REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1563/7 Prot. Tiranë, më 08. 10. 2026

V E N D I M

Nr. 275 , datë 08 . 10 . 2026

Bazuar në nenin 32 dhe nenin 33, të ligjit nr. 10221/2010 *"Për Mbrojtjen nga Diskriminimi"*, të ndryshuar (në vijim "LMD"), Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 205 Regj., datë 18.08.2026, të paraqitur nga znj. Z. P., kundër subjektit "Vlora Parking" sh.a., me pretendimin për diskriminim për shkak të shtatzënisë.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi[1],

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në ankesë, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: *Unë, Z. P., kam qenë e punësuar pranë shoqërisë "Vlora Parking" sh.a. që nga data 21.05.2026, në pozicionin Përgjegjëse Finance, me kontratë pune me afat të pacaktuar. Gjatë gjithë periudhës së punësimit kam përmbushur detyrat e mia me korrektësi dhe profesionalizëm, pa marrë asnjë vërejtje apo vlerësim negativ zyrtar lidhur me performancën time. Më datë 13.08.2026 jam njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, me efekt deri më 20.08.2026, me arsyetimin se puna ime nuk ishte kryer në mënyrë të mjaftueshme dhe profesionale. E kundërshtoj këtë pretendim, pasi nuk më është komunikuar asnjëherë ndonjë mangësi konkrete në punë dhe nuk më është dhënë mundësia të njihem me ndonjë vlerësim që do të justifikonte largimin. Largimi nga puna ka ndodhur në kohën kur isha shtatzënë, një rrethanë që ishte e njohur ose duhej të ishte e njohur nga punëdhënësi. Për këtë arsye, ekziston dyshimi i arsyeshëm se shtatzënia ime mund të ketë ndikuar në vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, duke përbërë diskriminim për shkak të shtatzënisë.*

[1] Në vijim do t'i referohemi me akronimin: KMD.

Si pasojë e këtij vendimi kam pësuar dëme ekonomike, profesionale dhe morale, duke u përballur me pasiguri financiare dhe shqetësim në një periudhë veçanërisht të ndjeshme të shtatzënisë.

Subjekti ankues kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi rivendosjen e saj në marrëdhënien e punës, në pozicionin e mëparshëm ose në një pozicion të barasvlershëm, me të njëjtat kushte dhe të drejta. Gjithashtu, kërkon rivendosjen e të gjitha të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës, përfshirë pagën, përfitimet dhe të drejtat që lidhen me lejen e lindjes. Po ashtu, kërkon verifikimin dhe eliminimin e pasojave të diskriminimit të pretenduar, marrjen në konsideratë të dëmit ekonomik, profesional dhe moral të shkaktuar nga largimi gjatë shtatzënisë, si dhe marrjen e masave për garantimin e trajtimit të barabartë dhe mbrojtjen e të drejtave të saj si grua shtatzënë.

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

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

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

Neni 3/1, i ligjit nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

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

Në Kreun II, të këtij ligji parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Konkretisht, në nenin 12, pika 1, shkronja "c" të ligjit nr. 10 221/2010 *"Për Mbrojtjen nga Diskriminimi"*, të ndryshuar, parashikohet se: "*Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimit, 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 zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën nr. 1563 prot., datë 19.08.2026, Komisioneri ka kërkuar nga Shoqëria "Vlora Parking" sh.a. shpjegime dhe dokumentacionin përkatës lidhur me pretendimin për diskriminim për shkak të shtatzënisë dhe rrethanat e ndërprerjes së marrëdhënies së punës të ankueses znj. Z. P.
2. Me shkresën nr. 99/1 prot., datë 02.09.2026[2], Shoqëria "Vlora Parking", sh.a., ka informuar Komisionerin ndër të tjera se:

Shoqëria "Vlora Parking" sh.a. parashtron se znj. Z. P., ka filluar marrëdhënien e punës më datë 21.05.2026, në pozicionin "Përgjegjëse Finance", me kontratë pune me afat të pacaktuar, e cila parashikonte një periudhë prove prej tre muajsh. Sipas shoqërisë, në përputhje me nenin 143 të Kodit të Punës dhe përcaktimet e kontratës individuale, gjatë kësaj periudhe secila palë kishte të drejtë të zgjidhte kontratën, me njoftim pesë ditë përpara. Në këtë kuadër, shoqëria sqaron se marrëdhënia e punës është përfunduar gjatë periudhës së provës, pas vlerësimit të përshtatshmërisë së punonjëses me kërkesat e pozicionit, duke pretenduar se vendimmarrja është mbështetur vetëm në kritere objektive dhe profesionale dhe nuk ka pasur lidhje me ndonjë karakteristikë të mbrojtur, përfshirë shtatzëninë. Konkretisht, shoqëria thekson se në momentin e rekrutimit dhe gjatë gjithë periudhës së punësimit nuk ka qenë në dijeni të gjendjes së shtatzënisë së znj. P., pasi nga ana e saj nuk është paraqitur asnjë njoftim apo dokumentacion zyrtar që të informonte shoqërinë për këtë rrethanë. Sipas shoqërisë, dijenia për shtatzëninë ka munguar deri në momentin e njoftimit për përfundimin e marrëdhënies së punës dhe, për rrjedhojë, kjo rrethanë personale nuk ka mundur të ndikojë në vendimmarrjen e punëdhënësit. Shoqëria sqaron se njoftimi për përfundimin e marrëdhënies së punës është bërë më datë 13.08.2026, ndërsa përfundimi efektiv ishte parashikuar më datë 20.08.2026, dhe më pas, me Vendimin nr. 10, datë 24.08.2026, marrëdhënia e punës është formalizuar si e përfunduar gjatë periudhës së provës, pas paraqitjes së raportit mjekësor nga punonjësja, për shkak të periudhës së paaftësisë së përkohshme për punë. Shoqëria mohon ekzistencën e një lidhjeje shkakësore ndërmjet shtatzënisë dhe përfundimit të marrëdhënies së punës, duke argumentuar se vendimi është marrë mbi bazën e vlerësimit profesional dhe përshtatshmërisë së punonjëses me kërkesat e pozicionit. Në mbështetje të këtij qëndrimi, ajo thekson se gjatë periudhës së punësimit znj.

[2] Administruar pranë institucionit të Komisionerit me nr. 1563/2 prot., datë 04.09.2026.

P., është trajtuar në mënyrë të barabartë me punonjësit e tjerë dhe nuk është ndërmarrë ndaj saj ndonjë veprim apo masë diskriminuese. Gjithashtu, shoqëria deklaron se nuk ka pasur punonjëse të tjera në rrethana të njëjta ose të ngjashme ndaj të cilave të jetë zbatuar një trajtim më i favorshëm apo më pak i favorshëm, duke vlerësuar se mungon edhe elementi krahasues i nevojshëm për konstatimin e diskriminimit. Sa i përket pozicionit të "Përgjegjëses së Financës", shoqëria sqaron se ai vijon të jetë vakant dhe se është në proces rekrutimi për plotësimin e tij. Në përfundim, shoqëria vlerëson se, në mungesë të dijenisë mbi shtatzëninë e ankueses, të një lidhjeje shkakësore ndërmjet kësaj rrethane dhe vendimit për përfundimin e marrëdhënies së punës, si dhe të një trajtimi krahasues më pak të favorshëm, rasti nuk përmbush elementet e nevojshme për të konsideruar përfundimin e marrëdhënies së punës si diskriminues për shkak të shtatzënisë.

3. Me shkresën nr. 1563/3 prot., datë 08.09.2026 Komisioneri i përcolli ankueses shkresën nr. 99/1 prot., datë 02.09.2026 të Shoqërisë "Vlora parking", sh.a., për të bërë kundërshtimet e saj në lidhje me këtë përgjigje.
4. Me shkresën nr. 1563/4 prot., datë 16.09.2026 janë administruar pranë Komisionerit parashtrimet e bëra nga ankuesja, e cila, pasi ka dhënë shpjegime lidhur me rrethanat e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, ka kundërshtuar argumentet e punëdhënësit dhe ka ngritur pretendimin se shoqëria ka qenë në dijeni të gjendjes së saj të shtatzënisë pa lidhur kontratën e punës dhe përpara marrjes së vendimit për përfundimin e marrëdhënies së punës**.** Në këtë kuadër, ankuesja ka parashtruar se shtatzënia e saj ka qenë e njohur nga punëdhënësi dhe se përfundimi i marrëdhënies së punës gjatë kësaj periudhe nuk ka qenë i shkëputur nga kjo rrethanë. Ajo ka kundërshtuar gjithashtu pretendimin se përfundimi i marrëdhënies së punës ka ardhur vetëm si rezultat i vlerësimit të përshtatshmërisë së saj gjatë periudhës së provës, duke argumentuar se nuk i janë komunikuar më parë vërejtje konkrete apo mangësi profesionale që të justifikonin një vendimmarrje të tillë. Për rrjedhojë, ankuesja ka vijuar të pretendojë se ekziston një lidhje ndërmjet gjendjes së saj të shtatzënisë dhe vendimit të punëdhënësit për përfundimin e marrëdhënies së punës, duke kërkuar vlerësimin e këtyre rrethanave nga Komisioneri në kuadër të pretendimit për diskriminim.

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

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

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga LMD, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3, pika 2, të LMD, si një *situatë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një*

grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.

Për të vlerësuar ekzistencën e diskriminimit, duhet të verifikohet nëse ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë ose të pafavorshme, nëse ka një trajtim të ndryshëm në raport me persona në situatë të njëjtë ose të ngjashme dhe nëse ky trajtim lidhet me një shkak të mbrojtur nga ligji. Mbrojtja e posaçme e gruas në marrëdhëniet e punës parashikohet në nenin 105/a të Kodit të Punës. Sipas pikës 2 të këtij neni, në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, kur gruaja është në punë gjatë periudhës së shtatzënisë ose është kthyer në punë pas lindjes së fëmijës, i takon punëdhënësit të vërtetojë se shkaku i pushimit nga puna nuk ka qenë shtatzënia ose lindja e fëmijës**.**

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

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

Komisioneri, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkak të shtatzënisë të ngritur nga ankuesja, në radhë të parë do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm në të drejtat e saj në kuadër të marrëdhënies së punës. Në këtë rast, do të vlerësohet nëse mënyra se si Shoqëria "Vlora Parking" sh.a. ka vepruar ndaj ankueses, përfshirë vendimmarrjen për përfundimin e marrëdhënies së punës gjatë periudhës së provës, ka qenë në përputhje me standardet dhe kërkesat ligjore të parashikuara nga legjislacioni në fuqi që rregullon marrëdhënien e punës dhe mbrojtjen nga diskriminimi.

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

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit "*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*". Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të

Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, "*E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare".* Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë shteruese shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë seksin dhe "çdo status tjetër", nën të cilin përfshihet edhe shtatzënia, si shkaqe të mbrojtura. Ndërkohë Protokolli 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me "gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji" dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

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

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

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

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore[3], sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar ndër të tjera në seksin dhe çdo status tjetër të personit.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës[4] "*Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit*", përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit, në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes së barazisë, mundësive ose trajnimit, në punësim dhe profesion.

[3] Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

[4] Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

Karta Sociale Europiane[5] parashikon të drejtën për punë në nenin 1 të saj. Në vijim, në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: *"Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkaku të tillë si racë, ngjyrë, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër".*

Nga vlerësimi i fakteve dhe provave të administruara gjatë procedurës administrative, si dhe nga kronologjia e ngjarjeve dhe rrethanave të paraqitura nga palët, rezulton se:

Znj. Z. P., ka filluar marrëdhënien e punës pranë shoqërisë "Vlora Parking" sh.a. më datë 21.05.2026, në pozicionin "Përgjegjëse Finance", në bazë të kontratës individuale të punës me afat të pacaktuar. Në kontratën individuale të punës është parashikuar një periudhë prove prej tre muajsh, gjatë së cilës secila palë kishte të drejtë të zgjidhte kontratën, duke njoftuar palën tjetër pesë ditë përpara.

Në këtë drejtim, Kodi i Punës parashikon në nenin 142 se tre muajt e parë të punës konsiderohen si kohë prove dhe se, gjatë kësaj periudhe, secila nga palët mund ta zgjidhë kontratën duke i njoftuar vendimin palës tjetër të paktën pesë ditë përpara.

Nga dokumentacioni rezulton se shoqëria e ka njoftuar ankuesen më datë 13.08.2026 për përfundimin e marrëdhënies së punës, me efekt më datë 20.08.2026, ndërsa me Vendimin nr. 10, datë 24.08.2026, marrëdhënia e punës është formalizuar si e përfunduar gjatë periudhës së provës. Shoqëria e ka lidhur këtë vendimmarrje me vlerësimin e përshtatshmërisë profesionale të ankueses me kërkesat e pozicionit të punës dhe ka deklaruar se vendimmarrja nuk është bazuar në ndonjë karakteristikë personale të mbrojtur.

Komisioneri vëren se, në aspektin e rregullimit të periudhës së provës, dispozita përkatëse është neni 142 i Kodit të Punës, ndërsa neni 143 rregullon afatet e njoftimit pas kohës së provës. Fakti që marrëdhënia e punës ndodhej në periudhë prove nuk e përjashton zbatimin e legjislacionit kundër diskriminimit, pasi neni 9 i Kodit të Punës (pika 5, shkronja "c") dhe neni 12, pika 1, shkronja "c", i LMD e ndalojnë diskriminimin edhe në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës. E drejta për zgjidhjen e kontratës gjatë periudhës së provës duhet të ushtrohet në përputhje me parimin e trajtimit të barabartë dhe me mbrojtjen e posaçme që legjislacioni i garanton gruas shtatzënë.

Një nga çështjet kryesore që kërkon vlerësim në rastin konkret është nëse shoqëria "Vlora Parking" sh.a. ka qenë në dijeni të gjendjes së shtatzënisë së ankueses dhe, nëse po, në çfarë momenti ka marrë këtë dijeni**.**

Ankuesja ka pretenduar në mënyrë të përsëritur se shtatzënia e saj ka qenë e njohur nga punëdhënësi dhe se kjo gjendje ka qenë e njohur madje **që përpara lidhjes së kontratës së punës**, duke pretenduar se shoqëria, megjithëse ishte në dijeni të shtatzënisë, ka vijuar me punësimin e saj. Në vijim, ankuesja i është referuar edhe komunikimeve të zhvilluara nëpërmjet

[5] Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

aplikacionit “WhatsApp”, të cilat, sipas saj, provojnë dijeninë e punëdhënësit për gjendjen e saj.

Ndërkohë shoqëria “Vlora Parking” sh.a. ka mbajtur një qëndrim të kundërt**, duke deklaruar se nuk ka pasur dijeni për shtatzëninë e ankueses as në momentin e rekrutimit dhe as gjatë periudhës së punësimit.** Shoqëria ka argumentuar se nuk disponon asnjë njoftim, dokumentacion apo komunikim zyrtar të paraqitur nga ankuesja përmes të cilit të jetë informuar mbi këtë rrethanë.

Në këto kushte, Komisioneri vëren se ndodhet përpara **dy qëndrimeve faktike të kundërta**, të cilat nuk mund të zgjidhen vetëm mbi bazën e deklarimeve të palëve, por kërkojnë vlerësimin e provave të administruara, përfshirë komunikimet elektronike të paraqitura nga ankuesja.

Nga analizimi i materialeve të administruara, rezulton se dokumentacioni dhe komunikimet e paraqitura nga ankuesja nuk përmbajnë ndonjë deklarim, njoftim apo të dhënë konkrete prej së cilës të mund të konkludohet se, përpara vendimmarrjes për përfundimin e marrëdhënies së punës, ankuesja i kishte bërë të ditur Shoqërisë “Vlora Parking” sh.a. gjendjen e saj të shtatzënisë. Në veçanti, nga komunikimet nëpërmjet “WhatsApp”-it, të paraqitura nga ankuesja si elemente që lidhen me dijeninë e punëdhënësit, nuk rezulton që gjendja e saj e shtatzënisë t’i jetë bërë e ditur në mënyrë të drejtpërdrejtë dhe të shprehur Shoqërisë ose përfaqësuesve të saj.

Gjithashtu, nga ana e Shoqërisë “Vlora Parking” sh.a., në dokumentacionin dhe provat e vëna në dispozicion gjatë procedurës administrative, nuk rezulton të jetë administruar ndonjë dokument, njoftim, komunikim apo provë tjetër konkrete që të dëshmojë se ankuesja i ka komunikuar Shoqërisë, përpara marrjes së vendimit për përfundimin e marrëdhënies së punës, gjendjen e saj të shtatzënisë. Në mënyrë të veçantë, nuk rezulton të jetë paraqitur ndonjë kërkesë me shkrim, raport mjekësor, vërtetim shëndetësor, komunikim elektronik apo dokument tjetër zyrtar nëpërmjet të cilit Shoqëria të jetë vënë në dijeni për këtë rrethanë.

Nga shqyrtimi i provave nuk rezulton të jetë krijuar një bazë faktike e mjaftueshme për të provuar se punëdhënësi kishte dijeni për shtatzëninë e ankueses në momentin e marrjes së vendimit dhe se kjo rrethanë ka ndikuar në vendimmarrje.

Vetëm bashkekzistenca e faktit që marrëdhënia e punës është përfunduar gjatë periudhës së shtatzënisë nuk është e mjaftueshme për të provuar diskriminimin. Nevojitet të ekzistojë një lidhje e arsyeshme dhe e provueshme ndërmjet trajtimit të pafavorshëm dhe shkakut të mbrojtur. Përputhja kohore mes shtatzënisë dhe përfundimit të marrëdhënies së punës përbën një rrethanë që duhet marrë në konsideratë, por, në mungesë të provave të tjera mbështetëse, nuk mjafton për të provuar lidhjen shkakësore.

Në vlerësim merret gjithashtu në konsideratë pretendimi i Shoqërisë se vendimmarrja është mbështetur në përshtatshmërinë profesionale të ankueses, si dhe fakti që marrëdhënia e punës ka qenë brenda periudhës së provës. Në kushtet kur nuk janë administruar prova konkrete që

vendimmarrja është ndikuar nga shtatzënia, nuk mund të konkludohet për ekzistencën e një motivi diskriminues vetëm mbi bazën e përputhjes kohore. Për rrjedhojë, nga vlerësimi i fakteve, dokumenteve dhe komunikimeve të administruara nuk rezultojnë elemente të mjaftueshme dhe koherente për të provuar se përfundimi i marrëdhënies së punës ka ardhur, drejtpërdrejt ose tërthorazi, për shkak të shtatzënisë së ankueses.

Në këto kushte, mbështetur në tërësinë e fakteve dhe provave të administruara gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri vlerëson se nuk rezultoi e provuar se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo më pak të favorshme nga Shoqëria "Vlora Parking" sh.a. për shkak të shtatzënisë së saj. Në veçanti, nuk rezultoi e provuar se vendimmarrja për përfundimin e marrëdhënies së punës ka qenë e lidhur me këtë shkak të mbrojtur.

Për rrjedhojë, në kushtet kur nuk rezultoi i provuar trajtimi i padrejtë, i pabarabartë apo më pak i favorshëm i ankueses për shkakun e pretenduar, nuk përmbushen në mënyrë kumulative elementet e nevojshme për konstatimin e diskriminimit, sipas parashikimeve të ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të ndryshuar.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nuk rezulton shkelje e ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të ndryshuar, nga ana e Shoqërisë "Vlora Parking" sh.a., lidhur me përfundimin e marrëdhënies së punës së znj. Z. P.

PËR KËTO ARSYE :

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

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankueses znj. Z. P., në të drejtën për punësim, nga shoqëria "Vlora Parking" sh.a., për shkak të "*shtatzënisë*".
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Genta TAFA (BUNGO)