secili Shtet Anëtar ose me marrëveshje kolektive. Kjo moshë përcaktohet me qëllim që të sigurohet që secili prind të jetë në gjendje të ushtrojë të drejtën e tij për leje prindërore në mënyrë efektive dhe në mënyrë të barabartë”².*

Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, në nenin 132/1, ka parashikuar se:

“1. Punëmarrësi, i cili ka më shumë se një vit pune të pandërprerë tek i njëjti punëdhënës, ka të drejtë për një leje të papagueshme, jo më pak se 4 muaj, derisa fëmija që ka në ngarkim të arrijë moshën 6 vjeç. E drejta për të kërkuar lejen prindërore është individuale për secilin prind dhe nuk është e transferueshme, me përjashtim të rasteve kur njëri prind vdes. Leja mund të jepet e ndarë, por jo më pak se një javë në vit. Kohëzgjatja përcaktohet me marrëveshje me shkrim midis punëdhënësit dhe punëmarrësit”.

Mbështetur në parashikimin e dispozitës së sipërcituar, ankuesja plotëson kushtet për të kërkuar lejen prindërore, jo më pak se 4 muaj, pa pagesë.

Në kuadër të garantimit të mbrojtjes së interesit më të lartë të fëmijës, të sanksionuar në Kushtetutë, ligjvënësi me qëllim përafrimin e legjislacionit me Direktivat e BE-së, me ligjin 136/2015 *“Për disa shtesa dhe ndryshime në Kodin e Punës”*, që ka hyrë në fuqi në datë 22.06.2016, ka parashikuar *“Lejen Prindërore”* si e drejtë vetjake (e patransferueshme) e punëmarrësit, që nuk mund t’i refuzohet nga punëdhënësi, nëse punëmarrësi plotëson kushtet e dispozitës dhe që duhet konceptuar si mundësi e prindit për t’iu përkushtuar në kohë fëmijës që rritet.

² Përkthim i Komisionerit.

Ligjvënësi, parashikon që kjo leje është individuale, pra që ajo i jepet secilit prind në mënyrë të pavarur, dhe nuk është e transferueshme. Kjo është edhe arsyeja pse leja, përveç në rast të vdekjes së njërit nga bashkëshortët, nuk është e transferueshme. Ajo lidhet me një detyrim prindëror individual, ku secili nga prindërit ka përgjegjësinë e vet në mënyrë të barabartë.

Të drejtën e përfitimit të “lejes prindërore” e ka çdo punonjës, që plotëson të njëjtat kritere të vendosura në Kodin e Punës. Sipas nenit 132/1 të Kodit të Punës, punonjësit mund të përfitojnë lejen prindërore vetëm pasi të kenë më shumë se një vit të pandërprerë tek i njëjti punëdhënës. Leja prindërore është e papagueshme dhe merret për një periudhë jo më të vogël se 4 muaj, derisa fëmija që ka në ngarkim punonjësi të arrijë moshën 6 vjeç. Sipas parashikimeve të Kodit të Punës leja prindërore mund të jepet e ndarë, pra nëse i referohemi minimumit, jo në çdo rast ajo mund të jepet për 4 muaj të njëpasnjëshëm, por gjithmonë me një kohëzgjatje jo më pak se 1 javë në vit.

Kodi i Punës ka vendosur kufirin minimal, por jo atë maksimal të kohëzgjatjes së lejes prindërore për punonjësit, duke sanksionuar parimin se: *“Kohëzgjatja e lejes prindërore përcaktohet me marrëveshje me shkrim mes punëdhënësit e punëmarrësit”*.

Në rastin objekt shqyrtimi, Spitali Rajonal Fieri ka miratuar kërkesën e znj. M.S për leje prindërore për një periudhë prej 4 muajsh, nga data 23.05.2025 deri në datë 23.09.2025 dhe ka nënshkruar akt-marrëveshjen me ankuesen për këtë periudhë.

Në ligjin nr. 9634, datë 30.10.2006, *“Për Inspektimin e Punës”*, të ndryshuar, parashikohet se: *“Neni 6/1. Misioni i përgjithshëm i Inspektoratit shtetëror që mbulon fushën e punës është kontrolli, konstatimi, këshillimi, njoftimi, formimi, zbutja e konflikteve, parandalimi dhe sanksionimi.*

2. Inspektorati shtetëror që mbulon fushën e punës ngarkohet: a) të sigurojë zbatimin e dispozitave ligjore për kushtet e punës dhe mbrojtjen e punëmarrësve në ushtrimin e profesionit të tyre, për kohëzgjatjen e punës, pagat, sigurimin, higjienën dhe mirëqenien, punësimin e fëmijëve, të të miturve dhe grave, si dhe për çështje të tjera, që lidhen ngushtë me to, në atë masë, që inspektorët e punës ngarkohen të sigurojnë zbatimin e këtyre dispozitave; b) t’u japë të dhëna dhe këshilla teknike punëdhënësit dhe punëmarrësit për mjetet më efikase të shqyrtimit të dispozitave ligjore; c) të vërë në dijeni autoritetin përgjegjës për mangësitë dhe abuzimet, që nuk mbulohen në mënyrë të veçantë nga dispozitat ligjore në fuqi, si dhe të propozojë mjetet dhe instrumentet e nevojshme për përmirësimin e gjendjes”.

Në VKM nr. 295, datë 20.03.2013 *“Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimet Shoqërore”*, përcaktohet se: *“2. ISHPSHSH-ja ka për mision garantimin e respektimit të kërkesave ligjore në fushën e lagjislacionit të punës dhe atij të shërbimeve shoqërore. 3. ISHPSHSH-ja është përgjegjëse për inspektimin e zbatimit të kërkesave ligjore: a) të punës sipas legjislacionit të punës;”*.

Pra, bazuar në legjislacionin sipërcituar, rezulton se Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) është autoriteti shtetëror i ngarkuar me funksionet e inspektimit në fushën

e punës, që përfshijnë marrëdhëniet e punës, sigurisë dhe shëndetit në punë dhe shërbimeve shoqërore.

Bazuar në sa më sipër, Spitali Rajonal Fier, duke qenë se kishte miratuar njëherë lejen prindërore për znj. M.S, me email-in datë 22.09.2025, i është drejtuar ISHPSHSH-së, duke kërkuar sqarime për interpretimin e nenit 132/1 të Kodit të Punës, duke pyetur se: *“Deri në sa ditë/muaj/vite kemi të drejtë të miratojmë lejen prindërore”*.

Me email-in datë 23.09.2025, Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore ka sqaruar Spitalin Rajonal Fier, se ankuesja me përfitimin e lejes prindërore prej 4 muajsh, ka konsumuar të drejtën ligjore për leje prindërore, sipas nenit 132/1 të Kodit të Punës dhe se kërkesa e ankueses për ushtrimin e plotë të lejes prindërore deri me datë 14.12.2029, mund të marrë formë vetëm nëse palët dakordësohen vullnetarisht për periudha shtesë.

Spitali Rajonal Fier, duke u bazuar në sqarimin e ISHPSHSH-së dhe nga natyra specifike e punës së ankueses, që ka të bëjë drejtpërdrejt me dhënien e shërbimit spitalor ndaj pacienteve dhe se gjatë periudhës 4 muajsh të lejes prindërore të ankueses, pozicioni i saj kishte mbetur i pazëvendësuar, nuk është dakordësuar me kërkesën e znj. M.S dhe ka vendosur mospranimin e kërkesës së saj për leje prindërore deri sa vajza e saj të mbushte moshën 6 vjeç, në datë 14.12.2029.

Gjithashtu, ankuesja nuk ka paraqitur asnjë dokumentacion lidhur me gjendjen shëndetësore të fëmijës.

Nga ana e Komisionerit, përgjigja e dhënë nga ISHPSHSH, i cili është institucioni që garanton respektimin e kërkesave ligjore në fushën e lagjislacionit të punës, është vlerësuar si informacion i cili i ka dhënë përgjigje dhe interpretimit të nenit 132/1 të Kodit të Punës, lidhur me kohëzgjatjen e lejes prindërore të papaguar.

Në përfundim, nga analiza e dokumentacionit dhe rregullimeve përkatëse ligjore, rezulton se veprimet e ndërmarra nga Spitali Rajonal Fier, kanë qenë në përputhje me kuadrin ligjor në fuqi.

Diskriminimi përkufizohet në nenin 3, pika 1 të Ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, 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 nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

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”*.

Në nenin 12/1/c) të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, parashikohet se: *“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: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimit, përfitimit 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”.

Sa më sipër, mbështetur në ligjin 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, referuar provave të administruara nuk rezultoi se ankuesja është vendosur në pozita të pafavorshme nga ana e Spitalit Rajonal Fier, sa i përket përfitimit të lejes prindërore të papaguar.

Në mungesë të trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm të subjektit ankues, bie poshtë edhe pretendimi për diskriminim, i cili në thelb do të duhet të kishte pikërisht konstatimin e trajtimit të pafavorshëm të saj, të lidhur domosdoshmërisht me “shkaqet” e pretenduara.

Komisioneri, vlerëson se për sa më sipër, nuk konstatohet se ka shkelje të ligjit 10221/2020 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nga ana e Spitalit Rajonal Fier, lidhur me trajtimin e saj për përfitimin e lejes prindërore, gjatë marrëdhënieve të punësimit.

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenet 32 dhe 33 të ligjit 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 znj. M.S nga ana e Spitalit Rajonal Fier.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA