



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 735 Prot.

Tiranë, më 13.05. 2024

V E N D I M

**Nr. 130, datë 13 .05. 2024**

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar<sup>2</sup>, mori në shqyrtim ankesën Nr. 234 regj, datë 27.10.2023, të paraqitur nga znj.S.S, përfaqësuar me prokurë të posaçme nga z. P.S<sup>3</sup> kundër Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”<sup>4</sup>, me pretendimin se është diskriminuar për shkak të “shtatzënisë”, “gjendjes familjare” dhe në kuadër të termit “çdo shkak tjetër” për shkak të ankesës që ka paraqitur bashkëshorti i saj z. P.S kundër Universitetit.

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.**

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ankuesja S.S parashton si vijon:

*“Unë jam S.S dhe punoj si specialiste finance në Bashkinë Shkodër dhe pedagoge me kohë të pjeshme në Departamentin e Financë Kontabilitetit, pranë Fakultetit Ekonomik në Universitetin “Luigj Gurakuqi” (15 vite).*

*Në 15 vitet e punësimit si pedagoge e jashtme, kontratat janë nënshkruar në mënyrë automatike nga institucioni dhe nuk ka patur asnjë vonesë në firmosjen e tyre nga drejtuesit e Universitetit. Në këto vite, nuk kam pasur asnjë ankesë për punën e zhvilluar si pedagoge e jashtme dhe kam marrë vlerësime maksimale nga studentët dhe nga stafi akademik i Departamentit të Financë-Kontabilitetit.*

<sup>1</sup> Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

<sup>2</sup> Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën LMD.

<sup>3</sup> Prokurë e posaçme Nr.65 rep dhe nr.16 kol, datë 09.01.2024, hartuar para noteres B. Xh.T, Dhoma Kombëtare e Noterisë, Dega Vendore Shkodër.

<sup>4</sup> Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën USH.

*Në shtator 2022 kam aplikuar për rinovim kontrate për pedagoge e jashtme dhe jam shpallur fituese nga Departamenti i Financë-Kontabilitetit. Në muajin tetor jam kontaktuar nga shefja e departamentit dhe më është propozuar e njëjta ngarkesë mësimore me vitin akademik 2021-2022. Në këtë rast, rektorja e Universitetit nuk ka firmosur kontratën e pedagogëve të jashtëm deri kur ka përfunduar procesi i aplikimeve në doktoraturë, vetëm për të favorizuar pedagogët e brendshëm në konkursin e doktoraturës (ka patur raste kur disa kontrata të pedagogëve të jashtëm janë firmosur duke sjellë selektivitet).*

*Në muajin nëntor, unë kam filluar lejen e lindjes të cilën e kam dërguar edhe në degën e burimeve njerëzore të universitetit, duke lajmëruar që ndoshta do të vazhdoj mësimin në semestrin e dytë.*

*Kontratat e pedagogëve të jashtëm janë firmosur vetëm me datë 13.01.2023, një ditë pas dorëzimit të listave fituese nga Komisioni i Doktoraturës në Fakultetin Ekonomik. Lejen e lindjes vazhdoj ta ushtroj edhe në ditët e sotme.*

*Edhe pse kam kërkuar që të firmosë kontratën dhe të filloj mësimin deri para se të marr lejen e lindjes, një gjë e tillë nuk është pranuar për shkak të mosfirmosjes së kontratës.*

*Universiteti nuk ka dhënë asnjëherë një shkak të ligjshëm të mosfirmosjes së kontratës dhe vazhdon edhe këtë vit duke krijuar të njëjtën situatë qesharake. Arsyet pse nuk është firmosur nuk pasqyrohen në mënyrë korrekte nga institucioni me shkresa zyrtare dhe për këtë arsye kërkoj që të konstatoji diskriminimin nga mosfirmosja e kontratës për shkak të shtatzanisë/gjendjes familjare, sepse dyshoj se lidhet me këto shkaqe.”*

*Përfundimisht ankuesja kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit nga mosfirmosja e kontratës si pedagoge e jashtme.*

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën, në referencë të kompetencës së parashikuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, që i jep të drejtën të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sikurse parashikohet në këtë ligj.

Ligji nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar (LMD), garanton mbrojtje nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh si dhe duke garantuar në mënyrë të shprehur mbrojtje nga diskriminimi për shkak të shtatzënisë dhe gjendjes familjare. Në nenin 1 të LMD parashikohet 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.”**

Në nenin 3/1, të LMD parashikohet se: *“Diskriminim” është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasoje pengesën apo bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”,* ndërsa në nenin 12, *“Ndalimi i diskriminimit”*, pika 1, gëma “b”, të po këtij ligji, parashikohet: *“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: ..... b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve; ”*

Bazuar në nenin 7, pika 1, të LMD, mbrojtja nga diskriminimi garantohej ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë, që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash.

Sipas nenit 5, pika 1, të LMD, ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr.1194/1 prot., datë 07.11.2023, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga USH, në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa.
2. Me shkresën nr.3492/1 prot datë 16.11.2023, USH ka kthyer përgjigje në lidhje me ankesën. Në parashtrimet e depozituara, USH parashtron:

Së pari, pretendimi për diskriminim në lidhje me mosfirmosjen e kontratës është ngritur nga ankuesja edhe në ankesën nr.189, datë 26.09.2023, si dhe ankesën nr.219 regj datë 18.10.2023, drejtuar Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Pra, rezulton se drejtuar Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë regjistruar 3 (tre) ankesa, nga ku ankesa e dytë dhe e tretë derivojnë nga ankesa e parë. Siç shihet, bëhet fjalë për ankesë me të njëjtin objekt dhe shkak ligjor, të njëjtat palë, të njëjtat pretendime/parashtrime. KMD ka vepruar në kundërshtim me dispozitat e ligjit nr.10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, neni 33, duke pranuar regjistrimin e ankesës së dytë me nr.219 datë 18.10.2023, si dhe të ankesës së tretë nr.234 regj datë 27.10.2023. Ndër të tjera në nenin 33, pika 4, germa c) përcaktohet se : *“Ankesa nuk pranohet nëse: c) e njëjta çështje është duke u shqyrtuar në kuadër të një ankese tjetër ose për të marrë një vendim i mëparshëm dhe nuk ka të dhëna të reja;”*

Referuar Kodit të Procedurave Administrative, i cili është i detyrueshëm për zbatim nga organet publike gjatë zhvillimit të një procesi administrativ, siç është rasti konkret, përcakton si më poshtë:

Neni 61 (Depozitime të tjera)

Rregullat e përcaktuara në këtë Kod për paraqitjen e kërkesës zbatohen edhe për paraqitjen e mendimeve, shpjegimeve, komenteve, deklaratave, si dhe dokumenteve të tjera, në kuadër të procedurës administrative.

Neni 64 pika 1 (E drejta e plotësimit, ndryshimit dhe e tërheqjes së kërkesës) :

1. Një palë që ka dorëzuar një kërkesë mund ta plotësojë ose ndryshojë atë, vetëm kur qëllimi i kërkesës së ndryshuar bazohet në të njëjtën situatë faktike si kërkesa fillestare.

Pra, sa më lart kemi cituar, ankesa e regjistruar me nr.219 regj., datë 18.10.2023, si dhe ankesa nr.234 regj, datë 27.10.2023, duhej të ishte trajtuar sipas dispozitave të sipërcituara të K.Pr.Administrative dhe jo të regjistrohej si një ankesë e re, duke krijuar në këtë mënyrë, mbivendosje gjykimesh, vendimesh, e burokracie ndaj USH-së. Një praktikë e tillë e ndjekur nga një organ publik është e paprecedentë, pasi jo vetëm po legjitimon dhe nxit depozitime të ankesave abuzive nga individë, por edhe po abuzon vetë me tagret që i jep ligji, nëpërmjet zhvillimit të procedurave të regjistrimit të ankesave, kërkesave, parashtrimeve e shpjegimeve, në kundërshtim me dispozitat ligjore në fuqi.

Së dyti, rezulton se, pretendimi i ankueses është tërësisht i pavërtetë dhe në kundërshtim me faktet dhe provat, pasi nga njëra anë ankuesja shprehet se Komisioni i Përhershëm Institucional që drejtohej nga Rektorja me qëllim nuk ka firmosur kontratën si pedagoge e jashtme për ta diskriminuar, kur faktet tregojnë se ajo është shpallur fituese nga Komisioni i Përhershëm Institucional, i cili drejtohej nga Rektorja me vendimin nr.77, datë 13.03.2023, i cili e shpall fituese të kandidatëve, ku renditet fituese dhe ankuesja.

Siç shprehet ankuesja, rezulton se sipas “Raportës për leje barrë lindje”, gjeneruar nga sistemi e-Raportë, më 14 Nëntor 2012, znj.S.S, që nga data 14.11.2022 deri më datë 19.12.2022, ka marrë “Raportë për leje barrë lindje” me diagnozë “paralindje”. Gjithashtu, sipas dokumentacionit të depozituar pranë burimet njerëzore të USH-së, rezulton se nga data 12.12.2022 deri me datë 13.02.2023 ankuesja është trajtuar me raportë sipas parashikimit të nenit nr.27 të ligjit nr.7703, datë 11.05.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, ku përcaktohet se: “ 1. E ardhura për barrë lindje i paguhet gruas së siguar për barrën dhe lindjen e fëmijës, kur ajo ka 12 muaj periudhë sigurimi, për çdo rast përfitimi. Përfshihet nga rregulli për periudhën e sigurimit rasti kur e drejta e pagesës për barrë lindjen e radhës ndodh brenda 24 muajve nga dita e lindjes së fëmijës së mëparshëm; 2. Periudha e përfitimit do të jetë 365 ditë kalendarike, duke përfshirë një minimum prej 35 ditësh para dhe 63 ditësh pas lindjes së fëmijës. Për gruan që do të ketë në barrë më shumë se një fëmijë, periudha e përfitimit do të jetë 390 ditë kalendarike, duke përfshirë një minimum prej 60 ditë para dhe 63 ditë pas lindjes së fëmijëve; ”

Lejen e lindjes ankuesja e ka ushtruar përgjatë gjithë vitit akademik 2022-2023.

- Si mund të pretendohet nga ana e ankueses për diskriminim nga ana e institucionit kur vetë ajo ka depozituar raportin e barrëlindjes që vërteton se ndodhet në periudhën e konsumimit të lejës së detyrueshme të lindjes.
- Si mund të pretendohet për diskriminim nga ana e Rektores së USH-së kur Komisioni me Kryetare Rektoren e USH-së, e cila e ka shpallur fituese ankuesen në programin e Doktoraturës.

Ankuesja e cila sipas të dhënave rezulton në profesionin e ekonomistes, i ka ditur shumë mirë pasojat ligjore që sjell trajtimi me raportë barrëlindje (konkretisht theksojmë se ka qenë në periudhën e paralindjes me kohëzgjatje të detyrueshme 35 ditë përpara, gjatë kohës kur ka shprehur interesin për t'u aktivizuar si staf akademik i jashtëm në USH). Znj. S., duke u ndodhur në kushtet e mësipërme, është trajtuar me pagesë sipas raportës së lindjes dhe nuk ka deklaruar në asnjë moment ndërprerje të saj. Për më tepër, USH, nuk ka marrë përsipër kostot e dëmit financiar që mund t'i shkaktohen në rast dëmtimeve të shëndetit të nënës apo fëmijës për shkak të daljes në punë të ankueses gjatë kohës kur me ligj konsiderohet si periudhë e cila trajtohet me leje të detyrueshme.

Pra, nga provat rezulton se, ankuesja znj.S.S nuk ka qenë në kushtet ligjore për të firmosur kontratën dhe është i pakundërshtueshëm fakti që ndaj ankueses nuk ka pasur asnjë qëllim diskriminimi nga ana e Rektores së USH-së. Kjo provohet, pasi përveç faktit që është shpallur fituese nga ana e Komisionit të Përhershëm Institucional, i cili drejtohej nga Rektoria, firmosja e kontratës gjatë periudhës së aplikimit në doktoraturë ka qenë i pamundur për shkak se gjatë asaj periudhe (14.11.2022 deri me datë 24.12.2022), ankuesja ka depozituar dokumentacionin që provon se po trajtohet me raportë paralindje (e konsideruar nga ligji si periudhë e cila trajtohet me leje të drejtueshme për të shmangur komplikacionet e shëndetit të nënës dhe fëmijës). Nëse USH, do kishte nënshkruar marrëdhënie pune me ankuesen në kushtet e trajtimit me raportë lindjeje, përveç se do kishte shkelur ligjin duke deklaruar ankuesen si punonjëse aktive dhe duke krijuar mbivendosje përfitimesh si nga sigurimet shoqërore ashtu edhe me pagë nga USH, do kishte marrë përsipër edhe koston e përgjegjësive financiare e administrative për punësimin e një individi i cili mund t'i rrezikohet jeta e saj dhe e fëmijës për shkak të daljes në punë gjatë një periudhe që ligji e konsideron si "leje e detyrueshme".

Sa më lart kemi cituar kërkojmë nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi:

- Mospranimin e ankesës nr.234 regj datë 27.10.2023 si të pambështetur në ligj dhe në prova.
  - Konstatimin e ankesave të znj.S., e cila depoziton ankesa të vazhdueshme me të njëjtin objekt të pambështetur ligjërisht dhe në prova, si abuzive.
3. Me anë të *e-mailit* datë 28.11.2023, ankuesja ka depozituar kundërshtimet e saj në lidhje me shkresën e sipërcituar të USH-së. Ndër të tjera ajo parashtron:

Në shkresën 3492/1 deklarohet se, rektori nuk ka firmosur kontratën për shkak të barrë lindjes! Në shkresat e derguara tek Komisioneri nuk është raportuar se njoftimi zyrtar për rekrutimin e pedagogëve të jashtëm është publikuar në fund të muajit shtator 2022 në faqen zyrtare të USH dhe ka qenë për kontrata 1 vjeçare (jo semestrale). Kërkesa për riaktivizim është bërë me shkresë zyrtare dhe është dorëzuar edhe në rastin e kërkesës së shefes së departamentit me datë 11.10.2022. Për pedagogët që kanë më shumë se 3 vite pune, vepohet me rinovim automatik të kontratës pa pasur nevojë për aplikim në portal për vende të lira. Procesi i firmosjes së kontratës nuk ka lidhje me deklarinimin në tatime sepse në fillim firmoset kontrata dhe deklarimet bëhen vetëm në fund të muajit pasi realizohen orët mësimore. Rektori duhej të kishte firmosur kontratën sepse unë do të kisha bërë pjesën takuese të mësimit duke përshejtuar procesin mesimor, praktikë e zbatuar edhe në raste të tjera. Ngarkesa mësimore e rakorduar nga departamenti nuk ka qenë në konflikt me marrjen e lejes së lindjes sepse ngarkesa ka qenë: - në semestrin e parë: 1 lëndë për 10 javë mësimore; - në semestrin e dytë: 1 lëndë dhe praktika profesionale.

Sipas shkresës zyrtare të Fakultetit Ekonomik, Departamenti i Financë - Kontabilitetit ka vendosur riaktivizimin si pedagogje e jashtme me datë 26.10.2022 dhe unë kam pasur të drejtën e zhvillimit të mësimit deri më datë 14.11.2022. Vonesat në procedura nuk kanë ndodhur për faji tim, por përsëri kam pasur mundësinë e mësimdhënies sipas ligjit. Unë nuk e kuptoj si është informuar rektori që unë jam shtatzënë që në muajin tetor dhe nuk ka firmosur kontratën.

Nënshkrimi i kontratës së punës nga rektori është detyruese sipas pikes 5, të nenit 39, të ligjit të arsimit të lartë 80/2015<sup>5</sup>.

Në shkresat e cituara nga rektorati, neni 45 i Statutit të USH nuk ka lidhje me procedurën e punësimit por flet vetëm për kriteret specifike (të veçanta) që duhet të plotësojnë pedagogët e jashtëm duhen miratuar edhe nga rektori. (kjo është për fazën e publikimit të krierve dhe jo për firmosjen e kontratës). Udhëzimi nr.371, datë 23.09.2016, i cituar nga rektori, në pikën 3 përcakton në mënyrë të qartë se përzgjedhja e kandidatëve realizohet nga njësia bazë dhe mbikëqyret nga dekanit (në asnjë pikë nuk rezulton rektori). Pika 13, e rregullores përcakton se, pas kalimit të afatit të ankesës, vendimi i dekanit është vendim i formës së prerë dhe nuk mund të ndryshohet. Pika 14, përcakton se, shefi i departamentit duhet të firmosi draft marrëveshjen me fituesen (të cilën e kam firmosur në vitin akademik 2022-2023 dhe në 2023-2024) dhe i përcjell tek burimet njerëzore (jo rektorja) dhe vetëm pas plotësimit dërgohen për firmë tek rektori. Në rastin tim nuk është zbatuar asnjë pikë e udhëzimit të vitit 2016.

Pra, siç është pranuar edhe në shkresën e dërguar, rektori nuk ka firmosur kontratën si pedagogje e jashtme për shkak të shtatzënisë, i cili është shkak i mbrojtur nga ligji për mbrojtjen nga diskriminimi.

---

<sup>5</sup> Rektori nënshkruan kontratat e punës të personelit akademik dhe ndihmës akademik në institucionet e arsimit të lartë.



4. Me anë të *e-mailit* datë 30.11.2023, ankuesja ka paraqitur kundërshtime shtesë në lidhje me ankesën. Ndër të tjera, ankuesja parashtron:

Rektori duhej të kishte firmosur kontratën brenda 7 ditëve nga momenti i punësimit. Në vitin akademik 2022-2023 kam aplikuar si pedagoge e jashtme në javën e fundit të muajit shtator.

Në rastin e kontratës së vitit 2022-2023, rektori me shkresën nr. 3492/1, ka deklaruar se nuk ka firmosur kontratën për shkak të raportit të barrëlindjes, ndërsa në shkresën nr. 3283/3 rektori deklaroi se, për vitin akademik 2023-2024 e ka firmosur kontratën. Pse në këtë rast nuk e ka konsideruar që unë kam pasur ende të aktivizuar raportin e barrëlindjes si në rastin e kontratës së vitit 2022-2023. Për vitin akademik 2022-2023 kanë refuzuar firmosjen e kontratës për shkak të barrëlindjes, ndërsa për vitin 2023-2024 nuk e kanë konsideruar barrëlindjen si shkak për firmosjen e kontratës.

Në mars të vitit 2019 kam marrë leje lindjen e parë (viti akademik 2018-2019), e cila ka zgjatur deri në vitin 2020 dhe jam aktivizuar vetëm në fundin e vitit akademik. Në këtë rast kam nënshkruar kontratat në mënyrë të rregullt me universitetin dhe kam rregulluar ngarkesën mësimore me departamentin (për vitin akademik 2019-2020 jam aktivizuar vetëm në fundin e vitit për praktikat profesionale).

5. Bazuar në nenin 33/8, të LMD, ku parashikohet: *“Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”* dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, me shkresën nr.1194/3 prot., datë 22.12.2023, Komisioneri njoftoi palët për zhvillimin e një seance dëgjimore në datën 10.01.2024.

Seanca dëgjimore u zhvillua në datën 10.01.2024 me pjesëmarrjen e palës ankuese, e cila u përfaqësua nga z.P.S, përfaqësues me prokurë të posaçme dhe subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa USH, përfaqësuar nga znj.J.F, sipas autorizimit nr.20 prot datë 09.01.2024, lëshuar nga Rektori i USH-së.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesi me prokurë i palës ankuese deklaroi se, ankuesja ka kërkuar vijimin e procedurave për vitin akademik. Në muajin tetor ankuesja është shpallur fituese dhe është paraqitur në fakultet për të përcaktuar ngarkesën mësimore. Në muajin dhjetor 2022 ajo ka paraqitur lejen e barrëlindjes. Ngarkesën më të madhe mësimore ankuesja e ka patur në semestrin e dytë. Procesi i rekrutimit nuk bëhet nga rektori. Ankuesja ka punuar deri në datën 14 nëntor në bashki. Pse nuk është firmosur kontrata? Thirrja e universitetit është për ngarkesë vjetore dhe jo semestrale.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesja me autorizim e USH-së, deklaroi se i qëndronin parashtrimeve me shkrim të depozituara pranë Komisionerit. Sa i përket thelbit të pretendimit, përfaqësuesja e USH deklaroi se nuk qëndron, sepse rektori e ka shpallur fituese të doktoraturës.

Nga ana e USH është provuar se ankuesja ka qenë me leje lindje, e cila ka qenë e detyrueshme. Si mund të aplikojë një pedagog i cili është me leje lindje. Logjika e lejes së barrëlindjes është paaftësi për punë. Qasja e USH ka qenë e tillë që në momentin e aplikimit ka qenë me raport.

Në përfundim të seancës dëgjimore USH, iu la si detyrë që të depozitonte të gjithë procedurën e ndjekur nga USH për rekrutimin e pedagogëve.

6. Në vijim të seancës dëgjimore, USH depozitoi pranë Komisionerit shkresën nr.20/1 prot, datë 22.01.2024, ku ndër të tjera parashtron:

Rezulton se me shkresën nr.1462 prot datë 26.10.2022, të Fakultetit Ekonomik (FE), Departamenti i Financë-Kontabilitetit, Komisioni i përzgjedhjes së pedagogëve të jashtëm që kanë aplikuar pranë Fakultetit Ekonomik, për vitin akademik 2022-2023, ka vendosur riangazhimin në mësimdhënie ndër të tjerë edhe për ankuesen S.S.

Në vijim rezulton se, me shkresën nr.1666 prot datë 18.11.2022, drejtuar Rektorit të kohës, Prof.Dr.S.G, FE rezulton se nuk ka përcjellë kontratën me dokumentet që kërkohen sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi për ankuesen për vitin akademik 2022-2023, Departamenti Financë-Kontabilitetit. Arsyeja në lidhje me mospërcjelljen e kontratës për ankuesen S.S, është sepse një ndër dokumentet që janë detyrim të paraqiten pranë institucionit për riaktivizim është vërtetimi nga punëdhënësi ku aplikanti ushtron detyrën me kohë të plotë. Për aq kohë sa është vërtetuar që ankuesja gjatë kësaj periudhe ka qenë me raport, automatikisht vërtetimi i sipërcituar ka munguar dhe për këtë arsye nuk është përcjellë për deklaram nga ana e Departamentit. Në këto kushte Rektorja e USH nuk ka patur si të nënshkruajë kontratën për ankuesen sepse do të ishte një veprim në tejkallim të kompetencave që parashikon ligji dhe aktet nënligjore në fuqi.

Praktika e institucionit pas shpalljes së listës së kandidatëve fitues, vijohet me nënshkrimin e kontratave individuale të punës nëpërmjet punëmarrësit, Drejtorit të Departamentit dhe Dekanit të Fakultetit përkatës. Më pas kjo kontratë që përmban tre nënshkrimet e sipërpërmendura, përcillet në Rektorat për t'u nënshkruar nga Rektori i USH-së, sipas ligjit nr.80/2015.

Sa më sipër, është tërësisht e provuar se arsyeja e mosfirmosjes së kontratës është fakti që ankuesja ka qenë me raportë barrëlindje të detyrueshme dhe për këtë arsye nuk është përcjellë nga fakulteti përkatës. Në këto kushte, Rektorja nuk mund të veprojë në tejkallim të kompetencave të përcaktuara nga ligji, ç'ka tregon se nga ana e Rektores së USH-së nuk ka pasur diskriminim për ankuesen.

7. Nëpërmjet *e-mailit* të datës 23.01.2024, përfaqësuesi me prokurë të posaçme i palës ankuese, parashtrroi ndër të tjera se:

Në vijim të seancës dëgjimore dhe deklaramit të bërë nga përfaqësuesja e USH, se nuk është nënshkruar kontrata për shkak të shtatzënisë dhe se nuk ka pasur kontrata të nënshkruara për



semestrin e dytë, pedagogia M.U me kontratë të nënshkruar 12.12.2022, ka si ngarkesë mësimore vetëm praktikat profesionale në semestrin e dytë. Pra, në këtë rast është nënshkruar kontrata që në muajin dhjetor kur ngarkesën mesimore e ka pasur në muajin korrik.

8. Nëpërmjet *e-mailit* të datës 06.2.2024, përfaqësuesi me prokurë të posaçme i palës ankuese, depozitoi kundërshtimet e tij në lidhje me shkresën nr.20/1 prot datë 22.1.2024 të USH. Ndër të tjera parashtrohet se:

Bazuar në njoftimin e shefes së Departamentit të Financë Kontabilitetit ankuesja është riaktivizuar si pedagoge e jashtme me datën 11.10.2022, pa pasur nevojën e një konkursi. Në *email* lexohet në mënyrë të qartë se kjo procedurë është në bazë të urdhrit të Rektores. Pedagogët janë njoftuar si fitues sipas nenit 19, pika 4, të rregullores së studimeve.

Me datë 26.10.2022, Fakulteti Ekonomik ka përcjellë listën fituese tek Rektori sipas nenit 19, pika 2, e rregullores së punësimit të vitit 2022. Lista e pedagogëve fitues dërgohet tek Rektorja për miratimin përfundimtar, në kundërshtim flagrant me ligjin e arsimit të lartë sipas të cilit rektorja vetëm firmos kontratat.

Me datë 8.11.2022, Fakulteti Ekonomik ka protestuar për bllokimin e doktoraturës dhe pjesën e ankesës në media e kam bërë unë si kryetar sindikate (ankesa për shkak të qëndrimeve që unë kam pasur kundër rektores)<sup>6</sup>.

Rektorja nuk ka miratuar vetëm kontratën e S.S, sipas listës së kontratave të përcjella për firmosje nga shefja e departamentit.

Deklaratat se nuk kanë firmosur kontratën për shkak të mosdorëzimit të dokumentacionit nuk qëndron, sepse dokumentacioni është dorëzuar i plotë sipas kërkesës së nenit 16 të rregullores së punësimit (në raste rinovimi bëhet vetëm plotësim dosje) dhe këto dokumente dorëzohen në departament dhe jo në rektorat.

Deklaratat se nuk kanë firmosur kontratën për shkak të shtatzënisë, është në shkelje të plotë të ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi. Si e ka ditur Rektorja që gruaja është shtatzënë? Leja e paralindjes shkon tek institucioni ku është e punësuar S.dhe nuk dorëzohet tek institucioni që ende nuk të ka punësuar. Në fakt momenti i punësimit është data 11.10.2022, gati një muaj para se të merrej leja e paralindjes. Në momentin kur është shpallur fituese dhe kur letrat janë dërguar në Rektorat, S.nuk ka qenë me leje paralindje. Ngarkesa mësimore për vitin 2022-2023 ka qenë vetëm 5 javë në semestrin e parë dhe pjesa tjetër ka qenë në semestrin e dytë (prill-korrik) me praktika profesionale. Pra, pala ka konfirmuar nëpërmjet shkresave zyrtare diskriminimin ndaj ankuseses.

---

<sup>6</sup> <https://tv1-channel.tv/2022/11/08/pedagoget-e-shkodres-proteste-per-programin-e-doktoratures-reagon-rektorja-s.....-G/>

- **Në lidhje me pretendimin e USH-së, për mospranimin e ankesës, për shkak se e njëjta çështje është duke u shqyrtuar në kuadër të një ankesë tjetër.**

Rezulton se, pala ankuese ka paraqitur pranë Komisionerit 3 (tre) ankesa kundër USH-së, të cilat janë regjistruar respektivisht me këto të dhëna: ankesa nr.189, datë 26.09.2023 ankesa nr.219 regj datë 18.10.2023 dhe ankesa objekt shqyrtimi nr. 234 regj, datë 27.10.2024.

Ankesat e sipërcituara kanë të njëjtat palë, por rezulton se nuk kanë të njëtin objekt, pavarësisht se pretendimet mund të jenë të ndërlidhura me njëra tjetrën. Konkretisht,

- Ankesa nr.189 regj, datë 26.09.2023, ka për objekt përjashtimin e ankuses nga doktoratura;
- Ankesa nr.219 regj, datë 18.10.2023, ka për objekt mosnënshkrimin e kontratës së punës si pedagoge e jashtme me kohë të pjeshshme, për vitin akademik 2023-2024;
- Ankesa nr.234 regj, datë 27.10.2023 (ankesa objekt shqyrtimi), ka për objekt mosnënshkrimin e kontratës së punës si pedagoge e jashtme me kohë të pjeshshme, për vitin akademik 2022-2023;

Në nenin 33, pika 4, gërma “c”, të LMD, përcaktohet se: *“Ankesa nuk pranohet nëse: c) e njëjta çështje është duke u shqyrtuar në kuadër të një ankesë tjetër ose për të është marrë një vendim i mëparshëm dhe nuk ka të dhëna të reja;”*

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, nuk jemi në kushtet e parashikuara nga neni 33, pika 4, gërma “c”, të LMD, pasi ankesa nr.234 regj datë 27.10.2023, ka të njëjtat palë, por objekti dhe pretendimet e ngritura në këtë ankesë, nuk janë duke u shqyrtuar në kuadër të ndonjë ankesë tjetër të regjistruar më parë. Rrjedhimisht, Komisioneri e gjen të pambështetur, pretendimin e USH, për mospranimin e ankesës nr.234 regj, datë 27.10.2023, për shkak se të njëjtat pretendime janë duke u shqyrtuar në kuadër të një ankesë tjetër.

Në nenin 33, pika 7/3, të LMD, përcaktohet se: *“7/3. Në rastet kur ankesat e paraqitura pranë Komisionerit, drejtuar të njëjtit subjekt, kanë të njëtin objekt, mund të bashkohen në një ankesë të vetme.”*

Dispozita e sipërcituar ka të bëjë me situatat kur pavarësisht se pala ankuese mund të jetë e ndryshme, në kushtet kur ankesat kanë të njëtin objekt dhe drejtohen kundër të njëjtit subjekt, nëse Komisioneri e vlerëson, mund të vendosë për bashkimin e tyre në një ankesë të vetme.

Komisioneri vlerëson se, ankesat e sipërcituara pavarësisht se drejtohen kundër të njëjtit subjekt, në rastin konkret USH, objekti i tyre është i ndryshëm. Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se nuk jemi në kushtet e parashikuara nga neni 33, pika 7/3, të LMD.

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

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

Bazuar në tërësinë e akteve dhe provave të administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, rezultoi e provuar se ankuesja S.S, e datëlindjes 26.10.1986, lindur dhe banuese në qytetin e Shkodrës. Ankuesja është e punësuar pranë Bashkisë Shkodër dhe njëkohësisht punon si pedagoge e jashtme me kohë të pjesshme pranë USH-së.

Rezulton nga aktet e administruara se, nëpërmjet *e-mailit* të datës 11.10.2022, Përgjegjësjë e Njësisë Bazë të Financë-Kontabilitetit, pranë Fakultetit Ekonomik të USH, ka njoftuar pedagogët e jashtëm, se nëse duan të angazhohen për vitin akademik 2022- 2023, duhet të depozitonin pranë Fakultetit Ekonomik, një kërkesë drejtuar Departamentit Financë – Kontabilitet për riangazhimin e tyre në këtë vit akademik dhe se nuk ishte e nevojshme që të aplikonin nëpërmjet portalit. Ankuesja ka shprehur interesin e saj për t’u riangazhuar si pedagoge e jashtme me kohë të pjesshme pranë USH, Fakultetit Ekonomik, Departamenti Financë-Kontabilitet, për vitin akademik 2022-2023. Rezulton se në momentin shprehjes së interes për t’u riangazhuar si pedagoge me kohë të pjesshme pranë Departamentit Financë-Kontabilitet, në Fakultetin Ekonomik të USH-së, ankuesja ka qenë shtatzënë.

Me vendimin e datës 26.10.2022 (nr.1462 prot), komisioni i përzgjedhjes dhe vlerësimit të pedagogëve të jashtëm që kanë aplikuar për vitin akademik 2022-2023, i ngritur pranë Departamentit Financë Kontabilitet, në Fakultetin Ekonomik, të USH, ka vendosur, që për nevoja të departamentit do propozohen për riangazhim në mësimdhënie gjithsej 13 pedagogë, midis të cilëve edhe ankuesen S.S.

Nëpërmjet shkresës nr.1463 prot, datë 26.10.2022, të Drejtores së Departamentit të Financë Kontabilitetit, i janë përcjellë Dekanes së Fakultetit Ekonomik, dokumentet për riangazhim të stafit akademik me kohë të pjesshëm për vitin akademik 2022-2023 si dhe vendimet e marra nga ky departament.

Me anë të shkresës nr.1515 prot, datë 01.11.2022, Dekani i Fakultetit Ekonomik i ka përcjellë Rektores së USH, kërkesat për angazhim të pedagogëve të jashtëm për vitin akademik 2022-2023, sipas departamenteve përkatëse, Departamentit Financë-Kontabilitet dhe Departamentit Administrim-Biznes.

Ndërkohë që ankuesja ka qenë në pritje për të nënshkruar kontratën e punës me USH si kandidatë e shpallur fituese nga komisioni i përzgjedhjes dhe vlerësimit të pedagogëve të jashtëm i ngritur pranë Departamentit Financë Kontabilitet, në Fakultetin Ekonomik, të USH, bazuar në dokumentin “*Raport për leje barrëlindje*”, me nr.regjistri 1486, lëshuar nga Qendra Shëndetësore

Nr.4, Shkodër, në datën 14.11.2022, rezulton se, në datën 14.11.2022, ankuesja ka marrë raport për leje barrëindje (paralindje), raport me kohëzgjatje deri në datën 19.12.2022.

Me shkresën nr.1631 prot, datë 15.11.2022, të Drejtores së Departamentit Financë – Kontabilitet, në Fakultetin Ekonomik, pranë USH, i janë përcjellë Dekanes së Fakultetit Ekonomik kontratat dhe dokumentacioni për rilidhjen e kontratave për pedagogët e jashtëm për vitin akademik 2022-2023, të Departamentet Financë-Kontabilitet, ku nuk përfshihet emri i ankueses.

Me shkresën nr.1666 prot, datë 18.11.2022, Dekani i Fakultetit Ekonomik, në USH, i ka përcjellë Rektores së USH-së, kontratat e punës me kohë të pjesshme për asistent pedagogët, viti akademik 2022-2023, për Departamentin e Financë Kontabilitet, semestri i parë dhe i dytë Departamenti Administrim-Biznes, semestri i parë dhe Departamenti Turizëm, semestri i parë dhe i dytë.

Në datën 12.12.2022, ankuesja ka lindur fëmijën e saj. Bazuar në dokumentin “Raport për leje barrëindje”, lëshuar në datën 13.12.2022, nga Materniteti Shkodër, ankuesja për një periudhë prej 63 (gjashtëdhjetë e tre) ditë, nga 12.12.2022 – 12.02.2023, ka qenë me raport për leje barrëindje, duke cilësuar se ankuesja është e aftë për punë në datën 13.02.2023.

Me vendimin nr.10, datë 12.01.2023 “Për aktivizim dhe deklarim të stafit akademik me kohë të pjesshme pranë FE” ( nr.118 prot, datë 12.01.2023) Rektori i USH-së, ka vendosur aktivizimin e 23 pedagogëve si staf akademik me kohë të pjesshme për vitin akademik 2022-2023 dhe deklarimin “on-line” në sistemin elektronik të DRT të pedagogëve që do të zhvillojnë mësim në FE për semestrin e parë, për periudhën janar- shkurt 2023. Ankuesja S.S nuk përfshihet në listë.

Nga të dhënat e administruara rezulton se, kontratat e pedagogëve të jashtëm të Departamentit Financë-Kontabilitet, në Fakultetin Ekonomik të USH-së janë nënshkruar gjatë periudhës 12.12.2022 – 22.02.2023.

Sa më sipër rezulton se, ankuesja S.S, pavarësisht se është përzgjedhur nga komisioni i përzgjedhjes së pedagogëve të jashtëm, i ngritur pranë Departamentit Financë-Kontabilitet, në Fakultetin Ekonomik, të USH, për t’u riangazhuar në mësimdhënie për vitin akademik 2022-2023, USH nuk ka nënshkruar me ankuesen, kontratën e punës si pedagoge e jashtme me kohë të pjesshme.

Ankuesja ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën nr.234, datë 27.10.2023, duke pretenduar se është diskriminuar nga USH për shkak të shtatzënisë, gjendjes familjare dhe në kuadër të termit “çdo shkak tjetër”, për shkak të ankesës që ka paraqitur bashkëshorti i saj z. P.S kundër Universitetit, në lidhje me mos nënshkrimin e kontratës së punës si pedagoge e jashtme për vitin akademik 2022-2023.

Komisioneri konstaton se, marrëdhënia e punësimit midis ankueses dhe USH rregullohet në bazë të dispozitave të ligjit nr. 80/2015 “Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë” dhe Kodit të Punës.

Legjislacioni i posaçëm dhe aktet nënligjore të dala në zbatim të tij:

### **Neni 39**

#### **Rektori**

5. Rektori nënshkruan kontratat e punës të personelit akademik dhe ndihmës akademik në institucionet e arsimit të lartë.

### **Neni 57**

#### **Personeli i institucioneve të arsimit të lartë**

1. Personeli i institucioneve të arsimit të lartë përbëhet nga personeli akademik, personeli ndihmësakademik dhe personeli administrativ.
2. Personeli i institucioneve të arsimit të lartë mund të jetë i punësuar me kontratë, me kohëzgjatje të pacaktuar ose të caktuar, si edhe me angazhim me kohë të plotë ose me kohë të pjesshme.
3. Të drejtat dhe detyrimet e personelit të institucioneve të arsimit të lartë përcaktohen në statutet dhe aktet e brendshme të tyre, në përputhje me aktet ligjore dhe nënligjore në fuqi.

### **Statuti i Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”**

### **Neni 31**

#### **Rektori**

7. Rektori ka këto detyra dhe kompetenca

i) rektori nënshkruan kontratat e punës të personelit akademik dhe ndihmës akademik në USH;

### **Neni 39**

#### **Struktura e përgjithshme dhe organika**

3. Personeli i USH-së ndahet në këto kategori: personel akademik, personel ndihmës akademik dhe personel administrativ.
4. Personeli i USH-së punësohet me kohë të plotë dhe me kohë të pjesshme, me kontratë me kohëzgjatje të pacaktuar dhe me kohëzgjatje të caktuar.

### **Neni 45**

#### **Personelit akademik me kohë të pjesshme**

1. Në këtë kategori përfshihet personeli akademik që punësohet për mësimdhënie e kërkim shkencor si personel akademik i jashtëm me ngarkesë mësimore deri në 150 orë.
2. Punësimi i personelit akademik me kohë të pjesshme në USH bëhet me konkurs të hapur publik, me kontratë me kohëzgjatje të caktuar për një semestër ose deri në një vit akademik.

3. Kriteret dhe procedurat e përgjithshme të punësimit të personelit akademik me kohë të pjesshme përcaktohen në rregulloren përkatëse të USH-së “Për zënien e ruajtjen e vendit të punës në USH”.

4. Kriteret specifike të punësimit të personelit akademik me kohë të pjesshme përcaktohen nga njësia bazë dhe miratohen nga rektori.

**Rregullore e Punësimit në Universitetin e Shkodrës Luigj Gurakuqi ( miratuar me vendimin nr.69, datë 10.03.2022, të Senatit Akademik, ndryshuar me vendimin nr.146, datë 14.07.2022, të Senatit Akademik)**

## **Punësimi i personelit akademik me kohë të pjesshme**

### **Neni 16**

#### **Dokumentet e konkurimit**

1.Kandidati duhet të dorëzojë pranë departamentit përkatës dokumentet e mëposhtme:

- kërkesë me shkrim për punësim në USH
- curriculum vitae
- diplomën dhe certifikatën e notave të studimeve në specialitetin ku është shpallur konkursi. Për diplomat e marra në universitetet e huaja duhet të dorëzohet certifikatat e njohjes nga Ministria përgjegjëse, të noterizuara.
- dëshmi të kualifikimeve pasuniversitare ose të gradave dhe titujve shkencorë të fituar. Për dëshmitë e marra në universitetet e huaja, duhet të dorëzohet certifikata e njohjes nga Ministria përgjegjëse, të noterizuara.
- dëshminë e zotërimit të gjuhës së huaj, të njohur zyrtarisht nga institucionet shtetërore.
- kopje të botimeve të artikujve, teksteve të nivelit universitar apo atij parauniversitar etj
- dëshmi të pjesmarrjes në konverenca, seminare, ëorkshope etj
- leje nga qendra e punës për të ushtruar veprimtarinë si pedagog me kohë të pjesshme
- raport mjeko ligjor për aftësinë në punë
- dëshmi penaliteti
- deklaratë personale që dëshmon për moslidhje familjare (neni 5, pika 3/c)

### **Neni 17**

#### **Aplikimi i personelit akademik me kohë të pjesshme**

1. Procesi i punësimit i personelit akademik me kohë të pjesshme në USH realizohet përmes aplikimit *on-line* në faqen zyrtare të USH-së, pas shpalljes së vendit të lirë nga strukturat përgjegjëse. Përfshihet nga aplikimi *on-line* personeli akademik me kohë të pjesshme i angazhuar vitet e mëparshme dhe që kërkon me shkrim vazhdimin e angazhimit në mësimdhënie pasi departamenti ka bërë vlerësimin pozitiv të performancës.



## **Neni 18**

### **Përzgjedhja e kandidatëve të personelit akademik me kohë të pjesshme**

1. Përzgjedhja e kandidatëve të personelit akademik me kohë të pjesshme bëhet nga njësia bazë/departamenti përkatës dhe monitorohet nga drejtuesi i njësisë kryesore/dekani i fakultetit përkatës.
2. Për përzgjedhjen dhe vlerësimin e kandidatëve të personelit akademik me kohë të pjesshme, njësia bazë/departamenti krijon komisionin ad-hoc me 3 ose 5 anëtarë.
3. Komisioni propozohet nga përgjegjësi i njësisë bazë/departamentit dhe miratohet nga drejtuesi i njësisë kryesore/dekani i fakultetit përkatës. Kryetari i komisionit është drejtori i njësisë bazë/departamentit.
4. Komisioni ad-hoc rendit aplikantët sipas kriterëve të përcaktuara në këtë rregullore dhe me *email* bëhet njoftimi i secilit aplikant për përmbushjen ose jo të kriterëve të përcaktuara. Kopja e *email*-it të dërguar ruhet në departamentin përkatës dhe vendoset në dosjen e aplikantit.
5. Aplikantët fitues që kanë qenë pjesë e stafit akademik me kohë të pjesshme në vitin e kaluar akademik duhet të dorëzojnë vetëm dokumente për përditësimin e dosjes së tyre. Në dosje duhet të vendoset edhe vlerësimi me shkrim i departamentit për performancën e aplikantit.

## **Neni 19**

### **Procedurat e përzgjedhjes së kandidatëve**

1. Dosjet shqyrtohen nga komisioni ad-hoc. Komisioni rendit fituesit sipas radhës zbritëse, duke filluar nga konkurenti që rezulton me pikë më të larta, deri tek ai që ka pikët më të ulëta. Komisioni verifikon të dhënat e aplikantëve dhe skualifikon aplikantët që kanë deklaruar të dhëna jo të vërteta.
2. Renditja bazohet te sistemi i pikëzimit të detajuar në këtë rregullore. Komisioni ad-hoc vlerëson performancën akademike dhe profesionale të kandidatit. Pas renditjes së konkurentëve, komisioni ad-hoc harton vendimin me fituesit dhe e përcjell për miratim paraprak te dekani përkatës, i cili e përcjell te rektori për miratim përfundimtar.
3. Konkurentët njoftohen nga kryetari i komisionit ad-hoc.

## **Neni 21**

### **E drejta e ankimit**

1. Kandidatët jo fitues kanë të drejtë të paraqesin ankesën pranë Përgjegjësit të Njësisë kryesore/Dekanit. Ankimi duhet të paraqitet me shkrim brenda 2 (dy) ditëve nga shpallja e rezultatit.
2. Brenda 5 (pesë) ditëve Dekani shqyrton ankimet dhe merr vendim. Vendi i tij duhet të jetë i arsyetuar dhe i formës së prerë.

3. Pas procesit të ankimimit Përgjegjësi i Njesisë bazë/Departamentit lidh akt-marrëveshjen për ngarkesën mësimore dhe afatin e punësimit. Akt-Marrëveshja miratohet nga Përgjegjësi i Njesisë Kryesore/Dekani.

## **Neni 22**

### **Akt-marrëveshja**

1. Pas procesit të ankimimit përgjegjësi i njësisë bazë/departamentit lidh akt-marëveshjen për ngarkesën mësimore dhe afatin e punësimit. Akt-marrëveshja miratohet nga përgjegjësi i njësisë kryesore/dekanit.
2. Akt-marrëveshja duhet shoqëruar me dokumentet e kërkuara në njoftimin përkatës.
3. Dosjet e kandidatëve fitues së bashku me akt-marrëveshjen dërgohen nga drejtori i njësisë bazë pranë Sektorit të Burimeve Njerëzore të USH-së së bashku me një kopje të vendimit të komisionit të miratuar nga përgjegjësi i njësisë kryesore/dekani.
4. Një kopje e vendimit të komisionit miratuar nga përgjegjësi i njësisë kryesore/dekani i dërgohet edhe Rektorit.
5. Sektori i Burimeve njerëzore të USH, harton kontratën e posaçme të punës për personelin akademik me kohë të pjesshme, e cila nënshkruhet nga Rektori.

Në vendimin e Rektorit nr.10, datë 12.01.2023 “*Për aktivizim dhe deklaram të stafit akademik me kohë të pjesshme pranë FE-së*” i cili ka dalë për vitin akademik 2022-2023, referohet si bazë ligjore udhëzimi i Rektorit të USH-së nr. 371, datë 23.09.2016 “*Për procedurat e rekrutimit të pedagogëve me kohë të pjesshme në Universitetin e Shkodrës për vitin akademik 2016-2017*”. Ky udhëzim referohet nga USH edhe në parashtrimet e depozituara pranë Komisionerit.

Komisioneri konstaton se, udhëzimi nr.371, datë 23.09.2016, është një akt që bën rregullim të posaçëm të procesit të rekrutimit të pedagogëve të jashtëm me kohë të pjesshme në USH, vetëm në vitin 2016-2017. Ky udhëzim nuk përmban rregullime të përgjithshme në lidhje me procesin e rekrutimit të pedagogëve të jashtëm me kohë të pjesshme në USH, e për pasojë ai nuk mund të shërbejë si bazë ligjore për procedura rekrutimi të tjera, përveç atyre të vitit 2016-2017 dhe rrjedhimisht nuk mund të gjejë zbatim për procedurën e rekrutimit të pedagogëve të jashtëm me kohë të pjesshme të zhvilluar për vitin akademik 2022-2023.

## **Kodi i Punës**

### **Forma e kontratës së punës**

## **Neni 21**

1.Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar. Ajo mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë.

2. Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëdhënësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës.

3. Kontrata e punës duhet të përmbajë sidomos: a) identitetin e palëve; b) vendin e punës; c) përshkrimin e përgjithshëm të punës; ç) datën e fillimit të punës; d) kohëzgjatjen, kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar; dh) kohëzgjatjen e pushimeve të paguara; e) afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës; ë) elementet përbërëse të pagesës dhe datën e dhënies së saj; f) kohën normale javore të punës; g) referenca në kontratën kolektive në fuqi; gj) periudhën e provës; h) llojet dhe procedurat e masave disiplinore, nëse nuk ka kontratë kolektive.

4. Për raste të veçanta dhe të justifikueshme, nëse kontrata nuk është lidhur sipas pikave 1 dhe 3, të këtij neni, punëdhënësi është i detyruar ta lidhë atë brenda 7 ditëve nga dita e punësimit

## **Ndalimi i punës për gratë shtatzëna dhe nënat e reja**

### **Neni 104**

1. Ndalohet puna për gratë shtatzëna 35 ditë para lindjes dhe 63 ditë pas lindjes. Kur gruaja shtatzënë ka në barrë më shumë se një fëmijë, periudha e parë bëhet 60 ditë.

2. Gratë shtatzëna ose me fëmijë në gji nuk mund të punësohen në punë të rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës. Këshilli i Ministrave përcakton punët e rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës, si dhe rregulla të veçanta për kushtet e punës për gratë shtatzëna dhe ato me fëmijë në gji.

## **Leja e lindjes**

### **Neni 105**

1. Të ardhurat, që përfitohen në rast lejelindjeje, përcaktohen nga ligji mbi sigurimet shoqërore.
2. Pas periudhës 63-ditore të paslindjes, gruaja vendos vetë nëse dëshiron të punojë ose të përfitojë nga sigurimet shoqërore.

### **Neni 105/a**

#### **Mbrojtja e punësimit të gruas**

1. Ndalohen testet e shtatzënisë para punësimit, kur kërkohen nga punëdhënësi, përveç rasteve kur vendi i punës kërkon të punohet në kushte që mund të ndikojnë negativisht në shtatzëninë ose që mund të dëmtojnë jetën apo shëndetin e nënës ose të fëmijës. Gruaja, gjatë periudhës së shtatzënisë, në marrëveshje me punëdhënësin, ka të drejtë për leje të pagueshme për kryerjen e vizitave mjekësore, kur këto janë të nevojshme të kryhen gjatë orarit të punës.

2. Në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, kur gruaja është në punë gjatë periudhës së shtatzënisë ose është kthyer në punë pas lindjes së fëmijës, sipas nenit 105 të këtij

Kodi, i takon punëdhënësit të vërtetojë se shkaku i pushimit nga puna nuk ka qenë shtatzënia ose lindja e fëmijës.

Bazuar në dispozitat e mësipërme, rezulton se, procedura e përzgjedhjes së personelit akademik me kohë të pjesshme, realizohet nga njësia bazë/departamenti dhe monitorohet nga njësia kryesore/dekani i fakultetit përkatë. Në rastin konkret procedura është realizuar nga Departamenti i Financë-Kontabilitetit/njësia bazë nën monitorimin e Dekanit të Fakultetit Ekonomik. Rektori ka për detyrë që të nënshkruajë kontratat me pedagogët me kohë të pjesshme të cilët janë shpallur fitues nga njësia bazë.

Në përfudim të procedurës së vlerësimit dhe përzgjedhjes së realizuar nga komisioni i përzgjedhjes i ngritur pranë njësisë bazë/Departamentit të Financë-Kontabilitetit, nëpërmjet vendimit të datës 26.10.2022, ankuesja është përzgjedhur si kandidate fituese, pjesë e stafit akademik me kohë të pjesshme në vitin e kaluar akademik, duke u riangazhuar edhe për vitin akademik 2022-2023. Në këtë mënyrë, ankuesja rezulton se plotëson dhe përmbush të gjitha kriteret për t'u punësuar si staf akademik me kohë të pjesshme pranë USH, Fakulteti Ekonomik, Departamenti Financë-Kontabilitet.

Referuar dokumentacionit të konkurimit që duhet të depozitohet personeli akademik që kërkon të punësohet me kohë të pjesshme, ndër të tjera janë: leje nga qendra e punës për të ushtruar veprimtarinë si pedagog me kohë të pjesshme dhe raporti mjeko-ligjor.

Nga aktet e administruara rezulton se, komisioni i përzgjedhjes së pedagogëve i ngritur pranë njësisë baze/Departamentit të Financë-Kontabilitetit, pasi ka përfunduar procedurën e përzgjedhjes, i ka përcjellë Dekanit të Fakultetit Ekonomik me shkresën nr.1463 prot datë 26.10.2022, dokumentacionin për riangazhimin e pedagogëve të cilët janë përzgjedhur nga komisioni i përzgjedhjes. Në vijim, me shkresën nr.1515 prot datë 1.11.2022, Dekani i Fakultetit Ekonomik i ka përcjellë Rektorit të USH kërkesat për angazhimin e pedagogëve të jashtëm.

Pala ankuese deklaroi se, pasi ishte njoftuar si aplikante fituese kishte përcaktuar ngarkesën mësimore së bashku me njësinë bazë/Departamentin Financë-Kontabilitet, e cila i mundësonte ankueses që të ushtronte mësimdhënien në semestrin e parë, ndërsa ngarkesa më e madhe mësimore ishte përcaktuar në semestrin e dytë.

Referuar urdhrin të Ministrit të Arsimit dhe Sportit nr. 377 datë 7.7.2022 “Për caktimin e datës së fillimit të vitit akademik 2022-2023, në institucionet e arsimit të lartë”, rezulton se viti akademik 2022-2023 ka filluar në datën 17.10.2022. Njësia bazë/Departamenti i Financë Kontabilitetit në Fakultetin Ekonomik pranë USH ka përfunduar procesin e përzgjedhjes së pedagogëve me kohë të pjesshme për vitin akademik 2022-2023 në 26.10.2022, duke i përcjellë edhe dokumentacionin përkatës në datën 1.11.2022 Rektorit të USH. Rezulton se, Rektori i USH i cili ka kompetencë të nënshkruajë kontratat me personelin akademik me kohë të pjesshme, ka nënshkruar kontratat me pedagogët me kohë të pjesshme të cilët do të angazhoheshin në vitin akademik 2022-2023 gjatë periudhës 12-12-2022 deri në 22.2.2023. Bazuar në të dhënat e

administruara rezulton se, pjesa më e madhe e kontratave me pedagogët me kohë të pjesshme në Departamentin Financë-Kontabilitet, në Fakultetin Ekonomik janë nënshkruar në datën 12.1.2023, ndërsa konstatohet se një kontratë është nënshkruar në datën 12.12.2022, ndërsa një tjetër në datën 22.2.2023.

Nga aktet e administruara rezulton se, Rektori i USH ka nënshkruar në datën 10.1.2023<sup>7</sup>, 12.12.2022<sup>8</sup> disa kontrata me pedagogë me kohë të pjesshme të Fakultetit Ekonomik, Departamenti Administrim Biznes.

Me vendimin nr. 10 datë 12.1.2023, Rektori i USH, ka vendosur aktivizimin dhe deklarin e stafit akademik me kohë të pjesshme në Fakultetin Ekonomik, pothuajse në përfundim të semestrit të parë të vitit akademik 2022-2023.

Në parashtrimet e depozituara me shkresën nr. 3492, datë 16.11.2023, USH deklaroi se, ankuesja ka qenë në pamundësi ligjore për të nënshkruar kontratën e punës, pasi për periudhën 14.11.2022 –19.12.2022 ankuesja është trajtuar me raport për leje barrë lindje (paralindje), ndërsa për periudhën 12.12.2022 – 13.2.2023 ankuesja është trajtuar me raport për leje barrë lindje. Në këto kushte sipas USH, Rektori nuk mund të nënshkruante kontratën e punës me ankuesen, pasi kjo e fundit ka qenë me raport barrë lindje të detyrueshme dhe në këto kushte ajo e kishte të ndaluar të punonte. Të njëjtin qëndrim, USH mbajti edhe gjatë seancës dëgjimore. Sa më sipër rezultoi se, USH barazon momentin e lidhjes së kontratës së punës me kryerjen e punës nga ana e ankueses në cilësinë e punëdhëmarrëses.

Me shkresën nr. 20/1 prot, datë 22.1.2024, USH, pretendon se, Fakulteti Ekonomik, me shkresën nr.1666 prot datë 18.11.2022, nuk ka përcjellë pranë Rektorit të USH kontratën me dokumentet që kërkohen për ankuesen për vitin akademik 2022-2023, Departamenti Financë –Kontabilitet. Sipas USH, arsyeja e mospërcjelljes së kontratës për ankuesen është mungesa në dokumentacionin e kërkuar për riaktivizimin e ankueses si pedagoge dhe konkretisht, i vërtetimit nga punëdhënësi ku ankuesja ushtron detyrën me kohë të plotë. USH deklaroi se, për sa kohë që është e vërtetuar se ankuesja gjatë kësaj periudhe ka qenë me raport, automatikisht vërtetimi i sipërcituar ka munguar dhe për këtë arsye nuk është përcjellë nga ana e Departamentit. USH sqaron se, praktika e institucionit pas shpalljes së kandidatëve fitues vijon me nënshkrimin e kontratave individuale të punës nëpërmjet punëmarrësit, Drejtorit të Departamentit dhe Dekanit të Fakultetit përkatës. Më pas kjo kontratë që përmban tre nënshkrimet e sipërpërmendura përcillet në rektorat për t'u nënshkruar nga Rektori i USH. Sipas USH, arsyeja e mosfirmosjes së kontratës së punës me ankuesen është fakti se ankuesja ka qenë me raport barrë lindje të detyrueshme dhe për këtë arsye nuk është përcjellë nga Fakulteti përkatës, në rastin konkret nga Fakulteti Ekonomik, pjesë e të cilit është Departamenti Financë Kontabilitet ku ka aplikuar ankuesja.

---

<sup>7</sup> Kontrata nr.45 prot datë 10.1.2023, nënshkruar me B.M.

<sup>8</sup> Kontrata nr.107 prot datë 12.01.2023 nënshkruar me V.P, kontrata nr.3994 prot datë 12.12.2022 nënshkruar me N.C, kontrata nr.3995 prot datë 12.12.2022 nënshkruar me T.H.

Komisioneri konstaton se, referuar qëndrimin fillestar dhe atij të mbajtur nga USH gjatë seancës si dhe qëndrimin të mbajtur në vijim të seancës dëgjimore, emëruesi që mbetet i pandryshuar në qëndrimin e USH është fakti që arsyeja e mos firmosjes së kontratës së punës me ankuesen është fakti që ajo ka qenë me leje barrë lindje. Por ndërsa fillimisht USH pretendon se, Rektori i USH nuk mund të nënshkruante kontratën e punës me ankuesen për shkak se ajo ka qenë në leje barrë lindje të detyrueshme, në vijim të seancës dëgjimore, USH pretendon se, ka qenë Departamenti Financë Kontabilitet, Fakulteti Ekonomik, i cili nuk ka përcjellë kontratën së bashku me vërtetimin nga punëdhënësi ku ankuesja ushtron detyrën me kohë të plotë. Për sa kohë që ankuesja ka qenë me leje barrë lindje, sipas USH automatikisht vërtetimi i sipërcituar ka munguar.

Komisioneri e gjen të pabazuar pretendimin e mësipërm të USH se, pasi:

*së pari*, referuar nenit 22, pika 5, e Rregullores së Punësimit në USH, kontrata e punës nuk hartohet nga njësia bazë/Departamenti i Financë Kontabilitetit apo njësia kryesore/Fakulteti Ekonomik, por nga Sektori i Burimeve Njerëzore i USH. Në referim të pikës 1, të nenit 21, të Rregullores, Përgjegjësi i njësisë bazë/Departamentit Financë Kontabilitet në rastin konkret lidh vetëm akt marrëveshjen për ngarkesën mësimore, e cila miratohet nga përgjegjësi i njësisë kryesore, në rastin konkret nga Dekani i Fakultetit Ekonomik. Sipas pikës 3, të nenit 21 të Rregullores, njësia përgjegjëse/Departamenti Financë Kontabilitet dhe njësia kryesore/Fakulteti Ekonomik, ka detyrimin vetëm të përcjellë pranë Sektorit të Burimeve Njerëzore dosjet e kandidatëve fitues akt-marrveshjen, së bashku me një kopje të vendimit të komisionit të përzgjedhjes të miratuar nga njësia kryesore/Fakulteti Ekonomik. Referuar pikës 4, të nenit 21 të Rregullores, Rekorit i dërgohet një kopje e vendimit të komisionit të miratuar nga përgjegjësi i njësisë kryesore/Dekani i Fakultetit Ekonomik;

Rezulton e provuar se, njësia kryesore/Dekani i Fakultetit Ekonomik ka përcjellë në datën 1.11.2022, kërkesat për riangazhimin e pedagogëve me kohë të pjesshme për vitin akademik 2022-2023, sipas vendimarrjes së komisionit të përzgjedhjes të ngritur pranë Departamentit Financë-Kontabilitet. Bazuar nenin 22, pika 5, të Rregullores së Punësimit në USH, Sektori i Burimeve Njerëzore pranë USH, ka patur detyrimin për hartimin e kontratave për pedagogët e përzgjedhur gjatë procesit të rekrutimit nga njësia bazë/Departamenti i Financë Kontabilitetit dhe njësia kryesore/Fakulteti Ekonomik. Rrjedhimisht, në datën 18.11.2022, Fakulteti Ekonomik ka përcjellë pranë Rektorit të USH vetëm kontratat të cilat janë hartuar nga Sektori i Burimeve Njerëzore, ku rezulton se nuk është përcjellë kontrata për ankuesen S.S, pasi nuk është përgjegjësi e kësaj strukture që të hartojë dhe të përcjellë kontratat për firmosje nga Rektori. Njësia bazë/Departamenti i Financë Kontabilitetit dhe njësia kryesore/Fakulteti Ekonomik, kanë vetëm detyrimet që burojnë nga nenet 1, 2, 3 dhe 4, të nenit 22, të Rregullores së Punësimit në USH. Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se, kontrata e punës së ankueses nuk është hartuar nga strukturat përgjegjëse të burimeve njerëzore të USH dhe rrjedhimisht ajo nuk përcjellë në vijim nga ana e Fakultetit Ekonomik.



së dyti, referuar nenit 16, të Rregullores së Punësimit në USH, dokumentet e konkurimit që ankuesja duhet të depozitohet pranë njësisë bazë/Departamentit të Financë Kontabilitetit gjatë procesit të riangazhimit është “leje nga qendra e punës për të ushtruar veprimtarinë si pedagog me kohë të pjesshme”. “Vërtetimi nga punëdhënësi ku ankuesja ushtron detyrën me kohë të plotë”, i cituar në shkresën nr. 20/1 prot, datë 22.01.2024 të USH, nuk rezulton të jetë një dokument që kërkohet të depozitohet. Kandidati për pedagog me kohë të pjesshme, përfshi këtu edhe ankuesen, depoziton dokumentet e nevojshme për riangazhimin në momentin e aplikimit/paraqitjes së kërkesës për riangazhim. Në momentin e aplikimit dhe procesit të vlerësimit dhe përgjedhjes nga njësia bazë/Departamenti i Financë Kontabilitetit në datë 26.10.2022, ankuesja nuk ka qenë me leje barrë lindje të detyrueshme. Në momentin e vlerësimit dhe përgjedhjes nga komisioni i përzgjedhjes pranë Departamentit Financë Kontabilitet, nuk është konstatuar asnjë mungesë në dokumentacionin e depozituar nga ankuesja dhe rrjedhimisht ajo është shpallur fituese. USH, nuk paraqiti asnjë kundërshtim në lidhje me procedurën e zhvilluar nga Fakulteti Ekonomik dhe Departamenti i Financë Kontabilitetit për përzgjedhjen e pedagogëve me kohë të pjesshme për vitin 2022-2023 dhe përzgjedhjen e ankueses si fituese.

së treti, nëpërmjet shkresës nr.3492/1 prot, datë 16.11.2023, si dhe gjatë seancës dëgjimore, USH deklaroi se, raportet për leje barrë lindje ishin administruar pranë burimeve njerëzore të USH dhe se kjo ishte mënyra se si kishin marrë dizeni në lidhje me ndalimin ligjor që e pengonte ankuesen për të lidhur kontratën e punës. Në vijim të seancës dëgjimore, USH, pretendoi se, praktika e ankueses nuk është përcjellë nga ana e Departamentit, pasi dosja e saj ka qenë jo e plotë, sepse mungonte vërtetimi i punëdhënësit, ku ankuesja ushtron detyrën me kohë të plotë, vërtetim i cili sipas USH automatikisht ka munguar në kushtet kur ankuesja ka qenë me raport për leje barrë lindje. Komisioneri konstaton se, raporti për leje barrë lindje nuk është një dokument i cili është i detyrueshëm për t’u dorëzuar gjatë procedurës së rekrutimit. Pala ankuese pretendoi se, e kishte dorëzuar raportin për leje barrë lindje gjatë aplikimit për doktoraturën dhe USH nuk ka patur mundësi që të ketë patur dizeni në lidhje me këtë fakt para këtij momenti. USH nuk arriti të shpjegojë dhe të provojë se kur dhe në çfarë mënyrë ka marrë dizeni dhe ka administruar raportin për leje barrë lindje të ankueses.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, parashtrimet e USH nuk janë koherente dhe vijnë në kundërshtim me njëra tjetrën.

Nga aktet e administruara rezulton e provuar se, ankuesja në momentin e aplikimit dhe përzgjedhjes si aplikante fituese për pedagoge me kohë të pjesshme për vitin akademik 2022-2023 ka qenë shtatzënë, por jo në kushtet e ndonjë ndalimi ligjor për të punuar, pasi nuk ka qenë me raport për leje barrë lindje gjatë periudhës ligjore kur gruas shtatzënë/gruas që ka lindur i ndalohet të punojë.

Rezulton se, Rektori i USH ka nënshkruar në datën 12.12.2022 kontratën e punës me pedagogen M.U, e cila rezulton që të ketë patur ngarkesën e saj mësimore vetëm në semestrin e dytë.

Komisioneri vlerëson se, momenti i nënshkrimit të kontratës është i ndryshëm nga momenti i kryerjes së punës/mësimdhënies nga ana e pedagogut. Shpërndarja e ngarkesës mësimore dakordësohet midis pedagogut dhe njësisë baze/Departamentit të Financë Kontabilitetit në rastin konkret.

Pala ankuese pretendoi dhe deklaroi edhe gjatë seancës dëgjimore se, pasi ishte njoftuar si aplikante fituese kishte përcaktuar ngarkesën mësimore së bashku me njësinë bazë/Departamentin Financë-Kontabilitet, e cila i mundësonte ankuses që të ushtronte mësimdhënien në semestrin e parë, ndërsa ngarkesa më e madhe mësimore ishte përcaktuar në semestrin e dytë, duke mos krijuar asnjë konflikt me përmbushjen e detyrimeve nga ana e saj. Ky pretendim nuk u kundërshtua nga USH.

Bazuar në të dhënat e administruara rezulton se, Rektori i USH ka nënshkruar kontratat e punës me pedagogët me kohë të pjesshme të Departamentit Financë Kontabilitet deri në datën 22.2.2023. Konkretisht, bazuar në informacionin e vendosur në dispozicion nga USH gjatë seancës dëgjimore rezulton se, në datën 22.2.2023 USH ka nënshkruar kontratën e punës me E.K. Bazuar në dokumentacionin e administruar rezulton se, E.K ka patur ngarkesë mësimore për semestrin e dytë.

Komisioneri thekson se, fakti që ankuesja ka qenë me leje barrë lindje të detyrueshme, nuk e zhbën ekzistencën e marrëdhënies së punës që ankuesja ka pranë punëdhënësit/Bashkia Shkodër. Gjatë lejës së barrë lindjes së detyrueshme, gruas 35 ditë para lindjes dhe 63 ditë pas lindjes i ndalohej të punojë, por jo të hyjë në një marrëdhënie punësimi apo të nënshkruajë një kontratë pune.

Kodi i Punës në nenin 105/a, ndalon testet e shtatzënisë para punësimit, kur kërkohen nga punëdhënësi, përveç rasteve kur vendi i punës kërkon të punohet në kushte që mund të ndikojnë negativisht në shtatzëninë ose që mund të dëmtojnë jetën apo shëndetin e nënës ose të fëmijës.

Në kontratat e punës me kohë të pjesshme të hartuara nga USH për vitin akademik 2022-2023 por edhe për vitin akademik 2023-2024, referohet se: *“Kjo kontratë lidhet sot më datën....., brenda 7 ditëve nga dita e punësimit në mbështetje të nenit 21/4 të Kodit të Punës.....”*

Kodi i Punës në nenin 21, pika 1, përcakton se kontrata e punës lidhet në formë të shkruar, ndërsa pika 3 e po kësaj dispozite sanksionon se, kontrata individuale e punës duhet të përmbajë disa elementë thelbësorë të përcaktuar në këtë pikë. Pika 4, e nenit 21, rregullon situatën kur punësimi i palës punëmarrëse ka filluar përpara se të nënshkruhet kontrata e punës në formën e shkruar. Në rastin, konkret pyetja që shtrohet është: Nëse kontrata e punës në formën e saj të shkruar, nënshkruhet nga USH në një moment të mëvonshëm nga momenti i punësimit, për sa kohë që vetë USH referon tek neni 21/4 i Kodit të Punës, cila është dita e punësimit për pedagogun?

Pala ankuese pretendon se, dita e punësimit është dita kur ankuesja është shpallur fituese nga komisioni i përzgjedhjes së Departamentit Financë Kontabilitet dhe Rektori, i cili ka kompetencë

për të nënshkruar kontratat me stafin akademik, duhet të kishte firmosur kontratën me ankuesen brenda 7 ditëve.

Referuar procedurës së përcaktuar në Rregulloren e Punësimit në USH, Komisioneri konstaton se, nga data 26.10.2022 kur ankuesja është shpallur fituese me vendimin e Departamentit të Financë Kontabilitetit, kalimit të afatit 5 ditor të ankimit parashikuar nga neni 21, të Rregullores dhe përcjelljes me shkresën nr.1515 prot datë 1.11.2022, nga ana e Dekanit të Fakultetit Ekonomik tek Rektori i USH, të kërkesave për angazhim të pedagogëve për vitin akademik 2022-2023, Rektori i USH ka patur detyrimin që të nënshkruajë kontratat me pedagogët e shpallur fitues, përfshi ankuesen brenda 7 ditëve. Nga aktet e administruara rezulton se Rektori i USH nuk ka nënshkruar asnjë kontratë pune për pedagogët me kohë të pjesshme të Departamentit Financë Kontabilitet para datës 12.12.2022, ka vijuar me nënshkrimin e kontratave deri në datën 22.2.2023, por nuk ka nënshkruar kontratën e punës me ankuesen edhe pse nuk ka patur asnjë pengesë ligjore, për më tepër që, prej datës 13.2.2023 ajo ka përfunduar lejen e detyrueshme të barrëlindjes.

Përfundimisht, bazuar në sa më sipër është konstatuar dhe arsyetuar, Komisioneri vlerëson se, ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të disfavorshme dhe të pabararartë, si pasojë e mos firmosjes së kontratës së punës me kohë të pjesshme, për vitin akademik 2022-2023, nga ana e USH-së.

## **B. Shkaku i mbrojtur.**

Në bazë të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë (neni 18 (2)), askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si *gjinia*, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), garanton të drejtën për të mos u diskriminuar bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë mbrojtjen nga disriminimi për shkaqe si *seksi*, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.

Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, në nenin 9 “*Ndalimi i diskriminimit*”, pika 2, të tij, parashikon : “2. 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.”

Ligji Nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë shkaqet e diskriminimit të pretenduar nga pala ankuese, “shtatzënia” dhe “gjendja familjare”, sipas përmbajtjes në vijim: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, **gjininë**, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, **shtatzëninë**, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, **gjendjen familjare** ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, **ose me çdo shkak tjetër.**”

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ky ligj ka bërë në nenin 3, të tij, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit, garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme, që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura.

Në rastin në fjalë, ankuesja pretendon se është diskriminuar për më shumë se një shkak dhe konkretisht, për shkak të “shtatzënisë”, “gjendjes familjare” dhe në kuadër të “çdo shkak tjetër” për shkak të ankesës që ka paraqitur bashkëshorti i saj z. P.S kundër Universitetit.

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

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të shtatzënisë, Komisioneri vlerëson se “shtatzënia” parashikohet shprehimisht si një shkak i mbrojtur nga neni 1, i LMD.

Rezultoi e provuar se, në momentin e aplikimit dhe përzgjedhjes në datën 26.10.2022 si fituese për t’u riangazhuar si pedagoge me kohë të pjesshme gjatë vitit akademik 2022-2023, pranë Departamentit Financë Kontabilitet, në Fakultetin Ekonomik, USH, ankuesja S.S ka qenë shtatzënë. Gjatë periudhës që ka qenë në pritje për të nënshkruar kontratën, rezulton se në datën 14.11.2022, ankuesja ka marrë lejen e barrëlindjes të detyrueshme (paralindje), raport me kohëzgjatje 35 ditore, deri në datën 19.12.2022. Rezulton se, në datën 12.12.2022, ankuesja ka sjellë në jetë fëmijën e saj dhe gjatë periudhës 12.12.2022 – 12.02.2023, ankuesja ka qenë me lejen e barrëlindjes të detyrueshme 63 ditore, pas lindjes.

Rezulton se, USH ka nënshkruar kontratat e punës me kohë të pjesshme me pedagogët e Fakultetit Ekonomik dhe Departamentit Financë-Kontabilitet pranë këtij Fakulteti gjatë periudhës 12.12.2022 deri në datën 22.02.2023, ndërsa nuk ka nënshkruar kontratën me ankuesen edhe pse ajo ishte përgjedhur si fituese nga Komisioni i Përzgjedhjes në datën 26.10.2022, për t’u

riangazhuar si pedagoge me kohë të pjesshme për vitin akademik 2022-2023, për shkak se ankuesja ka qenë me leje barrëlindje të detyrueshme.

Gjykata e Drejtësisë së Bashkimit Evropian (GJED) dhe Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), mbajnë qëndrime të njëjta, duke u shprehur se, çdo trajtim i pafavorshëm që lidhet drejtpërdrejt ose tërthorazi me shtatzëninë ose amësinë përbën diskriminim të drejtpërdrejtë gjinor<sup>9</sup>.

Sa më sipër Komisioneri arrin në përfundimin se, rezulton plotësisht i provuar shkak i “shtatzënisë” pretenduar nga ankuesja.

Ankuesja pretendon diskriminim edhe për shkak të “gjendjes familjare”, shkak të cilin ankuesja e lidh me faktin që bashkëshorti i saj z. P.S ka paraqitur ankesa kundër USH-së. Ankuesja pretendon gjithashtu diskriminim në kuadër të termit “çdo shkak tjetër” duke ju referuar “ankesës që ka paraqitur bashkëshorti i saj z. P.S kundër Universitetit.”

“Gjendja familjare” përbën një shkak që parashikohet në mënyrë të drejtpërdrejtë nga LMD si një shkak që gëzon mbrojtje nga diskriminimi. Komisioneri vlerëson se, gjendja familjare (ose martesore), janë shkaqe që kanë të bëjnë me marrëdhëniet martesore, farefisnore ose prindërore, të cilat një person ka me persona tjerë. Gjendja familjare ose martesore, mund të ndryshojë ndërmjet individëve, pasi ata mund të jenë të martuar ose jo, të divorcuar ose të ve, jetojnë në një familje të zgjeruar ose një numër të caktuar fëmijësh, ose kanë përgjegjësi të ndryshme për fëmijët ose persona të tjerë në ngarkim.

Neni 1, i LMD, liston disa shkaqe, megjithatë kjo është një listë ilustruese, fakt ky që rezulton nga përfshirja në këtë listë e shprehjes “për çdo shkak tjetër”. Thënë kjo, nuk presupozon se, termi “çdo shkak tjetër” përbën një shkak në vetvete. Rregullimi i bërë nga neni 1, i LMD-së nëpërmjet termit “çdo shkak tjetër” mundëson mbrojtjen nga diskriminimi për shkaqe të tjera, përveç shkaqeve të listuara shprehimisht në këtë dispozitë të ligjit, por duke identifikuar “shkakun” i cili pretendohet se gëzon mbrojtje në kuadër të termit “çdo shkak tjetër”. Ankuesja ka përcaktuar pretendimin e saj në kuadër të “çdo shkak tjetër” duke pretenduar se “ankesa që ka paraqitur bashkëshorti i saj z.P.S kundër Universitetit”, ka shërbyer si shkak për trajtimin diskriminues të pretenduar prej saj në lidhje me mos rinovimin e kontratës së punës.

Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë të identifikueshme, objektive ose personale,

---

<sup>9</sup> Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit Evropian (CJEU), C-32/93, *Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd.*, 14 July 1994; CJEU, C-421/92, *Gabriele Habermann-Beltermann v. Arbeiteröhlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V.*, 5 May 1994; CJEU, Dekker judgment, 8 November 1990, C-177/88, EU:C:1990:383  
Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (ECHR), *Napotnik v. Romania*, no.31139/13, §77, 20 october 2020; *Jurčić v. Croatia*, no. 54711/15, § 69, 04.05.2021.

ose "status", me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.<sup>10</sup> Gjykata ka theksuar se fjalës "shkak/status tjetër" në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.<sup>11</sup> Interpretimi i këtij nocioni "nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të natyrshme"<sup>12</sup>.

Në çështjen *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar* (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: "Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive".

Rezulton e provuar se, bashkëshorti i ankueses z.P.S ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën me pretendim diskriminimit kundër drejtuesve të USH, me nr. 17 regi, datë 24.01.2022, në të cilën ndër të tjera pretendon se, është diskriminuar në kuadër të termit "çdo shkak tjetër" për shkak të "konstatimit të problematikave, mbajtjes së qëndrimeve kritike të shprehura gjatë detyrës dhe për shkak të detyrës/profesionit si dhe denoncimit të situatave të pretenduara në shkelje të ligjit, të bëra gjatë detyrës dhe për shkak të detyrës/profesionit nga ana e ankuesit." Pala ankuese, pretendoi gjithashtu se, më datë 8.11.2022 Fakulteti Ekonomik ka protestuar për bllokimin e doktoraturës dhe pjesën e ankesës në media e ka bërë bashkëshorti i ankueses z.P.S, si Kryetar sindikate.<sup>13</sup>

Komisioneri vlerëson se, shkakun i "gjendjes familjare" dhe shkakun i pretenduar në kuadër të "çdo shkak tjetër" kanë në bazë të njëjtin pretendim, "ankesën që ka paraqitur bashkëshorti i ankueses, z.P.S kundër Universitetit." Në këtë kuadër Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankueses në lidhje me shkakun e diskriminimit duhet të vlerësohet dhe shqyrtohet në kuadër të termit "çdo shkak tjetër" duke ju referuar "ankesës që ka paraqitur bashkëshorti i ankueses z.P.S kundër Universitetit", pasi në themel të pretendimit për trajtimin e diferencuar dhe më pak të favoshëm që ankuesja i është nënshkruar për shkak të mos nënshkrimit të kontratës së punës ka si bazë "ankesën që ka paraqitur bashkëshorti i ankueses z.P.S kundër Universitetit" dhe jo "gjendjen familjare" të ankeses.

LMD, sanksionon në nenin 3, pika 17 : "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., ndërsa në pikën 4, të po kësaj dispozite sanksionon : "4. "Diskriminim për shkak të shoqërimit" është ajo formë diskriminimi që ndodh kur ka një dallim,

---

10 Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70; *Novruk dhe të tjerët kundër Rusisë*, prg. 90.

<sup>11</sup> Shiko: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

<sup>12</sup> Shiko: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

<sup>13</sup> <https://tv1-channel.tv/2022/11/08/pedagoget-e-shkodres-proteste-per-programin-e-doktoratures-reagon-reaktorja-s.....-G/>



*kufizim ose preferencë për arsye të shoqërimit me persona që u përkasin grupeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji, si dhe për shkak të supozimit për një shoqërim të tillë.”.*

Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit Evropian (GJED-ja) ka dhënë një interpretim të gjerë të fushëveprimit të "shkakut të mbrojtur". Mund të përfshijë "diskriminimin për shkak të shoqërimit", ku viktimat e diskriminimit nuk është vetë personi me karakteristikën e mbrojtur.<sup>14</sup>

GJEDNJ-ja gjithashtu ka konfirmuar se neni 14 i KEDNJ-së mbulon diskriminimin për shkak të shoqërimit<sup>15</sup>.

Sa më sipër, rezulton se LMD, ofron mbrojtje për personat, në mënyrë që ata të mos viktimizohen, duke iu nënshtruar trajtimit të disfavorshëm ose pasojave negative, të cilat vijnë si reagim ndaj ankimit apo procedimit që ata kanë ndërmarë me qëllim zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit. Mbrojtja e garantuar nga LMD, nuk gjen zbatim vetëm për personin i cili e mbart shkakun e mbrojtur/të ndaluar të diskriminimit, që në rastin konkret është bashkëshorti i ankueses, por ofron mbrojtje edhe për personin i cili shoqërohet ose supozohet se shoqërohet me personin i cili mbart shkakun e mbrojtur/të ndaluar të diskriminimit. Në rastin konkret, rezulton plotësisht e provuar lidhja dhe shoqërimi i ankueses me mbartësin e shkakut të ndaluar të diskriminimit, bashkëshortit të saj z.P.S.

Përfundimisht, bazuar në dispozitat e sipërcituara si dhe faktet dhe provat e administruara, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankueses se është diskriminuar për shkak të ankesës së ka paraqitur bashkëshorti i saj, z.P.S kundër USH-së, gëzon mbrojtje ligjore sipas parashikimeve të LMD.

### **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë me shkaqet e mbrojtura.**

Sikurse rezultoi e provuar, ankuesja S.S, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të disfavorshëm dhe të pabarabartë nga ana e USH-së, si pasojë e mos firmosjes së kontratës së punës me kohë të pjesshme, për vitin akademik 2022-2023.

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

Neni 18, i Kushtetutës, i cili sanksionon parimin e parazisë dhe mosdiskriminimit, sanksionon: *“1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. 3. Askush nuk mund të diskriminohet për*

<sup>14</sup> CJEU, C-303/06, *S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law* [GC], 17 July 2008.

<sup>15</sup> ECtHR, *Guberina v. Croatia*, No. 23682/13, 22 March 2016.

*shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive”.*

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

Parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit *“Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”.*

Gjykata Kushtetuese në vendimin nr. 20, datë 11.07.2006, interpreton: *“E drejta për punë që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional, me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, është një e drejtë e individit në sensin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës. Kjo e drejtë e individit për të përfituar me punë të ligjshme, fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi. E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkupton çdo veprimtari të ligjshme që sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale, përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që i jep Kushtetuta individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit, ka si qëllim mbrojtjen e tyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit. Liria e profesionit nuk është thjeshtë një e drejtë për të patur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit, gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që i bën neni 49 i Kushtetutës të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë. Në këtë mënyrë e trajton të drejtën për punë edhe doktrina kushtetuese, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.”*

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

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

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

Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare”.

Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke sanksionuar : “Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.”

Protokolli 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar: “a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë; b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm; c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare; d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.

Karta Sociale Evropiane<sup>16</sup> në nenin 1, pika 2, parashikon: “Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...” Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim<sup>17</sup>. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht: “Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si race, ngjyre, seksi, gjuhe, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjinë shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër.”

Në nenin 20 “ E drejta e mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë në çështjet e punësimit dhe punës pa diskriminim për shkak të seksit”, të Kartës Sociale Evropiane, përcaktohet : “Me synimin për të siguruar ushtrimin efektiv të së drejtës për mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë në çështjet e punësimit dhe punës pa diskriminim për shkak të seksit, Palët angazhohen të njohin atë të drejtë dhe të marrin masa të përshtatëshme për të siguruar ose nxitur zbatimin e saj në fushat e mëposhtme: a.akses në punësim, mbrojtje kundër pushimit nga puna dhe ri-integrimit në punë;.....”

Dispozitat përkatëse të Direktivës 2006/54/KE të Parlamentit Evropian dhe Këshillit të datës 5 korrik 2006, mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave

<sup>16</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002

<sup>17</sup> Shih: Sidabras dhe Džiautas kundër Litanisë, prg 30.

dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (e ndryshuar), parashikon ndër të tjera se: “.....23. Është e qartë nga praktika gjyqësore e Gjykatës së Drejtësisë se trajtimi i pafavorshëm i një gruaje në lidhje me shtatzëninë ose amësisë përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të seksit. Prandaj, një trajtim i tillë duhet të mbulohet shprehimisht nga kjo direktivë.

24. Gjykata e Drejtësisë ka njohur vazhdimisht legjitimitetin, për sa i përket parimit të trajtimit të barabartë, të mbrojtjes së gjendjes biologjike të gruas gjatë shtatzënisë dhe lehonisë dhe të futjes së masave të mbrojtjes së amësisë si një mjet për të arritur barazinë thelbësore.....25. Për arsye të qartësisë, është gjithashtu e përshtatshme që të parashikohet shprehimisht mbrojtja e të drejtave të punësimit të grave në lejes së lindjes dhe në veçanti e drejta e tyre për t'u kthyer në të njëjtin pozicion ose në një pozicion të barasvlershëm, për të mos pësuar asnjë dëm në kushtet e tyre dhe kushtet si rezultat i marrjes së kësaj leje dhe për të përfituar nga çdo përmirësim i kushteve të punës që do të kishin të drejtë gjatë mungesës së tyre.”

Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut, miratuar në vitin 1948, përmban parime që konsiderohen si ligjërishit detyruese për Shtetet, në bazë të së drejtës zakonore ndërkombëtare ose parimeve të përgjithshme të së drejtës. Parimi i barazisë gjinore u njoh edhe në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut (1948), e cila afirmoi “të drejtat e barabarta të burrave dhe grave”

Neni 2 i Deklaratës Universale për të Drejtat e Njeriut bën përcaktimin e parimit të mos-diskriminimit në përmbajtjen e saj, duke theksuar se: “Çdokush ka të drejtë të gëzojë të gjitha të drejtat dhe liritë e përcaktuara në këtë Deklaratë, pa asnjë lloj dallimi, si raca, ngjyra, gjinia, gjuha, feja, mendimi politik ose çdo lloj mendimi tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, prona, lindja ose çdo lloj statusi tjetër.” Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut përmban një sërë dispozitash që zbatohen posaçërisht për çështjet e punës, ku përfshihet, e drejta për të punuar, për zgjedhjen e lirë të punësimit dhe për mbrojtjen nga papunësia (neni 23(1)).

Forcimi i mëtejshëm i angazhimeve ndërkombëtare në fushën e të drejtave të grave, u pasua me Konventën e Kombeve të Bashkuara (OKB) “Për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave” (CEDAW)<sup>18</sup>.

Në nenin 1, të kësaj Konvente (CEDAW) përcaktohet: “Për qëllimet e kësaj Konvente shprehja “diskriminimi ndaj grave” nënkupton çdo dallim, përjashtim ose kufizim që bëhet mbi bazën e seksit, e që ka për pasojë ose për qëllim të komprometojë ose të asgjësojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin nga gratë, pavarësisht nga gjendja e tyre martesore, mbi bazën e barazisë së burrit dhe të gruas, të të drejtave dhe të lirive themelore të njeriut në fushën politike, ekonomike, shoqërore, kulturore, civile ose në çdo fushë tjetër.”

Neni 2, i CEDAW parashikon shprehimisht: “Shtetet palë dënojnë diskriminimin ndaj grave në të gjitha format, pranojnë të ndjekin me të gjitha mjetet e përshtatshme dhe pa vonesë, një politikë të

<sup>18</sup> Ratifikuar me ligjin nr.7767, datë, 09.11.1993.

*eliminimit të diskriminimit kundrejt grave dhe për këtë arsye zotohen; .....(ç) Të mos ndërmarrin asnjë veprim ose praktikë diskriminuese ndaj grave dhe të sigurojnë që autoritetet dhe institucionet publike të veprojnë në përputhje me këtë detyrim; (d) Të marrin të gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj grave që ushtron ndonjë person, organizatë ose çfarëdo ndërmarrje;”*

Në Nenin 11, të CEDAW parashikohet gjithashtu mbrojtja e gruas në fushën e punësimit. Sipas këtij parashikimi, shtetet palë duhet të marrin të gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj gruas në fushën e zënies në punë, për të siguruar, mbi bazën e barazisë midis burrit dhe gruas, të drejtat e njëjta, e sidomos: (a) Të drejtën për punë si një e drejtë e pamohueshme e të gjithë njerëzve; (b) Të drejtën për mundësi të njëjta punësimi, duke përfshirë zbatimin e kriterëve të njëjta të përzgjedhjes lidhur me zëniepunë; (c) Të drejtën për të zgjedhur lirisht profesionin dhe vendin e punës, të drejtën për ngritjen e postit të punës, për punë të qëndrueshme, për të gjitha përfitimet dhe kushtet e punës, të drejtën për përgatitje profesionale dhe rikualifikim, duke përfshirë mësimin e personave në ekonomi, ngritjen profesionale dhe kualifikimin e herëpashershëm; (ç) Të drejtën për shpërblim të barabartë, duke përfshirë shpërblimet ndihmë dhe për trajtim të barabartë për punën me vlerë të barabartë, si dhe për barazinë e trajtimit në vlerësimin e cilësisë së punës;.... 2. Për të parandaluar diskriminimin ndaj gruas për shkaqe martesore ose maternitetit, dhe për të siguruar të drejtën e saj efektive për punë, shtetet palë marrin masa të përshtatshme: (a) Për të ndaluar pushimin nga puna për shkaqe shtatzanie apo të lejes së barrës, si dhe diskriminimin në raste të pushimit nga puna të bazuar në gjendjen martesore, nën kërcënimin e marrjes së sanksioneve; (b) Për të aplikuar leje të barrës me pagesë ose për të përfutur ndihma sociale të krahasueshme, pa e humbur vendin e mëparshëm të punës, të të drejtave të vjetërsisë dhe të avantazheve sociale; .....

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*<sup>19</sup>, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë<sup>20</sup>. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke përfshirë gjininë.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*<sup>21</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. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të gjinisë.

Nëpërmjet ligjit me nr. 8829, datë 05.11.2001, Republika e Shqipërisë ka ratifikuar Konventën nr. 183 “*Mbrojtja e amësisë, 2000*”, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO). Konventa për

<sup>19</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

<sup>20</sup> Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, paragrafi 4.

<sup>21</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.



Mbrojtjen e Amësisë, 2000 (Nr. 183), përmban një sërë dispozitash për mbrojtjen e grave nga diskriminimi për shkak të amësisë. Konventa, ofron mbrojtje jo vetëm për gratë punonjëse, pra që janë tashmë në një marrëdhënie punësimi, por përfshin edhe pranimin në punë. Në nenin 9, të Konventës parashikohet: “Çdo Anëtar duhet të miratojë masat e nevojshme për të siguruar se barrë lindja nuk përbën burim për diskriminimin në punë, duke përfshirë, përveç sa parashikohet në nenin 2 paragrafi 1, pranimin në punë. 3. Masat e parashikuara në paragrafin e mësipërm duhet të përfshijnë ndalimin e kërkesës për kontrollin e shtatzanisë ose të një vërtetimi për këtë kontroll, kur gruaja paraqet kërkesën për punë, përveç kur kërkohet nga ligjet ose rregullat e vendit lidhur me punën: a) e cila është e ndaluar ose e kufizuar për gratë shtatzëna ose me fëmijën në gj, sipas ligjeve ose rregullave të vendit; b) në të cilën ekziston një rrezik i njohur ose i dukshëm për gruan ose fëmijën.”

Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri” (LBGJ) përmban gjithashtu dispozita kundër diskriminimit gjinor. Në nenin 16 “Detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës”, të LBGJ, përcaktohet : “Punëdhënësi dhe çdo individ, që vepron në emër dhe për llogari të tij, me cilësinë e ndërmjetësit, të agjentit apo të përfaqësuesit, detyrohet që, për promovimin e barazisë gjinore para dhe gjatë marrëdhënieve të punës:..... 1. Të mos përfshijë elemente të diskriminimit në bazë të gjinisë në shpalljen e vendit të lirë të punës dhe të sigurojë mundësi të barabarta për femrat dhe meshkujt për të aplikuar në vendet e lira të punës..... 2. Të zbatojë kritere të njëjta në të gjitha procedurat e rekrutimit, me përjashtim të rasteve të veçanta, të përcaktuara në nenin 9 të këtij ligji. Punëdhënësi nuk mund të disfavorizojë një punëkërkuar, duke vendosur rregulla, kritere ose metoda procedurale, që në dukje janë neutrale, por që në praktikë janë më pak të favorshme për personat e gjinisë tjetër, përveçse për shkaqe objektive dhe të arsyeshme..... 9. Të mos vendosë në pozitë të disfavorshme ose të mos marrë masa disiplinore ndaj punëmarrësit, i cili kundërshton ose ankohet për diskriminim, ngacmim ose shqetësim seksual, si edhe ndaj punëmarrësit që dëshmon për veprime diskriminuese, ngacmim ose shqetësim seksual, të kryera prej punëdhënësit ose punëmarrësve të tjerë.”

Në nenin 17 “Veprimet diskriminuese të punëdhënësit”, të LBGJ, sanksionohet : “2. Ndalohet diskriminimi në përzgjedhjen e një kandidati për punë dhe përfundimi i marrëdhënieve të punës nga punëmarrësi për shkaqe të mëmësisë, mundësisë për shtatzënësi në të ardhmen, shtatzënësisë, përgjegjësisë prindërore, gjendjes civile, përgjegjësisë familjare. Nuk përbën diskriminim nëse vendi i punës është përcaktuar nga Këshilli i Ministrave si i vështirë ose i rrezikshëm për shëndetin e nënave me fëmijë në gj dhe për gratë shtatzëna..”

LBGJ, parashikon në nenin 21 të drejtat e punëmarrësit për respektimin e parimeve të barazisë gjinore, duke sanksionuar : “ Punëmarrësit femra dhe meshkuj kanë të drejtë që pa asnjë diskriminim për shkak të gjinisë: .....e) të mos diskriminohen ose pushohen nga puna për shkak të martesës ose gratë për shkak të shtatzënësisë ose amësisë dhe të garantohet e drejta efektive për punë; .....”



Kodi i Punës, mbi bazën e të cilit janë rregulluar marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe USH, në nenin 9, sanksionon: “ 1. Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. 3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive..... 5. Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: ..... a) mundësinë për punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, të çfarëdolloj dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë;... ”

Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjlojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Ky parim presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta dhe vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përlligjet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (Vendimet nr. nr. 31 datë 04.10.2021, nr. 27, datë 29.06.2021; nr. 20, datë 20.04.2021; nr. 10, datë 29.02.2016; nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese). Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, duke sanksionuar parimin e barazisë para ligjit, nuk i ka dhënë atij kuptimin e një të drejte absolute, sepse ajo ka përcaktuar njëkohësisht edhe kushtet e kufizimit në ushtrimin e kësaj të drejte. Paragrafi i tretë i nenit 18 të Kushtetutës pranon kufizimet e të drejtës për barazi me përmbushjen e disa kushteve të posaçme, pikërisht të përlligjes së arsyeshme dhe objektive. (vendimi nr. 19, datë 09.07.2009 i Gjykatës Kushtetuese). Ky parim kërkon që të gjitha subjektet të trajtohen në mënyrë të njëjtë, por nuk formulon ndalime që të mund të bëhen trajtime të diferencuara kur individët e grupet nuk ndodhen në kushte të njëjta a të ngjashme, apo kur ka justifikim të arsyeshëm e objektiv, duke vendosur një raport të arsyeshëm dhe përpjesëtimor midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet. ( Vendimet nr. 18, datë 29.07.2008 dhe nr.19, datë 09.07.2019 të Gjykatës Kushtetuese).

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet<sup>22</sup>. Sipas GJEDNJ-së, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu çënohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve është objektivisht e ndryshme<sup>23</sup>. Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, diskriminimi i drejtpërdrejtë, edhe pse neni 14 i KEDNJ-

<sup>22</sup> Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

<sup>23</sup> Shih: *Çështja Thlimmenos kundër Greqisë* [GC], nr. 34369/97, prg. 44, GJEDNJ 2000-IV; *Çështja J.D dhe A kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr.32949/17 dhe 34614/17, prg. 84, 24.10. 2019.

së nuk jep një përkufizim të tij, konsiderohet si “dallim në trajtim i personave në situata të njëjta ose të ngjashme” dhe “bazuar në një karakteristikë ose “status” të dallueshëm”<sup>24</sup>

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

LMD, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat janë të ndërthurura ngushtë. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme<sup>25</sup>.

Sipas LMD, një nga format e shfaqjes së diskriminimit është *“diskriminimi i drejtëpërdrejtë”*. Sipas nent 3, pika 2, të LMD, “diskriminim i drejtëpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtëpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës.

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin 33, pika 7/1 të LMD-së ku sanksionohet se : *“7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.”*

Një rregullim të posaçëm të barrës së provës për çështjet e diskriminimit në punësim dhe profesion e bën edhe Kodi i Punës, duke sanksionuar në nenin 9, pika 10, të tij se: *“10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se*

<sup>24</sup> Shih: Biao kundër Danimarkës, Dhoma e Madhe, datë 14.05.2016, § 89, Carson dhe të Tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar, Dhoma e Madhe 2010, datë 16.03.2010, prg. 61.

<sup>25</sup> Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

*nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”, si dhe Kodi i Procedurave Administrative, duke parashikuar në nenin 82, pika 2, si vijon : “2. Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj.”*

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

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
- Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin<sup>26</sup>.

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standartin e mësipërm të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

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

Komisioneri vlerëson se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, jemi në kushtet kur mund të prezumohet (*diskriminimi prima facie*) se në pamje të parë ankuesja S.S, është diskriminuar për shkak të shtatzënisë, pasi:

---

<sup>26</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

- Ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të disfavorshëm dhe të pabarabartë, në lidhje me mos nënshkrimin e kontratës së punës si pedagoge me kohë të pjeshme për vitin akademik 2022-2023;
- Ankuesja e mbart shkakun e mbrojtur/ndaluar të diskriminimit, atë të shtatzënisë;
- USH, në cilësinë e punëdhënësit, ka deklaruar dhe ka pranuar se nuk ka nënshkruar kontratën e punës me ankuesen për shkak se ajo ka qenë me leje barrë lindje të detyrueshme për shkak të shtatzënisë, fillimisht me lejen e paralindjes dhe më pas me lejen e detyrueshme 63 ditore pas lindjes së fëmijës.

Sa më sipër rezulton plotësisht e provuar lidhja shkakësore midis shkakut të diskriminimit, shtatzënisë dhe trajtimit të diferencuar dhe më pak të favorshëm të ankueses, i cili konsiston në mos nënshkrimin e kontratës së punës.

Rrjedhimisht, bazuar në standardin e provës, USH, i kalon barra e provës për të provuar se, trajtimi i padrejtë, i disfavorshëm dhe i pabarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesja, ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, USH, pretendoi se ankuesja ndodhej në kushtet e ndalimit ligjor pasi ka qenë me leje barrë lindje të detyrueshme në kohën që ka shprehur interesin për t'u aktivizuar si staf akademik pranë USH. Ky pretendim i USH rezultoi i pabazuar, pasi gjatë kohës që ankuesja ka shprehur interesin dhe kanë përfunduar procedurat e vlerësimit dhe përzgjedhjes nga komisioni përkatës pranë Fakultetit Ekonomik, Departamenti Financë Kontabilitet në datë 26.10.2022, ankuesja nuk ka qenë me leje barrë lindje të detyrueshme dhe përzgjedhja e ankueses si fituese i është komunikuar Rektorit të USH në datën 01.11.2022 nga ana e Fakultetit Ekonomik. Ankuesja ka marrë lejen e detyrueshme të paralindjes në datën 14.11.2022.

GJED, shprehet se: *“...një grua nuk është e detyruar t'ia zbulojë punëdhënësit shtatzëninë e saj gjatë procesit të rekrutimit, ose në çdo fazë tjetër të punësimit”*<sup>27</sup>

Ankuesja pretendoi se, kryerja e punës nga ana e saj dhe ngarkesa mësimore, ishte dakortësuar me Departamentin e Financë Kontabilitetit, në mënyrë të tillë që nuk cenonte kryerjen e punës nga ana e saj. Ngarkesa më e madhe mësimore, e cila ishte dakortësuar me njësinë bazë/Departamentin, i cili në bazë të Rregullores së Punësimit në USH, ka kompetencë të bëjë marrëveshjen në lidhje me shpërndarjen e ngarkesës mësimore me pedagogun, ishte parashikuar në semestrin e dytë dhe një pjesë e vogël në semestrin e parë, e cila sipas ankueses mund të përmbushej nga ana e saj në rast se kontrata e punës do të ishte nënshkruar nga USH në kohën e duhur.

<sup>27</sup> C-32/93, *Carole Louise Webb kundër EMO Air Cargo (UK) Ltd.*, 14 korrik 1994; C-320/01, *Wiebke Busch kundër Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG*, 27 shkurt 2003.

USH nuk e kundërshtoi pretendimin e ankueses se akt marrëveshja e arritur me Departamentin nuk cenonte përmbushjen e ngarkesës mësimore nga ana e ankueses.

Në këto kushte ankuesja ka patur mundësi efektive që të kryejë punën e saj deri në datën 14.11.2022 kur ka marrë lejen e detyrueshme të paralindjes, si dhe pas kthimit të saj nga leja e barrë lindjes prej 63 ditësh, pas lindjes së fëmijës. Referuar raportit të lëshuar nga institucionet shëndetësore, ankuesja ka qenë e aftë për punë pas periudhës së detyrueshme të lejes së lindjes, pas lindjes së fëmijës, në datën 13.02.2023.

USH ka pranuar se nuk ka nënshkruar kontratën e punës me ankuesen, pasi ajo ka qenë me leje barrë lindje të detyrueshme për periudhën 35 ditore para lindjes dhe për periudhën 63 ditore pas lindjes. Sipas USH, nënshkrimi i marrëdhënies së punës me ankuesen në kushtet e trajtimit me raportë për barrë lindje, përveç se përbën shkelje të ligjit, duke e deklaruar ankuesen si punonjëse aktive ndërkohë që ajo ishte përfituese e pagesave nga sigurimet shoqërore duke krijuar mbivendosje përfitimesh pasi do të merrte pagë nga USH, do të përbënte rrezik për jetën e nënës dhe fëmijës, për shkak të daljes së ankueses në punës gjatë periudhës që ligji e konsideron si “leje të detyrueshme”.

Sikurse është arsyetuar më sipër, Komisioneri thekson se, momenti i nënshkrimit të kontratës së punës dhe kryerja e punës nga ana e ankueses, janë dy momente të ndryshme.

Kodi i Punës, ndalon në mënyrë të shprehur, punën për gratë shtatzëna 35 ditë para lindjes dhe 63 ditë pas lindjes, por jo punësimin e grave shtatzëna. Sipas Kodit të Punës, gratë shtatzëna ose me fëmijë në gji nuk mund të punësohen në punë të rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës. Është Këshilli i Ministrave, institucioni i përcakton punët e rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës, si dhe rregulla të veçanta për kushtet e punës për gratë shtatzëna dhe ato me fëmijë në gji.

USH, nuk pretendoi se puna e cila do të kryehej nga ankuesja, në rastin konkret mësimdhënia në një institucion të arsimit të lartë, përfshihet në punët e rënda ose të rrezikshme që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës.

Në çështjen *Dekker*<sup>28</sup>, Gjykata Evropiane e Drejtësisë (GJED) vendosi se, refuzimi për të punësuar një grua që plotësonte kushtet për një vend pune, sepse ajo ishte shtatzënë, përbënte diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë. Aplikantja në çështjen *Dekker* aplikoi për këtë pozicion, u konsiderua si kandidatja më e përshtatshme, por në fund nuk u punësua sepse ishte shtatzënë. Në këtë çështje, GJED u shpreh se: “12 Në këtë drejtim, duhet të vërehet se vetëm grave mund t'u refuzohet punësimi për shkak të shtatzënisë dhe një refuzim i tillë përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë”.

---

<sup>28</sup> 8 nëntor 1990, C 177/88, EU:C:1990:383.

Të njëjtën qasje ka mbajtur edhe GJEDNJ, e cila shprehet se: “..... vetëm gratë mund të trajtohen ndryshe për shkak të shtatzënisë, dhe për këtë arsye një ndryshim i tillë në trajtim do të çojë në diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të seksit nëse nuk justifikohet”<sup>29</sup>

Kërkuesja në çështjen *Webb*<sup>30</sup> zbuloi se ishte shtatzënë disa javë pasi u punësua për të zëvendësuar një punëtoare që kishte mbetur vetë shtatzënë. Ajo u pushua nga puna sapo punëdhënësi mori vesh për shtatzëninë e saj. GJED-ja vendosi si më poshtë: “26. .... largimi nga puna i një gruaje shtatzënë të rekrutuar për një periudhë të pacaktuar nuk mund të justifikohet për arsyet që kanë të bëjnë me pamundësinë e saj për të përmbushur një kusht themelor të kontratës së saj të punës. Disponueshmëria e një punonjësi është domosdoshmëri për punëdhënësin, një parakusht për zbatimin e duhur të kontratës së punës. Megjithatë, mbrojtja e ofruar nga ligji Komunitar për një grua gjatë shtatzënisë dhe pas lindjes nuk mund të varet nga fakti nëse prania e saj në punë gjatë amësisë është thelbësore për funksionimin e duhur të ndërmarrjes në të cilën ajo është e punësuar. Çdo interpretim i kundërt do t'i bënte të paefektshme dispozitat e direktivës.”

Në çështjen *Tele Danmark*<sup>31</sup>, GJED-ja zgjeroi mbrojtjen për mungesë për shkak të shtatzënisë në kontratat e përkohshme. Aplikanti ishte rekrutuar për një periudhë të caktuar gjashtëmuajore. Ajo nuk e njoftoi punëdhënësin se ishte shtatzënë, edhe pse ishte e vetëdijshme për këtë kur ishte lidhur kontrata. Për shkak të shtatzënisë, ajo nuk ishte në gjendje të punonte gjatë një pjesë të konsiderueshme të afatit të kontratës. GJED në këtë vendim u shpreh, si më poshtë:

“29 Në paragrafin 26 të *Webb*, Gjykata u shpreh gjithashtu se, ndërkohë që disponueshmëria e një punonjësi është domosdoshmëri për punëdhënësin, një parakusht për zbatimin e duhur të kontratës së punës, mbrojtjen që i ofron ligji komunitar një gruaje gjatë shtatzënisë dhe pas lindjes nuk mund të varet nëse prania e saj në punë gjatë periudhës që korrespondon me pushimin e amësisë është thelbësore për funksionimin e duhur të ndërmarrjes në të cilën ajo është e punësuar. ....

30 Një interpretim i tillë nuk mund të ndryshohet nga fakti se kontrata e punës është lidhur për një afat të caktuar.

31 Meqenëse largimi nga puna i një punonjëse për shkak të shtatzënisë përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të seksit, pavarësisht nga natyra dhe shkalla e humbjes ekonomike të shkaktuar për punëdhënësin si rezultat i mungesës së saj për shkak të shtatzënisë, nëse kontrata e punës është lidhur për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar nuk ka asnjë ndikim në karakterin diskriminues të pushimit nga puna. Në secilin rast, paaftësia e punonjëses për të përmbushur kontratën e saj të punës është për shkak të shtatzënisë.

<sup>29</sup> *Napotnik kundër Rumanisë*, nr. 33139 /13, § 77, 20 tetor 2020; *Jurčić kundër Kroacisë*, Kërkesa nr. 54711/15, 4.2.2021

<sup>30</sup> 14 korrik 1994, C-32/93, EU:C:1994:300

<sup>31</sup> 4 tetor 2001, C-109/00, EU:C:2001:513



*32 Për më tepër, kohëzgjatja e një marrëdhënie pune është një element veçanërisht i pasigurt i marrëdhënies në atë që, edhe nëse punonjësi është rekrutuar sipas një kontrate me afat të caktuar, një marrëdhënie e tillë mund të jetë për një periudhë më të gjatë ose më të shkurtër, dhe për më tepër mund të rinovohet ose të zgjatet.”*

Gjatë shqyrtimit rezultoi e provuar se, USH ka nënshkruar kontrata pune me kohë të pjesshme me pedagogë të tjerë gjatë periudhës që ankuesja ka qenë me leje paralindje, siç është rasti i kontratës së nënshkruar në datën 12.12.2022 me M.U, por edhe pasi ankuesja ka përfunduar lejen e detyrueshme pas lindjes së fëmijës, siç është rasti i kontratës së nënshkruar në datën 22.02.2023 me E.K. Ndërkohë rezultoi e provuar se, USH ka nënshkruar kontratat e punës me kohë të pjesshme me pedagogë të Fakultetit Ekonomik, në periudha të ndryshme kohore.

Midis ankueses dhe USH nuk do të lidhej një kontratë pune me kohë të plotë, por një kontratë me kohë të pjesshme dhe ankuesja do të paguhej në bazë të ngarkesës mësimore që do të kryente dhe kohës kur do të kyhej puna, pra realizimi i orëve mësimore. Rrjedhimisht pretendimi i USH se do të krijoheshin mbivendosje përfitimesh është i pabazuar. Në asnjë moment ankuesja nuk pretendon se ajo do të kryente punën gjatë kohës së lejes së detyrueshme të barrë lindjes.

Pas periudhës 63-ditore të paslindjes, gruaja vendos vetë nëse dëshiron të punojë ose të përfitojë nga sigurimet shoqërore. USH nuk i ka ofruar mundësinë ankueses për të nënshkruar kontratën e punës me kohë të pjesshme për vitin akademik 2022-2023 edhe pas përfundimit të periudhës 63 ditore të pas lindjes edhe pse ajo ishte vlerësuar dhe përzgjedhur nga komisioni përkatës se përmbushte të gjitha kriteret për tu punësuar si staf akademik me kohë të pjesshme në USH. Pretendimi i USH se, ankuesja në asnjë moment nuk ka deklaruar ndërprerjen e lejes, do të ishte i bazuar në rast se USH do të provonte se i ka ofruar ankueses mundësinë e nënshkrimit të kontratës së punës pas kalimit të periudhës 63 ditore të paslindjes. Ndërprerja nga ana e ankueses e lejes së lindjes pas periudhës 63 ditore në kushtet kur nuk ka patur mundësinë të nënshkruante kontratën e punës, do të sillte si pasojë humbjen e të drejtës për të ripërfitur nga sigurimet shoqërore.

GJEDNJ-ja, ka theksuar në shumë raste se, avancimi i barazisë së gjinive është një qëllim madhor në shtetet anëtare të Këshillit të Evropës<sup>32</sup>. Kjo do të thotë se, jashtë kontekstit të masave kalimtare të krijuara për të korrigjuar pabarazitë historike<sup>33</sup>, duhen arsye shumë të rëndësishme që një ndryshim në trajtim për shkak të gjinisë të mund të konsiderohet si i pajtueshëm me Konventën.<sup>34</sup> Për rrjedhojë, kur një ndryshim në trajtim bazohet në gjini, kufiri i vlerësimit që i jepet shtetit është i ngushtë dhe në situata të tilla parimi i proporcionalitetit nuk kërkon thjesht që

---

<sup>32</sup> Çështja *Jurčić kundër Kroacisë*, Kërkesa nr. 54711/15, vendimi datë 4.2.2021.

<sup>33</sup> Çështja *J.D. dhe A kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr. 32949/17 dhe 34614/17, § 89, 24 tetor 2019.

<sup>34</sup> Çështja *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 28 maj 1985, § 78, Seria A nr. 94, dhe *Carvalho Pinto de Sousa Morais kundër Portugalisë*, nr. 17484/15, § 46, 25 korrik 2017.

masa e zgjedhur në përgjithësi të jetë e përshtatshme për përmbushjen e qëllimit që ndiqet, por gjithashtu duhet të tregohet se ishte e nevojshme në rrethanat konkrete<sup>35</sup>.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, trajtimi ndryshe dhe më pak i favorshëm i ankueses, lidhur me mos nënshkrimin e kontratës së punës me kohë të pjesshme për vitin akademik 2022-2023 për shkak të shtatzënisë, nuk ka një justifikativ objektive dhe të arsyeshme. Për rrjedhojë Komisioneri konstaton se ankuesja është diskriminuar për shkak të shtatzënisë për të gëzuar akses të barabartë në punësim dhe se USH ka shkelur dispozitat e LMD, nenin 1, nenin 3, pikat 1, 2, nenin 5 dhe nenin 12, gërma b.

Në lidhje me pretendimin e ankueses se është diskriminuar për shkak të *“ankesës që ka bërë bashkëshorti i saj z.P.S, kundër Universitetit”*, bazuar në konkluzionet e mësipërme të arritura lidhur me pretendimin për diskriminim për shkak të shtatzënisë, si dhe bazuar në tërësinë e fakteve dhe provave të administruara, vlerëson se, nuk jemi në kushtet për të prezumuar se, trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm i ankueses të jetë pasojë e këtij shkak.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të LMD, përcaktohet se: *“Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”*. Në nenin 33, pika 12, të LMD-së, përcaktohet se: *“Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”*

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit ankuesja nuk ka kërkuar marrjen e ndonjë mase konkrete por vetëm konstatimin e faktit të diskriminimit për shkak të mos nënshkrimit të kontratës së punës.

Bazuar në sa më sipër, në funksion të rregullimit të situatës dhe parandalimit të situatave të ngjashme në të ardhmen, Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi” duhet të ndalojë në të ardhmen praktika të ngjashme diskriminuese, të cilat kufizojnë të drejtën e grave për të patur akses të barabartë në punësim për shkak të shtatzënisë.

### **PËR KËTO ARSYE :**

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

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

1. Konstatimin e diskriminimit të ankueses S.S, për shkak të *shtatzënisë*, në të drejtën për punësim, nga ana e Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”.

---

<sup>35</sup> Çështja *Emel Boyraz kundër Turqisë*, nr. 61960/08, § 51, 2 dhjetor 2014.

2. Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi” duhet të marrë masa për ndalimin në të ardhmen të praktikave të ngjashme diskriminuese, të cilat kufizojnë të drejtën e grave për të patur akses të barabartë në punësim për shkak të shtatzënisë.
3. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankueses S.S, për shkaqet e tjera të pretenduara nga ana e saj.
4. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, detyrohen që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojnë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
5. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

Shkaku: Shtatzënia, çdo shkak tjetër  
Fusha: Punësim  
Lloji i vendimit: -Diskriminim për shkak të shtatzënisë  
-Mosdiskriminim për çdo shkak tjetër