



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
KOMISIONERI

Nr. 1005/ ekstraprot.

Tiranë, më 28. 05.2026

V E N D I M

Nr. 131 Datë 28. 08.2026

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”¹, të ndryshuar, mori në shqyrtim ankesën nr. 330, datë 30.12.2025 të znj. M Z. (T.)² kundër Agjencisë për dialog dhe Bashkëqeverisje, në të cilën pretendohet të jetë diskriminuar për shkak të “përgjegjësisë prindërore”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi³,

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: *Në cilësinë time si përfaqësuese ligjore, në bazë të Prokurës Nr. Rep. 8110, Nr. Kol. 2393, datë 06.11.2025, të lëshuar nga znj. M.i Z., shtetase shqiptare, e lindur në Durrës dhe banuese në Tiranë, me adresë Rruga Besim Imami, Ndërtesa nr. 13, Hyrja 1, Njësia Administrative nr. 7, Tiranë, e lindur më 17.12.1992, madhore, me zotësi të plotë për të vepruar, me Letërnjoftim ID nr. 039676605 dhe Numër Personal J26217043F, brenda afatit trevjeçar nga ndodhja e diskriminimit dhe brenda një viti nga marrja dijani nga i dëmtuari, sipas nenit 33, pika dh) e Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, ju drejtohem për t’ju informuar dhe për t’ju parashtruar sa më poshtë:*

Rrethanat e faktit

Kërkuesja, Znj. M. Z., është emëruar fillimisht në pozicionin e punës Përgjegjëse e Sektorit për Dialog Social, pranë Drejtorisë së Menaxhimit të Qendrave për Hapje dhe Dialog, në Agjencinë

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

² Përfaqësuar nga Av. Sabina Lalaj sipas të Prokurës së Posaçme Nr. Rep. 8110, Nr. Kol. 2393, datë 06.11.2025.

³ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

për Dialog dhe Bashkëqeverisje, në bazë të Urdhrit Nr. Prot. 18, datë 08.11.2021, nga Drejtoresha e Përgjithshme e asaj kohe, Znj. E. C. Ky emërim shënon fillimin e marrëdhënies së saj të punës në këtë institucion, marrëdhënie e cila ka vijuar pa ndërprerje. Më pas, në datën 03.11.2022, në bazë të Urdhrit Nr. 44, të lëshuar nga Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje, kërkuesja u emërua në pozicionin Përgjegjëse e Sektorit të Dialogut dhe Multimedias, pranë Drejtorisë së Menaxhimit të Qendrave për Hapje dhe Dialog, duke filluar nga data 01.11.2022. Në vijim, në datën 29.04.2024, nëpërmjet Urdhrit Nr. 64, kërkuesja u emërua si punonjëse e komanduar në pozicionin Drejtor, pranë Drejtorisë së Menaxhimit të Qendrave për Hapje dhe Dialog, në Agjencinë për Dialog dhe Bashkëqeverisje, pa ndryshim të pagës.

Më pas, nëpërmjet Urdhrit Nr. 18, datë 10.06.2024, u vendos ndryshimi i pagës së kërkueses, duke e kaluar atë në kategorinë II-1, si dhe u shfuqizua Urdhri Nr. 64, datë 29.04.2024, që lidhej me pozicionin e saj si punonjëse e komanduar. Në vijim të këtij urdhri, palët kanë lidhur edhe Kontratën e Punës të datës 11.06.2024, me Nr. Prot. 463/3, e cila rregullonte kushtet e reja të marrëdhënies së punës. Bashkëlidhur gjenden kontratat e punës të lidhura për secilin pozicion, të cilat provojnë vijimësinë e marrëdhënies së punës, sipas Kodit të Punës.

Në datën 09.09.2024, në bazë të Urdhrit Nr. 124, kërkuesja u emërua në pozicionin Koordinatorë, e atashuar pranë Kryeministrisë, në Drejtorinë e Bashkëqeverisjes me Biznesin, në kuadër të Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje. Ky emërim u formalizua gjithashtu nëpërmjet Kontratës së Punës të datës 09.09.2024, të lidhur ndërmjet kërkueses, Znj. M. Z., dhe punëdhënësit Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje, përfaqësuar nga Drejtoresha e Përgjithshme, Znj. J. S. Në periudhën nga data 30.09.2024 deri më 16.09.2025, kërkuesja përfitoi lejen e lindjes, si një e drejtë e garantuar shprehimisht nga legjislacioni në fuqi, duke respektuar të gjitha procedurat ligjore dhe administrative përkatëse.

Në datën 16.09.2025 (dita kur duhej të rikthehej në punë), kërkuesja ka qenë e pajisur me raport mjekësor, të lëshuar nga doktoresha e saj, Znj. A. S., deri më 19.09.2025, për shkak të sëmundjes së fëmijës së saj të mitur, raport i cili është lëshuar rregullisht sipas kërkesave ligjore dhe protokollit mjekësor. Pas rikthimit të saj në punë në datën 19.09.2025, për shkak të sëmundjeve të shpeshta të fëmijës së porsalindur, kërkuesja është detyruar të shkëputet herë pas here nga puna, duke paraqitur në çdo rast raporte mjekësore përkatëse, në përputhje me parashikimet ligjore dhe rregullat e brendshme të institucionit (bashkëlidhur të gjitha raportet mjekësore).

Në datën 03.10.2025, ndaj kërkueses është vendosur një masë disiplinore “heqje e ditës së punës”, me pretendimin e mungesës pa arsye. Ndërkohë, si vetë kërkuesja ashtu edhe mjekja e saj kanë sqaruar se në datën 29.09.2025 (dita kur pretendohet se ka munguar pa arsye), ajo kishte qenë e pajisur me raport mjekësor të rregullt, fakt që e bën edhe këtë masë disiplinore të pabazuar në ligj (bashkëlidhur edhe shpjegimi i doktoreshës).

Në këtë kontekst dhe në vijimësi të veprimeve të mësipërme, në datën 30.10.2025, kërkuesja është njoftuar për ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës, me arsyetimin e një

performance të ulët në punë. Ky vendim është marrë pa zhvillimin e një procedure të rregullt dhe të drejtë vlerësimi, pa u mbështetur në prova objektive dhe të dokumentuara, si dhe pa marrë në konsideratë rrethanat personale dhe ligjore që lidhen me lejen e lindjes dhe përgjegjësitë prindërore të kërkuësës. Kërkuësja ka shprehur qartë mospajtimin e saj me këtë vendim, por pretendimet e saj nuk janë marrë në shqyrtim dhe ajo nuk është dëgjuar, në kundërshtim me parimet themelore të Kodit të Punës.

Masat që kërkohen nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi: Të hetojë dhe konstatojë se ndaj saj ka pasur sjellje diskriminuese nga Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje, dhe të vendosë masat përkatëse sipas kompetencave të tij, përfshirë edhe gjobën administrative sipas nenit 33 të Ligjit nr. 10221/2010.

II. Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri

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

Bazuar në nenin 7, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminim garantohet *ndaj çdo veprimi apo mosveprim të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë*, që marrin pjesë në jetën dhe sektorët *publikë apo privatë*, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

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

Në kuadër të shqyrtimit paraprak të ankesës, si dhe në kushtet kur nga ankuesja nuk na ishte vënë në dispozicion një informacion i qartë dhe dokument ligjor që të vërtetonte kompetencat e përfaqësimit në procedura administrative, me shkresën nr. 52, datë 07.01.2026 të Komisionerit, u kërkua informacioni i mëposhtëm:

- *Paraqitja ose plotësimi i aktit të përfaqësimit ligjor, duke i dhënë përfaqësueses autorizim të shprehur dhe të posaçëm për përfaqësim në procedurë administrative pranë Komisionerit.*
- *Informacion nëse çështja po ndiqet gjyqësisht; nëse po, të vihen në dispozicion kopje të kërkesë-padisë së depozituar pranë gjykatës.*
- *Çdo informacion ose dokumentacion tjetër që ankuesi do ta gjykonte të nevojshëm në mbështetje të ankesës së tij.*

Me shkresën nr. 52/1 prot., datë 14.01.2026, znj. M. Z., ankuesja, ridërgoi ankesën, e cila ishte nënshkruar nga vetë ajo dhe nga përfaqësuesja e saj ligjore, duke informuar gjithashtu se çështja nuk është dërguar ende për ndjekje gjyqësore.

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” të ndryshuar dhe është pranuar për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara në nenin 33, pika 4, të këtij ligji.

Në zbatim të parashikimeve ligjore të nenit 32/2 dhe 33 të Ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen dhe ka ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Me shkresën nr. 52/2 prot., datë 19.01.2026, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje.
- Me shkresën nr. 52/3 prot., datë 02.02.2026, është administruar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, informacion dhe dokumentacion shtesë nga pala ankuese në lidhje me çështjen.
- Me shkresën nr.48/1 prot., datë 30.01.2026⁴, Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje dërgoi një informacionin e kërkuar nga Komisioneri, në lidhje me këtë çështje, ku informon se:

Më datë 21.01.2026 jemi njohur me Njoftimin dhe kërkesën për informacion të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, lidhur me ankesën e kërkuar znj. M. Z., (T.), përfaqësuar nga Av. S. L.

Në ankesën e paraqitur prej saj, znj. Z., pretendon se është diskriminuar në marrëdhënien e punës, për shkak të përgjegjësisë prindërore. Për sa më sipër Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje, mbështetur në ligjin nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, në ligjin nr. 107/2021 “Për bashkëqeverisjen” dhe në aktet e tjera ligjore dhe nënligjore, të cilat janë referuar në vijim, paraqet sqarimet dhe provat bashkëlidhur, me qëllim zgjidhjen nga ana e Komisionerit për Mbrojtje nga Diskriminimi të ankesës së paraqitur pranë tij.

⁴ Administruar pranë Komisionerit me nr.52/4 prot, datë 02.02.2026.

Marrëdhënia e punës midis Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje dhe znj. M. Z., (T.), ka filluar më datë 08.11.2021, ku znj. Z., është emëruar Përgjegjës i Sektorit të Dialogut Social, për një periudhë prove 3 mujore (sipas kontratës nr. 492/5 prot. datë 08.11.2021).

Më datë 08.02.2022 është konfirmuar marrëdhënia e punës, ku është nënshkruar kontrata me afat 1 (një) vjeçar, në të njëjtin pozicion pune, Përgjegjës i Sektorit të Dialogut Social (sipas kontratës nr. 84 prot. datë 08.02.2022). Me ristrukturimin e Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje, znj. Z., u caktua “Përgjegjës në Sektorin e Dialogut dhe Multimedias”, me kontratë 3 mujore (sipas kontratës nr. 664/24 prot. datë 03.11.2022).

Më datë 01.02.2023 është nënshkruar kontrata me afat 1 vjeçar, në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Dialogut dhe Multimedias” (sipas kontratës nr. 97/12 prot. datë 01.02.2023). Më datë 01.02.2024 është nënshkruar kontrata me afat të pacaktuar, në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Dialogut dhe Multimedias” (sipas kontratës nr. 89/12 prot. datë 01.02.2024).

Me urdhër emërimi nr. 64, datë 29.04.2024, znj. Z., është emëruar “Drejtor i Komanduar” i Drejtorisë së Menaxhimit të Qendrave për Hapje dhe Dialog (shkresa nr. 339 prot. datë 29.04.2025). Më datë 11.06.2024 është nënshkruar kontrata me afat 1 vjeçar, ku znj. Z., u emërua Drejtor i Drejtorisë së Menaxhimit të Qendrave për Hapje dhe Dialog (sipas kontratës nr. 463/3 prot. datë 11.06.2024).

Më datë 09.09.2024 është nënshkruar kontrata me afat të pacaktuar, ku znj. Z., u emërua Koordinator i atashuar pranë Kryeministrisë (sipas kontratës nr. 659 prot. datë 09.09.2024).

Znj. M. Z., ka filluar lejen e lindjes më datë 30.09.2024 dhe sipas raporteve të barrëlindjes e ka përfunduar më datë 16.09.2025. Në zbatim të Kodit të Punës, znj. Z., i është dhënë e plotë leja e lindjes nga ana e punëdhënësit, dhe në asnjë moment punëdhënësi nuk e ka penguar në ushtrimin e kësaj të drejte.

Sipas raporteve bashkëlidhur, znj. Z., me përfundimin e lejes së lindjes, ka vijuar në mënyrë të vazhdueshme me raporte për përkujdesje ndaj fëmijës, ku në vetëm 34 ditë punë ka marrë 17 ditë raporte:

- *Fillimi i raportit 16.09.2025 – i aftë për punë 19.09.2025 (3 ditë)*
- *Fillimi i raportit 24.09.2025 – i aftë për punë 26.09.2025 (2 ditë)*
- *Fillimi i raportit 26.09.2025 – i aftë për punë 27.09.2025 (1 ditë)*
- *Fillimi i raportit 30.09.2025 – i aftë për punë 03.10.2025 (3 ditë)*
- *Fillimi i raportit 03.10.2025 – i aftë për punë 04.10.2025 (1 ditë)*
- *Fillimi i raportit 06.10.2025 – i aftë për punë 07.10.2025 (1 ditë)*
- *Fillimi i raportit 21.10.2025 – i aftë për punë 24.10.2025 (3 ditë)*
- *Fillimi i raportit 27.10.2025 – i aftë për punë 30.10.2025 (3 ditë)*

Për sa më sipër dallohet se mungesat në punë kanë qenë në intervale kohore të ndryshme, duke bërë që znj. Z., në ditët e paraqitjes në punë, ka patur mundësinë të kryente detyrat e saj. Në bazë të kontratës së punës që ka qenë në fuqi në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, detyrat e znj. Z., kanë qenë si më poshtë:

Koordinatori i atashuar pranë Kryeministrit ushtron kompetencat e mëposhtme:

- a. Proceson dhe trajton nga sistemi i menaxhimit të ankesave kërkesat/ankesat e regjistruara nga bizneset në faqen <https://www.shqiperiaqeduam.al> për kategorinë “Ankesa ime”, drejtuar nivelit qendror që mbikëqyr.*
- b. Deleton për trajtim brenda 1 dite pune të gjitha ankesat e regjistruara në sistem, të cilat kanë një afat trajtimi prej 10 ditësh pune. Në rastet kur kërkesa/ankesa ka mungesë në dokumentacion, koordinatori njofton biznesin për këto mangësi dhe afati shtyhet me 10 ditë të tjera pune nga çasti i kthimit të përgjigjes nga biznesi, shtyrje e cila do të jetë jo më shumë se dy herë nga 10 ditë, e miratuar nga agjencia jo më shumë se 2 herë.*
- c. Është i detyruar të plotësojë afatin e dërgimit të ankesave/kërkesave dhe të kthimit të përgjigjes ndaj biznesit brenda afatit të parashikuar në ligjin nr. 107/2021 “Për bashkëqeverisjen”, me përjashtim të rastit kur institucioni nuk ka kthyer përgjigje në afatet e përcaktuara.*
- ç. Mbikëqyr punën e koordinatorëve të atashuar në ministri për trajtimin e rasteve të regjistruara nga bizneset në platformë.*
- d. Proceson nga sistemi rastet për të gjitha kategoritë e tjera me afat trajtimi 20 ditë pune.*
- e. Koordinon dhe bashkërendon punën me kabinetet e ministrive dhe titullarët e institucioneve.*
- ë. Udhëzon dhe koordinon për përpilimin e raporteve javore.*
- f. I përgjigjet Drejtorit të Drejtorisë dhe Drejtorit të Përgjithshëm për ecurinë e punës.*
- g. Përpilon raporte dhe memo informative kur kërkohet.*
- h. Është pjesë e grupeve të inspektimit sipas ligjit.*
- i. Mban databazë të kërkesave dhe ankesave deri në kthimin e përgjigjes.*
- j. Mbikëqyr dhe koordinon punën e koordinatorëve në ministri.*
- k. Përmbush çdo detyrë tjetër për realizimin e objektivave të punës.*

Sipas pikave më sipër, kuptohet se natyra e punës së znj. Z., të cilën ajo e ka dakordësuar me nënshkrimin e kontratës së punës, konsiston në afate specifike të cilat nuk duhet të tejkalohen, pasi lidhen drejtpërdrejt me funksionimin e platformës dhe besimin e qytetarëve dhe bizneseve.

Konkretisht, me Memon nr. 745 prot., datë 29.10.2025, evidenca për monitorimin e rasteve në ngarkim nga znj. M. Z. (T.), e kryer nga Drejtoria e Bashkëqeverisjes me Biznesin, për periudhën nga data e përfundimit të lejes së lindjes deri më 28.10.2025, rezulton se janë evidentuar raste të shumta problematike në trajtimin e çështjeve, konkretisht:

- dërgime me vonesë;*
- mungesë e kthimit të përgjigjes me nënshkrim elektronik;*
- mungesë aftësie në të kuptuarit e rastit;*
- kërkesa të panevojshme për informacion;*
- mungesë filtrimi paraprak etj.*

Në veçanti, detyrat nuk janë përmbushur në kohë dhe me cilësi, duke mos u realizuar objektivi i trajtimit brenda afatit dhe duke rrezikuar imazhin institucional. Mungesat e vazhdueshme në punë

kanë ndodhur shpesh pa njoftim paraprak, duke krijuar vështirësi në organizimin e punës dhe zëvendësimin e saj.

Për sa më sipër evidentohet edhe mungesë komunikimi me eprorin direkt znj. Juela Selimi, si dhe mungesë njoftimi paraprak për mosparaqitje në punë për arsye familjare. Në Vlerësimin e rezultateve individuale të punës nr. 743 prot., datë 29.10.2025, evidentohen mangësi të përsëritura në performancë, përfshirë tejkallim afatesh dhe mungesë aftësie në trajtimin e rasteve.

Bazuar në sa më sipër, me Memon nr. 745/1 prot., datë 29.10.2025 “Propozim për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës për znj. M. Z. (T.)”, eprori direkt znj. J. S., ka iniciuar procedurën e largimit nga puna.

Kërkesa për vlerësim nga punëdhënësi ka ardhur si pasojë e mosrealizimit të detyrave, fakt i reflektuar edhe në komunikimet elektronike të datës 27.10.2025 ndërmjet Drejtorit të Përgjithshëm dhe Drejtorit të Drejtorisë. Nga ana e punëdhënësit nuk është trajtuar në asnjë moment mungesa për arsye familjare apo përgjegjësia prindërore, por vetëm moskryerja e detyrave.

Pra, nëse znj. Z., do të kishte përmbushur detyrat në kohë dhe me cilësi, nuk do të kishte nisur asnjë procedurë për zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Vlerësimi i performancës bëhet në bazë të veprimeve në platformë dhe respektimit të afateve ligjore, ndërsa çdo tejkallim afati përbën shkelje të detyrimeve kontraktore.

Qëllimi i ligjit nr. 107/2021 është trajtimi në kohë i ankesave të qytetarëve dhe bizneseve, ndaj respektimi i afateve është thelbësor për funksionimin e institucionit. Në periudhën e lejes për përkujdesje ndaj fëmijës nuk rezulton asnjë komunikim nga znj. Z., për të informuar eprorin mbi rastet e punës.

Në asnjë moment nga ana e eprorit nuk është përmendur apo trajtuar ndonjë element diskriminues lidhur me përgjegjësinë prindërore.

Lidhur me pretendimin për ulje kategorie: Sipas VKM nr. 325, datë 31.05.2023, kategoria e pagës për “Drejtor Drejtorie” dhe “Koordinator i atashuar pranë Kryeministrisë” është II-1. Diferenca qëndron vetëm në shtesat për funksionin (20.000 lekë për Drejtor dhe 10.000 lekë për Koordinator), sipas përgjegjësive përkatëse.

Ndryshimi i pozicionit është pranuar nga znj. Z., përmes nënshkrimit të kontratës dhe nuk është kundërshtuar në asnjë moment gjatë kohës së marrëdhënies së punës.

Lidhur me kërkesën për orar fleksibël dhe punë nga shtëpia: Vendimi nr. 568, datë 06.10.2021 nuk parashikon detyrim për zbatim të orarit fleksibël. Në Agjenci është në fuqi orari zyrtar dhe nuk aplikohet puna nga shtëpia për shkak të natyrës së sistemit dhe sigurisë së tij.

Nuk rezulton asnjë kërkesë zyrtare nga znj. Z., për orar fleksibël apo punë nga shtëpia. Pretendimet verbale mbeten të paprovuara.

Sipas Kodit të Punës, neni 15, puna nga shtëpia realizohet vetëm me marrëveshje midis palëve, gjë që nuk ka ekzistuar në këtë rast.

Lidhur me mungesën e datës 29.09.2025: Dokumenti i paraqitur nga znj. Z., është recetë mjekësore e lëshuar më 06.10.2025 dhe jo raport mjekësor i sistemit. Sipas praktikës dhe Kodit të Punës, dokumenti i vlefshëm është vetëm raporti i sistemit shëndetësor.

Për këtë arsye mungesa nuk është konsideruar e justifikuar.

Sipas nenit 132 të Kodit të Punës, përkujdesja për fëmijën realizohet me raport mjekësor dhe brenda kufijve të përcaktuar ligjorë.

Për këtë arsye është vendosur masë disiplinore për mosnjoftim të mungesës, në përputhje edhe me urdhrin nr. 20, datë 17.01.2025. Lidhur me krahasimin me punonjës të tjerë: Në Agjenci ka punonjëse nëna të reja që punojnë me orar normal dhe pa privilegje të veçanta, si znj. N.T dhe znj. D.Xh. Këto raste tregojnë se nuk ka trajtim të diferencuar për shkak të statusit familjar.

Gjithashtu, në një situatë të mëparshme, znj. Z., vetë, si drejtuese, nuk ka aplikuar masa lehtësuese për punonjëse të tjera me fëmijë, çka tregon trajtim të njëjtë institucional.

Lidhur me dokumentacionin disiplinor: Më datë 18.03.2024 znj. Z., është ndëshkuar me “Vërejtje me shkrim dhe heqje dite pune” për vonesa dhe moskryerje detyrash.

Janë evidentuar edhe raste të tjera vonesash dhe mungesash në punë, të dokumentuara në komunikimet elektronike.

Përgjegjësia prindërore dhe analiza juridike: Përgjegjësia prindërore, sipas Kodit të Familjes, neni 215 e vijues, është e përbashkët për të dy prindërit dhe nuk përjashton detyrimet profesionale.

Sipas Kodit të Punës, marrëdhënia e punës është kontraktore dhe detyrimet janë të detyrueshme për t’u respektuar. Përgjegjësia prindërore nuk përbën shkak për shmangie nga detyrimet kontraktore, përveç rasteve të parashikuara me ligj.

Jurisprudenca e GJEDNJ, përfshirë çështjen Palomo Sánchez dhe të tjerë kundër Spanjës (2011), pranon se interesi i punëdhënësit për funksionimin normal të punës është legjitim dhe sanksionet disiplinore janë të lejueshme kur ka shkelje të detyrimeve kontraktore.

Konventa ILO nr. 156 dhe Direktiva 2019/1158 nuk parashikojnë imunitet nga detyrimet e punës, por vetëm përshtatje të arsyeshme kur janë të dakorduara.

Në këtë rast, nuk ka prova se znj. Z., ka kërkuar apo është refuzuar për masa të tilla në mënyrë zyrtare.

Në përfundim: Znj. M. Z., nuk ka provuar në asnjë moment se është diskriminuar për shkak të përgjegjësisë prindërore apo ndonjë shkak tjetër të parashikuar në ligj.

Arsyeja e largimit nga puna është objektive dhe lidhet me:

- *moskryerjen e detyrave;*
- *shkeljen e afateve;*
- *performancën e dobët të dokumentuar;*
- *mungesën në punë dhe mosnjohimin.*

Këto rrethana janë trajtuar njësoj për çdo punëmarrës dhe nuk lidhen me statusin familjar.

Për sa më sipër, Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi:

- *rrëzimin e kërkesës së znj. Z.;*
- *konstatimin e mungesës së diskriminimit nga ana e Agjencisë.*

Bashkëlidhur paraqiten provat dhe aktet shkresore në mbështetje të parashtrimeve të mësipërme, duke mbetur në dispozicion për çdo dokumentacion shtesë që mund të nevojitet.

- Me shkresën nr.52/5 prot., date 10.02.2026 të Komisionerit i është përcjellë palës ankuese shkresa nr.48/1 prot., datë 30.01.2026 e Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje, për të bërë parashtrimet e saja në lidhje me këtë përgjigje.
- Me shkresë nr. 375 prot., datë 18.02.2026, janë administruar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, parashtrimet e palës ankuese lidhur me shkresën nr.48/1 prot., datë 30.01.2026 e Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje, si më poshtë vijon:

Bazuar në nenin 33/8 të Ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”⁵, të ndryshuar, dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, Komisioneri, pasi vlerësoi kërkesën e palës ankuese dhe caktoi datën 26.03.2026, ora 10:00, për zhvillimin e seancës dëgjimore dhe njoftoi palët me shkresën nr. 52/6 prot., datë 06.03.2026.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, seanca dëgjimore u regjistrua audio dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

⁵ Neni 33/8, ligji nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”: “Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”

Seanca dëgjimore e datës 26.03.2026 u zhvillua me pjesëmarrjen e të dy palëve të përfshira në këtë procedurë administrative. Pala ankuese, znj. M. Z., mori pjesë në seancën dëgjimore dhe u përfaqësua nga Av. S. L. Subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje, u përfaqësua gjatë seancës dëgjimore nga znj. R.D. dhe znj. Zh.A., sipas autorizimit nr. 157, datë 05.03.2026.

Gjatë seancës dëgjimore, palët deklaruan se i qëndrojnë parashtrimeve të depozituara më parë nëpërmjet komunikimit shkresor, deri në këtë fazë të procedurës administrative.

Në vijim të seancës dëgjimore, si rezultat i diskutimeve të zhvilluara gjatë seancës dëgjimore dhe i pretendimeve të ngritura nga palët, Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje depozitoi materiale shtesë dhe informacion plotësues. Konkretisht, me shkresën nr. 48/2 prot., datë 01.04.2026, të administruar pranë Komisionerit me nr. 52/8 prot., datë 01.04.2026, Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje përcolli dokumentacion shtesë, si dhe parashtrori sqarime të mëtejshme si më poshtë:

Në vijim të Njoftimit dhe kërkesës për informacion të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, datë 21.01.2026, lidhur me ankesën e paraqitur nga znj. M. Z., (T.), e përfaqësuar nga Av. S. L., për pretendim diskriminimi në marrëdhënien e punës për shkak të përgjegjësive prindërore, paraqesim prapësimet tona.

Gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore të datës 26.03.2026, Agjencia u njoh për herë të parë me një sërë pretendimesh të parashtruara nga pala ankuese, të cilat nuk kishin qenë më parë pjesë e komunikimeve zyrtare apo e dokumentacionit të administruar në kuadër të këtij procedimi administrativ. Këto pretendime, për nga natyra dhe përmbajtja e tyre, kërkonin një vlerësim më të thelluar faktik dhe juridik, si dhe administrimin e provave përkatëse në funksion të sqarimit të plotë të rrethanave të çështjes.

Njëkohësisht, në përfundim të seancës dëgjimore, Agjencisë iu la detyrë që të paraqesë prova shtesë dhe shpjegime të mëtejshme në lidhje me pretendimet e ngritura. Në përmbushje të këtij detyrimi procedural, si dhe në respektim të parimeve të procesit të rregullt administrativ, paraqesim në vijim qëndrimin tonë të detajuar, të shoqëruar me dokumentacionin përkatës provues dhe referencat ligjore përkatëse.

Së pari, theksojmë se në përputhje me sa u parashtrua edhe gjatë seancës dëgjimore të datës 26.03.2026, marrëdhënia e punës ndërmjet ankuses znj. M. Z., dhe Agjencisë nuk ka qenë në asnjë moment objekt i ndonjë forme diskriminimi, në kuptim të Ligjit nr. 10221/2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", i ndryshuar.

Në referim të nenit 3 të këtij ligji, diskriminimi nënkupton çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë që ka si qëllim apo pasojë cenimin e të drejtave mbi bazën e një shkakut të mbrojtur. Ndërkohë, neni 4 parashikon ndalimin e çdo forme diskriminimi në marrëdhëniet e punës.

Në interpretim të këtyre dispozitave, për të ekzistuar diskriminimi kërkohet domosdoshmërisht prania kumulative e një trajtimi më pak të favorshëm dhe lidhja shkakësore e këtij trajtimi me një shkak të mbrojtur.

Në rastin konkret, asnjë prej këtyre elementeve nuk rezulton i provuar. Përkundrazi, nga analiza faktike e marrëdhënies së punës evidentohet se ankuesja ka qenë objekt i një trajtimi mbështetës dhe lehtësues nga ana e punëdhënësit. Konkretisht, Agjencia ka ndërmarrë masa organizative për të lehtësuar ngarkesën e saj në punë, përmes shpërndarjes së detyrave me punonjës të tjerë, si dhe ka treguar fleksibilitet dhe tolerancë në rastet e vonesave në paraqitjen në punë. Këto rrethana, në vetvete, përjashtojnë ekzistencën e një trajtimi më pak të favorshëm në kuptim të ligjit.

Sa i përket pretendimit për diskriminim për shkak të ushtrimit të përgjegjësisë prindërore, ky pretendim rezulton i pabazuar edhe në aspektin e barrës së provës. Në referim të nenit 33 të Ligjit nr. 10221/2010 "Për mbrojtjen nga Diskriminimi", i ndryshuar, ankuesi ka detyrimin të paraqesë fakte apo indicie serioze që krijojnë një prezumim për ekzistencën e diskriminimit. Vetëm në këtë rast barra e provës kalon tek pala tjetër. Në rastin konkret, ankuesja nuk ka paraqitur asnjë provë apo indicie konkrete që të krijojë një dyshim të arsyeshëm për trajtim diskriminues. Në rastet kur mungesat e saj për përkujdesje ndaj fëmijës së mitur janë justifikuar përmes raporteve mjekësore të rregullta, ato janë pranuar nga punëdhënësi, në përputhje me detyrimet që rrjedhin nga Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i cili garanton mbrojtjen e punëmarrësit në rastet e tilla.

Në këtë kuadër, është e rëndësishme të theksohet se jo çdo masë e pafavorshme në marrëdhënien e punës përbën diskriminim. Në përputhje me parimet e Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, punëdhënësi ka të drejtë të ndërpresë marrëdhënien e punës për shkaqe të arsyeshme dhe objektive, që lidhen me performancën dhe përmbushjen e detyrave nga ana e punëmarrësit.

Në rastin konkret, masa e ndërprerjes së marrëdhënies së punës është bazuar ekskluzivisht në performancën e dobët dhe në mosrealizimin e detyrave funksionale që burojnë nga pozicioni i saj si koordinatorë. Këto rrethana përbëjnë shkaqe të ligjshme dhe të mjaftueshme për përfundimin e marrëdhënies së punës dhe nuk kanë asnjë lidhje shkakësore me ushtrimin e përgjegjësisë prindërore. Për rrjedhojë, në mungesë të një trajtimi të diferencuar dhe të një lidhjeje të provuar me një shkak të mbrojtur, nuk plotësohen kushtet ligjore për të konstatuar diskriminim, në kuptim të legjislacionit në fuqi.

1. Lidhur me pretendimet e paraqitura gjatë seancës dëgjimore të datës 26.03.2026, për sa i përket mungesës së asistencës lidhur me nënshkrimin elektronik, sqarojmë se:

Të gjithë punonjësit e Agjencisë, përfshirë koordinatorët, kanë detyrimin ligjor për të kryer procedurat e nënshkrimit elektronik në mënyrë personale, nëpërmjet platformës së e-Albania, sipas funksionit dhe përgjegjësisë që u përcakton ligji. Aplikimi për nënshkrim elektronik bëhet individualisht nga secili punonjës, duke përfshirë edhe znj. Z., dhe çdo problematikë teknike duhet të adresohet përmes udhëzimeve të AKSHI-t.

Si provë e këtij procesi bashkëlidhet aplikimi i kryer nga znj. Zh. A., për nënshkrim elektronik nga llogaria e saj personale në e-Albania, ku nga korrespondenca e-mail rezulton se është hasur një problem teknik, i cili është zgjidhur menjëherë sipas udhëzimeve të AKSHI-t. Për më tepër, komunikimet midis znj. S., dhe znj. Z., tregojnë qartë se drejtuesja ka qëndruar në kontakt të vazhdueshëm për të asistuar znj. Z., në përmbylljen e procesit të nënshkrimit elektronik, duke konfirmuar mbështetjen institucionale.

Nga kjo rezulton se çdo punonjës, duke përfshirë edhe znj. Z., ka pasur të njëjtat mundësi dhe asistencë për të kryer aplikimin për nënshkrim elektronik. Në asnjë moment nuk ka pasur trajtim të diferencuar apo privilegje të veçanta ndaj saj. Në fakt, procesi i përdorimit të nënshkrimit elektronik është standard dhe nuk ka paraqitur ndonjë pengesë objektive që të mund të interpretohet si diskriminim.

Duke pasur parasysh këtë, pretendimi për mungesë asistence nuk mbështetet në asnjë provë konkrete dhe nuk përbën një trajtim të ndryshëm në kuptim të ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi, duke konfirmuar se znj. Z., ka qenë trajtuar në mënyrë të barabartë me të gjithë punonjësit e tjerë.

2. Lidhur me pretendimet për shpërndarje jo të barabartë të punës, sqarojmë:

Gjatë seancës dëgjimore të datës 26.03.2026, ankuesja znj. Z., së bashku me përfaqësuesen e saj, deklaruan se shpërndarja e punës nga drejtuesi i Agjencisë ishte kryer në mënyrë jo proporcionale dhe jo të barabartë, duke e vendosur në disfavor znj. Z., me ngarkesën e punës dhe duke i shtuar detyra të caktuara që përfshinin disa qarqe dhe institucione të mëdha.

Nga analiza e raporteve dhe dokumentacionit zyrtar, konkretisht raporti i takimit të datës 10.09.2024 me znj. J. S., Drejtore e Përgjithshme e Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje, znj. J. S., Drejtore e Drejtorisë së Bashkëqeverisjes me Biznesin, dhe znj. D. Sh., Drejtore e Drejtorisë së Bashkëqeverisjes me Qytetarët, rezulton qartë se shpërndarja e detyrave ka qenë e strukturuar dhe e balancuar. Ankuesja, znj. Z., ka qenë përgjegjëse për menaxhimin e ankesave që lidhen vetëm me Ministrinë e Ekonomisë dhe Inovacionit dhe për Qarkun Dibër, dhe për të njëjtën detyrë është caktuar edhe koordinatori tjetër, znj. R. Z. Ky organizim siguron mbështetje të ndërsjellë dhe ndarje të drejtë të detyrave, sidomos gjatë periudhës kur ankuesja ishte shtatzënë.

Raporti i takimit dhe dokumentacioni i disponueshëm tregojnë se ndarja e përgjegjësiave midis koordinatoreve ka qenë e qartë dhe e ekuilibruar; disa koordinatorë kishin në menaxhim më shumë institucione dhe qarqe njëkohësisht.

Për këtë arsye, nuk mund të flitet për diskriminim në shpërndarjen e punës. Përkundrazi, znj. Z., është trajtuar në mënyrë mbështetëse dhe të favorshme për realizimin e detyrave të saj, duke punuar së bashku me koordinatoren R. Z.

Këtë e konfirmon edhe email-i i datës 16.09.2024, në të cilin drejtuesja e Drejtorisë së Bashkëqeverisjes me Biznesin i drejtohet të dyja koordinatorëve (znj. Z. dhe znj. Z.) për sqarimin e detyrave të caktuara, duke dëshmuar se ndarja e punës ka qenë e qartë, e balancuar dhe e koordinuar në mënyrë të barabartë.

Në kuadër të legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi, nuk ka pasur asnjë element që të tregojë trajtim të ndryshëm ose favorizim negativ për shkak të gjinisë, përgjegjësisë prindërore ose ndonjë shkak të mbrojtur ligjërishit. Përkundrazi, dokumentacioni dhe praktika e Agjencisë dëshmojnë për trajtim të barabartë dhe mbështetje institucionale. Gjithashtu, nga ana e znj. Z., nuk ka pasur asnjë rast ku të jetë ankuar për ngarkesën e punës.

3. Raste të ngjashme të marrjes së masës disiplinore:

Lidhur me pretendimin e paraqitur nga znj. Z., se masa disiplinore e marrë për mungesën e pajustificuar në punë përbën trajtim diskriminues, sqarojmë se Agjencia ka ndjekur procedura të standardizuara dhe të njëjta për të gjithë punonjësit, në përputhje me nenet përkatëse të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë dhe të Ligjit nr. 10221/2010 "Për mbrojtjen nga Diskriminimi", i ndryshuar.

Si provë konkrete, bashkëlidhet rasti i punonjësës znj. Q. F., e cila për mosparaqitje në punë më datë 27.06.2025 është ndjekur me të njëjtën procedurë si znj. Z., duke aplikuar masën disiplinore të njëjtë. Ky rast dëshmon qartë se Agjencia ka ndjekur një standard të unifikuar për të gjithë punonjësit në situata të ngjashme, duke eliminuar çdo element të trajtimit të diferencuar.

Nga kjo evidencohet se masa e marrë ndaj znj. Z., nuk ka pasur asnjë lidhje me faktorë të mbrojtur ligjërishit, si përgjegjësia prindërore apo ndonjë tjetër shkak diskriminues, por është zbatuar mbi bazën e mosparaqitjes së saj në punë pa justifikim. Kjo praktikë është në përputhje me parimin e barazisë në trajtimin e punonjësve, të përcaktuar në nenin 4 të Ligjit nr. 10221/2010, si dhe me përgjegjësitë e punëdhënësit për të siguruar disiplinë dhe përmbushje të detyrimeve ligjore të punëmarrësve sipas Kodit të Punës.

Prandaj, pretendimi për diskriminim lidhur me vendosjen e masës disiplinore është i pabazuar, duke u konfirmuar nga praktika institucionale dhe nga dokumentacioni i disponueshëm.

4. Mosfunksionimi i kompjuterëve:

Lidhur me pretendimet e ankueses znj. Z., për mosfunksionimin e kompjuterit, sqarojmë se në Agjenci kompjuterët janë të llojeve të ndryshme dhe janë blerë në periudha të ndryshme kohore, sipas procedurave të zakonshme të prokurimit publik. Nuk rezulton asnjëherë që kompjuteri në përdorim nga znj. Z., të ketë qenë ose të jetë jashtë funksionit.

Është e vërtetë se, për shkak të avancimeve teknologjike, disa pajisje ngadalësohen dhe nuk përditësohen automatikisht me versionet më të reja të sistemeve operative, siç është Windows 11. Sipas komunikimeve me AKSHI, kjo nuk i bën kompjuterët jo funksionalë, por vetëm tregojnë një nevojë për përditësim të sigurisë dhe të sistemit. Me qëllim për të adresuar këto çështje, Agjencia ka marrë masa për konstatimin dhe përditësimin e kompjuterëve që nuk mund të kalonin në Windows 11, duke planifikuar prokurimin e pajisjeve të reja. Kjo masë u aplikua edhe për kompjuterin e znj. Z.

Problematika e pajisjeve nuk ishte vetëm për znj. Z., por ishte e pranishme edhe tek punonjës të tjerë (koordinatorë), gjë që tregon se nuk ka pasur trajtim të diferencuar apo favorizim. Për këtë ekziston edhe procesverbali nr. 675 prot., datë 01.10.2025, i cili evidenton problemet e kompjuterëve për disa punonjës dhe jo vetëm për znj. Z., dhe këta punonjës kanë vijuar punën normalisht.

Gjithashtu, Agjencia nuk ka pasur në gjendje kompjuterë në magazinë, pasi institucionet publike funksionojnë sipas procedurave të prokurimit, ku blerjet realizohen vetëm pas konstatimit të nevojës. Për sa kohë punonjësit ishin të pajisur me kompjuterë funksionalë, nuk mund të kryheshin prokurime të reja, përveç rasteve kur pajisjet nuk përditësoheshin me sistemin Windows 11 (sipas njoftimit të AKSHI-t), siç ndodhi edhe për znj. Z.

Nga kjo evidencohet se znj. Z., ka pasur të njëjtat mundësi dhe kushte pune si gjithë punonjësit e tjerë, në përputhje me nenet 3 dhe 4 të Ligjit nr. 10221/2010 "Për mbrojtjen nga Diskriminimi", i ndryshuar, dhe parimet e barazisë së trajtimit të punonjësve sipas Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë. Nuk ka asnjë element që të mbështesë pretendimin për trajtim të diferencuar apo diskriminim në lidhje me punën.

Sa më sipër, vërtetohet në mënyrë të qartë se në asnjë rast Agjencia nuk ka pasur qëllimin për të përdorur ndonjë nga format e diskriminimit të parashikuara nga Ligji nr. 10221/2010 "Për mbrojtjen nga Diskriminimi", i ndryshuar. Nga shqyrtimi i provave dhe praktikave të Agjencisë rezultojnë qartë se ankuesja, znj. M. Z., nuk ka paraqitur asnjë argument të bazuar që të mbështesë pretendimin për diskriminim, qoftë lidhur me kufizimin e ushtrimit të përgjegjësisë prindërore, qoftë për ndonjë formë tjetër diskriminuese. Nga ana e Agjencisë apo punonjësve të saj nuk ka pasur arsye për të diskriminuar znj. Z., por edhe nga ana e znj. Z., në asnjë moment gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës nuk është paraqitur ndonjë ankesë se ajo po diskriminohej. Përse znj. Z., duke pasur mendimin se po diskriminohej, nuk ja vuri në pah Agjencisë gjatë kohës që marrëdhënia e punës ishte akoma në vazhdimësi?

Masa e marrë për largimin e menjëhershëm nga puna e znj. Z., është e dokumentuar në Memon nr. 745/1 prot., datë 29.10.2025, me titull "Propozim për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës për znj. M. Z.", e iniciuar nga eprori direkt znj. J. S. Masa disiplinore është marrë ekskluzivisht për shkak të mosrealizimit të detyrave të punës dhe nuk ka pasur asnjë lidhje me mungesat e justifikuar për arsye të përgjegjësisë prindërore apo çfarëdo tjetër faktori personal.

Kjo veprimtari është në përputhje me Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë dhe me legjislacionin për mbrojtjen nga diskriminimi, i cili kërkon që çdo masë të jetë e bazuar në kritere objektive dhe jo në karakteristika personale të punonjësit.

Theksojmë se përgjegjësia prindërore dhe përgjegjësia profesionale janë dy role të ndara dhe të pavarura, secila me rëndësinë dhe ndikimin e saj në jetën e individit.

Ushtrimi i përgjegjësisë prindërore nuk mund të përdoret si justifikim për mosrealizimin e detyrave të punës, në rastet kur punëmarrësi është efektivisht në marrëdhënie pune dhe i aftë për të përmbushur detyrimet funksionale që rrjedhin nga pozicioni i tij.

Në këtë kuadër, përgjegjësia profesionale është e pavarur nga përgjegjësia prindërore dhe asnjëra nuk mund të kushtëzohet tjetrën. Ankuesja ka përfituar të gjitha të drejtat që lidhen me ushtrimin e përgjegjësisë prindërore, ndërkohë që mosrealizimi i detyrave profesionale përbën shkak të ligjshëm dhe të pavarur për marrjen e masave përkatëse disiplinore.

Me qëllim sqarimin e plotë të rrethanave faktike të çështjes dhe evidentimin e mënyrës së shpërndarjes së ngarkesës së punës, Komisioneri, me shkresën nr. 650/1 prot., datë 02.04.2026, i kërkoi Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje paraqitjen e një informacioni të detajuar. Konkretisht, u kërkua që Agjencia të sqarojë qarqet e mbuluara nga secili koordinator gjatë periudhës së mungesës së ankueses për shkak të lejes së lindjes, si dhe mënyrën e riorganizimit të tyre pas rikthimit të saj në detyrë. Gjithashtu, Komisioneri kërkoi të dhëna mbi numrin e ankesave të ngarkuara për trajtim për secilin koordinator, të ndara sipas qarqeve përkatëse, pas rikthimit të ankueses në punë. Në të njëjtën kohë, u kërkua edhe një arsyetim i qartë dhe konkret lidhur me mënyrën e shpërndarjes së ngarkesës së punës, në veçanti për sa i përket vendimmarrjes për t'i ngarkuar ankueses në trajtim katër qarqe të caktuara.

Në përgjigje të kërkesës së mësipërme, Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje, me shkresën nr. 211/1 prot., datë 10.04.2026, e administruar pranë Komisionerit me nr. 683 prot., datë 10.04.2026, paraqiti informacionin dhe dokumentacionin përkatës. Në këtë përgjigje, Agjencia ka dhënë sqarime mbi organizimin e punës dhe shpërndarjen e përgjegjësive ndërmjet koordinatorëve, si dhe mbi mënyrën e përcaktimit të qarqeve dhe të ankesave për trajtim pas rikthimit të ankueses në detyrë, si më poshtë vijon:

Më datë 07.04.2026 jemi njohur me kërkesën për informacion shtesë në lidhje me ankesën e kërkuarës znj. M. Z., (T.).

Për sa më sipër, Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje, mbështetur në ligjin nr. 10221/2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", në ligjin 107/2021 "Për bashkëqeverisjen" dhe në aktet e tjera ligjore dhe nënligjore, të cilat janë referuar në vijim, paraqet sqarimet dhe provat shtesë bashkëlidhur, me qëllim zgjidhjen nga ana e Komisionerit për Mbrojtje nga Diskriminimi të ankesës së paraqitur pranë tij.

Në strukturën e Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje janë dy drejtori të Bashkëqeverisjes: Drejtoria e Bashkëqeverisjes me Qytetarët dhe Drejtoria e Bashkëqeverisjes me Biznesin, ku secila prej tyre ka nga 8 (tetë) koordinatorë të atashuar pranë Kryeministrit, pa ndarë shprehimisht ngarkesën me ministritë (institucioni, qarku etj.) për secilin prej koordinatorëve.

Ky proces pune ndahet me urdhër të drejtorit të përgjithshëm, duke bërë që të ketë rotacion, ku i njëjti koordinator mund të trajtojë institucione të ndryshme në periudha të ndryshme kohore, por procesi i punës dhe afatet për t'u ndjekur janë të njëjta për të gjithë koordinatorët. Detyrat funksionale dhe procesi i punës për të gjithë koordinatorët në Kryeministri (pozicioni që mbante edhe znj. Z.) janë të njëjta.

Problematika e qytetarëve dhe bizneseve janë të ndryshme, që do të thotë se numri i ankesave të paraqitura prej tyre mund të rritet. Nuk përjashtohet edhe fakti që numri mund edhe të ulet, duke bërë që ngarkesa për secilin punonjës të mbetet e paparashikuar sipas ministritë që trajtohet.

Ngarkesa nuk mund të jetë e barabartë në kohë apo në punonjës, sepse numri i ankesave që mund të vijnë mbetet i paparashikuar, por kjo ndarje e punës u bëhet e njohur punonjësve dhe ata kanë të drejtën që, përveç njohjes me institucionin përkatës që kanë në ngarkim, edhe të kërkojnë ndihmën, bashkëpunimin e nevojshëm apo edhe të paraqesin shqetësimin apo pretendimin te eprori i tyre në rast se kjo ndarje e punës u duket jo proporcionale.

Ajo që është e qartë është se në këtë ndarje nuk mund të dihet sa ankesa do të vijnë në vijim apo problematika që mund të dalin gjatë shqyrtimit të tyre, gjë që sjell një mosparashikim të ankesave që do të paraqiten.

Puna për qarqet është e ndarë midis 3 (tre) punonjësve, pra znj. Z., dhe dy punonjësve të tjera, që mbajnë ngarkesën e katër qarqeve secila, duke e vendosur znj. Z., në kushte të njëjta me punonjësit e tjerë dhe në veçanti me dy punonjëset e tjera që kanë qarqet në ngarkim. Asnjë prej punonjësve të cilët kanë qarqet në ngarkim nuk ka pasur në asnjë moment asnjë pretendim lidhur me ngarkesën e punës.

A do të lindte kjo kërkesë nëse znj. Z., do të kishte një ngarkesë më të ulët dhe a do të lindte si kërkesë nëse marrëdhënia e punës nuk do të ishte zgjidhur? Pretendimi lidhur me ngarkesën e punës është bërë i njohur për Agjencinë për Dialog dhe Bashkëqeverisje vetëm në momentin që është bërë ankesa në KMD.

Krahasimi nuk bëhet në numër në vetvete, por bëhet në kompleksitetin e situatës, ku ndarja e punës është bërë në kritere organizative dhe funksionale dhe jo mbi baza diskriminuese.

1. Informacion i detajuar mbi qarqet e mbuluara nga secili koordinator gjatë periudhës së rikthimit të ankueses nga leja e lindjes.

Në bazë të organikës së institucionit dhe nevojave institucionale të tij, organizimi i brendshëm rregullohet për çdo strukturë që përfshihet në nivelin qendror dhe vendor për çështjet në platformën e bashkëqeverisjes.

Në zbatim dhe në përputhje me ligjin nr. 107/2021, për organizimin e punës në platformën e bashkëqeverisjes www.shqiperiaqeduam.al, ankesat janë të kategorizuara në seksione të dedikuara sipas nivelit qeverisës. Janë të ndara në tre nivele organizative, të cilat janë të konfiguruar në platformë, që është sistem elektronik me seksione të dedikuara për qarqet që përmbajnë bashki, prefekturë dhe këshill qarku:

- Niveli në Kryeministri dhe ministrat e shtetit;*
- Niveli qendror, në të cilin përfshihen ministrat e linjës;*
- Niveli lokal, në të cilin përfshihen 12 qarqet me bashkitë, prefekturat dhe këshillat e qarqeve.*

Për çdo nivel është caktuar koordinatori për mbulimin e detyrave funksionale.

Për nivelin lokal janë të caktuar 3 koordinatorë të atashuar në Kryeministri, të cilët mbulojnë detyrat funksionale për trajtimin e çështjeve të platformës së bashkëqeverisjes në mënyrë të barabartë sipas peshës apo volumit progresiv të çështjeve, ku secili mbulon nga 4 qarqe.

Znj. M. Z., është caktuar të mbulojë, me urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm nr. 150 datë 22.09.2025 "Për organizimin e punës së Koordinatorëve", qarqet: Durrës, Vlorë, Lezhë dhe Shkodër.

Koordinatori E. L. ka qarqet: Tiranë, Kukës, Gjirokastrë dhe Dibër.

Koordinatori D. F. ka qarqet: Fier, Berat, Elbasan, Korçë.

2. Numri i ankesave të ngarkuara për trajtim për secilin prej këtyre qarqeve gjatë muajit në të cilin ankuesja është rikthyer në punë.

Znj. Z., gjatë ushtrimit të detyrës funksionale ka pasur në ngarkim trajtimin e çështjeve në proces (të hapura për trajtim) si më poshtë:

- Qarku Vlorë: 215 raste në proces*
- Qarku Durrës: 54 raste në proces*
- Qarku Shkodër: 28 raste në proces*
- Qarku Lezhë: 36 raste në proces*

Situata për qarqet datë 21 shtator 2025

Bashkëqeverisja me Qytetarë	Në trajtim	Çështje të trajtuara progresiv
Qarku Tiranë	186	10,696
Qarku Kukës	12	364
Qarku Gjirokastrë	6	820
Qarku Dibër	8	632
totale	212	12,512
Qarku Fier	74	2,033
Qarku Berat	15	875
Qarku Elbasan	38	1,846
Qarku Korçë	27	1,431
totale	154	6,185
Qarku Vlorë	162	3,152
Qarku Durrës	42	3,162
Qarku Lezhë	30	1,290
Qarku Shkodër	19	841
totale	253	8,445

Bashkëqeverisja me Biznese	Në trajtim	Përfunduar
Qarku Tiranë	14	252

Bashkëqeverisja me Biznese	Në trajtim	Përfunduar
Qarku Kukës	1	12
Qarku Gjirokastrë	1	16
Qarku Dibër	0	7
totale	16	287
Qarku Fier	2	22
Qarku Berat	0	31
Qarku Elbasan	0	23
Qarku Korçë	2	28
totale	4	104
Qarku Vlorë	9	84
Qarku Durrës	2	73
Qarku Lezhë	0	23
Qarku Shkodër	1	11
totale	12	191

Nga këto dy tabela dallohet që znj. Z., nuk ka pasur ngarkesën më të lartë të punës krahasuar me koordinatorët që trajtojnë qarqet.

3. Arsytimi administrativ dhe organizativ mbi përcaktimin e ankueses për të mbuluar katër qarqet.

Pas rikthimit nga leja e lindjes, znj. Z., është caktuar me urdhër pune të mbulojë çështjet për qytetarë dhe biznese në 4 qarqet e cituara, të cilat mbuloheshin nga një koordinatorë tjetër. Në aspektin organizativ dhe administrativ, koordinatorët janë pjesë e një rotacioni në ndarjen e detyrave. Rotacioni dallohet në urdhra të tjerë të mëparshëm të Drejtorit të Përgjithshëm (Urdhër nr. 17 datë 17.01.2025 "Për organizimin e punës", Urdhër nr. 18 datë 17.01.2025 "Për organizimin e punës për qarqet", Urdhër nr. 24 datë 20.01.2025 "Për organizimin e punës për koordinatorët e atashuar në ministri dhe ndërmjetësit"), ku koordinatorëve u janë ndryshuar ministritë bazuar në arsye funksionale, pa qëllim diskriminues.

Për organizimin e punës së koordinatorëve, Drejtori i Përgjithshëm ka nxjerrë Urdhër nr. 150 datë 22.09.2025, me të cilin janë njohur të gjithë punonjësit, përfshirë edhe znj. Z.

Pra, në kuadër të funksionimit të punës, bazuar në ligjin "Për bashkëqeverisjen", të gjitha provat e mësipërme tregojnë se urdhrat e nxjerrë kanë qëllim primar organizimin e punës dhe në asnjë moment urdhrat nuk janë marrë vetëm për znj. Z., por për të gjithë punonjësit, duke mos vendosur atë apo asnjë punonjës në situatë diskriminuese apo të pabarabartë. Detyrat e punonjësve janë të ndara dhe kjo ndarje nuk bëhet për të penalizuar punonjës, por për të përmbushur funksionin për të cilin Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje është krijuar.

4. Çdo informacion tjetër që gjykohet i arsyeshëm dhe i nevojshëm për sqarimin e plotë dhe objektiv të kësaj çështjeje.

Gjatë kontrollit periodik në platformën e bashkëqeverisjes janë monitoruar çështjet në qarqet Durrës, Vlorë, Shkodër e Lezhë (qarqet e znj. Z.). Nga ky kontroll ka rezultuar neglizhencë në kryerjen e detyrës funksionale nga koordinatori i atashuar në Kryeministri në përmbushjen e objektivave për punën në përditësi, gjë e cila ka qenë arsyeja e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Detyra funksionale ka mbetur për shumë raste e perealizuar për qarqet, për 343 rastet në proces trajtimi, duke mbetur pa veprime në platformën e bashkëqeverisjes.

Pa dijeninë e eproreve dhe pa miratimin paraprak, duke munguar në punë, ka dhënë aksesin e saj të platformës së bashkëqeverisjes një koordinatori tjetër për të kryer veprime të paautorizuara për çështjet e qytetarëve dhe bizneseve, duke ekspozuar të gjithë institucionin ndaj një risku të imazhit për të gjithë qytetarët dhe bizneset.

Mosprezenca e znj. Z., në punë ka sjellë pengesë në punën e përditshme për planifikimin paraprak të situatës në rastet e mungesave, duke bërë që të mos realizohet puna si duhet, si dhe pa pasur feedback për trajtimin e çështjeve për katër qarqet, për të cilat rezulton se rastet jashtë afatit kanë tejkalluar ato në afat për shkak të mungesës së mbikëqyrjes.

Problematika që janë hasur dhe që kanë çuar në zgjidhjen e marrëdhënies së punës:

a. Mungesë mbikëqyrje nga koordinatori i atashuar në Kryeministri për rastet në trajtim për 4 qarqet që janë në proces.

i. Mungesë informimi në platformë nga koordinatori i atashuar në Kryeministri për çështjet në zbatim të ligjit për bashkëqeverisjen, deri në 2 herë për rastet që kanë nevojë trajtimi më shumë se 10 ditë pune:

- 1. 916985 L. M.*
- 2. 911990 E. S.*

ii. Mungesë e trajtimit të rastit me struktura të tjera përveç bashkisë, ku edhe pse është theksuar në përmbajtjen e rastit për t'u dërguar për trajtim në një ministri tjetër, rasti duhej të dërgohej në MB për DPGJC, por nuk është dërguar në kohë dhe ditët në vonesë janë rritur:

- 1. 920165 A. Xh.*

iii. Mungesë filtrimi paraprak për rastet për t'i dërguar në strukturën e duhur; edhe pse bashkia ka konfirmuar se e ka jashtë kompetencës, rasti rezulton i padërguar në strukturën e duhur në ministrinë e linjës për AKUK:

- 1. 920545 G. Gj.*

b. Mungesa të vazhdueshme të kthimit të përgjigjeve në platformë me nënshkrim elektronik për rastet drejtuar qarqeve nën mbikëqyrje.

i. Ka kthyer përgjigje me opsionin informim, opsion jashtë rregullit të platformës pa informim dhe pa miratimin paraprak të eprorit:

- 1. 916283 H. H.*

c. Dërgim me vonesë i çështjeve të reja tek institucionet lokale nëpërmjet platformës së bashkëqeverisjes, duke mos respektuar afatin 24-orësh të dërgimit.

i. 920165 A. Xh.

ii. 920343 R. V.

d. Pakryerje e veprimit të dërgimit të rastit tek institucionet lokale (pa delegim):

i. 920744 E. J.

e. Moskthim përgjigje për rastet në platformën e bashkëqeverisjes brenda afatit, edhe pse institucionet lokale e kanë dërguar përgjigjen prej ditësh në platformë; si pasojë e mungesës së mbikëqyrjes së vazhdueshme, përgjigja nuk është dërguar brenda afatit.

i. 919319 D. E.

f. Mungesë aftësie për të kuptuar rastin e biznesit në përmbajtje, duke kërkuar informacion shtesë gabimisht nëpërmjet platformës, për të cilën është e qartësuar në çështje. Kjo ka bërë që sistemi ta mbyllë automatikisht rastin sipas procedurës pas 3 ditëve, duke bërë që rasti të mos trajtohet asnjëherë. Rasti nuk ka të saktë edhe tipologjinë e çështjes, ku mungon kontrolli për emërtimin e biznesit në fushën e emrit.

i. 917849 G. B.

g. Për shkak të mungesës së mbikëqyrjes në platformën e bashkëqeverisjes, raportet periodike për bashkitë nuk përmbajnë gjendjen reale të çështjeve të platformës së bashkëqeverisjes.

i. Janë dërguar në bashki vetëm 2 herë raportet javore nga koordinatori i atashuar në Kryeministri:

1. datë 13 tetor 2025
2. datë 20 tetor 2025

ii. Nuk janë informuar eprorët paraprakisht për situatën gjatë mungesave, për të zëvendësuar koordinatorin në lidhje me përgatitjen e raporteve.

iii. Raportet nuk janë dërguar tek bashkitë pas rikthimit në punë pas mungesave të kryera:

1. Raportet e datës 29 shtator 2025
2. Raportet e datës 27 tetor 2025

Bashkëlidhur ju vëmë në dispozicion provat dhe aktet shkresore në të cilat Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje mbështet parashtrimet e mësipërme dhe mbetemi të gatshëm të paraqesim në çdo kohë çdo dokument tjetër shtesë që mund të nevojitet.

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

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

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

Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje është një institucion publik i krijuar dhe që funksionon në bazë të ligjit nr. 107/2021 “Për bashkëqeverisjen”, si dhe akteve nënligjore përkatëse, përfshirë VKM nr. 568, datë 06.10.2021. Në thelb të veprimtarisë së saj qëndron administrimi dhe trajtimi i ankesave dhe kërkesave të qytetarëve dhe bizneseve, të regjistruara kryesisht përmes platformës elektronike “shqiperiaqeduam.al”. Agjencia ka për detyrë të koordinojë këto raste ndërmjet institucioneve qendrore, ministrive dhe strukturave të tjera shtetërore, duke garantuar respektimin e afateve ligjore të trajtimit të tyre, si dhe duke monitoruar dhe mbikëqyrur punën e koordinatorëve dhe strukturave të brendshme që merren me këto procese. Në këtë kuptim, ajo ka një rol funksional ndërmjetësues dhe koordinues në marrëdhëniet shtet-qytetar dhe shtet-biznes, me fokus në eficiencën administrative dhe respektimin e afateve ligjore.

Marrëdhënia e punës ndërmjet Znj. M. Z., dhe Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje ka filluar në datën 08.11.2021, me emërimin e saj në pozicionin “Përgjegjëse e Sektorit për Dialog Social”, pranë Drejtorisë së Menaxhimit të Qendrave për Hapje dhe Dialog. Emërimi u realizua nëpërmjet Urdhrit Nr. Prot. 18, datë 08.11.2021, lëshuar nga Drejtoresha e Përgjithshme e asaj kohe. Formalizimi i marrëdhënies së punës u bë nëpërmjet Kontratës Nr. 492/5 prot., datë 08.11.2021, e cila parashikonte një periudhë prove tremujore, në përputhje me dispozitat e Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.

Pas përfundimit të periudhës së provës, në datën 08.02.2022, marrëdhënia e punës u konfirmua nëpërmjet nënshkrimit të Kontratës Nr. 84 prot., datë 08.02.2022, me afat njëvjeçar, në të njëjtin pozicion pune: “Përgjegjëse e Sektorit të Dialogut Social”. Konfirmimi i kësaj marrëdhënie pune dëshmon vlerësimin pozitiv të punës së Znj. Z., gjatë periudhës së provës dhe integrimin e saj në strukturën institucionale të Agjencisë.

Në kuadër të ristrukturimit institucional të Agjencisë, në datën 03.11.2022, bazuar në Urdhrin Nr. 44, datë 03.11.2022, Znj. Z., u caktua në pozicionin e ri “Përgjegjëse e Sektorit të Dialogut dhe Multimedias”, pranë Drejtorisë së Menaxhimit të Qendrave për Hapje dhe Dialog, me efekte nga data 01.11.2022. Ky ndryshim pozicioni shoqërohej me nënshkrimin e Kontratës Nr. 664/24 prot., datë 03.11.2022, me afat tre mujor të provës, gjë që tregon se emërimi i ri në pozicionin e ristrukturuar kishte karakterin e një periudhe të re prove.

Pas periudhës tre mujore, në datën 01.02.2023, u nënshkrua Kontrata Nr. 97/12 prot., datë 01.02.2023, me afat njëvjeçar, duke konfirmuar Znj. Z., në pozicionin “Përgjegjëse në Sektorin e Dialogut dhe Multimedias”. Kjo kontratë shënonte vijimësinë e marrëdhënies institucionale dhe konsolidimin profesional të Znj. Z., brenda strukturës së Agjencisë.

Një moment mjaft i rëndësishëm në historikun e marrëdhënies së punës të Znj. Z., është data 01.02.2024, kur u nënshkrua Kontrata Nr. 89/12 prot., datë 01.02.2024, me afat të pacaktuar, në pozicionin “Përgjegjëse në Sektorin e Dialogut dhe Multimedias”. Kalimi në kontratë me afat të pacaktuar shënon nivelin më të lartë të stabilitetit të marrëdhënies së punës.

Në datën 29.04.2024, bazuar në Urdhrin Nr. 64, datë 29.04.2024 (shkresa nr. 339 prot., datë 29.04.2025), Znj. Z., u emërua “Drejtor i Komanduar” i Drejtorisë së Menaxhimit të Qendrave për Hapje dhe Dialog, brenda Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje. Ky emërim, me karakter komandimi, bëhej pa ndryshim të pagës.

Nëpërmjet Urdhrit Nr. 18, datë 10.06.2024, u vendos formalizimi i pozicionit drejtues dhe ndryshimi i kategorisë së pagës, duke e kaluar Znj. Z., në kategorinë II-1. Njëkohësisht, me këtë urdhër u shfuqizua Urdhri Nr. 64, datë 29.04.2024, lidhur me statusin e “punonjëses së komanduar”. Ky ndryshim u formalizua nëpërmjet nënshkrimit të Kontratës së Punës Nr. 463/3 prot., datë 11.06.2024, me afat njëvjeçar, e cila rregullonte kushtet e reja të marrëdhënies së punës, duke i njohur zyrtarisht Znj. Z., pozicionin “Drejtor i Drejtorisë së Menaxhimit të Qendrave për Hapje dhe Dialog”. Sipas VKM nr. 325, datë 31.05.2023, kategoria e pagës për pozicionin "Drejtor Drejtorie" është II-1, me shtesë funksionale prej 20.000 lekësh.

Ndryshimi i fundit i pozicionit gjatë marrëdhënies aktive të punës ndodhi në datën 09.09.2024, kur bazuar në Urdhrin Nr. 124, datë 09.09.2024, Znj. Z., u emërua “Koordinator e Atashuar pranë Kryeministrit”, në Drejtorinë e Bashkëqeverisjes me Biznesin, brenda Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje.

Ky emërim u formalizua nëpërmjet Kontratës së Punës Nr. 659 prot., datë 09.09.2024, me afat të pacaktuar, të nënshkruar ndërmjet Znj. M. Z., dhe Agjencisë, të përfaqësuar nga Drejtoresha e Përgjithshme, Znj. J. S. Sipas VKM nr. 325, datë 31.05.2023, kategoria e pagës për pozicionin “Koordinator i Atashuar pranë Kryeministrit” është po II-1, me shtesë funksionale prej 10.000 lekësh. Ndryshimi i pozicionit u pranua nga Znj. Z., nëpërmjet nënshkrimit të kontratës dhe nuk u kundërshtua gjatë periudhës aktive të marrëdhënies së punës.

Në periudhën paraardhëse emërimit të fundit, Znj. Z., kishte të drejtën ligjore të lejes së lindjes. Sipas raporteve zyrtare të barrë lindjes, leja e lindjes ka filluar më datë 30.09.2024 dhe ka përfunduar më datë 16.09.2025. Punëdhënësi – Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje – ka njohur plotësisht të drejtën e lejes së lindjes dhe e ka zbatuar atë pa asnjë kufizim, duke garantuar kështu respektimin e dispozitave të Kodit të Punës dhe legjislacionit specifik lidhur me mbrojtjen e maternitetit.

Pas përfundimit zyrtar të lejes së lindjes, Znj. Z., duhej të paraqitej në punë në datën 16.09.2025. Megjithatë, që nga dita e parë e rikthimit, ajo ka qenë e pajisur me raport mjekësor nga mjekja e saj, Znj. A. S., deri më datën 19.09.2025, për shkak të sëmundjes së fëmijës së mitur. Rikthimi efektiv ka ndodhur në datën 19.09.2025.

Nga data e rikthimit deri më datën 28.10.2025, Znj. Z., ka paraqitur raportet mjekësore vijuese për kujdesin ndaj fëmijës, të cilat sipas pozicionit të Agjencisë, në vetëm 34 ditë punë efektive, arrijnë në 17 ditë raport mjekësor:

- Raport datë 16.09.2025 – i aftë për punë 19.09.2025 (3 ditë pune)
- Raport datë 24.09.2025 – i aftë për punë 26.09.2025 (2 ditë pune)

- Raport datë 26.09.2025 – i aftë për punë 27.09.2025 (1 ditë pune)
- Raport datë 30.09.2025 – i aftë për punë 03.10.2025 (3 ditë pune)
- Raport datë 03.10.2025 – i aftë për punë 04.10.2025 (1 ditë pune)
- Raport datë 06.10.2025 – i aftë për punë 07.10.2025 (1 ditë pune)
- Raport datë 21.10.2025 – i aftë për punë 24.10.2025 (3 ditë pune)
- Raport datë 27.10.2025 – i aftë për punë 30.10.2025 (3 ditë pune)

Sipas pretendimeve të Znj. Z., të gjitha raportet mjekësore janë lëshuar rregullisht nga mjekja kompetente dhe sipas protokollit mjekësor, duke justifikuar ligjërisht mungesat nga puna. Agjencia, nga ana e saj, nuk ka kontestuar vlefshmërinë juridike të shumicës prej tyre, me përjashtim të mungesës pretenduar të datës 29.09.2025.

Në datën 03.10.2025, ndaj Znj. Z., u vendos masa disiplinore “heqje e ditës së punës”, me pretendimin se ajo kishte munguar pa arsye në datën 29.09.2025. Sipas qëndrimit të Agjencisë, dokumenti i paraqitur nga Znj. Z., për justifikimin e mungesës së datës 29.09.2025 ishte një recetë mjekësore e lëshuar më 06.10.2025 dhe jo raport mjekësor i sistemit elektronik shëndetësor. Agjencia argumenton se dokumenti i vetëm i vlefshëm ligjërisht, sipas nenit 132 të Kodit të Punës dhe Urdhrit nr. 20, datë 17.01.2025, është raporti i sistemit shëndetësor, dhe jo receta mjekësore. Për rrjedhojë, mungesa e datës 29.09.2025 u cilësua si e pajustificuar dhe u vendos masa disiplinore e lartpërmendur.

Znj. Z., si dhe mjekja e saj, Znj. A. S., kanë sqaruar dhe dokumentuar se në datën 29.09.2025 ankuesja ka qenë e pajisur me raport mjekësor të rregullt, duke e bërë masën disiplinore të datës 03.10.2025 të pabazuar ligjërisht. Sipas ankueses, dokumentacioni mjekësor i paraqitur vërteton arsyeshmërinë e mungesës dhe përmbushet kriter ligjor i justifikimit sipas Kodit të Punës dhe legjisllacionit të aplikueshëm.

Në datën 29.10.2025, Drejtoria e Bashkëqeverisjes me Biznesin ka hartuar Memon nr. 745 prot., datë 29.10.2025, e cila ka si objekt evidencën për monitorimin e rasteve në ngarkim të Znj. M. Z. (T.), për periudhën nga data e përfundimit të lejes së lindjes deri më datën 28.10.2025. Sipas kësaj meme, janë evidentuar problematika të shumta në trajtimin e çështjeve, të cilat Agjencia i cilëson si shkelje të detyrimeve kontraktore dhe ligjore, si:

- Dërgime me vonesë përtej afateve të përcaktuara ligjërisht
- Mungesë e kthimit të përgjigjes me nënshkrim elektronik
- Mungesë aftësie në të kuptuarit dhe trajtimin e duhur të rastit
- Kërkesa të panevojshme dhe të paarsyetuara për informacion shtesë
- Mungesë filtrimi paraprak të rasteve para delegimit

- Mungesë komunikimi me eprorin direkt, Znj. J. S.,
- Mosnjofitim paraparak për mungesë nga puna për arsye familjare

Po në të njëjtën datë, u hartua edhe Vlerësimi i Rezultateve Individuale të Punës Nr. 743 prot., datë 29.10.2025, në cili evidentonte mangësi të përsëritura në performancë, duke përfshirë tejkalim të afateve ligjore dhe mungesë aftësie në trajtimin e rasteve. Ky vlerësim punë u bë vetëm për znj. Z., si iniciativë e nisur nga eprori direkt i saj znj. S. S., sipas Memos nr. 745 prot., datë 29.10.2025 mbi mospërbushjen e detyrave. Sipas Agjencisë, natyrën dhe detyrat e pozicionit “Koordinator e Atashuar pranë Kryeministrisë” i ka dakordësuar vetë Znj. Z., me nënshkrimin e kontratës, duke pranuar kështu detyrimet kontraktore lidhur me respektimin e afateve të platformës.

Bazuar në dokumentacionin e lartpërmendur, eprori direkt i Znj. Z., Znj. J. S., inicoi procedurën e largimit nga puna nëpërmjet Memos Nr. 745/1 prot., datë 29.10.2025 “Propozim për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës për Znj. M. Z., (T.)”. Sipas Agjencisë, ky propozim u mbështet dhe në komunikimet elektronike të datës 27.10.2025 ndërmjet Drejtorit të Përgjithshëm dhe Drejtorit të Drejtorisë, lidhur me ecurinë e punës dhe problematikat e konstatuara.

Në datën 30.10.2025, Znj. M. Z., u njoftua zyrtarisht për ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës, me arsyetimin e performancës së ulët. Ky vendim u mor pa zhvillimin e një procedure të plotë vlerësimi, pa u mbështetur sipas pretendimeve të ankueses në prova objektive dhe të dokumentuara, si dhe pa marrë në konsideratë rrethanat personale dhe ligjore lidhur me lejen e lindjes dhe përgjegjësitë prindërore. Znj. Z., shprehu mospajtimin e saj, por pretendimet nuk u shqyrtuan dhe ajo nuk u dëgjua sipas procedurave të Kodit të Punës.

Në përfundim, nga ana e Agjencisë është mbajtur qëndrimi se ndërprerja e marrëdhënies së punës është bazuar në dokumentacionin e performancës, vlerësimet periodike dhe evidencat e administruara gjatë ushtrimit të detyrës, dhe se nuk lidhet me përgjegjësinë prindërore apo me ndonjë shkak tjetër të natyrës diskriminuese.

Ankuesja ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën nr. 330, datë 30.12.2025, duke pretenduar se është diskriminuar nga Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje në cilësinë e punëdhënësit, për shkak të përgjegjësisë prindërore, dhe se veprimet e ndërmarra ndaj saj, përfshirë masën disiplinore dhe ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës, kanë qenë të padrejta dhe të lidhura me situatën e saj si nënë e sapokthyer nga leja e lindjes dhe me mungesat në punë të diktuar nga kujdesi për fëmijën e mitur.

Në Kreun II, të LMD, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet 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: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet*

profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”,

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

- Në lidhje me masën disiplinore të marrë ndaj ankueses

Znj. M. Z., (T.) ka lidhur kontratën e fundit të punës me Agjencinë për Dialog dhe Bashkëqeverisje nëpërmjet Kontratës Nr. 659 prot., datë 09.09.2024, me afat të pacaktuar, në pozicionin “Koordinatorë e Atashuar pranë Kryeministrisë”, Drejtoria e Bashkëqeverisjes me Biznesin.

Kjo kontratë është lidhur në zbatim të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, Ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995, i ndryshuar, i cili në nenin 12 të tij përkufizon kontratën e punës si marrëveshjen midis punëdhënësit dhe punëmarrësit që rregullon marrëdhëniet juridike të punës, si dhe të drejtat e detyrimit reciproke të secilës palë. Kontrata e punës nr. 659 prot. ka qenë hartuar në formë të shkruar dhe ka përmbajtur të gjithë elementët e detyrueshëm të parashikuar nga neni 12, pika 3, e Kodit të Punës, duke përfshirë identitetin e palëve, vendin e punës, përshkrimin e punës, datën e fillimit, kategorinë e pagës dhe afatin e njoftimit.

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

Kontrata e punës nr. 659 prot., datë 09.09.2024, ka parashikuar shprehimisht në nenin 5 të saj të drejtat dhe detyrimet e palëve, duke rregulluar në mënyrë të hollësishme tërësinë e detyrimeve reciproke që burojnë nga marrëdhënia e punës, si dhe të drejtat e punëmarrëses dhe të punëdhënësit gjatë ushtrimit të veprimtarisë. Neni 5 i kontratës, në përputhje me hierarkinë normative të parashikuar nga neni 11 i Kodit të Punës, ka vendosur detyrimet kontraktore të Znj. Z., lidhur me kryerjen e punës personalisht, respektimin e udhëzimeve dhe urdhrave të eprorëve, respektimin e rregullores së brendshme të institucionit, si dhe çdo detyrim tjetër që rrjedh nga natyra dhe specifika e pozicionit të koordinatorës pranë Kryeministrisë.

Neni 7 i kësaj kontrate ka rregulluar kohën normale të punës dhe pushimet, duke parashikuar orarin zyrtar tetëorësh, kohëzgjatjen e pushimeve të paguara vjetore dhe kushtet e paraqitjes në punë, me detyrim për njoftimin e eprorit direkt për çdo mungesë të parashikueshme, në përputhje me dispozitat e Kodit të Punës.

Neni 8 i të njëjtës kontratë ka rregulluar shprehimisht masat disiplinore të aplikueshme ndaj punëmarrëses, duke parashikuar se për shkeljet e detyrimeve kontraktore punëdhënësi ka të drejtë të vendosë masa disiplinore në përputhje me aktet ligjore dhe nënligjore në fuqi

Urdhri Nr. 20, datë 17.01.2025 i Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje “Për disiplinën në punë”, ka rregulluar procedurën e lëvizjeve të punonjësve të kësaj Agjencie.

Lidhur me substancën e masës disiplinore të datës 03.10.2025, Agjencia ka arsyetuar se mungesa e datës 29.09.2025 u cilësua si e pajustificuar pasi dokumenti i paraqitur nga Znj. Z., ishte recetë mjekësore e lëshuar më 06.10.2025 dhe jo raport mjekësor i sistemit elektronik shëndetësor. Agjencia mbështet këtë qëndrim në nenin 132 të Kodit të Punës dhe Urdhri Nr. 20, datë 17.01.2025, i cili, sipas pretendimeve të punëdhënësit, parashikon si dokument të vetëm të vlefshëm juridikisht raportin e lëshuar nga sistemi elektronik i shëndetësisë.

Ankuesja Znj. Z., nga ana e saj, ka argumentuar se ka qenë e pajisur me raport mjekësor të rregullt, fakt i konfirmuar edhe nga mjekja e saj, Znj. A. S. Kjo kundërshtim faktik dhe juridik lidhur me vlefshmërinë e dokumentacionit mjekësor të paraqitur është pikërisht njëri nga elementët kryesorë që Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi duhet ta shqyrtojë dhe ta vlerësojë në kuadrin e hetimit të tij.

Në nenin 132 të Kodit të Punës, është parashikuar se: *Në rast përkujdesjesh të domosdoshme për fëmijët në ngarkim, punëmarrësi përfiton pagën e tij, jo më shumë se 12 ditë mungesa në vit. Punëmarrësi me fëmijë deri në tre vjeç, ka të drejtë për një pushim të paguar deri në 15 ditë, kur fëmija i tij është i sëmurë, vërtetuar me raport mjekësor. Ai ka të drejtë të mungojë për një periudhë shtesë jo më shumë se 30 ditë në vit pa pagesë. 2. Pushimi i jepet bashkëshortit që merret kujdeset efektivisht për fëmijën. Në rast të kundërt ai i jepet me radhë edhe nënës edhe babait. 3. Punëdhënësi mund të verifikojë raportin për kujdesin për fëmijën duke caktuar një mjek tjetër. Dispozitat e verifikimit të paaftësisë në punë për shkak sëmundjeje zbatohen me analogji.*

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se referuar nenit 25 të ligjit nr. 7703, datë 11.5.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, është parashikuar se: *“Të ardhurat në rastin e sëmundjes për periudhën deri në 14 ditët e para, ose për kujdesin e fëmijës në ngarkim, paguhen nga punëdhënësi, sipas përcaktimit në Kodin e Punës dhe në kontratën e punësimit, ose sipas marrëveshjes që do të ketë me përfaqësuesit e punëtorëve, por jo më pak se pagesat e përcaktuara në këtë Ligj.”*

Referuar Rregullores së Përbashkët nr. 2666/1, datë 21.6.2022 / nr. 4360/1, datë 22.6.2022 “Për kriteret, rregullat dhe procedurat e lëshimit të raporteve mjekësore elektronike për paaftësitë e përkohshme në punë, për barrë lindje dhe për aksidente në punë e sëmundje profesionale”, të ndryshuar, në nenin 4/1 ka parashikuar se: *Paaftësia e përkohshme në punë si pasojë e sëmundjeve të përgjithshme të personit të punësuar vërtetohet vetëm me raport mjekësor elektronik të lëshuar nga mjekët e institucioneve shëndetësore publike, si dhe duke marrë në shqyrtim epikrizat nga mjekët në institucionet shëndetësore jopublike të licencuara, me shtretër.*

Bazuar në pikën 2 të nenit 4 të Rregullores, është përcaktuar se: *Raportet mjekësore elektronike janë dokumente elektronike standarde, të plotësuara dhe të lëshuara nga mjeku i familjes, mjekët*

specialistë dhe anëtarët e Komisionit Mjekësor, në bazë të ekzaminimeve dhe konsultave mjekësore, të cilët vërtetojnë gjendjen aktuale shëndetësore të të sëmurit për një periudhë të caktuar kohore. 2.1 Raportet mjekësore elektronike plotësohen dhe lëshohen nga mjekët përgjegjës vetëm nëpërmjet sistemit informatik të raporteve mjekësore elektronike dhe dokumenteve që vërtetojnë gjendjen shëndetësore të shtetasve (e-Raporte), sipas procedurave dhe rregullave të përcaktuara. Në varësi të diagnozës dhe shkakut të saj, raportet mjekësore elektronike janë 5 tipa: a) Raport për paaftësi të përkohshme në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi; b) Raport për paaftësi të përkohshme në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga sigurimet shoqërore; c) Raport për paaftësi të përkohshme në punë për aksidente në punë dhe sëmundje profesionale; ç) Raport për leje barrë lindjeje; d) Raport për kompensim në rast sëmundjeje ose shtatzënie kur ndryshon vendi i punës; dh) Raport për paaftësi të përkohshme në punë që lëshohet nga institucione shëndetësore me shtretër.

Neni 5 i Rregullores, ka përcaktuar se: 1. Raporti mjekësor për paaftësi të përkohshme në punë, për shkak të sëmundjeve të përgjithshme, lëshohet nga mjeku i familjes, ku ka kartelën personale i punësuar, me afat nga 1 deri në 14 ditë pushim. 2. Mjeku specialist, mjeku stomatolog dhe mjekët specialistë/primar në turn të shërbimeve të urgjencës mjekësore pajisin të sëmurin me rekomandim, me qëllim lëshimin e raportit mjekësor sipas pikës 1 të këtij neni. Rekomandimi duhet të përmbajë diagnozën, të jetë i nënshkruar nga mjeku dhe institucioni ku është kryer akti dhe të dorëzohet pranë mjekut të familjes së bashku me ekzaminimet/analizat e kryera. Dokumentet mjekësore përfshihen te kartela personale e pacientit pranë mjekut të familjes.”

Sa më sipër, për sa kohë që legjislacioni në fuqi, konkretisht neni 132 i Kodit të Punës, ligji nr. 7703/1993 dhe Rregullorja e Përbashkët nr. 2666/1 dhe nr. 4360/1 e vitit 2022, kanë përcaktuar qartë se paaftësia e përkohshme në punë dhe kujdesi për fëmijën në ngarkim vërtetohen vetëm nëpërmjet raportit mjekësor elektronik të lëshuar nga sistemi përkatës shëndetësor, rezulton se vlefshmëria juridike e mungesës në punë lidhet drejtpërdrejt me paraqitjen e këtij dokumenti specifik dhe jo me dokumente të tjera.

Në këtë moment vlen të theksohet se dokumenti nr. 2731, datë 06.10.2025, i lëshuar nga mjeku i familjes, ka sqaruar dhe bërë me dije se fëmija i shtetas M. Z., i datëlindjes 21.10.2024, është paraqitur për vizitë pranë Qendrës Shëndetësore nr. 9 në datën 29.09.2025, ku i është dhënë mjekim ambulator. Gjithashtu, është bërë me dije se nëna e tij, znj. M. Z., kujdeset për fëmijën që nga data 29.09.2025. Megjithatë, për arsye teknike të sistemit, nuk ka qenë e mundur që në datën 29.09.2025 të regjistrohej raporti në sistem raporti për përkujdesje.

Në këto kushte, ndonëse legjislacioni në fuqi përcakton në mënyrë të qartë se justifikimi i mungesës në punë realizohet vetëm përmes raportit mjekësor elektronik të lëshuar sipas procedurave përkatëse, në rastin konkret rezulton se ekziston një shkak objektiv dhe i arsyeshem që ka penguar përmbushjen e kësaj kërkesë formale. Konkretisht, nga dokumenti nr. 2731, datë 06.10.2025, evidentohet se fëmija është paraqitur për vizitë dhe ka marrë trajtim mjekësor në datën

29.09.2025, ndërkohë që mosregjistrimi i raportit për përkujdesje në sistem ka ardhur për arsye teknike, të pavarura nga vullneti i palës.

Gjithashtu, nga shqyrtimi në tërësi i dokumentacionit rezulton se raportet mjekësore janë në vijimësi dhe krijojnë një lidhje logjike e kohore të pandërprerë ndërmjet tyre, duke përforcuar ekzistencën reale të gjendjes që ka diktuar mungesën në punë. Në këtë kuadër, një vlerësim i bazuar në parimin e mirëbesimit dhe në analizën objektive të rrethanave konkrete do të çonte në përfundimin se kemi të bëjmë me një pamundësi faktike për plotësimin e kriterit formal, dhe jo me mungesë të vullnetit për respektimin e ligjit.

Ndërkohë në lidhje me procedurën e dhënies së masës disiplinore, masë e cila është marë në zbatim të nenit 37 të Kodit të Punës, Komisioneri vlerëson se, vendosja e një mase disiplinore nga punëdhënësi duhet të paraprihet nga një procedurë e rregullt administrative, e cila garanton në mënyrë efektive të drejtën e punëmarrësit për t'u dëgjuar, për t'u mbrojtur dhe për të paraqitur fakte dhe prova brenda një afati të arsyeshëm, duke kërkuar që çdo vendimarrje të jetë rezultat i një shqyrtimi të plotë dhe objektiv të rrethanave konkrete.

Në këtë kuadër, institucioni ka detyrimin jo vetëm të verifikojë dokumentacionin përkatës, por edhe të marrë në konsideratë çdo pretendim të punëmarrëses lidhur me ekzistencën e raportit mjekësor dhe rrethanat faktike të mungesës, përpara se të arrijë në një përfundim disiplinor.

Nga ana tjetër, në vlerësimin e proporcionalitetit dhe drejtësisë së masës disiplinore, duhet të mbahet në konsideratë edhe statusi i punëmarrëses si nënë me fëmijë në ngarkim, në përputhje me nenin 132 të Kodit të Punës, i cili njeh të drejtën për përkujdesje ndaj fëmijës, si dhe me frymën mbrojtëse të legjislacionit të punës dhe standardeve ndërkombëtare që synojnë mbrojtjen e grave dhe nënave në marrëdhëniet e punës.

Kjo qasje kërkon që punëdhënësi të tregojë kujdes të shtuar dhe të aplikojë një analizë më të thelluar dhe humane të situatës konkrete, duke balancuar detyrimin për respektimin e disiplinës në punë me të drejtat sociale dhe familjare të punëmarrëses, në mënyrë që masa disiplinore të jetë jo vetëm ligjërishit e bazuar, por edhe proporcionale dhe në përputhje me parimet e mbrojtjes së veçantë për nënat me fëmijë në kujdes.

Në këto kushte, ndonëse legjislacioni në fuqi parashikon paraqitjen e raportit mjekësor elektronik si kusht formal për justifikimin e mungesës në punë, në rastin konkret konstatohet se mosregjistrimi i tij në sistem ka ardhur si pasojë e një mosfunksionimi teknik, rrethanë kjo objektive dhe e pavarur nga vullneti i ankuses, e cila, në përputhje me parimet e përgjegjësisë juridike, nuk mund t'i atribuohet asaj dhe as të prodhojë pasoja negative në dëm të saj, për sa kohë gjendja faktike dhe nevoja për përkujdesje ndaj fëmijës provohen me dokumentacionin përkatës mjekësor.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, megjithëse legjislacioni në fuqi përcakton qartë detyrimin për paraqitjen e raportit mjekësor elektronik si kusht për justifikimin e mungesës në punë, institucioni punëdhënës, në zbatim të nenit 37 të Kodit të Punës, ka pasur detyrimin të zhvillojë një procedurë të plotë dhe efektive shqyrtimi, duke garantuar të drejtën e ankueses për t'u dëgjuar, për t'u mbrojtur dhe për të paraqitur prova lidhur me gjendjen e saj dhe dokumentacionin përkatës. Njëkohësisht, në vlerësimin e masës disiplinore, duhej të merrej në konsideratë edhe statusi i saj si nënë me fëmijë në ngarkim dhe mbrojtja e veçantë që legjislacioni i punës dhe standardet ndërkombëtare i njohin kësaj kategorie, në mënyrë që masa e marrë të ishte jo vetëm formalisht e bazuar në ligj, por edhe proporcionale dhe në përputhje me parimet e trajtimit të drejtë dhe mbrojtjes së veçantë për nënat në marrëdhëniet e punës.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se mosvlerësimi i duhur dhe i plotë i rrethanave personale të ankueses si nënë me fëmijë në ngarkim, në kuadër të shqyrtimit të masës disiplinore dhe të justifikimit të mungesës së saj, e ka vendosur atë në një pozitë të pafavorshme për ushtrimin në mënyrë të barabartë të të drejtave të saj në marrëdhëniet e punës, për shkak të nevojës për përkujdesje ndaj fëmijës.

- **Në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës së ankueses si punëmarrëse në periudhën pas përfundimit të lejes së lindjes dhe me përgjegjësi prindërore ndaj një fëmije të porsalindur**

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

Me ligjin nr. 8829, datë 05.11.2001 është ratifikuar Konventa Nr.183 *“Mbrojtja e Amësisë, 2000”*, e Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Referuar nenit 8 *“Mbrojtja e punësimit dhe mosdiskriminim”*, të Konventës Nr.183 parashikohet se: *“2. Pas përfundimit të lejes së barrëlindjes, gruaja duhet të sigurohet që, me rimarrjen e punës, do të gjejë të njëjtin vend pune ose një vend pune ekuivalent me pagë të njëjtë”*.

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

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

“Neni 1

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

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

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

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

Neni 3

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

Neni 4

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

a) për t'u mundësuar punëtorëve me përgjegjësi familjare të ushtrojnë të drejtën e tyre për të zgjedhur punësimin me vullnetin e tyre të lirë;

b) për të marrë në konsideratë nevojat e tyre që kanë të bëjnë me kushtet e punësimit dhe sigurimet shoqërore.

Neni 9

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

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

“Pjesa I

Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme si të karakterit kombëtar ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyre efektive:

.....

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

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

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

Neni 27

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

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

1. *të marrin masa të përshtatëshme:*

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

.....
Znj. M. Z., u kthye nga leja e lindjes më datë 16 shtator 2025. Kur znj. Z., u kthye zyrtarisht nga leja e lindjes më 16 shtator 2025, dita e parë e kthimit të saj ishte njëkohësisht edhe dita e parë e raportit mjekësor për sëmundjen e fëmijës së porsalindur.

Raporti zgjati deri më 19 shtator, që do të thotë se prezenca e saj fizike e parë në institucion ndodhi vetëm pas kësaj date. Në vijim të parimit për garantimin e mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë për punëmarrësit me përgjegjësi prindërore, si dhe detyrimit për të marrë në konsideratë nevojat e tyre lidhur me kushtet e punësimit dhe mbrojtjen shoqërore, rezulton se rikthimi në punë i znj. Z., pas një mungese të zgjatur për arsye të përkujdesjes ndaj fëmijës së saj duhet të ishte shoqëruar me masa të përshtatshme riintegrimi dhe përshtatjeje graduale. Në këtë kontekst, fakti që raporti i saj përfundoi më 19 shtator dhe paraqitja e parë fizike në institucion ndodhi pas kësaj date, ndërsa vetëm pak ditë më vonë, më 22 shtator 2025, me urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm, asaj iu ngarkua menjëherë mbulimi i katër qarqeve, pa një periudhë tranzitore apo mbështetje profesionale, nuk rezulton në përputhje me frymën e këtyre parashikimeve, të cilat synojnë jo vetëm garantimin formal të punësimit, por edhe krijimin e kushteve reale dhe të arsyeshme për vijimësinë e tij.

Lidhur me ngarkesën e punës, sqarimet e paraqitura nga Agjencia pas seancës dëgjimore të 26 marsit 2026 japin të dhëna konkrete. Sa i takon të dhënave për Bashkëqeverisjen me qytetarët të

datës 21 shtator 2025, numri total i çështjeve të trajtuara progresivisht për grupin e znj. Z., kishte arritur në 8.445 çështje të trajtuara, me 253 raste aktive në atë moment: 162 në Vlorë, 42 në Durrës, 30 në Lezhë dhe 27 në Shkodër.

Koordinatorja E.L., e cila mbulonte Tiranën, Kukësin, Gjirokastrën dhe Dibërën, kishte gjithsej 12.512 çështje të trajtuara dhe **212** raste aktive, ku Tirana zinte peshën kryesore me 186 raste. Koordinatorja D.F., me Fierin, Beratin, Elbasanin dhe Korçën, kishte 6.185 çështje të trajtuara dhe 154 raste aktive.

Ndërsa sa i takon të dhënave për Bashkëqeverisjen me bizneset për datën 21 shtator 2025 rezulton se znj. Z., kishte 12 raste në trajtim ndërsa 2 kolegët e tjerë 16 raste dhe 4 raste.

Kjo do të thotë se, sa i përket numrit të rasteve aktive në momentin e caktimit, znj. Z., kishte ngarkesën numerikisht më të lartë ndër të tre koordinatorët. Nga ana tjetër, Agjencia argumentoi se krahasimi nuk bëhet vetëm numerikisht, por edhe sipas kompleksitetit të çështjeve, dhe se rotacioni i qarqeve është praktikë e zakonshme institucionale e aplikuar për të gjithë koordinatorët, jo vetëm për znj. Z.

Gjatë gjithë kësaj periudhe nga 16 shtatori deri më 30 tetor 2025, pra 34 ditë pune gjithsej znj. Z., kishte 17 ditë raporte mjekësore për fëmijën e sëmurë, duke lënë vetëm rreth 17 ditë prezencë efektive. Këto ditë nuk ishin të vazhdueshme, por të shpërndara në intervale të shkurtra ndërmjet raporteve të njëpasnjëshme, duke bërë të pamundur çdo planifikim koherent të punës.

Pikërisht në këtë kontekst, sipas sqarimeve pas seancës dëgjimore, Agjencia evidentoi se gjatë periudhave të mungesave znj. Z., pa autorizim të eprorëve dhe pa njoftim paraprak, i kishte dhënë aksesin e saj të platformës së bashkëqeverisjes një koordinatorëve tjetër, me qëllim që çështjet të mos mbeteshin pa trajtim. Agjencia e cilësoi këtë veprim si shkelje procedurale serioze dhe ekspozim institucional ndaj riskut të imazhit, pasi veprimet e kryera nëpërmjet llogarisë së znj. Z., nga një person tjetër konsideroheshin si të paautorizuara dhe të parregullta; megjithatë, pavarësisht këtij konstatimi, nuk rezulton që ndaj ankueses të jenë ndërmarrë masa disiplinore apo të jetë iniciuar ndonjë procedurë administrative në kohën përkatëse, çka ngre çështje lidhur me konsistencën dhe proporcionalitetin e trajtimit të pretenduar shkelës.

Nga të dhënat e paraqitura rezulton se, pavarësisht ngarkesës së lartë të punës dhe faktit se ankuesja kishte një numër të konsiderueshëm çështjesh aktive në trajtim, nga ana e punëdhënësit nuk janë marrë masa organizative apo administrative për rishpërndarjen e punës me qëllim garantimin e përmbushjes së afateve ligjore të trajtimit të ankesave, veçanërisht në kushtet kur ankuesja ndodhej në periudhë perkujdesjeje ndaj fëmijës dhe situata e saj familjare ishte e njohur; gjithashtu nuk rezulton të jetë bërë një vlerësim i qartë mbi kohëzgjatjen dhe vijimësinë e kësaj gjendjeje, çka do të ishte i domosdoshëm për të siguruar një organizim proporcional dhe efektiv të punës.

Çështja e kompjuterit është gjithashtu pjesë e pretendimeve të ngritura gjatë seancës dëgjimore. Ankuesja pretendoi se kompjuteri i vënë në dispozicion ishte i mosfunksionueshëm, gjë që e pengonte në kryerjen e detyrave. Agjencia, në sqarimet pas seancës, sqaroi se kompjuterët në institucion janë të llojeve dhe moshave të ndryshme dhe se disa prej tyre, për shkak të avancimeve teknologjike, nuk mund të kalojnë automatikisht në sistemin operativ Windows 11, sipas njoftimit të AKSHI-t. Kjo problematikë, sipas Agjencisë, nuk i bënte kompjuterët jo funksionalë, por tregonte nevojën për përditësim.

Si provë, Agjencia paraqiti procesverbalin nr. 675 prot., datë 1 tetor 2025, i cili evidenton se problemi i kompjuterëve nuk ishte specifik vetëm për znj. Z., por prekte edhe punonjës të tjerë, të cilët kishin vijuar punën normalisht. Agjencia gjithashtu shtoi se kishte ndërmarrë masa për konstatimin dhe përditësimin e pajisjeve, përfshirë edhe kompjuterin e znj. Z., dhe se nuk kishte kompjuterë rezervë në magazinë për shkak të procedurave të prokurimit publik.

Pala ankuese, nga ana e saj, ka argumentuar se pikërisht kthimi i saj nga leja e lindjes, kombinuar me kompjuterin problematik dhe ngarkesën e lartë, krijoi kushte objektivisht të pamundura për performancë normale, pa asnjë mbështetje institucionale konkrete.

Çështja e nënshkrimit elektronik lidhet ngushtë me problematikat e kompjuterit dhe me aftësinë e znj. Z., për të kryer detyrat e saj. Detyrat e pozicionit të Koordinatorës kërkonin domosdoshmërisht nënshkrim elektronik për kthimin e përgjigjeve në platformë, sipas rregullave procedurale. Gjatë seancës dëgjimore, ankuesja pretendoi se nuk i ishte ofruar asistencë e nevojshme për të aktivizuar nënshkrimin elektronik. Agjencia kundërshtoi duke argumentuar se procesi është individual dhe se drejtuesja znj. J. S., kishte qëndruar në kontakt të vazhdueshëm me znj. Z., për ta asistuar. Si provë paraqiti korrespondencën elektronike dhe rastin e kolege tjetër (znj. Zh. A.), e cila kishte hasur problem të ngjashëm teknik dhe e kishte zgjidhur nëpërmjet udhëzimeve të AKSHI-t. Megjithatë, fakti që ndër problematikat e dokumentuara drejtpërdrejt “mungesa e kthimit të përgjigjes me nënshkrim elektronik” si shkelje e atribuar znj. Z., pa u sqaruar nëse kjo ishte pasojë e problemit teknik apo e zgjedhjes, mbetet element i rëndësishëm i pazgjidhur.

Sa i përket procedurës së zgjidhjes së marrëdhënies së punës, konstatohet se më datë 29 tetor 2025, në kohën kur znj. Z., ndodhej ende në raport mjekësor (raporti i fundit i cili kishte filluar më 27 tetor 2025 dhe përfundonte më 30 tetor 2025), janë përpiluar njëkohësisht nga Drejtoria dokumenti i vlerësimit të rezultateve individuale të punës nr. 743 prot., si dhe memo nr. 745 prot. për evidentimin e problematikave të pretenduara, ndërkohë që po në të njëjtën datë, 29 tetor 2025, eprori direkt znj. J.S., ka hartuar edhe memo nr. 745/1 prot., me propozim për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës. Më tej, më 30 tetor 2025, znj. Z., është njoftuar për ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës, në ditën e përfundimit të raportit mjekësor.

Si bazë ligjore është referuar performanca e pamjaftueshme dhe mosrealizimi i detyrave funksionale sipas Kodit të Punës. Nga analiza e kronologjisë rezulton se e gjithë procedura është zhvilluar brenda një harku shumë të shkurtër kohor, pa paralajmërim paraprak dhe pa i garantuar

ankueses të drejtën efektive për t'u dëgjuar dhe për të paraqitur qëndrimin e saj mbi gjetjet e evidentuara; për më tepër, akti i vlerësimit është hartuar në mënyrë të individualizuar vetëm për rastin e saj, pa rezultuar një trajtim i ngjashëm apo krahasues me pozicione të tjera të ngjashme brenda institucionit, çka ngre dyshime mbi objektivitetin dhe uniformitetin e zbatimit të procedurës..

Pala ankuese argumenton se kjo procedurë ka shkelur parimet themelore të procesit të rregullt të punës, pasi punëmarrësi nuk është dëgjuar, nuk i është dhënë mundësia e korrigjimit dhe vlerësimi negativ është hartuar brenda një dite pa asnjë procedurë konsultative. Argumentohet gjithashtu se largimi i menjëhershëm, i ndodhur gjashtë javë pas kthimit nga leja e lindjes, me një punonjëse që kishte fizikisht vetëm gjysmën e ditëve të punës në dispozicion dhe ngarkesën numerikisht më të lartë ndër kolegët, pa asnjë masë lehtësuese dhe pa asnjë paralajmërim, krijon një lidhje kronologjike dhe shkakësore të pamohueshme me ushtrimin e përgjegjësisë prindërore.

Pala e paditur kundërshton duke argumentuar se largimi nuk ka asnjë lidhje me përgjegjësinë prindërore, por mbështetet ekskluzivisht në problematika të dokumentuara me numra referencë konkrete rastesh, duke përfshirë dërgime me vonesë, raste të patrajtuar, mospërdorim të nënshkrimit elektronik dhe raporte javore të pa dërguar. Agjencia thekson se raportet mjekësore janë pranuar rregullisht dhe se çdo punonjës tjetër trajtohet me të njëjtat standarde, duke cituar rastin e punonjësës znj. Q. F, e cila ishte ndëshkuar me masë disiplinore identike për mosparaqitje në punë. Agjencia argumenton gjithashtu se ligjërisht përgjegjësia prindërore nuk mund të shërbejë si justifikim për mosrealizimin e detyrimeve kontraktore, duke u mbështetur edhe në jurisprudencën e GJEDNJ dhe në Konventën ILO nr. 156.

Çështja kryesore që mbetet e hapur ndërmjet pozicioneve të dy palëve në proces është nëse është objektivisht e drejtë dhe ligjërisht e arsyeshme që të vlerësohet negativisht dhe të largohet menjëherë nga puna një punonjëse e cila, brenda gjashtë javëve pas përfundimit të lejes njëvjeçare të lindjes, ka kryer vetëm 17 ditë pune efektive, në kushtet e një ngarkese pune numerikisht të lartë, me probleme teknike të kompjuterit dhe të nënshkrimit elektronik, pa marrë asnjë masë mbështetëse institucionale, pa paralajmërim dhe pa mundësi korrigjimi, dhe me procedurën e largimit të finalizuar pikërisht në kohën kur ajo ndodhej në raport mjekësor për kujdesin ndaj fëmijës së sëmurë.

Në këtë kuadër, vihet re se vlerësimi i performancës është hartuar dhe aplikuar në mënyrë të individualizuar vetëm për znj. Z., pa rezultuar i shoqëruar me një referencë të qartë mbi bazën ligjore dhe metodologjinë e ndjekur për këtë lloj vlerësimi jashtë ciklit të zakonshëm të vlerësimeve periodike mujore dhe/ose të standardizuara institucionale, çka ngre dyshime mbi qëndrueshmërinë dhe njëtrajtshmërinë e praktikës së ndjekur, veçanërisht në mungesë të një trajtimi krahasues me raste të tjera të ngjashme brenda të njëjtës strukturë.

Punëdhënësi, Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje, zgjidhi kontratën e punës të znj. Z., në mënyrë të menjëhershme, duke u mbështetur në nenin 153 të Kodit të Punës, i cili parashikon se zgjidhja e menjëhershme është e lejueshme kur ekzistojnë shkaqe të justifikuar, të cilat vlerësohen si rrethana të rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, vazhdimin e marrëdhënies së punës. Agjencia argumentoi se shkaqet e justifikuar ishin performanca e dobët, mosrealizimi i detyrave kontraktore dhe shkelja e afateve ligjore të platformës së bashkëqeverisjes. Megjithatë, neni 153 parashikon shprehimisht dy skenarë të ndryshëm për zgjidhjen e menjëhershme të justifikuar: i pari është shkelja e detyrimeve kontraktuale me faj të rëndë, dhe i dyti është shkelja e detyrimeve me faj të lehtë por në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit. Të dy skenarët kërkojnë vlerësimin e rrethanave të rënda që, sipas parimit të mirëbesimit, nuk lejojnë vazhdimin e marrëdhënies së punës. Pikërisht ky parim i mirëbesimit është çelësi i analizës, sepse ai nuk vlerësohet në mënyrë abstrakte por në kontekstin konkret të rrethanave që ka njohur punëdhënësi.

Punëdhënësi ka njohur dhe pranuar të gjitha raportet mjekësore. Punëdhënësi ka ditur që nga fillimi se znj. Z., po kthehej pas lejes njëvjeçare të lindjes me një fëmijë të vogël e shpesh të sëmurë. Punëdhënësi ka caktuar ngarkesën maksimale numerike si të gjithë koordinatorëve të tjerë menjëherë pas kthimit, pa asnjë periudhë adaptimi.

Punëdhënësi ka dokumentuar problematika teknike me kompjuterin e znj. Z., në procesverbalin nr. 675 datë 1 tetor 2025, duke pranuar kështu ekzistencën e një pengese objektive teknike. Dhe punëdhënësi ka vlerësuar negativisht performancën e saj duke matur rezultatet e 17 ditëve efektive pune, të shpërndara në intervale të shkurtra, me 333 raste aktive, probleme teknike.

Në këto rrethana, argumentimi se ekzistojnë shkaqe të justifikuar sipas nenit 153 është juridikisht i brishtë për dy arsye kryesore: E para, problematikat e dokumentuara vonesat, mospërdorimi i nënshkrimit elektronik, raportet e padërguara nuk arrijnë pragun e “fajit të rëndë” të nevojshëm për zgjidhje të menjëhershme pa paralajmërim. Ato janë mangësi procedurale dhe organizative të natyrshme në kushtet e jashtëzakonshme të kthimit nga leja, jo shkelje me dashje apo neglizhencë të rëndë të pavarur nga rrethanat.

E dyta, skenari i dytë i nenit 153 ai i shkeljes me faj të lehtë të përsëritur kërkon shprehimisht paralajmërim paraprak me shkrim. Nga e gjithë procedura e dokumentuar, nuk rezulton të ketë pasur asnjë shkresë formale paralajmëruese drejtuar znj. Z., pas kthimit nga leja e lindjes, ku t'i bëhej e ditur se performanca e saj nuk ishte e kënaqshme dhe se duhej të korrigjohej brenda një afati të caktuar. Masa disiplinore e 3 tetorit, edhe sikur të ishte e vlefshme gjë që ankuesja e kundërshton kishte të bënte me mungesën e datës 29 shtator dhe jo me performancën e përgjithshme. Vlerësimi negativ i performancës dhe propozimi për largim dolën të njëjtën ditë, 29 tetor, dhe largimi u komunikua të nesërmen, 30 tetor. Gjithë procedura zgjati 24 orë, gjatë të cilave znj. Z., ndodhej në raport mjekësor dhe nuk kishte asnjë mundësi as të dëgjohej, as të korrigjohej, as të kundërshtonte.

Mungesa e paralajmërimit me shkrim, e parashikuar shprehimisht si kusht i domosdoshëm nga neni 153, e bën procedurën e largimit juridikisht të cenueshme. Neni 153 nuk parashikon vetëm kushte materiale për zgjidhjen e menjëhershme, por edhe kushte procedurale që punëdhënësi është i detyruar t'i respektojë.

Në tërësi, analiza juridike tregon se largimi i znj. Z., si nga pikëpamja procedurale mungesa e paralajmërimit me shkrim të kërkuar nga neni 153 I Kodit të Punës ashtu edhe nga pikëpamja materiale, pasi shkeljet e evidentuara ndodhen në kontekstin e mungesave ligjrisht të mbrojtura nga neni 132 dhe të kushteve objektive të pamundura të krijuara nga vetë organizimi institucional.

Në tërësi, analiza juridike tregon se largimi i znj. Z., paraqet probleme si në aspektin procedural, për shkak të mungesës së paralajmërimit me shkrim të kërkuar nga neni 153 i Kodit të Punës, ashtu edhe në aspektin material, pasi shkeljet e pretenduara rezultojnë të jenë të lidhura me mungesa të mbrojtura ligjrisht sipas nenit 132 dhe me kushte objektivisht të vështira të krijuara nga organizimi institucional dhe rrethanat konkrete të punës.

Në frymën e nenit 105 të Kodit të Punës, nenit 132 të të njëjtit Kod, si dhe instrumenteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, përfshirë Konventën nr. 183 të ILO-s dhe Konventën nr. 156 të ILO-s, si edhe nenin 27 të Kartës Sociale Evropiane (të rishikuar), konstatohet se znj. Z., gëzon një mbrojtje të posaçme juridike pas kthimit nga leja e lindjes dhe si punëmarrëse me përkujdesje ndaj një fëmije të mitur. Kjo mbrojtje përfshin të drejtën për rikthim në kushte jo më pak të favorshme, të drejtën për trajtim të barabartë në punësim, si dhe detyrimin e punëdhënësit për të garantuar mosdiskriminim dhe përshtatje të arsyeshme të kushteve të punës, në mënyrë që përgjegjësitë familjare si nënë me përkujdesje ndaj një fëmije të mitur të mos përbëjnë pengesë reale në ushtrimin e detyrës.

Në këtë kuadër, rezulton se gjatë periudhës së menjëhershme pas kthimit nga leja e lindjes, znj. Z., është përballur me një kombinim faktorësh objektivë dhe të dokumentuar, përfshirë mungesa të ligjshme për kujdesin e fëmijës sipas nenit 132 të Kodit të Punës, ngarkesë të menjëhershme dhe të lartë pune pa periudhë adaptimi, si dhe vështirësi teknike të njohura nga vetë institucioni. Në këto rrethana, vlerësimi i performancës dhe pasojat disiplinore të ndërmarra nuk mund të shkëputen nga konteksti i mbrojtjes ligjore të posaçme që gëzon punëmarrësja, duke ngritur dyshime serioze mbi respektimin e parimeve të barazisë në punësim, proporcionalitetit dhe mirëbesimit në marrëdhënien e punës.

Procedura e ndërprerjes së menjëhershme të marrëdhënies së punës ndaj znj. Z., bie në kundërshtim të hapur me parimet themelore të procesit të rregullt ligjor të punës, të garantuara si nga legjislacioni i brendshëm ashtu edhe nga instrumentet ndërkombëtare të detyrueshme për Republikën e Shqipërisë. Kodi i Punës, si lex generalis në rregullimin e marrëdhënieve të punës, sanksionon detyrimin e punëdhënësit për të respektuar një sërë garancish procedurale para çdo zgjidhje kontrate, duke përfshirë njoftimin paraprak, dëgjimin e punëmarrësit dhe dhënien e mundësisë për korrigjim të mangësive të evidentuara. Mungesa e plotë e këtyre garancive, e

shprehur në faktin se e gjithë procedura, nga vlerësimi negativ deri te akti i largimit, është kryer brenda një dite të vetme pune, përbën shkelje të normave procedurale detyruese, e cila nuk mund të korrigjohet apo të justifikohet vetëm me ekzistencën formale të një baze ligjore materiale.

Në këtë kontekst, jurisprudenca e Gjykatës Europiane të Drejtave të Njeriut ka konsoliduar parimin se mbrojtja nga largimi arbitrar nuk është thjesht çështje e të drejtës materiale, por kërkon domosdoshmërisht respektimin e standardeve procedurale si element i pavarur i vlerësimit të ligjshmërisë së aktit të ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Dimensioni i dytë dhe fryma mbrojtëse e legjislacionit ndërkombëtar të punës, të inkorporuar në rendin juridik shqiptar nëpërmjet ratifikimit, shtojnë një shtresë shtesë të rëndësishme të analizës ligjore. Konventa Nr. 183 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, Konventa Nr. 156 për punëtorët me përgjegjësi familjare, si dhe neni 27 i Kartës Sociale Europiane të rishikuar, të gjitha bashkërisht ngrenë një standard detyrues sipas të cilit punëdhënësi nuk mund të veprojë në mënyrë neutrale ndaj rrethanave familjare të punëmarrëses, por mbart një detyrim pozitiv për të siguruar kushte pune të pajtueshme me ushtrimin e përgjegjësisë prindërore. Institucioni, në vend që të garantojë riintegrimin gradual dhe mbështetjen e nevojshme pas kthimit nga leja e lindjes, ndërmori veprime administrative që objektivisht rënduan pozitën e punëmarrëses duke i caktuar ngarkesën maksimale, duke mos siguruar mjete pune funksionale dhe duke iniciuar procedurë disiplinore në mungesë të çdo paralajmërimi paraprak.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se mosvlerësimi i plotë dhe i duhur i rrethanave konkrete të znj. M. Z., si nënë me fëmijë të mitur në ngarkim dhe në periudhë të menjëhershme pas kthimit nga leja e lindjes, përfshirë edhe mungesat e ligjshme për kujdes ndaj fëmijës, si dhe kushtet objektive të punësimit të krijuara në institucion (*ngarkesa e menjëhershme e lartë, mungesa e periudhës së adaptimit dhe vështirësitë teknike të evidentuara*), e ka vendosur atë në një pozitë të pafavorshme për ushtrimin në mënyrë të barabartë të të drejtave të saj në marrëdhëniet e punës dhe nevojën për përkujdesje ndaj fëmijës.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se zgjidhja e menjëhershme e marrëdhënies së punës nga Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje ndaj znj. M. Z., në kushtet e mosmarrjes në konsideratë të plotë të rrethanave të saj si nënë me fëmijë të porsalindur, në periudhën menjëherë pas kthimit nga leja e lindjes dhe me përgjegjësi të vazhdueshme përkujdesjeje, si dhe në mungesë të një periudhe përshtatjeje, paralajmërimi dhe dëgjimi efektiv, e ka ekspozuar atë ndaj një trajtimi të pafavorshëm dhe të pabarabartë në marrëdhëniet e punës.

Shkaku i mbrojtur

Ligji Nr. 10 221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë shkaqet e diskriminimit të pretenduara nga pala ankuese, “*gjinia*” dhe “*shtatzënia*”, sipas përmbajtjes në vijim: “*Ky ligj rregullon zbatimin dhe*

*respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, **përkatësinë prindërore**, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”*

Në rastin në fjalë, pretendohet se ankuesja është diskriminuar për shkak të “përgjegjësië prindërore⁶” .

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

Shkakun i “përgjegjësisë prindërore” parashikohen shprehimisht si shkak i mbrojtur nga neni 1, i LMD.

Rezultoi e provuar se ankuesja, Znj. M. Z., pas përfundimit të lejes së lindjes më 16.09.2025, është rikthyer efektivisht në punë dhe menjëherë pas këtij rikthimi ka qenë e detyruar të mungojë në disa raste për shkak të përkujdesjes ndaj fëmijës së saj të porsalindur, të dokumentuara me raporte mjekësore, ndërkohë që masa disiplinore dhe procedura për ndërprerjen e marrëdhënies së punës kanë ndodhur në një periudhë shumë të afërt kohore pas rikthimit të saj në punë.

Ndërkohë, në parashtrimet e saj, ankuesja ngre pretendimin se, për shkak të qenies nënë e një fëmije të porsalindur dhe ushtrimit të së drejtës për lejen e lindjes, si dhe përkujdesjes së mëpasshme për fëmijën e mitur pas rikthimit në punë, është vendosur në kushte të disfavorshme në ushtrimin e marrëdhënies së punës. Sipas saj, nevojat e vazhdueshme për përkujdesje ndaj fëmijës së mitur, të shoqëruara me raporte mjekësore të rregullta për mungesat e justifikuar, kanë ndikuar në vështirësimin objektiv të vijimit të punës në kushtet dhe afatet e përcaktuara nga punëdhënësi.

Rezultoi e provuar se ankuesja ka përfutur lejen e lindjes në periudhën 30.09.2024 – 16.09.2025 dhe pas rikthimit në punë ka vijuar të paraqesë raporte mjekësore për përkujdesje ndaj fëmijës së mitur, duke munguar në mënyrë të përsëritur në punë për periudha të shkurtra kohore të justifikuar me dokumentacion mjekësor. Në këtë kuptim, rezulton se ankuesja është një punonjëse me përgjegjësi prindërore ndaj një fëmije të mitur, i cili ka nevojë të vazhdueshme për kujdes, dhe kjo situatë familjare ka sjellë ndërprerje të shpeshta në paraqitjen e saj në punë, duke ndikuar në ushtrimin e rregullt të detyrave funksionale të pozicionit të saj.

⁶ <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

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

Gjykata e Drejtësisë së Bashkimit Evropian (GJED) është shprehur se çdo trajtim i pafavorshëm që lidhet drejtëpërdrejt ose tërthorazi me shtatzëninë dhe amësinë përbën diskriminim të drejtëpërdrejtë gjinor⁷.

Përveç shkakut të *përgjegjësia prindërore* Komisioneri çmon të nevojshme të vlerësojë çështjen edhe nën prizmin e shkakut të mbrojtur të *gjinisë*, duke pasur parasysh se faktet dhe rrethanat e konstatuara lidhen ngushtë dhe në mënyrë të pandashme me statusin e ankueses si grua dhe si nënë. Leja e lindjes, si e drejtë që në praktikë ushtrohet pothuajse ekskluzivisht nga gratë, dhe kthimi i menjëhershëm në kushte pune të rënduara pa asnjë masë mbështetëse, e vendosin ankuesen në një pozitë të pafavorshme që nuk mund të shkëputet nga gjinia e saj. Në këtë drejtim, Komisioneri do të vlerësojë nëse veprimet e Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje përbëjnë diskriminim edhe për shkak të gjinisë, në kuptim të nenit 1 të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe të nenit 17 të Ligjit nr. 9970/2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”, duke marrë parasysh se të dyja shkaqet — gjinia dhe përgjegjësia prindërore — ndërveprojnë dhe përforcojnë njëra-tjetrën në rrethanat konkrete të kësaj çështjeje.

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

Sikurse rezultoi e provuar, ankuesja M. Z., i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të disfavorshëm dhe të pabarabartë nga ana e Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje, sepse:

- Ankueses i është cenuar e drejta për trajnim dhe riaftësim në vendin e punës, me qëllim njohjen e saj me ndryshimet e sistemit të punës të ndodhura gjatë periudhës së lejes së lindjes. Gjithashtu, asaj i është caktuar e njëjta masë ngarkesë pune me punonjësit e tjerë, pavarësisht mungesës së saj për shkak të lejes së lindjes, ndërsa agjencia nuk ka ndërmarrë masa për ta përshtatur ose shpërndarë atë.
- nevojat e saj si punonjëse me përgjegjësi prindërore nuk janë dëgjuar, vlerësuar apo marrë në konsideratë;
- ndaj ankueses janë marrë një masë disiplinore në kundërshtim flagrant me të drejtën për një proces të rregullt ligjor.
- Ankueses i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës në kundërshtim flagrant me të drejtën për një proces të rregullt ligjor, duke qenë se e gjithë procedura nga vlerësimi negativ nr. 743 prot. datë 29.10.2025 deri te Memo nr. 745/1 prot., datë 29.10.2025 u krye brenda një dite pune të vetme, pa dëgjimin e ankueses dhe pa asnjë mundësi korrigjimi dhe zgjidhja e marrëdhënieve të punës në datën 30.10.2025.

⁷ Court of Justice of the European Union (CJEU), C-32/93, Carole Louise web v. EMO Air Cargo (UK) Ltd., 14 July 1994; CJEU, C-421/92, Gabriele Habermann-Beltermann v. Arbeiteröohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V., 5 May 1994.

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

Neni 18, i Kushtetutës, i cili sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, sanksionon: “1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. 3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përligje 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 drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale, përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që i jep Kushtetuta individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit, ka si qëllim mbrojtjen e tyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit. Liria e profesionit nuk është thjeshtë një e drejtë për të patur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit, gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që i bën neni 49 i Kushtetutës të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të 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.”*

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

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

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

Parimi i barazisë gjinore u njoh në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut (1948), e cila afirmoi "*të drejtat e barabarta të burrave dhe grave*". Forcimi i mëtejshëm i angazhimeve ndërkombëtare në fushën e të drejtave të grave, u pasua me Konventën e Kombeve të Bashkuara (OKB) "*Për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave*" (CEDAW)⁸.

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.*" Neni 2, i Konventës parashikon shprehimisht: "*Shtetet palë dënojnë diskriminimin ndaj grave në të gjitha format, pranojnë të ndjekin me të gjitha mjetet e përshtatshme dhe pa vonesë, një politikë të eliminimit të diskriminimit kundrejt grave dhe për këtë arsye zotohen;(ç) Të mos ndërmarrin asnjë veprim ose praktikë diskriminuese ndaj grave dhe të sigurojnë që autoritetet dhe institucionet publike të veprojnë në përputhje me këtë detyrim; (d) Të marrin të gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj grave që ushtron ndonjë person, organizatë ose çfarëdo ndërmarrje;*" Në Nenin 11, të Konventës CEDAW parashikohet gjithashtu mbrojtja e gruas në fushën e punësimit. Sipas këtij parashikimi, shtetet palë duhet të marrin të gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj gruas në fushën e zënies punë, për të siguruar, mbi bazën e barazisë midis burrit dhe gruas, të drejtat e njëjta, e sidomos: (a) *Të drejtën për punë si një e drejtë e pamohueshme e të gjithë njerëzve;.... 2. Për të parandaluar diskriminimin ndaj gruas për shkaqe martesore ose amësisë, dhe për të siguruar të drejtën e saj efektive për punë, shtetet palë marrin masa të përshtatshme: (c) Për të inkurajuar sistemin e shërbimeve sociale mbështetëse të nevojshme që t'i mundësojnë prindërit të gërshetojnë detyrimet familjare me përgjegjësitë në vendin e punës, dhe të marrin*

⁸ Ratifikuar me ligjin nr.7767, datë, 09.11.1993.

pjesë në jetën publike, sidomos duke nxitur themelimin dhe zhvillimin e një rrjeti çerdhesh e kopshtesh;...”

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*⁹, 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 padrejtë¹⁰. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke përfshirë gjininë.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*¹¹ “*Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit*”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të gjinisë.

*Karta Sociale Europiane*¹² 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 punësim¹³. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për shkak të gjinisë. Në nenin 27, të Kartës Sociale Europiane, ku parashikohet e drejta e punëtorëve me përgjegjësi familjare për mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë, shprehimisht përcaktohet: “*Me synimin për të siguruar ushtrimin efektiv të së drejtës për barazi të mundësive dhe trajtimit të punëtorëve burra dhe gra me përgjegjësi familjare dhe ndërmjet këtyre punëtorëve dhe punëtorëve të tjerë, Palët angazhohen: 2. të sigurojnë që përgjegjësitë familjare nuk do të përbëjnë, si të tilla, një arsye të vlefshme për përfundim të punësimit.*”

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

Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “*Për barazinë gjinore në shoqëri*” (LBGJ) përmban gjithashtu dispozita kundër diskriminimit gjinor. Në nenin 16 “*Detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës*”, të LBGJ, përcaktohet: “*Punëdhënësi dhe çdo individ, që vepron në emër dhe për llogari të tij, me cilësinë e ndërmjetësit, të agjentit apo të përfaqësuesit, detyrohet që, për promovimin e*

⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁰ Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, paragrafi 4.

¹¹ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹² Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹³ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

barazisë gjinore para dhe gjatë marrëdhënieve të punës:..... 5. Të krijojë kushte pune të barabarta dhe të përshtatshme, mundësi të barabarta për informacion, trajnim e kualifikim dhe trajtim të barabartë të punëmarrësve gjatë marrëdhënieve të punës.....8. Të marrë masa për ndalimin e diskriminimit, ngacmimeve dhe shqetësimeve seksuale ndaj punëmarrësit. 9. Të mos vendosë në pozitë të disfavorshme ose të mos marrë masa disiplinore ndaj punëmarrësit, i cili kundërshton ose ankohet për diskriminim, ngacmim ose shqetësim seksual, si edhe ndaj punëmarrësit që dëshmon për veprime diskriminuese, ngacmim ose shqetësim seksual, të kryera prej punëdhënësit ose punëmarrësve të tjerë.”

Në nenin 17 “*Veprimet diskriminuese të punëdhënësit*”, të LBGJ, sanksionohet : “*1.Veprimet e punëdhënësit në sektorin publik ose privat janë diskriminuese, nëse, për shkak të gjinisë:c) ndërmerr dënim disiplinor ndaj punëmarrësit, ndryshon kushtet e punës, e transferon në një punë tjetër, shkurton vende pune, pushon apo largon nga puna ose përfundon kontratën e punës;.... 2. Ndalohet diskriminimi në përzgjedhjen e një kandidati për punë dhe përfundimi i marrëdhënieve të punës nga punëmarrësi për shkaqe të mëmësisë, mundësisë për shtatzënësi në të ardhmen, shtatzënësisë, përgjegjësisë prindërore, gjendjes civile, përgjegjësisë familjare.”* LBGJ, parashikon në nenin 21 të drejtat e punëmarrësit për respektimin e parimeve të barazisë gjinore, duke sanksionuar : “*Punëmarrësit femra dhe meshkuj kanë të drejtë që pa asnjë diskriminim për shkak të gjinisë:e) të mos diskriminohen ose pushohen nga puna për shkak të martesës ose gratë për shkak të shtatzënësisë ose amësisë dhe të garantohet e drejta efektive për punë;f) të kenë mbështetjen dhe inkurajimin e sistemit të shërbimeve sociale të nevojshme, për t'u lejuar prindërve punëmarrës të gërshetojnë detyrimet familjare me përgjegjësitë profesionale;”*

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

Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Gjykata është shprehur se: “*Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllajta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të*

ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”, si dhe “Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përliqjet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë” (vendimet nr.39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese)

Gjithashtu, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet¹⁴.

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

Pika 2 “Diskriminim 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.

Pika 3. “Diskriminim ndërsektorial” është ajo formë diskriminimi në të cilën disa shkaqe veprojnë dhe bashkëveprojnë me njëra-tjetrën në të njëjtën kohë, në mënyre të tillë që ato të jenë të pandashme dhe të prodhojnë forma të veçanta të diskriminimit.

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

Kodi i Punës, mbi bazën e të cilit janë rregulluar marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje, në nenin 9, sanksionon: *“ 1. Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. 2. Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin*

¹⁴ Shiko: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët. 3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive..... 5. Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën;... ”

Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin 33, pika 7/1 të LMD-së ku sanksionohet se : *“7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.”* Një rregullim të posaçëm të barrës së provës për çështjet e diskriminimit në punësim dhe profesion e bën edhe Kodi i Punës, duke sanksionuar në nenin 9, pika 10, të tij se: *“10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”,* si dhe Kodi i Procedurave Administrative, duke parashikuar në nenin 82, pika 2, si vijon : *“2. Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj.”*

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

Sa më sipër, fillimisht duhet të krijohet një prezumim i diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek pala e akuzuar, e cila duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

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

2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë një të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.¹⁵

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

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

Komisioneri vlerëson se, bazuar në tërësinë e fakteve, rrethanave dhe provave të administruara gjatë procedurës hetimore, jemi në kushtet kur mund të prezumohet (diskriminimi *prima facie*) se ankuesja M. Z., (T.) është trajtuar në mënyrë të pafavorshme për shkak të përgjegjësisë së saj prindërore dhe gjinisë, në kuptim të legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi, pasi:

- Ankuesja është kthyer nga leja e lindjes më datë 16.09.2025, duke hyrë në një fazë të ndjeshme të riintegritit në punë, e cila sipas nenit 105 të Kodit të Punës duhet të garantojë rikthimin në kushte jo më pak të favorshme. Megjithatë, menjëherë pas rikthimit, pa asnjë periudhë tranzitore apo adaptimi, asaj i është ngarkuar një volum i konsiderueshëm pune, duke e vendosur që në fillim në një situatë objektivisht më të rënduar krahasuar me kolegët;
- Kjo ngarkesë pune është vendosur në një moment kur ankuesja kishte mungesa të përsëritura dhe të ligjshme për shkak të kujdesit ndaj fëmijës së mitur, të justifikuar në pjesën dërrmuese me raporte mjekësore, të cilat janë njohur nga vetë punëdhënësi. Në këtë mënyrë, ushtrimi i një të drejte të garantuar nga neni 132 i Kodit të Punës është kthyer në një faktor që ka ndikuar negativisht në vlerësimin e performancës së saj;
- Ankuesja ka zhvilluar vetëm 17 ditë pune efektive në një periudhë totale prej 34 ditësh, dhe këto ditë nuk kanë qenë të vazhdueshme, por të ndërprera nga raporte mjekësore për kujdes ndaj fëmijës. Në këto kushte, kërkesa për përmbushje të plotë dhe të menjëhershme të detyrave, në të njëjtin nivel me punonjës të tjerë që kanë pasur prezencë të plotë dhe të pandërprerë, përbën një trajtim disproporcional;

¹⁵ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

- Përveç ngarkesës dhe mungesave, ankuesja është përballur edhe me vështirësi teknike të njohura nga vetë institucioni, përfshirë problematikat me pajisjen kompjuterike dhe aksesin në nënshkrimin elektronik, elemente thelbësore për ushtrimin e detyrës së saj. Pavarësisht njohjes së këtyre problematikave, ato janë përdorur si elemente negative në vlerësimin e performancës së saj, pa u analizuar nëse kanë qenë shkaqe objektive që e pengonin në kryerjen e detyrës;
- Procedura disiplinore e ndjekur ndaj ankueses, përfshirë masën e datës 03.10.2025 dhe më pas procedurën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, nuk rezulton të ketë respektuar standardet procedurale të nenit 37 dhe nenit 153 të Kodit të Punës, pasi ankueses nuk i është garantuar në mënyrë efektive e drejta për t’u dëgjuar, për t’u mbrojtur dhe për të paraqitur prova në lidhje me rrethanat e saj konkrete;
- Në mënyrë të veçantë, procedura për ndërprerjen e marrëdhënies së punës është zhvilluar në mënyrë të përsheptuar dhe formalisht brenda një dite (29–30 tetor 2025), pa paralajmërim paraprak me shkrim dhe pa një periudhë reflektimi apo korigjimi të mundshëm nga ana e ankueses, çka bie ndesh me kërkesat e nenit 153 të Kodit të Punës për rastet e pretenduara të shkeljeve të përsëritura;
- Ndërprerja e marrëdhënies së punës është kryer në një moment kur ankuesja ndodhej në raport mjekësor për kujdesin ndaj fëmijës së saj të mitur, duke e lidhur drejtpërdrejt aktin e largimit me një periudhë të mbrojtur ligjërisht dhe me ushtrimin e përgjegjësive prindërore;
- Konteksti kohor dhe faktik kthimi nga leja e lindjes, mungesat për kujdes ndaj fëmijës, ngarkesa e menjëhershme e lartë, mungesa e mbështetjes institucionale dhe largimi brenda një periudhe shumë të shkurtër – krijon një lidhje të arsyeshme dhe logjike ndërmjet trajtimit të pafavorshëm dhe përgjegjësisë së saj prindërore dhe gjinisë të ankueses.

Komisioneri vlerëson se çështja e znj. M. Z., paraqet elementët karakteristikë të një diskriminimi ndërsektorial, në të cilin shkaqet e mbrojtura të gjinisë dhe të përgjegjësisë prindërore ndërveprojnë dhe përforcojnë njëra-tjetrën, duke prodhuar një trajtim të pafavorshëm që nuk mund të shpjegohet plotësisht nëpërmjet asnjërit prej tyre të marrë veçmas. Ndërprerja e menjëhershme e marrëdhënies së punës gjashtë javë pas kthimit nga leja e lindjes, kombinuar me mungesën e çdo periudhe riintegrimi, ngarkesën e menjëhershme maksimale dhe procedurën e përsheptuar të largimit të finalizuar pikërisht gjatë një raporti mjekësor për kujdes ndaj fëmijës, dëshmon se diskriminimi nuk buron nga njëri shkak i izoluar, por nga ndërveprimi i statusit të saj si grua, si nënë e sapokthyer nga leja e lindjes dhe si punëmarrëse me përgjegjësi prindërore ndaj një fëmije të mitur. Gjykata e Drejtësisë së Bashkimit Europian ka konsoliduar parimin se çdo trajtim i pafavorshëm i lidhur drejtpërdrejt ose tërthorazi me amësinë përbën diskriminim gjinor të drejtpërdrejtë, ndërkohë që Konventa Nr. 156 e ILO-s dhe neni 27 i Kartës Sociale Europiane të rishikuar vendosin detyrimin pozitiv të punëdhënësit për të siguruar kushte pune të pajtueshme me përgjegjësitë familjare, pa dallim gjinie. Mungesa e njëkohshme e të dyja këtyre garancive në rastin konkret — as mbrojtja nga diskriminimi gjinor, as përshtatja e arsyeshme e kushteve të punës për shkak të përgjegjësisë prindërore — përforcon argumentin se jemi në prani të një

diskriminimi ndërsektorial, i cili kërkon një analizë juridike gjithëpërfshirëse dhe jo një shqyrtim të izoluar të secilit shkak.

Në çështjet që lidhen me diskriminimin në marrëdhëniet e punës, një nga parimet themelore është ai i zhvendosjes së barrës së provës. Kjo do të thotë se, pasi ankuesi paraqet fakte që krijojnë një dyshim të arsyeshëm për ekzistencën e diskriminimit, detyrimi kalon tek punëdhënësi për të provuar të kundërtën. Konkretisht, punëdhënësi duhet të demonstrojë se çdo trajtim i diferencuar ka qenë i bazuar në kritere objektive, të arsyeshme dhe proporcionale, të cilat nuk lidhen me karakteristika të mbrojtura, siç është përgjegjësia prindërore dhe gjinisë.

Në këtë kontekst, analiza e arsytimit të punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës merr një rëndësi thelbësore. Referimi tek “performanca e dobët” si shkak për largimin nga puna është një justifikim i zakonshëm, por ai nuk mund të konsiderohet automatikisht i vlefshëm pa u shqyrtuar në mënyrë të plotë në dritën e rrethanave konkrete. Vlerësimi i performancës duhet të jetë i bazuar në kritere të qarta, transparente dhe të zbatuara në mënyrë të barabartë për të gjithë punonjësit.

Së pari, një element kyç në këtë analizë është periudha mbi të cilën është bërë vlerësimi i performancës. Kur kjo periudhë është e shkurtër, e fragmentuar apo jo përfaqësuese për punën normale të punonjësit, çdo përfundim mbi performancën bëhet i diskutueshëm. Në raste të tilla, mungon një bazë e qëndrueshme për të krahasuar performancën reale të punonjësit me standardet e kërkuara.

Së dyti, duhet marrë në konsideratë ndikimi i faktorëve të jashtëm dhe objektivë në performancën e punonjësit. Mungesat e ligjshme, si ato që lidhen me lejen e lindjes apo detyrimet familjare, si dhe problemet teknike apo organizative në vendin e punës, janë rrethana që mund të ndikojnë drejtpërdrejt në rezultatet e punës. Në këtë kuptim, punëdhënësi ka jo vetëm të drejtën, por edhe detyrimin për të marrë masa për të minimizuar efektet negative të këtyre faktorëve, duke ofruar mbështetje, fleksibilitet apo përshtatje të arsyeshme të kushteve të punës.

Së treti, në praktikën e marrëdhënieve të punës, parimi i proporcionalitetit kërkon që masat disiplinore të jenë graduale dhe progresive. Kjo nënkupton se përpara ndërmarrjes së masës më të rëndë, siç është ndërprerja e menjëhershme e kontratës së punës, punëdhënësi duhet të ketë përdorur mjete më të buta, si paralajmërimet, këshillimet apo masat korrigjuese. Mungesa e një procesi të tillë tregon për një vendimmarrje të nxituar dhe të padrejtë.

Në analizë të përgjithshme, kur të gjitha këto elemente merren së bashku, bëhet e qartë se nuk mjafton një justifikim formal për të përjashtuar ekzistencën e diskriminimit. Ajo që kërkohet është një analizë substanciale, që shqyrton nëse trajtimi i punonjësit është ndikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë nga një karakteristikë e mbrojtur. Në rastet kur përgjegjësitë prindërore sjellin pasoja praktike, si kufizime kohore apo nevojë për fleksibilitet, dhe këto pasoja

nuk merren në konsideratë nga punëdhënësi, atëherë ekziston rreziku real që të krijohet një situatë diskriminuose.

Në përfundim, parimi i barazisë në punësim nuk kërkon vetëm trajtim formalisht të njëjtë, por trajtim realisht të drejtë, duke marrë parasysh rrethanat specifike të çdo punonjësi. Dështimi për të njohur dhe adresuar nevojat e veçanta të punonjësve që kthehen nga leja e lindjes, si dhe mungesa e masave mbështetëse dhe e një procedure të rregullt dhe transparente, mund të çojnë në vendosjen e tyre në një pozitë të pafavorshme. Një situatë e tillë bie ndesh me standardet moderne të së drejtës së punës dhe me parimet themelore të mbrojtjes nga diskriminimi, duke evidentuar nevojën për një qasje më të kujdesshme, gjithëpërfshirëse dhe të drejtë nga ana e punëdhënësve.

Sa më sipër, rezulton se janë pikërisht rrethanat specifike të ankueses në veçanti përgjegjësitë e saj prindërore dhe gjinia si nënë me fëmijë në varësi, në kuptim të legjislacionit përkatës, përfshirë edhe statusin e saj si nënë e sapokthyer nga leja e lindjes, si dhe mungesat e ligjshme dhe kufizimet objektive që rrjedhin prej tyre ato që kanë ndikuar drejtpërdrejt në mënyrën se si ajo është vlerësuar dhe trajtuar nga punëdhënësi; ndërkohë, mosmarrja në konsideratë e këtyre faktorëve nga ana e Agjencisë, së bashku me mungesën e masave mbështetëse dhe zhvillimin e një procedure të përshpejtuar për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, kanë prodhuar si pasojë një vlerësim të pafavorshëm dhe një vendimmarrje që e vendos ankuesen në një pozitë më të disavantazuar krahasuar me punonjës të tjerë, duke krijuar kështu një lidhje të drejtpërdrejtë midis veprimeve të punëdhënësit dhe trajtimit diskriminues për shkak të përgjegjësiave prindërore dhe gjinisë.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të LMD, përcaktohet se: “*Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre*”, ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të po këtij ligji, përcaktohet: “*Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës*”. LMD, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuose, 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. LMD, nëpërmjet nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Sa më sipër, bazuar në kërkesën e ankueses dhe në situatën e konstatuar, me qëllim parandalimin e rasteve të ngjashme në të ardhmen, Komisioneri rekomandon që Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje të hartojë dhe miratojë një rregullore të brendshme ose të plotësojë kuadrin ekzistues, duke parashikuar procedura të qarta për trajtimin e rasteve të diskriminimit, jo vetëm mbi bazën e ankesave, por edhe për çdo rast për të cilin vihet në dijeni në mënyrë të drejtpërdrejtë apo të tërthortë.

PËR KËTO ARSYE :

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

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të ankueses znj. M. Z., (T.), në të drejtën për punësim, nga ana e Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje.
2. Komisioneri rekomandon që Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje të hartojë dhe miratojë një rregullore të brendshme për trajtimin e rasteve të diskriminimit ose të plotësojë kuadrin ekzistues, duke parashikuar procedura të qarta për trajtimin e tyre, jo vetëm mbi bazën e ankesave, por edhe për çdo rast për të cilin vihet në dijeni në mënyrë të drejtpërdrejtë apo të tërthortë.
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Genta TAFA (BUNGO)