



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1675 Prot.

Tiranë, më 27. 11. 2018

### V E N D I M

#### Nr. 243, Datë 27. 11. 2018

Mbështetur në ligjin Nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa Nr. 82, datë 07.06.2018, e bërë nga E. GJ., kundër Shoqërisë Philip Morris Albania sh.p.k., në të cilën pretendon diskriminim *për shkak të gjinisë, përkatësisë prindërore dhe gjendjes familjare.*

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

### K O N S T A T O I :

#### I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

E. GJ. sqaron se, ka filluar punë në pozicionin e përfaqësuesit në terren, të Kompanisë Philip Morris Albania, që prej datës 15.06.2014. Sipas tij, gjatë detyrës së ushtruar, ka punuar me përkushtim duke u vlerësuar pozitivisht nga eprorët. Më datë 02.10.2017, është bërë prind i fëmijës së dytë të tij. Në këto kushte, referuar legjislacionit<sup>1</sup> në fuqi, i cili parashikon se 63 (gjashtëdhjetë e tre) ditë pas lindjes së fëmijës babai mund të kërkojë lejen e lindjes, në fund të muajit Tetor 2017, ankuesi ka kërkuar nga ana e punëdhënësit të përfitojë këtë të drejtë për t’u kujdesur për fëmijën e tij. Mbështetur në kërkesat e vazhdueshme verbale, punëdhënësi e ka njoftuar se mund të fillojë lejen e lindjes së fëmijës, në muajin Janar 2018, si dhe për këtë kompania mund t’i miratojë vetëm për një afat prej 4 (katër) muajsh.

Momenti i parë kur është ndjerë i diskriminuar lidhet me faktin që në sistemin e kompanisë Philip Morris Albania, nuk ishte parashikuar leja e atësisë, por vetëm leja e mëmësisë.

<sup>1</sup> Ligji Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës të Shqipërisë”, i ndryshuar dhe Ligji Nr. 7703/1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar.

Momenti i dytë ku ankuesi është ndjerë i trajtuar në mënyrë diskriminuese, lidhet me faktin se një punonjëse femër e kompanisë, në muajin Nëntor 2017, ka përfituar lejen e plotë të lindjes prej 12 (dymbëdhjetë) muajsh, ndërsa kërkesa e tij nuk është miratuar nga punëdhënësi. Gjithashtu, ndryshe nga punonjëset femra, pasi ka nisur lejen e lindjes në Janar 2018, i është bllokuar aksesit në sistemet e brendshme të kompanisë dhe i është kërkuar të dorëzojë të gjithë asetet e punës (telefon, laptop etj.).

Pasi ka vënë në dijeni<sup>2</sup> punëdhënësin lidhur me kthimin në vendin e punës, më datë 25.05.2018, ka marrë njoftimin për zgjidhje të menjëhershme të marrëdhënieve të punës për shkak të shkeljeve të rënda të kontratës së punës, duke përvetësuar në mënyrë të paligjshme 11 (njëmbëdhjetë) telefona celular dhe karta SIM. Sipas ankuesit, largimi i tij nga puna nuk lidhet me shkeljen e pretenduar nga punëdhënësi, por me kërkesën e tij për përfitimin e lejes së lindjes.

Në përfundim, ankuesi kërkon nga Komisioneri, konstatimin e trajtimit të pabarabartë dhe diskriminues për shkak të gjinisë, përkatësisë prindërore dhe gjendjes familjare, nga ana e Shoqërisë Philip Morris Albania sh.p.k., si dhe dëmshpërblim për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10 221/2010, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”*.

Neni 7 i LMD-së<sup>3</sup>, në pikën 1 të tij, parashikon se: *“Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i 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, përbën diskriminim”*.

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

<sup>2</sup> Me anë të telefonit më datë 15.05.2018

<sup>3</sup> Shkurtesë për ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

**Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10 221/2010, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.**

**Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32, pika 2 dhe 33, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:**

Pas analizimit të ankesës, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33, pika 3 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Për këtë arsye, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Në vijim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës nr. 820/1 prot., datë 13.06.2018, kërkoi informacion<sup>4</sup> lidhur me pretendimet e subjektit ankues nga ana e Shoqërisë Philip Morris Albania sh.p.k.

Në përgjigje të shkresës së sipërcituar, Shoqëria Philip Morris Albania informoi<sup>5</sup> Komisionerin se: *“E. GJ. ka punuar për PMA<sup>6</sup> për më shumë se 4 vjet dhe performanca e tij, ndryshe nga çfarë ka parashtruar në ankesën e tij drejtuar Komisionerit, është përkeqësuar nga viti i parë në të katërtin. Megjithatë, zgjidhja e marrëdhënies së tij të punës nuk lidhet me rënien e performancës së tij. Marrëdhënia e tij e punës është zgjidhur për shkak se përvetësoi në mënyrë të paligjshme pajisjet e shoqërisë. Më 12 Qershor 2017, E. GJ. mori 32 smartfonë dhe 32 karta SIM, si pjesë e një projekti. Ashtu si punonjësit e tjerë në të njëjtin pozicion pune me E. GJ., që ishin pjesë e atij projekti, ai kishte për detyrë t’i dorëzonte këto pajisje tek shitësit e caktuar me pakicë, të nënshkruante kontratat me secilin prej tyre për telefonat dhe kartat SIM të dorëzuara tek ata dhe të kthente kontratat e nënshkruara tek punëdhënësi. Përgjatë shtatorit, tetorit dhe nëntorit 2017, u vu re se E. GJ. nuk ia kishte dorëzuar të gjitha Kontratat punëdhënësit, megjithëse i ishte bërë disa herë kujtesë për këtë. Kur u bë verifikimi pranë shitësve me pakicë i gjendjes së 32 smartfonëve dhe kartave SIM, për të cilat ai ishte përgjegjës, rezultoi se E. GJ. i kishte tërhequr prej tyre të gjithë smartfonët dhe kartat SIM që u kishte dorëzuar në fillim. Nga ky verifikim, u*

<sup>4</sup> - Informacion mbi pretendimet e ngritura në ankesë nga ana e ankuesit.

- Kopje të procedurës së ndjekur për largimin nga puna të ankuesit.

- Informacion dhe numri i punonjësve të Kompanisë Philip Morris Albania sh.p.k., të cilët kanë përfutur lejen e plotë të lindjes, për periudhën Janar 2017 e në vijim.

- Informacion dhe numri i punonjësve të Kompanisë Philip Morris Albania sh.p.k., të cilët kanë përfutur lejen atësisë apo mëmësisë, për periudhën Janar 2017 e në vijim.

- Informacion dhe kopje të vlerësimeve të punës së 3 (tre) viteve të fundit të ankuesit.

- Informacion rreth vlerës monetare të telefonave dhe kartave SIM, për të cilët është ngarkuar me përgjegjësi ankuesi.

- Informacion dhe kopje të dokumentacionit për të vërtetuar mënyrën se si janë marrë dhe dorëzuar, telefonat dhe kartat SIM, nga ankuesi dhe përfaqësuesit e tjerë të terrenit të kompanisë.

<sup>5</sup> Me anë të shkresës Nr. 1002 prot., datë 13.07.2018, protokolluar pranë KMD-së me Nr. 135, datë 13.07.2018

<sup>6</sup> Shkurtesë e Philip Morris Albania

*duk qartë se mungonin 11 smartfonë dhe 11 karta SIM, për të cilat E. GJ. ishte përgjegjës direkt, sepse, siç u tha, ndërsa i kishte tërhequr ato nga shitësit me pakicë, nuk ia kishte dorëzuar punëdhënësit. Punëdhënësi organizoi një takim me E. GJ. për këtë çështje me 4 dhjetor 2017, gjatë të cilit E. GJ. pranoi se 11 smartfonët dhe 11 kartat SIM mungonin. Bazuar në këtë informacion, punëdhënësi filloi procedurën sipas Kodit të Punës, për ndëshkimin e E. GJ. për përvetësimin prej tij në heshtje të pajisjeve të shoqërisë, gjë që çoi në humbjen e besimit ndaj tij si punëmarrës. Ai u thirr zyrtarisht në lidhje me përgjegjësinë për këtë faj, ku ai konfirmoi dhe pranoi faktet e parashtruara më sipër. Në lidhje me lejen atërore, me emailin e datës 23 tetor 2017, E. GJ. kërkoi një leje atërore për fëmijën e dytë. Me emailin e datës 26 dhjetor 2017, E. GJ. u njoftua se kërkesa e tij për marrjen e lejes atërore u pranua nga punëdhënësi për 4 muaj. Me të njëjtin email, E. GJ. iu kërkua të paraqiste dokumentacion për përmbushjen e kushteve ligjore të kërkuara (mamaja nuk kishte ushtruar të drejtën ose nuk ishte në kushtet për të marrë leje lindjeje). E. GJ. e pranoi lejen atërore të dhënë për një periudhë 4 mujore, me emailin datë 3 janar 2018 dhe, më tej, me emailin e tij datë 8 janar 2018, E. GJ. i dërgoi punëdhënësit dokumentet e kërkuara.”*

*Në përfundim të arsyetimit, Shoqëria Philip Morris Albania, ndër të tjera sqaroi: “...Mosdorëzimi i kontratave i solli shqetësime serioze punëdhënësit dhe për pasojë në shtator, punëdhënësi filloi t’i kërkonte E. GJ. se çfarë kishte ndodhur me asetet dhe kontratat që mungonin. Për pasojë, ndaj E. GJ. shumë më herët filloi procedura disiplinore, e cila u krye në mënyrën e duhur, fakte këto që u konfirmuan dhe u pranuan nga vetë E. GJ. Zgjidhja e kontratës së tij të punës erdhi për shkak të përvetësimit të pajisjeve dhe jo si një lloj hakmarrjeje ndaj ndonjë kërkesë të E. GJ., përfshi edhe lejen atërore. Dyshojmë së brendshmi se leja atërore është kërkuar nga E. GJ. si mënyrë për të shmangur përgjegjësinë e shkeljes së kryer, duke qënë se kontrata e tij e punës do të ishte e mbrojtur nga zgjidhja gjatë kohës së kësaj lejeje.”*

*Përsa i përket pretendimit të ankuesit lidhur me mosdhënien e lejes së plotë të lindjes (prej 12 muajsh, siç u është dhënë punonjëseve femra), Philip Morris Albania sqaron se: “Më 23 tetor 2017, E. GJ. kërkoi lejen atërore për fëmijën e dytë, lindur në tetor 2017, pa specifikuar përse ai, dhe jo gruaja e tij, ishte në gjendje të përfitonte lejen e lindjes/atërore. Në këto rrethana punëdhënësi pranoi t’i japë E. GJ. një leje 4 mujore, lejen minimum të parashikuar sipas ligjit. Për më tepër, gjë që përbën thelbin e çështjes, E. GJ. e pranoi vetë këtë leje atërore katër mujore. Nëse donte një leje atërore më të gjatë, ai duhej të kishte refuzuar lejen atërore katër mujore dhe të kërkonte një leje më të gjatë, por ai nuk e bëri një gjë të tillë.”*

*Lidhur me dorëzimin e aseteve të punës, Shoqëria Philip Morris Albania sqaroi ndër të tjera se: “E. GJ. ishte përgjegjës direkt për mënyrën e pakujdesshme të trajtimit të aseteve të PMA, të cilat ai i kishte në ngarkim, ndërkohë që personi tjetër femër nuk ka kryer asnjë veprim të gabuar. Arsyeja e zgjidhjes së kontratës së punës qëndron pikërisht në humbjen e madhe të besimit tek ai si punonjës, për shkak të përvetësimit të gabuar të konfirmuar dhe të pranuar të pajisjeve. Rrjedhimisht, dorëzimi i pajisjeve nga E. GJ. tek PMA ishte garanci dhe jo*

*diskriminim. Gjithashtu, E. GJ. nuk kishte nevojë për asetet e punës (pajisjet) gjatë lejes. Në ndryshim nga punonjëset femra të përmendura, të cilat ishin të gjitha menaxhere të nivelit të lartë dhe, në këtë cilësi ato kishin nevojë për asetet e tyre të punës ndërkohë që ishin me leje lindje.”*

- Më datë 01.08.2018, E. GJ. u paraqit pranë Zyrave të KMD-së për të dhënë informacion shtesë dhe për t'u njohur me shkresën “*kthim përgjigje*” të Shoqërisë Philip Morris Albania.

*Pasi mori dijeni mbi shkresën e PMA, E. GJ. sqaroi se: “Lidhur me vlerësimet e punës, për vitin 2015 dhe 2016, kam qënë në dijeni të tyre, ndërsa për vitin 2017, ky vlerësim është bërë në mënyrë tendencioze. Përsa PMA sqaron në shkresën 135/2018, kam marrë dijeni mbi largimin nga puna apo për procedurat e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, vetëm në takimin e datës 25.05.2018. Nëse PMA do të kishte humbur besimin dhe më kishte gjetur fajtor për humbjen e telefonave, atëherë pse më dhanë lejen e lindjes më datë 26.12.2017? Nuk mendoj se arsyeja e largimit nga puna lidhet me humbjen e telefonave, pasi ka qënë më i madh numri i telefonave të humbur nga përfaqësues të tjerë të kompanisë, për të cilët nuk është marrë asnjë masë. Përsa i përket lejes së lindjes, duhet sqaruar se nuk kam kërkuar lejen atërore, por lejen e lindjes sipas legjislacionit në fuqi. Pavarësisht këtij fakti, kompania më ka miratuar vetëm 4 muaj leje, në ndryshim me punonjëset femra që kanë përfituar nga 9 muaj deri në 12 muaj. Nga ana e kompanisë në shkresën Nr. 135/2018 thuhet se kam kërkuar lejen prindërore ose atërore që nuk është absolutisht e vërtetë, pasi në emailin e dërguar më dt. 23.10.2017, kam kërkuar që sipas legjislacionit të përfitoj lejen e lindjes.”*

*Përsa i përket vlerësimeve në punë, ankuesi sqaroi se: “Në fushatën e realizuar gjatë muajit Nëntor 2016, jam vlerësuar, ndër tre performuesit më të mirë të fushatës, ndërsa në fushatën e muajit Maj 2017, jam vlerësuar si performuesi më i mirë. Në këto kushte, në formë shpërblimi kompania më dërgoi në një vizitë turistike 3 ditore në Amsterdam.”*

*Lidhur me dorëzimin e asetëve, E. GJ. u shpreh se: “Vlen të theksoj se në datë 15.01.2018, kur kam filluar lejen, kam dorëzuar të gjitha asetet dhe më është bllokuar edhe aksesit i emailit, në ndryshim nga punonjëset femra. Për këtë jam vënë në dijeni pasi jam kthyer nga leja.”*

*Një fakt tjetër i përmendur nga ankuesi është punësimi dhe zëvendësimi i tij gjatë kohës që ka qënë me leje, nga dy punonjës të tjerë, në të njëjtin pozicion që ka mbajtur ankuesi. Në këto kushte, ankuesi pretendon se largimi i tij nga puna është menduar më parë.*

- Duke qënë se informacioni i dhënë nga Shoqërisë Philip Morris Albania sh.p.k. dhe pala ankuese, nuk sqaronte në mënyrë të plotë rrethanat e çështjes, atëherë për shqyrtimin e mëtejshëm të saj, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi vendosi të realizojë një seancë dëgjimore mes palëve. Për këtë me anë të shkresës Nr. 820/3 prot., datë

24.08.2018, Komisioneri pasi mori miratimin e palëve në proces, njoftoi zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 06.09.2018.

Në seancë dëgjimore si përfaqësues të palës ndaj së cilës është paraqitur ankesa, ishin prezent: përfaqësuesi ligjor<sup>7</sup> dhe një nga administratorët<sup>8</sup> e Kompanisë Philip Morris Albania sh.p.k. (në vijim PMA). Gjithashtu, u paraqit pala ankuese, si dhe përfaqësuesi<sup>9</sup> ligjor i tij.

Në vijim të seancës dëgjimore, u sqaruan shkurtimisht nga pala ankuese pretendimet për diskriminim të ngritura ndaj PMA-së, duke kërkuar konstatimin e diskriminimit për shkak të *gjinisë, përkatësisë prindërore dhe gjendjes familjare*. Ankuesi shtoi se nga ana e PMA-së ka nisur procedura disiplinore për largimin nga detyra, si dhe nuk i janë lejuar asetet<sup>10</sup> e kompanisë që kishte në përdorim, për shkak të kërkesës së tij për përfitim<sup>11</sup> e lejes së lindjes 12 (dymbëdhjetë) mujore. Sipas ankuesit, argumenti se shkak i largimit nga puna është bërë humbja e telefonave dhe kartave SIM, është i stisur me synimin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, duke qënë i pari punonjës mashkull i PMA-së, i cili kërkon leje lindje. Sa i përket përcaktimit nëse PMA ka miratuar leje për kujdes ndaj fëmijës<sup>12</sup> (leje lindje) apo leje prindërore<sup>13</sup>, mbështetur në provat që disponon, ankuesi sqaron se nga ana e punëdhënësit të tij është miratuar leje për kujdes ndaj fëmijës.

Nga ana e përfaqësuesve të PMA-së, u sqarua se ankuesi është larguar nga detyra për shkak të humbjes së besimit nga punëdhënësi, pasi mbështetur edhe në provat e dorëzuara pranë KMD-së, rezultoi se ai ka marrë në dorëzim disa telefona, një pjesë të të cilëve (11 telefona dhe karta SIM), është shprehur se nuk ka informacion se ku janë. I është kërkuar vazhdimisht nga eprorët të jap informacion mbi telefonat dhe kartat SIM që nuk gjenden, por nga ana e E. GJ. nuk është dhënë asnjë informacion. Pala ankuese sqaroi se ka patur edhe raste të tjera ku përfaqësuesit e PMA-së kanë humbur telefonat, por këta të fundit i janë drejtuar strukturave të Policisë së Shtetit ku kanë denoncuar humbjen e tyre, ndërsa E. GJ. nuk ka dhënë asnjë justifikim për këtë. Në kushtet që ankuesi nuk ka dhënë asnjë informacion rreth mungesës së telefonave, atëherë punëdhënësi ka humbur besimin dhe për këtë arsye ka zgjidhur edhe marrëdhëniet e punës në

<sup>7</sup> Shtetasi K. L.

<sup>8</sup> Shtetasi S. T.

<sup>9</sup> Shtetasi A. M.

<sup>10</sup> Makina, Telefoni, laptopi, Karta e aksesit për të hyrë në ambientet e PMA-së

<sup>11</sup> Cituar Paternity Leave (në gjuhën shqipe leje për kujdesje ndaj fëmijës), në e-mailin e dërguar PMA-së më datë 23.10.2018, nga E. GJ. tek R. S.

<sup>12</sup> Në Nenin 27, pika 7 e Ligjit “Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, citohet se: “Pas periudhës prej 63 ditësh pas lindjes, të drejtën e lejes për kujdes ndaj fëmijës e ka edhe babai ose birësuesi i siguruar, nëse këtë të drejtë nuk e ushtron apo nuk ka kushte për ta përfutur nëna”.

<sup>13</sup> Në Nenin 132/1, pika 1 e Ligjit Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës të Shqipërisë”, citohet se: “Punëmarrësi, i cili ka më shumë se një vit pune të pandërprerë tek i njëjti punëdhënësi, ka të drejtë për një leje të papagueshme, jo më pak se 4 muaj, derisa fëmija që ka në ngarkim të arrijë moshën 6 vjeç. E drejta për të kërkuar lejen prindërore është individuale për secilin prind dhe nuk është e transferueshme, me përjashtim të rasteve kur njëri prind vdes. Leja mund të jepet e ndarë, por jo më pak se një javë në vit. Kohëzgjatja përcaktohet me marrëveshje me shkrim midis punëdhënësit dhe punëmarrësit.”

mënyrë të menjëhershme, pas konstatimit. Në kundërshtim të pretendimeve të paraqitura nga ankuesi, se gjatë kohës që ishte me leje prindërore atij i është mohuar aksesimi në e-mailin e punës, referuar provave, ndërprerja e aksesit të e-mailit ka filluar pas largimit të ankuesit nga detyra. Përsa i përket dorëzimit të aseteve të punës, PMA duke qënë se kishte humbur besimin tek punëmarrësi, kishte kërkuar edhe dorëzimin e tyre në momentin që kishte nisur lejen e lindjes. Gjithashtu, theksohet që disa punonjës të tjerë në rrethana të ngjashme, por jo të njëjta, siç kanë qënë dy punonjëse femra, në pozicione drejtuese në kompani, kishin të domosdoshëm përdorimin e aseteve edhe gjatë periudhës së lejes për nevoja të punës. Pra nuk kanë qënë në të njëjtat kushte me ankuesin. Në përfundim, përfaqësuesit e PMA-së theksuan se leja prindërore nuk duhet të ngatërrohet me largimin nga puna, pasi janë dy situata të ndryshme të cilat nuk kanë lidhje me njëra tjetrën dhe duhet ndarë çështja e marrëdhënieve të punës me situatën diskriminuese të pretenduar. Gjithashtu, theksohet fakti që nga ana e PMA-së u bë procedura e largimit nga puna pasi ankuesi u kthye nga leja prindërore, duke qënë se ishte kërkuar gjatë procedurës së ecuresë disiplinore. Është filluar dhe ka përfunduar procesi, si procedurë disiplinore, lidhur me marrëdhëniet e punës.

Sa i përket pretendimit të ankuesit se është diskriminuar në raport me punonjëset femra, përfaqësuesit e PMA, sqaruan se këto pretendime nuk qëndrojnë, pasi nga ana e tij është kërkuar leje prindërore dhe i është miratuar për një periudhë 4 mujore, të cilën ai e ka pranuar. I kishte të gjitha mundësitë për të kundërshtuar këtë vendim të punëdhënësit, por nga ana e tij nuk është ndërmarrë asnjë hap.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

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

#### **A. Lidhur me trajtimin e pabarabartë ose të pafavorshëm.**

Mbështetur në provat e administruara gjatë procedurës hetimore, evidentohet se, ankuesi ka filluar punë në pozicionin e përfaqësuesit në terren, të Kompanisë Philip Morris Albania, më datë 15.06.2014. Më datë 02.10.2017, është bërë prind i fëmijës së dytë të tij. Në këto kushte dhe duke qënë se bashkëshortja e tij nuk mund të përfitonte leje lindje, me anë të e-mailit datë 23.10.2017, i është drejtuar eprores të tij R. S., ku ka kërkuar që mbështetur në legjislacionin<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Ligjit Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës të Shqipërisë”, i ndryshuar dhe Ligji Nr. 7703/1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar.

shqiptar, të përfitojë një vit leje për kujdes ndaj fëmijës<sup>15</sup> (Paternity leave) së tij të dytë. Nga ana e punëdhënësit me anë të e-mailit të datës 26.12.2017, punëdhënësi e ka njoftuar se mund të fillojë lejen, në muajin Janar 2018, si dhe për këtë kompania mund t'i miratojë vetëm për një afat prej 4 (katër) muajsh, si dhe i është kërkuar të vërë në dispozicion të kompanisë: informacion nëse i plotëson kushtet për përfitimin e lejes (nëse bashkëshortja nuk e ushtron këtë të drejtë apo nuk ka kushte për ta përfituar), kopje të çertifikatës familjare, kopje të çertifikatës së lindjes së fëmijës dhe raportin mjekësor. Nëpërmjet e-mailit datë 8 janar 2018, E. GJ. i dërgoi punëdhënësit dokumentet e kërkuara dhe vijoi me përfitimin e lejes së kërkuar.

➤ Saktësimi i lejes së përfituar nga ankuesi

Sa i përket saktësimin nëse ankuesi ka kërkuar leje prindërore apo leje për kujdesin ndaj fëmijës (ose leje barrëlindje), duhet të theksohet fakti se:

- Së pari, ankuesi nëpërmjet e-mailit ka kërkuar leje referuar legjislacionit<sup>16</sup> shqiptar, për një periudhë 12 (dymbëdhjetë) mujore).
- Së dyti, ankuesi gjatë periudhës së lejes ka marrë nga Institucioni Shëndetësor Nr. 3 Raport Barrëlindje (respektivisht me Nr. 305916, Nr. 305917, Nr. 305918 etj.).
- Së treti, referuar sms-ve<sup>17</sup> të shkëmbyera ndërmjet tij dhe përfaqësueses së PMA-së, I. Q., më datë 29.05.2018, i kërkohet të nis me anë të e-mailit një kërkesë për përfitimin e plotë të pagës, sipas rregullores së PMA-së, duke qënë se është me leje për kujdesin ndaj fëmijës (Paternity leave).
- Së katërti, PMA i ka miratuar lejen ankuesit 2 (dy) muaj pasi ai ka paraqitur kërkesën punëdhënësit.
- Së fundmi, mbështetur në shkresën Nr. 3719 prot., datë 03.08.2018 të Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore Tiranë, vërtetohet fakti se ankuesi është trajtuar me leje lindje nga data 15.01.2018-04.02.2018.

Në Nenin 27 “E ardhura për barrëlindje”, pika 7 e Ligjit “Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, citohet se: “Pas periudhës prej 63 ditësh pas lindjes, të drejtën e lejes për kujdes ndaj fëmijës e ka edhe babai ose birësuesi i siguruar, nëse këtë të drejtë nuk e ushtron apo nuk ka kushte për ta përfituar nëna”.

Pra, përpara parashikohet në dispozitën e sipërcituar, të drejtën e lejes për kujdes ndaj fëmijës e ka edhe babai, pas periudhës 63 ditore pas lindjes së fëmijës, por me kusht që këtë të drejtë nuk

---

<sup>15</sup> Në Nenin 27 “E ardhura për barrëlindje”, pika 7 e Ligjit “Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, citohet se: “Pas periudhës prej 63 ditësh pas lindjes, të drejtën e lejes për kujdes ndaj fëmijës e ka edhe babai ose birësuesi i siguruar, nëse këtë të drejtë nuk e ushtron apo nuk ka kushte për ta përfituar nëna”.

<sup>16</sup> Ligjit Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës të Shqipërisë”, i ndryshuar dhe Ligji Nr. 7703/1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar.

<sup>17</sup> Kopje të të cilave janë vënë në dispozicion nga ankuesi, si dhe mbajnë datat 29.05.2018 dhe 30.05.2018

---

Adresa: Rruga Sami Frashëri, Nr.10, Kati II, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, E-mail: [info@kmd.al](mailto:info@kmd.al), Web: [www.kmd.al](http://www.kmd.al)



mund ta ushtrojë nëna. Referuar informacionit të administruar, ankuesi duke qënë në kushtet e përfitimit të lejes për kujdes ndaj fëmijës, ka kërkuar nga ana e PMA-së një gjë të tillë dhe është paguar nga ana e Instituti i Sigurimeve Shoqërore, duke përfituar pagesë për kujdes ndaj fëmijës (barrë lindje).

Ndërsa, në Nenin 132/1, pika 1 e Ligjit Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës të Shqipërisë”, i ndryshuar, citohet se: *“Punëmarrësi, i cili ka më shumë se një vit pune të pandërprerë tek i njëjti punëdhënës, ka të drejtë për një leje të papagueshme, jo më pak se 4 muaj, derisa fëmija që ka në ngarkim të arrijë moshën 6 vjeç. E drejta për të kërkuar lejen prindërore është individuale për secilin prind dhe nuk është e transferueshme, me përjashtim të rasteve kur njëri prind vdes. Leja mund të jepet e ndarë, por jo më pak se një javë në vit. Kohëzgjatja përcaktohet me marrëveshje me shkrim midis punëdhënësit dhe punëmarrësit.”*

Mbështetur në parashikimin e dispozitës së sipërcituar, ankuesi plotëson kushtet për të kërkuar lejen prindërore, 4 mujore, pa pagesë, por nga ana e tij nuk është kërkuar një gjë e tillë.

*Pavarësisht peretendimeve të ngritura nga PMA, provat dhe argumentat e administruara gjatë procedurës së ndjekur nga KMD, krijojnë bindjen se ankuesi nuk është trajtuar me leje prindërore (4 mujore të papaguar), por me leje për kujdes ndaj fëmijës (barrë lindje), pasi ai ka marrë pagesë nga ana e Instituti të Sigurimeve Shoqërore (në vijim ISSH), si dhe nga ana e PMA-së i është komunikuar që mund të përfitojë edhe pjesën tjetër të pagesës që nuk mbulohet nga ISSH, në mënyrë që të përfitojë pagesën e plotë. Pra në këto kushte, PMA i ka miratuar ankuesit një leje për kujdes ndaj fëmijës (barrë lindje).*

➤ Trajtimi i ankuesit në raport me punonjës të tjerë.

Përsa i përket lejeve të lindjes të dhëna nga ana e PMA-së, rezultoi e provuar<sup>18</sup> se gjatë periudhës Shtator 2014-Janar 2018, kanë përfituar leje lindje të plotë 3 (tre) punonjëse<sup>19</sup> femra. Dy prej punonjëseve ka përfituar 11 muaj leje lindje, ndërsa një prej tyre ka përfituar 12 muaj të plota leje lindje.

*Mbështetur në provat e administruara, u konstatua se pas lindjes së fëmijës së tij të dytë, ankuesi ka kërkuar nga punëdhënësi leje për një periudhë 12 (dymbëdhjetë) mujore, por i është miratuar me një afat 4 mujor. Në ndryshim nga punonjëset femra të kompanisë që kanë përfituar leje të plotë lindje, ankuesit nuk i është dhënë mundësia për të përfituar lejen e plotë. Në këto kushte*

<sup>18</sup> Mbështetur në shkresën Nr. 135 prot., datë 13.07.2018, të PMA-së

<sup>19</sup> B. R. (1 Maj 2016 - 23 Mars 2017) , I. Q. (22 Shtator 2014 – 18 Gusht 2015) dhe R. S. (4 Janar 2018-3 Janar 2019)

*evidentohet se në raport me punonjëset femra të PMA-së, ankuesi është trajtuar në mënyrë të pafavorshme dhe të pabarabartë.*

➤ *Përsa i përket dorëzimit të aseteve të kompanisë*

Pas miratimit të lejes nga ana e punëdhënësit, ankuesit i është kërkuar që të dorëzojë të gjitha asetet që ka në përdorim, si: kartën e aksesit në punë, telefonin së bashku me kartën SIM, tabletin, makinën etj. Sipas arsytimit të dhënë nga ana e punëdhënësit, në ndryshim nga punonjëset femra të PMA-së, i është kërkuar dorëzimi i aseteve ankuesit, pasi këto të fundit kanë pasur pozita drejtuese në kompani dhe për rrjedhojë i kanë patur të nevojshme përdorimin e aseteve edhe gjatë lejes së lindjes. Pra, sipas tyre kanë kryer detyrën e tyre edhe gjatë kohës që kanë qënë me leje. Gjatë procedurave të hetimit, PMA ngriti pretendime të tjera, se humbja e besimit ndaj ankuesit kishte sjellë edhe kërkesën për dorëzimin e të gjitha aseteve të kompanisë.

Referuar në provat dhe informacionin e administruar, 3 (tre) punonjëseve femra të cilat kishin përfituar lejen gjatë këtyre viteve, u ishin lënë në përdorim të gjitha asetet e kompanisë, të cilat sipas informacionit të dhënë nga PMA, kanë mbajtur pozicione drejtuese në kompani dhe kishin të domosdoshëm përdorimin e aseteve edhe gjatë periudhës së lejes për nevoja të punës. Gjithashtu, rezultoi e provuar që ankuesit nuk i është bërë me dije se arsyeja e dorëzimit të aseteve të kompanisë në momentin që ka filluar lejen, ka qënë humbja e besimit dhe jo shkak që nuk i nevojiten.

Fakti që ankuesit i është kërkuar dorëzimi i aseteve, ndër to edhe i kartës së aksesit për të hyrë në ambientet e punës, në mënyrë indirekte i është mohuar aksesit në e-mailin e punës, pasi mund të aksesohet vetëm nga ambientet e zyrës dhe jo jashtë tyre.

Në përfundim, përfaqësuesit e PMA-së theksuan se leja prindërore nuk duhet të ngatërrohet me largimin nga puna, pasi janë dy situata të ndryshme të cilat nuk kanë lidhje me njëra tjetrën dhe duhet ndarë çështja e marrëdhënieve të punës me situatën diskriminuese të pretenduar. Gjithashtu, theksohet fakti që nga ana e PMA-së u bë procedura e largimit nga puna pasi ankuesi u kthye nga leja prindërore, duke qënë se ishte kërkuar gjatë procedurës së ecurisë disiplinore. Është filluar dhe ka përfunduar procesi, si procedurë disiplinore, lidhur me marrëdhëniet e punës.

*Në ndryshim nga punonjëset femra të kompanisë që kanë përfituar lejen, ankuesit nuk i është dhënë mundësia për të përdorur asetet e kompanisë edhe gjatë lejes. Në këto kushte, evidentohet se në raport me punonjëset femra të PMA-së, ankuesi është trajtuar në mënyrë të pafavorshme dhe të pabarabartë.*

➤ Përsa i përket largimit nga puna

Referuar informacionit të administruar, ankuesi më datë 02.10.2017, është bërë prind i fëmijës së dytë. Më datë 23.10.2017, ka kërkuar nga eprorët e tij, të përfitojë leje për kujdës ndaj fëmijës. Kërkesa e tij për përfitimin e lejes është miratuar më datë 26.12.2017, për një periudhë 4 (katër) mujore.

Nga data 13.11.2017, e në vijim, nga ana e drejtuesve të PMA-së, i është kërkuar informacion mbi telefonat dhe kartat SIM të cilat ai kishte marrë për t'i shpërndarë në disa pika shitje në kuadër të një projekti të zhvilluar nga PMA. Sipas provave të administruara, ankuesi nuk ka qënë në gjendje të justifikojë mungesën e 11 (njëmbëdhjetë) prej telefonave dhe kartave SIM, të marra në dorëzim. Ky fakt evidentohet edhe në procesverbalin e takimit të mbajtur më datë 19.12.2017, ndërmjet drejtuesve të PMA-së dhe ankuesit, gjatë së cili ankuesi është shprehur se nuk i kujtohej vendodhja e tyre.

Gjatë periudhës që ankuesi ka qënë me leje, në pozicionin (Business Building Executive) që mbante ankuesi janë punësuar 3 (tre) punonjës<sup>20</sup> në total në PMA, 2 (dy) prej tyre janë punësuar për qytetin e Tiranës dhe 1 (një) për qytetin e Shkodrës.

Pas përfundimit të lejes, më datë 25.05.2018, ankuesi ka zhvilluar një takim me përfaqësuesit e PMA-së, ku është vënë në dijeni të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës me efekt të menjëhershëm. Në mbështetje të arsytimit të cituar në këtë njoftim, në përfundim të procedurës disiplinore, zgjidhja e kontratës së punës, kishte ardhur si rezultat i konfirmimit përgjegjës për përvetësimin në mënyrë të paligjshme të aseteve të PMA-së.

*Nisur nga fakti që gjatë seancës dëgjimore pala ankuese hoqi dorë mbi pretendimin për diskriminim lidhur me largimin nga puna, kjo çështje nuk iu nënshtrua shqyrtimit të mëtejshëm nga Komisioneri.*

**Refreuar kërkesë padisë me Nr. Rregj. Them. 111858/2018, të paraqitur nga ankuesi në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë, me objekt zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, si dhe parashtimeve të bëra nga palët gjatë seancës dëgjimore të datës 06.09.2018, largimi nga puna është një proces që do të trajtohet nga organet gjyqësore dhe jo nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.**

---

<sup>20</sup> Shtetasit K. M. dhe F. T., për Tiranën dhe E. N. për Shkodrën

## **B. Shkakun e mbrojtur.**

Mbështetur në nenin<sup>21</sup> 2 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj.

Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

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

Ankuesi pretendon se është trajtuar në mënyrë diskriminuese dhe të pabarabartë, nga ana e Shoqërisë Philip Morris Albania për shkak të *për shkak të gjinisë, përkatësisë prindërore dhe gjendjes familjare*, shkaqe të cilat janë parashikuar në nenin 1 të Ligjit Nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

*Gjatë trajtimit të ankesës së E. GJ., u administruan prova dhe argumenta se ankuesi disponon shkakun e mbrojtur të gjinisë. Sa i përket shkaqeve të përkatësisë prindërore dhe gjendjes familjare, nga ana e ankuesit nuk u vunë në dispozicion argumenta dhe fakte, se trajtimi i pafavorshëm ka ardhur si rezultat i këtyre shkaqeve.*

## **C. Lidhja e trajtimit të pabarabartë dhe të pafavorshëm me shkakun e mbrojtur.**

Për të vërtetuar faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjelljeje diskriminuese nga ana e Shoqërisë Philip Morris Albania, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet shkaqeve të mbrojtura nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”<sup>22</sup>, për të cilat ankuesi pretendon diskriminim dhe trajtimin të pafavorshëm të tij.

---

<sup>21</sup> Neni 2: “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

<sup>22</sup> Në interpretim të nenin 1, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, “...ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Në analizë të fakteve dhe provave të administruara gjatë procedurës hetimore, rezultoi se PMA:

- *Në ndryshim nga punonjëset femra të kompanisë që kanë përfituar leje të plotë lindje, ankuesit nuk i është dhënë mundësia për të përfituar lejen e plotë. Në këto kushte, evidentohet se në raport me punonjëset femra të PMA-së, ankuesi është trajtuar në mënyrë të pafavorshme dhe të pabarabartë.*
- *Në ndryshim nga punonjëset femra të kompanisë që kanë përfituar lejen, ankuesit nuk i është dhënë mundësia për të përdorur asetet e kompanisë edhe gjatë lejes. Në këto kushte, evidentohet se në raport me punonjëset femra të PMA-së, ankuesi është trajtuar në mënyrë të pafavorshme dhe të pabarabartë.*

Komisioneri vlerëson se nga ana e punëdhënësit, nuk u sollën argumenta ose prova për të hedhur poshtë pretendimin e ankuesit se miratimi i lejes për kujdes ndaj fëmijës, për një periudhë më të shkurtër në raport me punonjëset femra të PMA-së, ka ardhur si pasojë e gjinisë, së ankuesit. Referuar informacionit të dhënë, PMA i kishte miratuar minimumin e lejes prindërore të parashikuar në Kodin e Punës. Justifikimi i PMA-së lidhet me lejen prindërore, të parashikuar në Kodin e Punës dhe jo me lejen për kujdes ndaj fëmijës, të kërkuar nga ankuesi.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar, si dhe Kodi i Punës në ndryshimet e bëra, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast PMA-së. Pra, në këtë rast PMA, duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe më pak të favorshme.

Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“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”*.

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.

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.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12 i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.<sup>23</sup>

Parimi i barazisë gjinore është një nga parimet themelore të ligjit të të drejtave të njeriut. Neni 14 i KEDNJ-së është dispozita bazë kundër diskriminimit. Në të përcaktohet se, gëzimi i të drejtave dhe lirive të parashikuara në këtë Konventë, do të sigurohet pa diskriminim, për çdo lloj arsyeje si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimi politik apo të tjera, origjina kombëtare apo sociale, të shoqëruarit me statusin e pakicës kombëtare, pronës, lindjes, apo ndonjë status tjetër. Ky nen është me karakter plotësues dhe si i tillë, synon kryesisht të garantojë ushtrimin e efektshëm të të drejtave dhe lirive të mbrojtura nga Konventa.

Mbrojtja nga diskriminimi sipas Nenit 14, u plotësua me nenin 1 të Protokollit 12 të KEDNJ-së. Protokollin 12 e zgjeron gamën e zbatimit të Nenit 14, duke parashikuar një zbatim krejtësisht të pavarur të parimit të mos-diskriminimit “për çdo të drejtë të përcaktuar me ligj”.

Tek çështjet Weller kundër Hungarisë, apo tek Z. Roca Álvarez kundër Spanjës, kërkuarit u ankuan se ju ishin mohuar përfitimet e lindjes. GjEDNJ-ja mendoi unanimisht se bëhej fjalë për një shkëlqje, në lidhje me të gjithë kërkuarit, të Nenit 14, të marrë së bashku me Nenin 8 të Konventës, sepse ajo konstatoi se nuk kish asnjë justifikim për t'i mohuar babait natyror, dhe të gjithë familjes së tij, përfitimet e lindjes, që synonin të mbështesin fëmijët e porsalindur. Gjykata vëren se leja është shkëputur nga fakti biologjik i ushqyerjes me gjë, kështu që ajo mund të konsiderohet si kohë që i dedikohet plotësisht fëmijës dhe si një masë që lidh jetën familjare me punën që vjen pas lejes së mëmësisë. Fakti që leja në këtë çështje në procedim pretendohet të fitohet nga babai i punësuar ose nga nëna e punësuar pa bërë dallime do të thotë se koha e ushqyerjes dhe koha e përkushtimit ndaj fëmijës mund të përfitohet po kaq mirë nga babai, sa edhe nga nëna. Për pasojë, kjo leje i akordohet punonjësve në statusin e tyre si prindër të fëmijës.

---

<sup>23</sup> [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discr\\_law\\_SQL.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SQL.pdf), faqet 47 dhe 49.

Sigurimi i një dispozite të përshtatshme për kujdesin ndaj fëmijëve shërben si hap thelbësor për mundësi të barabarta në punësim midis femrave dhe meshkujve<sup>24</sup>.

Po ashtu, në “Kartën Sociale Europiane” të rishikuar<sup>25</sup>, dhe shtojcën e saj, në nenin 24, pika 3, germa d) parashikohet se: “...Nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit:... d) raca, ngjyra, **gjinia**, gjendja familjare, përgjegjësitë familjare, shtatzania, besimi fetar, opinioni politik, prejardhja kombëtare ose origjina sociale”.

Ligji Nr. 7703/1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, në nenin 27, pika 7 e tij ka përcaktuar se: “Pas periudhës prej 63 ditësh pas lindjes, të drejtën e lejes për kujdes ndaj fëmijës e ka edhe babai ose birësuesi i siguruar, nëse këtë të drejtë nuk e ushtron apo nuk ka kushte për ta përfutuar nëna.”.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 12, pika 1, germa c), parashikon 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, përfutimet 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”.

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

Në analizë të fakteve dhe provave të administruara gjatë procedurës hetimore, ankuesi është trajtuar në mënyrë të pafavorshme dhe të pabarabartë me punonjëset femra të Kompanisë Philip Morris Albania, duke mos i dhënë mundësinë për të përfutuar lejen e plotë dhe për të përdorur asetet e kompanisë edhe gjatë lejes.

**Në përfundim për sa më sipër, në analizë të provave të administruara dhe në analizë të legjislacionit të sipërcituar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi vlerëson se E. G.J., është ekspozuar ndaj një trajtimi të pafavorshëm dhe diskriminues, nga ana e Shoqërisë Philip Morris Albania, trajtim i cili ka lidhje me gjininë e ankuesit.**

<sup>24</sup> Weller kundër Hungary, Kërkesa Nr. 44399/05, Vendimi i 31 marsit 2009 dhe Roca Álvarez kundër Spanjës Çështja C-104/09, 30 shtator 2010

<sup>25</sup> “Karta Sociale Europiane” e rishikuar, është ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr. 8960, datë 24.10.2002.

Neni 34, pika 1, e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, përcakton se: “Çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim për një nga shkaqet e përmendura në nenin 1, të këtij ligji, mund të paraqesin kërkesëpadi përpara gjykatës kompetente, për dëmshpërblim sipas ligjit ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzimi përpara organeve kompetente për ndjekje penale”. Në nenin 37, pika 1 e këtij ligji, parashikohet se: “Vendimi i Gjykatës cakton dëmshpërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit”.

Sa i përket kërkesës së ankuesit, drejtuar KMD-së, për dëmshpërblim lidhur me mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës, bazuar në sa më sipër citohet, Komisioneri i rekomandon subjektin ankues t’i drejtohet gjykatës për dëmshpërblim.

### **PËR KËTO ARSYE :**

Mbështetur në nenet 1, 3/1, neni 7/1, neni 12, nenin 32, pika 1/a), c), si dhe nenin 33, pika 10 të Ligjit Nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

### **V E N D O S I :**

1. Konstatimin e diskriminimit të shtetasit E. GJ., nga ana e Shoqërisë Philip Morris Albania sh.p.k., për shkak të *gjinisë*.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

(Shkaku: Gjinia)  
(Fusha: Punësim)