



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 505/7 Prot.  
2023

Tiranë, më 13 . 10 .

### V E N D I M

**Nr. 202 , Datë 13 . 10 . 2023**

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar<sup>1</sup>, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>2</sup> mori në shqyrtim ankesën nr. 58 Regj., datë 14.04.2023, paraqitur nga shtetasja S. L, kundër Rektores së Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, me pretendimin e diskriminimit për shkak të ankimit për diskriminim pranë KMD-së<sup>3</sup>.

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.**

Subjekti ankues, S. L është në marrëdhënie pune me Universitetin e Shkodrës “Luigj Gurakuqi” dhe në ankesën e paraqitur pranë KMD-së, ajo ka parashtruar se:

*“Shkaku i kësaj ankese është diskriminimi im në vazhdimësi, dhe konkretisht mosdhënia e lejes së zakonshme pa asnjë arsye që të më jetë bërë të ditur nga ana e Rektores, dhe kam bindjen se shkaku për mosdhënien e lejes është në shenjë hakmarrjeje për ankesën që kam paraqitur pranë KMD-së, kundër Rektores dhe Komisionit të Etikës. Leja është një e drejtë e imja dhe i është dhënë*

<sup>1</sup> Në vijim do t'i referohemi me akronimin LMD.

<sup>2</sup> Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD ose si Komisioneri.

<sup>3</sup> Klasifikuar si “çdo shkak tjetër”.

*çdo punonjësi deri më sot, ndërsa mua edhe pse e kam lajmëruar sipas Kodit të Punës, leja më është mohuar pa asnjë shkak të ligjshëm.*

*Lejen e kam kërkuar për arsyet e mia familjare, të cilat ia kam bërë të ditura shkresërisht me datë 24.03.2023, Rektores. Përgjegjësi i Zyrës së Marrëdhënieve Njerëzore, me datë 31.03.2023 më ka dërguar e-mail duke më njoftuar se kërkesa ime nuk miratohet.*

*I jam drejtuar përsëri me shkresë me datë 03.04.2023 Rektores që të marrë edhe një herë në shqyrtim kërkesën time për lejen.”*

Ankuesja pretendon se mohimi i lejes nga Rektorja është bërë me qëllimin për ta detyruar të ikë nga puna, si dhe është një veprim që bëhet në vazhdimësi të masave penalizuese kundrejt saj, në ndryshim nga punonjësit e tjerë. Ajo pretendon se është diskriminuar nga Rektorja e Universitetit, duke mos i miratuar lejen e zakonshme, pikërisht si hakmarrje për shkak të ankimimit të saj pranë KMD-së.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës së saj pranë Komisionerit subjekti ankues ka kërkuar të konstatohet diskriminimi kundrejt saj nga ana e Rektores së Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, për shkak të ankimimit për diskriminim pranë KMD-së.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar 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 7 i LMD-së, 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/a të ligjit, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këto shkaqe.

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD dhe që lidhen me pretendimin e ankueses për diskriminim lidhur me refuzimin e miratimit të lejes vjetore, nga ana e Rektores së Universitetit “Luigj Gurakuqi” Shkodër.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 476/1 prot., datë 20.04.2023, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime Rektores së Universtitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi<sup>4</sup>”, si dhe dokumentacion provues, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.
- Nëpërmjet shkresës me nr. 1384/1 prot., datë 08.05.2023, Rektorja e USH-së, ka njohur Komisionerin lidhur me qëndrimin përse i takon pretendimit të ankueses, duke parashtruar ndër të tjera, se:

*“Refuzimi i kërkesës së lejes së zakonshme të znj. L nuk është i natyrës diskriminuese, pasi nuk është marrë në kundërshtim me legjislacionin përkatës, si dhe praktikën e ndjekur nga USH ndër vite, sipas së cilës leja vjetore e pagueshme prej 4 javësh për punonjësit merret në muajin gusht 3 javë, ndërsa 1 javë në fund të Dhjetorit dhe fillim të Janarit. Praktikë kjo e ndjekur për shkak se në muajin gusht, studentët dhe për rrjedhojë edhe pedagogët përfundojnë vitin akademik dhe për këtë shkak bie ngarkesa e punës për stafin ndihmës akademik me karakter administrativ.*

*Kërkesa për leje të zakonshme nga znj. L vjen në një periudhë në të cilën sektori ku ajo ushtron detyrën ka shumë ngarkesë (vërtetuar me emailin e datës 6 prill 2023, të Përgjegjës të Sektorit, ku znj. L ushtron detyrën si Specialiste). Në këto kushte, znj. L nuk i është miratuar leja, për të mos cenuar vijueshmërinë e punës në USH. Gjithashtu kërkesa ka ardhur për një periudhë e cila nuk përkon me kohën kur merret leja e zakonshme për pjesën më të madhe të punonjësve të USH-së.*

*Në rastin konkret, ankuesja me datë 24.03.2023, ka paraqitur kërkesën për leje të zakonshme, e cila për arsye të ngarkesës së këtij Sektori nuk i është miratuar nga Eprori. Me datë 03.04.2023, ka bërë një kërkesë tjetër, për të cilën i është kthyer përgjigje nga ana e Rektores së USH-së. Përgjigjja e së cilës është dhënë pasi Rektorja ka marrë informacion nga ana e Përgjegjës të Sektorit ku znj. L ushtron detyrën si Specialiste, i cili ka shpjeguar se aktualisht ky Sektor ka shumë ngarkesë. Nga struktura e USH-së, puna e znj. L nuk mund të realizohet nga asnjë punonjës tjetër i këtij Sektori, pasi është e vetmja Specialiste/Ekonomiste e projekteve të këtij Sektori.*

*Mosmiratimi i lejes së zakonshme për znj. L nuk ka asnjë qëllim dashakeq apo diskriminues, pasi siç rezulton nga informacioni i marrë nga Burimet Njerëzore të USH-së, znj. L gjatë vitit 2022 ka konsumuar 4 javë leje të pagueshme gjatë muajit gusht 2022. Pra, kjo tregon që për znj. L jo vetëm nuk ka asnjë qëllim diskriminimi, por përkundrazi ndaj saj ka pasur diskriminim pozitiv në raport*

---

<sup>4</sup> Në vijim referuar edhe si Universiteti ose me akronimin USH.

*me punonjësit e tjerë, një pjesë e të cilëve kanë konsumuar në muajin gusht vetëm 3 javë nga leja e zakonshme apo një pjesë tjetër e cila akoma nuk ka konsumuar lejen e vitit 2022, për shkak të ngarkesës së punës të sektorëve të ndryshëm të USH-së.”*

Në përfundim të shkresës citohet se, nga provat e faktet rezultojnë se mohimi i lejes së zakonshme të saj nga autoriteti përgjegjës, nuk është bërë në kundërshtim të praktikës së ndjekur ndër vite nga USH-ja për dhënien e lejes së zakonshme, si dhe ka ardhur vetëm si pasojë e ngarkesës së punës të sektorit ku punonte ankuesja.

2. Në vijim të përgjigjes së USH-së, nëpërmjet shkresës me nr. 505/3 prot., datë 16.05.2023, Komisioneri ka kërkuar nga USH, të depozitojë kopje të dokumentacionit si më poshtë citohet:
  - Kopje të praktikave të miratimit të lejes vjetore për subjektin ankues për pesë vitet e fundit, ku të evidentohen periudhat kohore të marrjes së lejes.
  - Kopje të praktikave të miratimit të lejes vjetore për 4 punonjësit e cituar në shkresën me nr. 1384/1 prot., datë 08.05.2023, të USH-së, të cilëve iu është miratuar leja vjetore.
  - Parashtrime lidhur me arsyet që atyre iu është miratuar leja vjetore, ndërsa dy punonjësve të tjerë (ankueses dhe A. K) jo.

Në vijim, nëpërmjet shkresës me nr. 1384/4 prot, datë 22.05.2023, USH, ka dërguar parashtrimet si më poshtë vijon:

- *“Në përgjigje të pikës së parë të kërkesës tuaj, nuk disponojmë ndonjë praktikë individuale të miratimit të lejes së zakonshme vjetore për subjektin ankues, për 5 (pesë) vitet e fundit.*

*Leja vjetore e vitit kalendarik sipas praktikës së ndjekur nga Universiteti jonë, jepen 3 (tre) javë në muajin gusht dhe një javë konsumohet në muajin dhjetor ose janar të vitit pasardhës. Kjo metodë e konsumimit të lejes së zakonshme lidhet me përfundimin e vitit akademik, gjë e cila sjell një rënie totale të fluksit të punës, në ndryshim nga muajt e tjerë, kur për arsye të mosdaljes në punë të punonjësve që kryejnë detyra ekskluzive dhe nuk mund të mbulohen nga punonjës të tjerë në kryerjen e tyre (siç është rasti i znj. L), cenohet mbarëvajtja dhe vijueshmëria e punës së sektorit/drejtorisë.*

*Praktika e ndjekur në USH për dhënien e lejeve të zakonshme vjetore, konsiston në zbatimin e urdhrat të nxjerrë nga Rektori i Universitetit, ku specifikohen ekzaktesisht data e filimit dhe të përfundimit të lejeve për të gjitha strukturat akademike, ndihmës-akademike dhe administrative të Universitetit.*

- *Në përmbushje të pikës së dytë të kërkesës së KMD-së, sipas verifikimit të dosjen personale të ankueses dhe përmbledhëseve të listë-prezencave, që ka përcjellë Sektori i Burimeve Njerëzore pranë Drejtorisë së Financës së USH-së, rezultojnë se:*

*Për vitin kalendarik 2018, znj. L është paguar me leje të zakonshme në periudhën 02.08.2018 - 28.08.2018.*

*Për vitin kalendarik 2019, znj. L është paguar me leje të zakonshme në periudhën 25.07.2019 – 25.08.2019.*

*Për vitin kalendarik 2020, znj. L është paguar me leje të zakonshme në periudhën 06.08.2020 – 26.08.2020.*

*Për vitin kalendarik 2021, znj. L është paguar me leje të zakonshme në periudhën 01.01.2021 – 10.01.2021, 16.08.2021 – 06.09.2021 dhe 26.12.2021 – 05.01.2022.*

*Për vitin kalendarik 2022, znj. L është paguar me leje të zakonshme në periudhën 01.08.2022 – 28.08.2022.*

*- Në përmbushje të pikës së tretë të kërkesës së KMD-së, ju informojmë se për periudhën mars-maj 2023, janë miratuar lejet e zakonshme për punonjëset V. M, E. Gj, E. T dhe I. B. Arsyeja e miratimit të lejeve për punonjëset sipërcituar, motivohet me sigurimin e vijueshmërisë normale të punës në sektorin/drejtorinë ku ata ushtrojnë detyrat e tyre funksionale, si dhe me nevojën që kanë këta sektorë për funksionimin normal edhe gjatë periudhës së muajit gusht të çdo viti.*

*Arsyeja e mosmiratimit të lejes së zakonshme vjetorë për znj. L, motivohet me moscenimin e vijueshmërisë normale të punës në sektorin dhe/ose drejtorinë e saj, ndërsa për A. K, sepse është larguar nga puna pa miratimin e titullarit të Institucionit.*

*Sqarojmë se miratimi apo mosmiratimi i lejeve nga ana e titullarit për punonjësit e USH-së, nuk ka asnjëlloj baze diskriminimi apo diferencimi, por është zbatuar në referim të dispozitave ligjore të përcaktuara në VKM nr. 568, datë 06.10.2021 “Për miratimin e rregullave për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit, orët shtesë dhe kompensimin e tyre në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore”, kreu II, pika 2 dhe 4, e tij.”*

- 3.** Në vijim të sa më sipër, nëpërmjet e-mailit subjekti ankues u njoh me parashtrimet e sjella nga USH.
- 4.** Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 505/5 prot., datë 04.07.2023, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore, në datën 13.07.2023, ora 10:00, pranë Zyrës së Komisionerit.
- 5.** Nëpërmjet emailit të datës 06.07.2023, Universiteti ka kërkuar që seanca të shtyhet për një datë tjetër, për shkak të pamundësisë objektive të përfaqësueses ligjore të USH, për të marrë pjesë në këtë datë.
- 6.** Komisioneri, pasi vlerësoi kërkesën e Universitetit, në mirëkuptim edhe të palës ankuese, u dakordësua lidhur me kërkesën e tyre, dhe në vijim, vendosi që seanca të zhvillohet me datë 21.07.2023, ora 11:00, fakt i cili iu komunikua edhe palëve.

Palëve iu është bërë e ditur se mund të depozitohen paraprakisht ose gjatë seancës parashtrime dhe dokumenta, fakte e prova që mbështesin pretendimet e tyre.

Seanca dëgjimore u zhvillua me datë 21.07.2023, ora 11:00 në mbientet e Zyrës së KMD-së, me praninë e palës ankuese personalisht, si dhe përfaqësueses me Autorizim<sup>5</sup> të Rektores së USH, juristes J. T.

Gjatë seancës dëgjimore, subjekti ankues u qëndroi të njëjtave parashtrime si në ankesën e paraqitur prej saj, duke theksuar pretendimin se justifikimi i paraqitur nga USH, se leja nuk i është miratuar për shkak të ngarkesës në punë, nuk qëndron dhe është i pabazuar, pasi gjatë periudhës në fjalë asaj nuk i është referuar asnjë punë, detyrë për t'u realizuar.

Nga ana e përfaqësueses së USH-së, u mbajt po ashtu i njëjti qëndrim si ai i komunikuar shkresërisht Komisionerit, duke evidentuar faktin se, mohimi i lejes për ankuesen ka ardhur për shkak të relatimit të ngarkesës së punës të ankueses, paraqitur nga Përgjegjësi i Sektorit/ eprori direkt i saj, tek Rektorja e USH-së.

Në përfundim të seancës, palëve iu bë i ditur fakti se mund të depozitohen në vijim, parashtrime dhe dokumentacion provë lidhur me pretendimet e objeksionet e secilës palë. Për përfaqësuesen e USH-së, u la si detyrë të depozitonte në vijim:

- Kopje të Urdhrit të transferimit të ankueses, gjatë muajit prill 2023 (cituar gjatë seancës nga ankuesja);
- Kopje të aktit shkresor apo provave të tjera, ku të evidentohen se cilat ishin detyrat e caktuara për t'u realizuar nga ankuesja për periudhën maj - qershor 2023 (plani i punës për t'u realizuar prej saj);
- Kopje të akteve shkresore apo prova të tjera, ku të faktohen detyrat e përmbushura/realizuara prej saj (plani i punës i realizuar prej saj);
- Kopje e kërkesave për lejen vjetore dhe miratimit të tyre, për punonjësit e Sektorit/Drejtorisë ku punonte ankuesja;
- Informacion nëse ka patur raste (të çfarëdolloj natyre) kur ankuesja është zëvendësuar në detyrë nga një punonjës tjetër. Nëse po, parashtrime lidhur me secilin rast specifikisht, si dhe lidhur me mënyrën se si është realizuar ky zëvendësim (procedura apao praktika e ndjekur nga USH, në secilin rast, nëse ka patur të tilla).

7. Në vijim të kërkesave të mësipërme, USH, nëpërmjet shkresës me nr. 2399 prot., datë 27.07.2023, ka informuar Komisionerin si më poshtë vijon<sup>6</sup>:

*“Në lidhje me kërkesën e parashtruar në pikën I, po dërgojmë kohen e Urdhrit të transferimit të ankueses, e cila në vijim të ristrukturimit të drejtorive, ka kaluar nga Sektori i Komunikimit në*

---

<sup>5</sup> Dokumenti “Autorizim” u dërgua në vijim të seancës nëpërmjet e-mailit dhe mban nr. 1384/7 prot. (2023).

<sup>6</sup> Si dhe ka bashkëlidhur shkresës kopje të dokumentacionit, të cilin Komisioneri e ka referuar e analizuar në pjesën e III, të këtij Vendimi.



*Sektorin e Kërkimit Shkencor dhe Projekteve, pranë Drejtorisë së Komunikimit, Kërkimit Shkencor, Projekteve dhe Marrëdhënieve me jashtë, me të njëjtat detyra funksionale.*

*Në lidhje me kërkesën e parashtruar në pikën 2, ju bëjmë me dije se, detyrat funksionale të znj. L janë të parashikuara në Rregulloren e Rektoratit, miratura me Vendim Senati nr. 132, datë 27.04.2023, neni 34, e cila është e publikuar në faqen zyrtare të Universitetit.*

*Për detyrat e realizuara për periudhën maj - qershor 2023, referojmë që ajo ka patur angazhim për kryerjen e menaxhimit financiar për pagesa të kryera në projektet: Entreal, Reach, Steam, Idea dhe Success, projekte në të cilat ajo është pjesë e grupit të punës dhe që janë në zbatim e sipër. Përfundim bën periudha 03.05.2023 – 12.05.2023, periudhë në të cilën ka qenë e paaftë për punë dhe është paguar me raportin mjekësor, datë 15.05.2023, lëshuar nga Spitali Rajonal Shkodër, me nr. regjistri 1948.*

*Në lidhje me kërkesën e parashtruar në pikën 3, ju bëjmë me dije se, znj. L ka përmbushur detyrat funksionale të saj, dhe nuk është ngarkuar ndonjëherë me detyra të tjera që nuk janë brenda objektit të veprimtarisë që mbulon pozicionin e saj.*

*Në lidhje me kërkesën e parashtruar në pikën 4, ju informojmë se nuk ka patur kërkesa për leje vjetore dhe miratim të lejes për punonjësit e Sektorit/Drejtorisë ku është pjesë ankuesja. Praktika e ndjekur në USH, për dhënien e lejeve të zakonshme vjetore konsiston në zbatimin e Urdhrit të nxjerrë nga Rektori i Universitetit, ku specifikohen ekzaktesisht data e fillimit dhe përfundimit të lejeve për të gjitha strukturat akademike, ndihmës akademike dhe administrative të Universitetit. Kjo metodë e konumimit të lejes së zakonshme lidhet me përfundimin e viti akademik, gjë e cila sjell një rënie totale të fluksit të punës, në ndryshim nga muajt e tjerë kur për arsye të mosdaljes në punë të punonjësve që kryejnë detyra ekskluzive dhe që nuk mund të mbulohen nga punonjës të tjerë në kryerjen e atyre detyrave (siç është rasti i ankueses, znj. L si “Specialist-Ekonomist” i vetëm brenda sektorit/drejtorisë) cenohet mbarëvajtja dhe vijueshmëria e punës së sektorit/drejtorisë, dhe kërkon një verifikim/planifikim paraprak nga eprori, të projekteve e detyrave që janë lënë në pritje për t’u ekzekutuar.*

*Në lidhje me kërkesën e parashtruar në pikën 5, ju informojmë se znj. L nuk është zëvendësuar ndonjëherë në detyrë nga një punonjës tjetër, pasi për rastet kur i është miratuar leja e zakonshme, jashtë praktikës normale të USH-së, për fillimin e konsumimit të lejes së zakonshme, është marrë më parë informacioni nga eprorët për ngarkesën dhe fluksin e punës gjatë periudhës përkatëse të kohëzgjatjes së lejes së kërkuar.”*

**8.** Nëpërmjet emailit ankueses iu përcollën për njohje parashtrimet e mësipërme të USH-së.

**9.** Në përgjigje të sa më sipër, nëpërmjet emailit të datës 27.07.2023, ankuesja paraqiti objeksionet e saj, duke parashtruar përmbledhtazi, si më poshtë citohet:

*“Të gjitha projektet e përmendura nga USH, kanë filluar më datë 14.01.2021 dhe vazhdojnë deri me datë 14.01.2024. Pjesëmarrja ime në grupin e punës është konform detyrës time funksionale. Universiteti që në fillim të këtij viti është partner dhe ka filluar të paktën 5 (pesë) projekte të reja, me fondet e BE: SMART, E-le GANTS, CRED4TEACH, BIOSINT dhe U2SID.*

...

*Në të gjitha këto projekte nuk jam në grupin e punës, nuk kam informacion në rrugë zyrtare, nuk kam asnjë material, të dhënë, buxhet, listë të grupit të punës, kalendar të aktiviteteve dhe asgjë tjetër që të mund të ushtroj detyrën si specialiste e projekteve, duke shtuar këtu edhe faktin që këto projekte menaxhohen nga struktura e marrëdhënieve me jashtë, pjesë e të cilës nuk jam më.*

*Gjithashtu edhe tek struktura e re, pjesë e të cilës jam, kemi projekte të fituara, të cilat nuk e di akoma se si janë. Kam njoftim vetëm për 2 (dy) projekte: Bioklinike (njoftuar me datë 14.07.2023) dhe “Edukimi është çelësi i zhvillimit” (takimi për të cilin është me datë 27.07.2023)*

....

*Pretendimi se pengoj punën kur marr lejen e zakonshme nuk qëndron, pasi unë e kam lajmëruar drejtuesin mbi një muaj më parë që të mund të merren masat dhe të organizohet puna që të gjithë të jenë të kënaqur. Gjithashtu unë i kam bërë të gjitha përgatitjet që edhe të shkoj me leje, por edhe të mos më gjë mangut. Maksimumi ndonjë dorëzim transferte në bankë, e cila mund të mbulohet nga kushdo në strukturë, siç ka ndodhur edhe në rastet kur nuk ka pasur specialist finance në strukturë. Dua të theksoj faktin se, në grupin e punës është edhe një financier tjetër, që është me detyrë Drejtor Ekonomik, i cili gjithashtu mund të kryejë vetë veprimet në raste të veçanta, pa lënë asnjë mangësi.*

*Kërkesën për lejen me shkrim e kam depozituar me datë 24.03.2023, ndërsa përgjigjja negative më është kthyer me datë 31.03.2023, nga Burimet Njerëzore.*

*Kam paraqitur kërkesë tjetër me datë 03.04.2023, me qëllimin e mirë që të qartësohet Rektorja se është gabim dhe në shkellje të ligjit, si dhe që ajo të mos veprojë me inat por me maturi siç i ka hije një drejtuesi të emancipuar. Por sërish me datë 07.04.2023, më kthehet përgjigje negative dhe ditën e hënë me datë 11.04.2023, më është komunikuar vendimi nr. 111, datë 11.04.2023, bazuar në të cilin unë kaloja nga struktura e Sektorit të Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, me përgjegjës E. Ç, në strukturën e Sektorit të Kërkimit Shkencor dhe Projekteve, me përgjegjës V. P.*

*Pra, siç shihet qartë, Rektorja kërkon informacion për ngarkesën në punë nga E. Ç, dhe ditën e premte me datë 07.04.2023, më kthen përgjigje negative për lejen, ndërsa po vetë Rektorja, ditën e hënë, me datë 11.04.2023 më transferon dhe riemëron në detyrë në një strukturë tjetër me një epror tjetër.”*

Komisioneri vëren se, çdo parashtrim apo akt shkresor i depozituar, pas seancës dëgjimore pranë KMD-së nga palët në këtë proces, do t'i nënshtrohet vlerësimit e analizës së Komisionerit, bashkarisht dhe në harmoni me të gjitha parashtrimet e provat e tjera të paraqitura prej tyre.

### **III. Gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës dhe bazuar në dokumentacionin e administruar, Komisioneri vëren se:**



Në vlerësim të pretendimeve të S. L, Komisioneri ka çmuar të shqyrtojë dhe analizojë kërkesën e subjektit ankues, lidhur me pasojat e ardhura pas ankimimit të saj për diskriminim pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nga ana e USH-së.

Gjatë shqyrtimit të ankesës e ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri kishte për synim të siguronte informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës lidhur me ankesën e znj. L, në mënyrë që të mund të dilte në konkluzione të qarta dhe objektive lidhur me pretendimin e saj për trajtim të padrejtë, të pabarabartë dhe të disfavorshëm ardhur pas ankimimit të saj për diskriminim pranë KMD-së.

Kodi i Procedurës Administrative, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Rektores së USH-së, e cila duhet të provojë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të paligjshme, si pasojë e ankimimit të saj pranë KMD-së.

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 ndarjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS<sup>7</sup> gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm.

Bazuar në nenin 33, pika 7/1 të LMD-së, 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.

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.”*

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që

---

<sup>7</sup> Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Komisioneri thekson se nga ana e Rektores së USH-së, nuk është miratuar leja vjetore e vitit 2023, për periudhën e kërkuar nga ankuesja (15 maj – 12 qershor 2023).

Subjekti ankues ka pretenduar se Rektorja e USH-së, ka shkelur parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit lidhur me mohimin e miratimit të lejes vjetore të vitit 2023, për periudhën e kërkuar prej saj, vetëm si hakmarrje për ankimimin që ajo ka bërë para KMD-së për diskriminim. Në këtë kontekst, Komisioneri vëren se, subjekti ankues S. L është ankuar tek Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, kundër USH-së, nëpërmjet ankesës me nr. regjistri 18, datë 24.01.2023.

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.

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-të 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>8</sup>

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës<sup>9</sup> “*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. Në kuptim të kësaj Konvente termi “diskriminim” përfshin: a) çdo dallim, përjashtim ose preferencë, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit.

---

<sup>8</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

<sup>9</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s<sup>10</sup> që prej adoptimit në vitin 1998 të “*Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë*”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

Karta Sociale Europiane<sup>11</sup> parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: “*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 mënyrë efektive.*”

Në vijim, në nenin 1 të Kartës sanksionohet e drejta për punë dhe në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht se: “*Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Karte do të sigurohet pa diskriminim...*”

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: “*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.*

*Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin 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.*”

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së<sup>12</sup>. Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë.

Ligji nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, neni 12, pika 1, shkronja 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,*

---

<sup>10</sup> International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

<sup>11</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>12</sup> Referuar nenit 3, pika 8, e LMD-së, i ndryshuar.

*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 nenin 15 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, “Të drejtat e punëmarrësit”, parashikohet se: “1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit. 2.Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës. 3.Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit. 4.Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t’u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë.”

Pretendimi i subjektit ankues se shkak për diskriminimin e saj në formën e viktimizimit është bërë fakti se ai ka paraqitur një ankim kundër Rektores së USH-së, pranë KMD-së, përbën një nga format e diskriminimit, që gëzon mbrojtje sipas nenit 3/17 të LMD-së, i ndryshuar.

**A) Lidhur me pretendimin e ankueses për trajtim të padrejtë nga ana e Rektores së USH-së, përsa i takon mosmiratimit të lejes vjetore të vitit 2023, për periudhën e kërkuar prej saj.**

Subjekti ankues, S. L, është e punësuar pranë USH-së, në detyrën specialist/ekonomiste.

Nga këqyrja e dokumentacionit të depozituar nga palët, evidentohet se:

- Me vendimin nr. 309, datë 05.10.2020 “Për transferim dhe riemërim në detyrë”, Rektorja e USH-së, në cilësinë e titullares të Institucionit, ka vendosur: “...për mbarëvajtjen e punës dhe plotësimin e organikës, me qëllim rritjen e mirëmenaxhimit financiar të projekteve, znj. S. L, deri tani me detyrë specialiste e Sektorit të Financës pranë Drejtorisë Ekonomike, të transferohet dhe të riemërohet specialist pranë Sektorit të Komunikimit, Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve në Rektorat.”
- Me shkresën me nr. 986 prot., datë 24.03.2023, ankuesja i është drejtuar Rektores të USH-së, me një kërkesë për leje të zakonshme, për periudhën: 15 maj 2023 - 12 qershor 2023, duke parashtruar edhe arsyen se përse e kërkonte në këtë periudhë. (Për shkak se vajza e cila banonte në Turqi, ishte në fund të shtatzënisë së saj dhe ajo donte të ishte e pranishme në lindjen e fëmijës së saj).
- Me shkresën me nr. 1121 prot., datë 03.04.2023 ankuesja ka përsëritur sërish kërkesën e saj për leje të zakonshme, për arsye familjare, duke kërkuar të merret në konsideratë, pasi i ishte refuzuar pa asnjë arsye të bërë të ditur asaj.
- Me vendimin nr. 41, datë 11.04.2023, “Për transferim dhe riemërim në detyrë”, Rektorja e USH-së, ka vendosur: “S. L, deri tani specialist/ekonomiste pranë Sektorit të Komunikimit,

*Marrëdhëniet me Jashtë dhe Projekteve, transferohet me të njëjtën emërtesë në Sektorin e Kërkimit Shkencor dhe Projekteve pranë Drejtorisë së Komunikimit, Kërkimit Shkencor, Projekteve dhe Marrëdhëniet me Jashtë, duke kryer të njëjtat detyra funksionale.”*

- Në po të njëjtën datë kur është bërë ky transferim dhe rrimërim i saj në një Sektor tjetër, me shkresën me nr. 1121/1 prot., datë 11.04.2023, Rektorja i ka komunikuar zyrtarisht arsyen e refuzimit të lejes së kërkuar vjetore.

*Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri, kronologjia dhe dinamika e zhvillimit të ngjarjeve, rezulton se:*

- Nëpërmjet ankesës së regjistruar pranë KMD-së me nr. 18 Regj., datë 24.01.2023, ankuesja ka pretenduar diskriminim nga ana e Rektores së USH-së.
- Në shkresën me nr. 986 prot., datë 24.03.2023, me lëndë: “Kërkesë për leje të zakonshme”, të subjektit ankues, drejtuar Rektores së USH-së, evidentohet se Rektorja ka sigluar kërkesën, duke bërë në të shënimin “Nuk miratohet”, pa dhënë asnjë arsye specifike, konkrete apo shpjegim tjetër.
- Me shkresën me nr. 1121/1 prot., datë 11.04.2023, Rektorja e USH-së ka njoftuar ankuesen se kërkesa e saj për lejen e zakonshme nuk mund të miratohet, me arsyetimin se, ka marrë informacion nga Përgjegjësi i Sektorit ku ajo ushtron detyrat si specialiste sektori, se sektori aktualisht është para një pune voluminoze, dhe leja nuk mund t’i miratohej për të mos cenuar vijueshmërinë e punës.

**Pra, sikundër shihet qartë, për sa i takon marrëdhëniet të punësimit mes ankueses dhe Rektores së USH-së, lidhur me refuzimin për të kryer lejen e zakonshme vjetore, rezulton e provuar se në rend kronologjik ato janë përkeqësuar, pas ankesës së saj me pretendim diskriminim nga Rektori/USH-së, pranë Komisionerit.**

**Ankueses i është refuzuar miratimi i lejes së kërkuar vjetore, me datë datë 24.03.2023, vetëm 2 (dy) muaj pasi ajo kishte depozituar pranë KMD-së, ankesë për diskriminim nga ana e Rektores së USH-së. (Ankesa e regjistruar pranë KMD-së me nr. 18 regj., me datë 24.01.2023).**

*Sa i takon analizimit të ligjshmërisë, justifikimit, arsyeshmërisë dhe objektivitetit të treguar nga punëdhënësi (Rektori i USH-së) lidhur me refuzimin e miratimit të lejes së kërkuar vjetore nga subjekti ankues, për periudhën 15 maj 2023, e në vijim, Komisioneri konstaton se:*

- Nëpërmjet shkresës me nr. 986 prot., datë 24.03.2023, Rektorja e USH-së, ka sigluar në kërkesën për lejen vjetore të ankueses, se *leja nuk miratohet*, pa dhënë ndonjë arsye apo shpjegim;
- Ndërsa, me shkresën me nr. 1121/1 prot., datë 11.04.2023, Rektorja e USH-së i ka bërë të ditur ankueses se, për shkak se sektori ku ajo ushtron detyrën ndodhet para një pune voluminoze, leja vjetore e kërkuar prej saj nuk mund t’i miratohej për të mos cenuar vijueshmërinë e punës.

Marrëdhëniet e punës mes ankueses dhe punëdhënësit, në këtë rast USH-së, rregullohen nga ligji nr. 7961/1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, dhe aktet nënligjore në zbatim të tij.

Në këtë kontekst, aktet ligjore dhe nënligjore të cilat përcaktojnë procedurën për miratimin e lejes së zakonshme të punojësve të USH-së (përfshirë subjektin ankues) janë: Kodi i Punës, i ndryshuar, VKM nr. 568, datë 06.10.2021 “Për miratimin e rregullave për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit, orët shtesë dhe kompensimin e tyre në institucionet e administratës shtetërore, insitucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore”, si dhe praktika e krijuar ndër vite nga USH-ja lidhur me planifikimin e miratimin e lejeve vjetore të punonjësve të saj.

Neni 92 dhe 93, i Kodit të Punës, të ndryshuar, përcakton shprehimisht se:

“Neni 92.

1. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohen me kontratën kolektive ose me kontratën individuale të punës.
2. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim. Pushimet vjetore nuk përfshijnë ditët e festave zyrtare. Nëse festa zyrtare bie ditën e pushimit vjetor me pagesë, pushimi vjetor shtyhet.
3. Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës. Periudhat e paaftësisë së përkohshme në punë, konsiderohen si kohë pune.

Neni 93

1. Punëdhënësi duke mbajtur parasysh dëshirën e punëmarrësit përcakton datën e fillimit të pushimeve vjetore të paguara. Data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëmarrësit të paktën 30 ditë përpara.
2. Pushimi vjetor shtyhet kur punëmarrësi, gjatë periudhës së këtij pushimi, ka qenë i shtruar në spital ose ka qëndruar në shtëpi, për shkak sëmundjeje ose aksidenti, të vërtetuar me raport mjekësor
3. Pushimet vjetore duhet të jepen gjatë vitit të punës ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit pasardhës, por asnjëherë nuk duhet të jenë më pak se një javë kalendarike pa ndërprerje.
4. E drejta e pushimeve që nuk jepen nga punëdhënësi ose nuk merren nga punëmarrësi parashkruhet brenda tre vjetëve nga dita në të cilën punëmarrësit i lind kjo e drejtë.”

VKM nr. 568, datë 06.10.2021 “Për miratimin e rregullave për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit, orët shtesë dhe kompensimin e tyre në institucionet e administratës shtetërore, insitucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore”, në kreun III, pikat 2, 3, 4, të tij parashikon si më poshtë vijon:

“.....

2. Kohëzgjatja e pushimit vjetor të paguar është 4 (katër) javë kalendarike. Koha e kryerjes së pushimit vjetor të paguar përcaktohet nga titullari i institucionit/sekretari i përgjithshëm, sipas kërkesës të të punësuarit, duke mos cenuar vijueshmërinë e punës.



*3. I punësuari ka të drejtë të kërkojë kryerjen e pushimit vjetor të paguar edhe në periudha të ndryshme e të ndara, por këto periudha nuk mund të jenë më të shkurtra se 1 (një) javë kalendarike pa ndërprerje.*

*4. Pushimi vjetor i paguar duhet të jepet gjatë vitit kalendarik ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit kalendarik pasardhës. Në rastet kur punëdhënësi nuk miraton kryerjen e pushimeve vjetore apo i punësuari nuk i merr pushimet vjetore, të plota apo të pjesshme, ai ka të drejtë t'i kryejë ato brenda tre vjetëve nga dita në të cilën i lind kjo e drejtë, duke zbatuar të njëjtën procedurë të parashikuar në pikat 2 dhe 3, të këtij kreu.”*

Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion të KMD-së<sup>13</sup>, nga Universiteti i Shkodrës, rezulton se Universiteti ka një praktikë të konsoliduar për miratimin e lejeve vjetor, sipas të cilës, punonjësit e stafit administrativ, pjesë e të cilit është dhe ankuesja, kryesisht, konsumojnë lejen vjetore të planifikuar për periudhat: 2 (dy) apo 3 (tri) javore, në muajin gusht dhe 1 (një) javë në fund të muajit dhjetor apo fillim janaritë vitit pasardhës.

Komisioneri evidenton faktin se, pavarësisht sa më sipër, në Urdhrat e Rektorit të USH-së, është përcaktuar edhe një pikë e veçantë, sipas të cilës, për raste të veçanta e të justifikuara për asrye pune, nga eprori i drejtëpërdrejtë dhe miratim të titullarit, mund të bëhen përjashtime duke specifikuar rastet kur nuk bien ndesh me procesin mësimor apo përgatitjet për fillimin e vitit akademik.

Bazuar në dokumentacionin e sjellë nga USH, rezulton se, pavarësisht praktikës së krijuar nga USH, për dhënien e lejeve vjetore punonjësve të tij, kryesisht gjatë muajit gusht (staf joakademik/staf administrativ), ka patur raste kur për disa punojës është miratuar leja vjetore e kërkuar prej tyre, për periudha të tjera tej këtij përcaktimi, si më poshtë citojmë:

- Me shkresën me nr. 1512/1 prot., datë 03.05.2023, USH ka miratuar kërkesën për leje vjetore të punonjësës V. M, me detyrë sanitare, për periudhën 24 Prill - 2 Maj 2023.
- Me shkresën me nr. 914/1 prot., datë 27.03.2023, USH ka miratuar kërkesën për leje vjetore të punonjësës E. Gj, me detyrë specialiste e Protokoll-Arkivës, për periudhën 20 Mars - 27 Mars 2023.
- Me shkresën me nr. 744/2 prot., datë 06.03.2023, USH ka miratuar kërkesën për leje vjetore të punonjësës E. T, me detyrë punonjëse e Bibliotekës Shkencore, për periudhën 03 Prill - 09 Prill 2023.
- Me shkresën me nr. 744/1 prot., datë 06.03.2023, USH ka miratuar kërkesën për leje vjetore të punonjësës I. B, me detyrë punonjëse e Bibliotekës Shkencore, për periudhën 01 Prill - 14 Prill 2023.

Ndërsa, lidhur me praktikën e ndjekur nga USH, përsa i takon refuzimit të kërkesës për leje vjetore të punonjësës A. K, dhe arsyetimit të USH-së, se refuzimi i lejes nuk ka ndodhur vetëm me subjektin ankues, por edhe për punonjës të tjerë, Komisioneri, vlerëson se ky rast nuk mund të

---

<sup>13</sup> Referuar Urdhrave “Për miratimin e lejes vjetore të paguar” për vitet nga 2018 – 2023, të Rektorit të USH-së.

merret si rast krahasimor me ankuesen, pasi ndodhen në kushte dhe rrethana të ndryshme dhe aspak të ngjashme.

Kjo pasi, punonjësës A. K, me detyrë sekretare mësimore, leja vjetore i është refuzuar pasi sipas citimit të shkresës:

*“Sekretarja A. K nuk e ka përcaktuar në kërkesën e saj datën e fillimit dhe datën e përfundimit të lejes që kërkon.*

*...Nëqoftëse sekretarja mësimore A. K është larguar jashtë shtetit pa lejen verbale ose me shkrim të Rektorit atëherë nuk ka të drejtën e lejes së zakonshme të paguar.”*

Pra, nga sa shihet, nga citimi i shkresës me nr. 864/1 prot., datë 24.03.2023, të USH-së, A. K kishte mangësi dhe pasaktësi në kërkesën e saj drejtuar USH, dhe rrugën e ndjekur për miratimin e lejes vjetore, të cilat dhe janë bërë pengesë kryesore për miratimin e saj.

Në ndryshim nga punonjësja A. K, Komisioneri vëren, se subjekti ankues nuk kishte paraqitur mangësi apo pasaktësi të kësaj natyre, në kërkesën e saj drejtuar USH-së, për lejen vjetore 2023. Një fakt i tillë nuk i është vënë në dukje nga punëdhënësi, pasi refuzimi i lejes vjetore nga Rektori kishte ardhur si rezultat (bazuar në arsyetimin e dhënë shkresërisht me datë 11.04.2023 nga Rektori) i ngarkesës së punës të sektorit ku ankuesja ushtronte detyrën dhe për të mos cenuar vijueshmërinë e punës.

Përsa i takon rasteve krahasimore të punonjësve, për të cilët USH, kishte miratuar kërkesat e tyre për leje vjetore, në periudhën kohore Mars 2023-Prill 2023, (sipas secilit rast specifikisht) Komisioneri vëren se:

- Në ndryshim nga sa ka vepruar për rastin e ankueses, së cilës nuk i ka miratuar kërkesën për leje vjetore, punonjëve sipërcituar, ua ka miratuar atë, pavarësisht faktit se periudhat e kërkuara nuk përkonin me praktikën e krijuar për dhënien e lejes së punonjësve të USH, kryesisht gjatë muajit gusht.
- Evidentohet nga dokumentacioni i depozituar, se USH, është kujdesur që *vetëm formalisht* në kuadër të procedurës së ndjekur për miratimin e lejeve vjetore, të procedojë me shkresat për miratimin e tyre. Kjo pasi, të paktën në dy raste, rezulton që, miratimi i lejes së punonjësve është formalizuar mbasi leja ishte ezauruar prej tyre. Kështu:
- Për punonjësën V. M, miratimi i lejes vjetore është formalizuar me datë 03.05.2023, ndërkohë që leja është ezauruar me datë 02.05.2023.
- Për punonjësën E. Gj, miratimi i lejes vjetore është formalizuar me datë 27.03.2023, ndërkohë që leja është ezauruar po me datë 27.03.2023.

Subjekti ankues, kërkesën e parë për leje vjetore e kishte depozituar me datë 24.03.2023, duke përcaktuar përiudhën kohore 15 Maj 2023 - Qershor 2023, duke specifikuar edhe arsyen familjare se përse e kërkonte lejen në këtë periudhë kohore, njëherësh duke lënë të hapur mundësinë se sa ditë mund të konsideroheshin të arsyeshme nga punëdhënësi për t’iu miratuar. (kërkesa e saj ishte duke filluar nga 15 Maj 2023 e në vijim).

Lidhur me arsyetimin e dhënë nga Rektori i USH-së, në kthim përgjigjen e datës 11.04.2023, për refuzimin e miratimit të lejes vjetore të kërkuar nga ankuesja, se ishte bazuar në informacionin e marrë nga Përgjegjësi i Sektorit ku ajo ushtron detyrat si specialiste sektori, ky Sektor aktualisht është para një pune voluminoze, dhe leja nuk mund t'i miratohej për të mos cenuar vijueshmërinë e punës; Komisioneri vlerëson se ai është i pabazuar në prova e fakte, si dhe në shkelje të dispozitave ligjore e nënligjore që normojnë një rregullim të tillë.

Në mbështetje të sa më sipër, Komisioneri vlerëson se qëndrimi i mbajtur nga USH lidhur me arsyen e refuzimit të lejes vjetore të ankueses është kontradiktor dhe i pabazuar, duke argumentuar si vijon:

- Rektorja e USH-së, është njohur me kërkesën e ankueses për lejen vjetore të vitit 2023, me datë 24.03.2023. Rezulton e provuar që po në të njëjtën datë, kjo kërkesë është sigluar prej Rektores me shënimin “Nuk miratohet”, pas ansjës shpjegim apo arsye tjetër;
- Vetëm pas kërkesës së dytë, të përsëritur të ankueses (protokoluar me datë 03.04.2023), Rektorja e USH-së, me datë 11.04.2023, i ka kthyer të njëjtën përgjigje refuzuese ankueses, por në këtë rast, (pas kërkesës së ankueses për t’u njohur me arsyen se përse asaj i refuzohej kërkesa për leje vjetore, në kushtet kur asaj i nevojitej për arsye të veçanta familjare) e ka njohur me arsyetimin se përse nuk mund t’i miratohej leja e kërkuar për periudhën në fjalë. Arsyetimi i dhënë nga Rektorja ishte se, bazuar në informacionin e marrë nga Përgjegjësi i Sektorit ku ushtronte detyrën ankuesja, ky Sektor kishte ngarkesë të madhë pune, dhe qënia e ankueses me leje bëhej pengesë dhe cenonte vijueshmërinë e punës së këtij Sektori.
- Komisioneri vëren se, për faktimin e kësaj arsyeje të dhënë prej Rektores, USH, ka depozituar pranë KMD-së në cilësi prove, një komunikim me e-mail mes Rektores dhe Përgjegjësit të Sektorit ku ankuesja ushtronte detyrën deri më datë 11.04.2023.
- Nga përmbajtja e e-mailit dërguar Rektorit të USH-së, me datë 06.04.2023, me lëndë: “Info për projektet”, evidentohet se, E. Ç, me detyrë Përgjegjës Sektor/eporor direkt i ankueses, ka njohur atë me informacionin si më poshtë citohet:
  - *“Jemi në fazën e fillimit të aktiviteteve të projekteve të Erasmus +, Capacity Building;*
  - *5 projekte të reja (Biosint, Elegant, Smart, U2SID, Cre4Teach) pritet të hapen procedurat për hapjen e llogarive speciale të projekteve;*
  - *Janë hapur thirrjet e reja për projektet nga AKKSHI në bashkëpunim me MAS (Thirrja për Projekte e Teknologjisë dhe Inovacionit (PTI). Kjo thirrje parashikon edhe procedura administrative nga Rektorati.*
  - *Është hapur thirrja për IPA Cross-Border Cooperation Programme Montenegro-Albania, ku afati i aplikimit është deri më 15 Qershor 2023. Kjo thirrje parashikon procedura administrative nga Rektorati;*
  - *Vazhdon zbatimi i projekteve Entral, Success, Idea, Reach, që mund të kenë nevoja për realizimet financiare të punës apo mobiliteteve në kuadër të këtyre projekteve;*
  - *Pritet hapja e thirrjeve për projektet COST dhe Horizon 2020.”*

Në analizë të sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, së pari; qëndrimi i Rektorës të USH-së është tërësisht kontradiktor, për arsye se:

- Refuzimin e parë, të menjëhershëm, Rektorja e ka shprehur (të dokumentuar) që me datë 24.03.2023, pa patur dhe pa marrë paraprakisht asnjë informacion lidhur me ngarkesën e Sektorit ku ankuesja ushtronte detyrën, gjë që do pasohej për rrjedhojë edhe me ngarkesën në punë të saj.
- Kjo pasi, e-maili i Përgjegjësit të Sektorit të Komunikimit dhe Marrëdhënieve me Jashtë (*pavarësisht faktit se nga përmbajtja e tij nuk evidentohet në mënyrë të qartë se ai është dërguar për të provuar ngarkesën dhe detyrat e ngarkuara ankueses prej tij, apo afatin se kur duhet të realizoheshin*) mbi të cilin Rektorja ka justifikuar refuzimin e lejes dhe ka argumentuar ngarkesën e punës të Sektorit dhe për rrjedhojë edhe të ankueses, është i mëvonshëm dhe daton me 06.04.2023, pra, pasi ajo e kishte marrë, shprehur e formalizuar më parë vendimin e saj për refuzimin e lejes vjetore, që me datë 24.03.2023.
- Së dyti, përgjigjja *formale* e datës 11.04.2023, lidhur me arsyetimin e Rektorës se ishte bazuar në informacionin e marrë nga Përgjegjësi i Sektorit ku ajo ushtronte detyrën, është tërësisht e pabazuar e e pa vërtetë, pasi në po të njëjtën datë 11.04.2023, po vetë Rektorja e USH-së ka transferuar ankuesen nga Sektori i Komunikimit, Marrëdhënieve me Jashtë, në Sektorin e Kërkimit Shkencor dhe Projekteve.
- Momenti i transferimit të ankueses nga njëri sektor tek tjetri, sjell si pasojë edhe ndryshimin e detyrave specifike të saj në funksion të natyrës së Sektorit të ri, si dhe të eprorëve direkt të saj/ Përgjegjësve të Sektorit. Në kushtet kur ankuesja ka ndryshuar Sektor, ngarkesa e saj në punë në Sektorin ku ushtron detyrën raportohet nga Përgjegjësi i këtij Sektori. Për rrjedhojë, Komisioneri gjen të pa argumentuar e të pambështetur në prova, faktin që Rektorja bazohet në raportimin e ngarkesës së punës për ankuesen, tek Përgjegjësi i Sektorit të Komunikimit e Marrëdhënieve me Jashtë, ndërkohë që ky nuk kishte më në varësi hierarkike ankuesen, pasi ajo po me datë 11.04.2023, ishte transferuar nga vetë Rektori në Sektorin e Kërkimit Shkencor dhe Projekteve. Pra, minimalisht për ngarkesën e ankueses dhe Sektorit ku ajo ushtronte detyrën, duhet të raportonte eprori i saj direkt, Përgjegjësi i Sektorit ku ajo u transferua dhe ushtronte detyrën.
- Së treti, Komisioneri gjen të pabazuar argumentin e sjellë nga USH, se ankuesja edhe në Sektorin ku u transferua me datë 11.04.2023 ushtronte të njëjtat detyra. Ushtrimi i detyrës së saj si specialiste/ekonomiste lidhet me arsimimin dhe profesionin që ajo ushtron, pasi edhe në këtë Sektor ajo kryen detyrën e ekonomistes. Fakti që Sektorët kanë emërtesa të ndryshme, lidhet me faktin se ata kryejnë detyra specifike secili, varësisht nga natyra e tyre, qëllimi dhe funksionet për të cilat janë krijuar e funksionojnë. Pra, vetëkuptohet që ankuesja detyrën e ekonomistes do të kryente në çdo sektor që do të emërohej, por detyrat e saj do të diktoheshin sipas natyrës dhe specifikës konkrete të Sektorit, pjesë e të cilit ajo ishte.
- Së katërti, USH nuk ka depozituar asnjë provë që të faktojë ngarkesën e Sektorit të Kërkimit Shkencor dhe Projekteve, dhe konkretisht të ankueses apo detyrave të ngarkuara asaj për t'u realizuar gjatë periudhës 15 Maj 2023-12 Qershor 2023.

- Së pesti, përgjigja e USH-së, se angazhimi me punë i ankueses, për periudhën Maj - Qershor 2023 lidhet me angazhimin e saj për kryerjen e menaxhimit financiar të pagesave në kuadër të projekteve, ku ajo është pjesë e grupeve të punës, nuk qëndron dhe është e pa argumentuar. Kjo pasi, fakti që ankuesja është pjesë e grupeve të punës për projektet e cituara, nuk lidhet drejtëpërdrejtë me ngarkesën e saj për realizimin e detyrave specifike, konkrete, pikërisht në periudhën 15 Maj - 12 Qershor 2023. Projektet e cituara kanë kohëzgjatje të caktuara, të shtrira në disa vite (2020-2024), dhe shkresat e depozituara nga USH, specifikisht referuar secilit projekt, nuk kanë të detajuar asnjë të dhënë përsa i takon as kohëzgjatjes konkrete të tyre, dhe as punës së ngarkuar për secilin anëtar të grupit të punës specifikisht, apo dhe vetë grupin e punës në tërësinë e tij, si dhe periudhën e dorëzimit të këtyre detyrave respektive. Në këto shkresa, thjesht evidentohen personat/punonjësit që janë ngarkuar të jenë pjesë e këtyre grupeve, ndër të cilët bën pjesë edhe subjekti ankues.
- Në këtë kontekst, Komisioneri vëren se, për sa kohë sa më sipër cituar, nuk janë përcaktuar specifikisht në këto këto shkresa, në këto kushte, nuk mund të konkludohet se cila është përgjegjësia a detyrat e ngarkuara konkretisht dhe periudha përkatëse respektive për përmbushjen e tyre, nga ana e ankueses. E atëherë më tepër të konkludohet se pikërisht në periudhën që ankuesja kishte kërkuar të merrte lejen vjetore, ajo kishte detyra për të përmbushur në kuadër të zbatimit të këtyre projekteve (me kohëzgjatje disa vjeçare), ndërkohë që nuk është dokumentuar në mënyrë formale zyrtare një deklaram i tillë i USH-së.
- Për më tepër ku ajo, kërkesën për lejen e ka formalizuar e depozituar 2 muaj para, pra që në muajin Mars, duke e kërkuar specifikisht për periudhën 15 Maj- 12 Qershor.
- Së fundmi, nga ana e USH-së nuk u dokumentua me prova konkrete se cilat ishin detyrat specifike që i ishin ngarkuar ankueses në ushtrim të detyrës së saj për periudhën 15 Maj - 12 Qershor 2023, që të faktonin ngarkesën e saj në punë, nga ana e eprorit të saj apo dokumentin që provonte se cilat ishin detyrat që ajo kishte përmbushur, realizuar e cilat jo.

Në këto kushte, Komisioneri gjykon se deklaramet e USH-së se ankueses i është refuzuar leja vjetore për shkak të ngarkesës që kishte Sektori ku ajo ushtronte detyrën, e për rrjedhojë edhe ajo vetë, nuk qëndrojnë dhe bien në kundërshtim me rrethanat, faktet e provat e analizuar më sipër. Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, ezaurimi i lejes nga ana e ankueses për periudhën 15 Maj - 12 Qershor 2023, nuk mund të ishte pengesë për cenimin e vijueshmërisë së punës së Sektorit ku ajo ushtronte detyrën si specialist/ekonmiste, pasi nuk është dokumentuar me fakte e prova a ndonjë mënyrë tjetër, së pari, ngarkesa konkrete e Sektorit si dhe ankueses për periudhën në fjalë, dhe së dyti, detyrat që duheshin realizuar e përmbushur për periudhën e cituar.

Kodi i Procedurës Administrative, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Rektorit/USH-së, e cila duhet të provojë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të paligjshme, si pasojë e ankimimit të saj pranë KMD-së.



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 ndarjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS<sup>14</sup> gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm.

Zakharova and të tjerët kundër Ruisë<sup>15</sup>, GJEDNJ mban qëndrimin se: “...(në përputhje me qëndrimet e Komitetit Evropian të të Drejtave Sociale dhe Organizatës Ndërkombëtare të Punës) barra e provës do t'i bartej punëdhënësit, pasi aplikantët të kishin demonstruar një rast *prima facie* të diskriminimit. (shih gjithashtu çështjen *Baka kundër Hungarisë*). I takon punëdhënësit, që zakonisht ka kontroll mbi provat përkatëse, të demonstrojë ekzistencën e arsyeve legjitime për shkarkimin e aplikantëve.”

Një qasje e ngjashme gjendet në kuadrin e Komitetit Evropian të të Drejtave Sociale të Këshillit të Evropës (*organi mbikëqyrës i Kartës Sociale Evropiane*), i cili gjithashtu u shpreh se ligji vendas, kombëtar duhet të sigurojë një lehtësim të barrës së provës në favor të paditësit në rastet e diskriminimit. Në të vërtetë, siç thuhet në Përmbledhjen e praktikës gjyqësore të Komitetit Evropian të të Drejtave Sociale dhe gjithashtu thuhet nga GJEDNJ në çështjen në fjalë, barra e provës nuk duhet të jetë tërësisht mbi palën kërkuese dhe duhet të jetë objekt i një rregullimi e duhur në rast të diskriminimit. Shtetet duhet të përcaktojnë në mënyrë eksplicite mjete juridike dhe ndëshkime kundër akteve të diskriminimit kundër sindikatave dhe të sigurojnë që ankesat për diskriminim kundër sindikatave të shqyrtohen në kuadrin e procedurave kombëtare.

GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se, sapo të jetë e qartë *prima facie* se diskriminimi nga punëdhënësi bazuar në një shkaqet e mbrojtura të një punonjësi (siç është ankimimi i tij për diskriminim në marrëdhëniet e punës) është (ka gjasa) në rrezik, barra e provës i kalon punëdhënësit për të provuar e kundërta.

Në legjislacionin kombëtar të Shqipërisë, janë miratuar akte ligjore e nënëligjore, të cilat garantojnë mbrojtje për punëmarrësit kundër akteve diskriminuese të punëdhënësit.

Kështu, në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: “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.”

<sup>14</sup> Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

<sup>15</sup> Aplikimi me nr. 17030/04, Vendim i GJEDNJ-së, Maj 2022.



Bazuar në nenin 33, pika 7/1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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.

Sa më sipër, personi që pretendon diskriminim krijon një prezumim të diskriminimit (diskriminimi prima facie), barra më pas kalon tek subjekti (nga i cili pretendohet diskriminimi), i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues.

Në analizë të sa më sipër Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga Rektorja e USH-së kundrejt ankuses dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Rektorja e USH-së, duhet të provonte se pretendimi i subjektit ankues ishte i pabazuar në fakte e prova dhe se veprimet e punëdhënësit ishin të ligjshme, të drejta, proporcionale, të arsyeshme dhe të justifikuar objektivisht.

Në analizë të sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nga ana e Rektores të USH-së nuk u arrit të provohej:

- Që veprimet e këtij subjekti kundrejt ankuses nuk kanë ndodhur pas ankimimit të saj për diskriminim të punëdhënësit/Rektores të USH-së, pranë KMD-së, apo që edhe pse kanë ndodhur kronologjikisht, ato të kishin një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime ndiqnin një synim të ligjshëm<sup>16</sup>.
- Përkundrazi, u provua e kundërta, që ankuses i është mohuar e drejta për ezaurimin e lejes vetore të planifikuar, vetëm dy muaj pas ankimimit të saj pranë Komisionerit, lidhur me pretendimin për diskriminim në marrëdhëniet e punës, nga ana e USH-së, në mënyrë të pabazuar e të justifikuar objektivisht.
- Gjatë shqyrtimit të ankesës USH, nuk paraqiti asnjë dokumentacion për të provuar e faktuar deklarin e Rektores së USH-së, se arsyeja e refuzimit të miratimit të lejes vjetore për subjektin ankues, lidhej në mënyrë të drejtëpërdrejtë me ngarkesën në punë të saj, gjatë periudhës 15 Maj-12 Qershor 2023, si dhe Sektorit në të cilin ajo ushtronte detyrën, e për më tepër që mungesa e saj në këtë periudhë të përbënte shkak për cenimin e vijueshmërisë së punës së Sektorit, pjesë e të cilit ajo ishte.

Po ashtu, Komisioneri vlerëson se, vendimmarrja e Rektores të USH-së, lidhur me refuzimin e miratimit të lejes vjetore për ankuesen, është në shkelje të parashikimeve ligjore, pasi:

- Është shkelur e drejta e subjektit ankues për të gëzuar lejen vjetore të kërkuar prej saj, sipas parashikimeve në aktete ligjore e nënligjore përkatëse. Ajo ka ndjekur e zbatuar edhe

---

<sup>16</sup> Për analogji citojmë vendimmarrjet e KMD-së lidhur me konstatimin e diskriminimit në formën e viktimizimit, ardhur si pasojë e ankimimeve të ankuesve për diskriminim, si: Vendimin nr. 120, datë 05.10.2020, Vendimin nr. 86, datë 26.05.2021; Vendim nr. 254, datë 28.12.2021, Vendimin nr. 56, datë 12.04.2023, etj.

procedurën përkatëse lidhur me formalizimin e paraqitjen e kërkesës për lejen vjetore, duke e paraqitur më shumë se një muaj para afatit të kërkuar prej saj, duke njohur punëdhënësin edhe më arsyen e veçantë familjare për të cilën e kërkonte specifikisht në këto data (duke konsideruar se një ngjarje e tillë si lindja e fëmijës të vajzës së ankueses nuk mund të shtyhej a përcaktohej nga vullneti e dëshira e ankueses për një datë tjetër të mëvonshme).

- Rektorja e USH-së, nuk ka provuar e dokumentuar se vendimmarrja e saj lidhur me refuzimin e lejes vjetore të ankueses është e justifikuar dhe bazuar mbi fakte të vërteta. Justifikimi lidhur me ngarkesën e punës së ankueses dhe Sektorit ku ajo ushtronte detyrën, është analizuar më sipër nga Komisioneri, duke vlerësuar se është i pabazuar, i njëanshëm dhe i paragjykuar prej saj, për faktin se refuzimi është firmosur para se ajo të informohej dhe të kishte dijeni për ngarkesën e ankueses, si dhe për faktin se refuzimi ishte tërësisht i pa justifikuar objektivisht, e i pa bazuar në fakte e prova.
- Po ashtu, rezultoi e provuar se përkundrejt faktit se ka një praktikë që ndiqet nga USH lidhur me periudhat e dhënies së lejeve vjetore për punonjësit e saj, USH, për disa punonjës (cituar dhe analizuar në faqen 15, të Vendimit) ka vlerësuar rast pas rasti të miratojë lejet vjetore të kërkuara prej tyre, në periudha të cilat përkojnë përafërsisht me atë të kërkuar nga ankuesja (jashtë periudhave që lejet vjetore ezauroheshin sipas praktikës së krijuar ndër vite nga USH). Pra, sikurse rezulton, ankueses në ndryshim nga këta punonjës, nuk i është miratuar leja vjetore e kërkuar, ndonëse kishte deklaruar edhe arsyen e veçantë familjare.

Në analizë të gjithë sa më sipër, rezulton se refuzimi i miratimit të lejes vjetore të ankueses është bërë pa një shkak ligjor të justifikuar, si dhe në mungesë të koherencës së deklarimeve e veprimeve administrative të Rektores së USH-së.

Në referencë të parashikimeve ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë, është më se e qartë se ligji ngarkon punëdhënësin me barrën e provës për të vërtetuar shkakun e deklaruar të refuzimit të lejes vjetore të ankueses për periudhën e kërkuar prej saj, 15 Maj – 12 Qershor 2023.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, punëdhënësi nuk arriti të justifikojë objektivisht e në mënyrë të arsyeshme, bindëse e më prova, faktin se mosmiratimi i lejes vjetore të ankueses kishte ardhur si pasojë e ngarkesës së madhe të Sektorit ku ajo ushtronte detyrën dhe se mungesa e saj cenonte vijueshmërinë e punës së këtij Sektori.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyeja e deklaruar nga punëdhënësi për refuzimin e miratimit të lejes vjetore të ankueses, nuk është bindëse. Në këto kushte provohet se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, se refuzimi i miratimit të lejes vjetore për të, është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive, si dhe në shkelje të plotë të procedurës ligjore që duhet ndjekur për miratimin e lejeve vjetore të punonjësve.

Komisioneri vlerëson se, në zbatim të diskrecionit të ligjshëm të punëdhënësit lidhur me rastet kur punonjësit i refuzohet kërkesa për ezaurimin e lejes vjetore në raste të veçanta (siç mund të jenë edhe rastet e periudhave me ngarkesë të madhe pune), Rektorja e USH-së, ka kequshtruar këtë të drejtë diskrecionale, pasi e ka keqzbatuar atë, duke kryer një veprim administrativ të njëanshëm, të

paragjykuar e të pajustificuar objektivisht, në rrethana konkrete, fakte a prova, kundrejt ankueses, përmes mohimit të miratimit të lejes vjetore, për periudhën e kërkuar 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.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.<sup>17</sup>

Gjykata Kushtetuese<sup>18</sup>, ka mbajtur qëndrimin se: *“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 kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

*Kjo e drejtë e individit për të përfutuar 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 nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i 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 Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.*

*Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën 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.”*

Puna është një veprimtari jetike e individëve të aftë për punë. Ajo është burimi i të ardhurave që ata sigurojnë mjetet e jetesës. Gjithashtu, marrëdhënia e punës (*punësimi*) është, përveç të tjerash, një marrëdhënie sociale dhe shoqërore.

Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësve, si dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë, mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të tij.

<sup>17</sup> Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

<sup>18</sup> Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

E drejta për punë buron nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e sanksionuar dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në nenin 7/1, të LMD-së, parashikohet se: *“Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim.”*

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, në referencë të nenit 7, pika 1, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, është ekspozuar para veprimeve diskriminuese nga ana e Rektores së USH-së

Neni 35<sup>19</sup>, i LMD-së, ka parashikuar dhe përgjegjësinë individuale të personit fizik (*përfaqësues i personit juridik/institucionit shtetëror*), duke mos përjashtuar nga përgjegjësia as vetë organin publik shtetëror, si më poshtë citohet:

*“Çdo person mban përgjegjësi në bazë të dispozitave të këtij ligji, kur, me veprimet ose mosveprimet e tij, ka kryer një akt diskriminues në kuptimin e këtij ligji. Përgjegjësia individuale nuk e përjashton përgjegjësinë e shtetit ose të personit juridik privat.”*

Në përfundim, Komisioneri vëren se, siç shihet qartë nga dinamika dhe kronologjia e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre; refuzimi i miratimit të lejes vjetore të kërkuar nga ankuesja nga ana e Rektores së USH-së, ka ardhur pasi ankuesja ka regjistruar ankesën e saj pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Ligji nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, ka parashikuar në nenin 3, pika 17<sup>20</sup> të tij, se: *“trajtimi i disfavorshëm apo pasoja negative, që vjen si reagim ndaj një ankimi a një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit është “Viktimizim”.*

**Në konkluzion të sa më sipër, bazuar në vlerësimin e analizimin e fakteve e legjislacionit në fuqi, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi krijon bindjen e brendshme dhe vlerëson**

---

<sup>19</sup> Përgjegjësia individuale.

<sup>20</sup> “Viktimizimi” është trajtim i disfavorshëm ose pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimi a një procedimi, që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 1 të këtij ligji, lidhur me pretendimin për diskriminim të ankuesit.

se subjekti ankues, S. L, është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë e të pafavorshëm, në formën e viktimizimit, nga ana e Rektores së Universitetit “Luigj Gurakuqi” Shkodër, trajtim i cili ka ardhur si pasojë direkte pas ankimit të saj para Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

#### **PËR KËTO ARSYE:**

Mbështetur në nenin 1, nenin 3, pika 17, nenin 7, pika 1, nenet 11-13, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, shkronja a) e nenin 33, pikat 10-11, të ligjit nr. 10 221, 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 *në formën e viktimizimit*, kundrejt subjektit ankues S. L nga ana e Rektores së Universitetit “Luigj Gurakuqi”, Shkodër, për shkak të ankimimit të saj për diskriminim, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**