



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 854/9 Prot.

Tiranë, më 16.12.2024

V E N D I M

Nr. 304, datë 16.12.2024

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 125, datë 05.06.2024, e znj. B.Dh kundër Autoritetit Kombëtar të Ushqimit (AKU), në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “shtatzënisë”.

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.

Sipas shpjegimeve të dhëna në dokumentacionin e dërguar, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Unë B.Dh, jam punësuar me Urdhrin nr. 2345, datë 26.04.2022, në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Informimit të Publikut dhe Koordinimit Ndërinstitucional”, në Drejtorinë e Komunikimit të Riskut dhe Monitorimit në Autoritetin Kombëtar të Ushqimit.

Thelbi i mosmarrëveshjes lidhet me një procedurë administrative (duke mos më vënë në dijeni), në përfundim të së cilës ka dalë akti nr. 610, datë 05.02.2024, i Drejtorit të Përgjithshëm të AKU, “Për lirim dhe emërim në detyrë”, nëpërmjet të cilit jam liruar nga detyra “Përgjegjës në Sektorin e Informimit të Publikut dhe Koordinimit Ndërinstitucional” dhe jam emëruar në pozicionin “Specialist në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve të Brendshme”, në DRAKU, të Qarkut Kukës.

Në thelb, së pari, kemi të bëjmë me cenim të kushteve të marrëdhënies ekzistuese të punës dhe ndryshim të njëanshëm të saj, pa shkaqe të arsyeshme, që në fakt përbën lidhjen e një kontrate të re pune, me kushte të ndryshuara me detyrim, pa përfillur vullnetin tim, si punëmarrës, palë në marrëveshje.

Ky është një veprim arbitrar, një ndryshim i njëanshëm i marrëdhënies së punës (e cila barazohet me zgjidhjen e kontratës së punës, pavarësisht tentativës që bëhet për ta paraqitur rastin si masë disiplinore për ulje në detyrë), e cila është e ndaluar nga legjislacioni i punës e konkretisht nga pika 1, e nenit 146, të Kodit të Punës. Janë marrë nëpër këmbë të drejtat e mia, duke mos respektuar asnjë procedurë dhe afat lajmërimi paraprak, të parashikuar nga neni 144, i Kodit të Punës.

Së dyti, veprimet e kryera nga punëdhënësi për cenimin e marrëdhënies së punës, janë kryer në kushte të disfavorshme dhe kohë të papërshtatshme, pasi unë kam qenë dhe vazhdoj të jem me raport mjekësor, për shkak të disa komplikimeve shëndetësore, që lidhen me gjendjen time shtatzënë.

Në bazë të nenit 147, të Kodit të Punës, punëdhënësi nuk mund të zgjidhë/ndryshojë kontratën në kohën kur, sipas legjislacionit në fuqi, punëmarrësi përfiton pagesë paaftësie të përkohshme në punë nga punëdhënësi ose sigurimet shoqërore, për një periudhë deri në një vit. Për më tepër, edhe kur zgjidhja/ndryshimi i kontratës bëhet para se punëmarrësi të jetë me paaftësi të përkohshme në punë ose të jetë me pushime të dhëna nga punëdhënësi dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet për gjithë periudhën e paaftësisë së përkohshme në punë dhe rifillon pas përfundimit të kësaj periudhe. Në rastin tim, kur unë kam qenë me raport mjekësor, (për shkak shtatzënie) kur është marrë akti nr. 610, datë 05.02.2024 dhe vazhdoj të jem me raport për të njëjtën arsye, veprimi administrativ i cenimit të marrëdhënies së punës, më vë në kushte diskriminuese, gjë e cila ndalohet nga pika 1, germa c, e nenit 146, të Kodit të Punës.

Por ajo që është më e papranueshmja, është se unë, grua në muajin e tretë të shtatzënisë, transferohem në një nga pikat më të largëta të AKU-së, në Drejtorinë Rajonale të AKU, Kukës, mbi 200 km larg qendrës së institucionit dhe vendbanimit tim.

Kuptohet që ky është një veprim arbitrar dhe i paligjshëm, që me sa duket, ka në prapavijë largimin tim nga puna, për shkaqe e motive, që nuk më janë bërë të qarta. Por nga ana tjetër, në bazë të dispozitave që rregullojnë marrëdhëniet e punës ky është një veprim diskriminues, i ndaluar në mënyrë të shprehur nga legjislacioni shqiptar, bazuar në kushtetutën e RSH-së dhe në legjislacionin e Bashkimit Evropian”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin në pozicionin e mëparshëm të punës.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile,

vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

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

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

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankesë, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD dhe që lidhen me pretendimin e ankueses për diskriminim lidhur me transferimin e saj, nga ana e punëdhënësit.

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

- Me shkresën nr. 854/2, datë 11.06.2024, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga AKU, lidhur me pretendimet e subjektit ankues, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:
 - Kopje të dosjes personale të ankueses (vendim emërimi, transferimi, kontrata pune, kopje të Librezës së Punës, vlerësim performance për vitet 2022 dhe 2023, etj).
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur nga ana e AKU, lidhur me dhënien e masës disiplinore “Tërheqje Vëmendje”, të datës 19.07.2023, për ankuesen.
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur nga ana e AKU, lidhur me dhënien e masës disiplinore “Ulje në detyrë”, për ankuesen.
 - Kopje të kërkesave/ankesave të bëra nga znj. B.Dh dhe përgjigjes/eve të dhëna nga ana e AKU-së.
 - Informacion të kategorisë së pagës së ankueses në pozicionin si Përgjegjëse në Sektorin e Informimit të Publikut dhe Koordinimit Ndërinstitucional dhe në pozicionin si Specialiste në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve të Brendshme, në DRAKU, Qarku Kukës.
 - Informacion nëse ka punonjës të tjerë, për të cilët është marrë masa disiplinore “Tërheqje vëmendje” dhe “Ulje në detyrë”, gjatë periudhës nga data 01.01.2023 deri në datë 05.02.2024 (kopje të procedurës, nëse ka).
 - Kopje të plotë të Strukturës organike dhe organigramës të AKU-së.
 - Informacion nëse kjo çështje po ndiqet gjyqësisht. Nëse po, kopje të kërkesë padisë të ankueses dhe parashtrimeve të AKU-së.

Me shkresën me nr. 3074/1, datë 24.06.2024, AKU, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Znj. B.Dh ka filluar marrëdhënien e punës me Autoritetin Kombëtar të Ushqimit në datë 11.10.2021 në pozicionin Specialist për Koordinimin e Marrëdhënieve me Bordin, në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU-së.*

Me Urdhër nr. 2345, datë 26.04.2022, znj. B.Dh është liruar nga pozicioni Specialist për Koordinimin e Marrëdhënieve me Bordin në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU-së dhe është emëruar në pozicionin e ri Përgjegjës në Sektorin e Informimit të Publikut dhe Koordinimit Ndërinstitucional në Drejtorinë e Komunikimit të Riskut dhe Monitorimit në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU-së.

Në datë 12.01.2024, nga Drejtori i Drejtorisë së Komunikimit të Riskut dhe Monitorimit në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU-së (me cilësinë e eprorit direkt) është propozuar ulja në detyrë për znj. B.Dh.

Ulja në detyrë e znj. B.Dh është mbështetur në Memo nr. 172, datë 12.01.2024 të përgatitur nga Drejtori i Drejtorisë së Komunikimit të Riskut dhe Monitorimit, me cilësinë e eprorit direkt, nga i cili është konstatuar në mënyrë të përsëritur se informacioni i cili përcillet jashtë institucionit sipas kërkesave të ardhura nëpërmjet kanaleve të komunikimit, nuk paraqiten për njohje, diskutim dhe miratim nga ana e Përgjegjës të Sektorit të Informimit të Publikut dhe Koordinimit Ndërinstitucional në kundërshtim me pikën 8, germa “e” të VKM-së nr. 708, datë 09.09.2020 “Për organizimin dhe funksionimin e Autoritetit Kombëtar të Ushqimit”.

Gjithashtu, ju bëjmë me dije se masa disiplinore “Ulje në detyrë” është dhënë duke vlerësuar edhe shkeljet e mëparshme të kryera nga punonjësi.

Në datë 05.02.2024 me Urdhër nr. 610, znj. B.Dh është liruar nga pozicioni Përgjegjës në Sektorin e Informimit të Publikut dhe Koordinimit Ndërinstitucional në Drejtorinë e Komunikimit të Riskut dhe Monitorimit në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU-së dhe është emëruar në detyrën e re në pozicionin Specialist në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve të Brendshme në Drejtorinë Rajonale të AKU-së, Qarku Kukës.

Në datë 05.02.2024, në orën 15:31 PM, nëpërmjet email zyrtar, znj. B.Dh i është njoftuar për njohje Urdhri nr. 610, datë 05.02.2024.

Në orën 15:47 PM të datës 05.02.2024, Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Arkiv-Protokollit i njoftohet raporti mjekësor i znj. B.Dh, nga Sektori i Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar.

Ju bëjmë me dije se nga ana e punonjësit znj. B.Dh nuk është bërë asnjë njoftim zyrtar tek Drejtori i Drejtorisë (eprori direkt) apo tek Sektori i Burimeve Njerëzore dhe Arkiv-Protokollit, lidhur me mungesën në punë në datë 05.02.2024. Gjithashtu, atë ditë nuk është dërguar listëprezenca ditore e sektorit, e cila në ditët e mëparshme është dërguar.

Mosdërgimi i listëprezencës së datës 05.02.2024 ka qenë një nga arsyet që Drejtori i Drejtorisë së Komunikimit të Riskut dhe Monitorimit në datën 12.02.2024, është ulur në detyrë nga pozicioni Drejtor në Drejtorinë e Komunikimit të Riskut dhe Monitorimit, në pozicionin Përgjegjës në Sektorin e Planifikimit Strategjik dhe Raportimit në Drejtorinë e Vlerësimit të Riskut.

Për sa më sipër, Ju bëjmë me dije se në asnjë rast punonjësi znj. B.Dh, është diskriminuar për shkak të shtatzënisë, pasi nga ana e saj nuk është njoftuar zyrtarisht fakti i të qenurit shtatzënë. Theksojmë se në raportin me nr. 381, datë 05.02.2024, (datë në të cilën i është njoftuar Urdhri nr. 610, datë 05.02.2024), diagnoza e deklaruar nga mjeku i familjes është “J20-Bronkiti akut”. Pas këtij raporti znj. B.Dh ka vazhduar të jetë me raport mjekësor e deri më sot.

Lidhur me pretendimet e punonjësës se i është bërë zgjidhja e njëanshme e kontratës së punës. Ju informojmë se ndaj znj. B.Dh nuk është bërë zgjidhja e kontratës individuale të punës të lidhur me punëdhënësin (AKU), por i është dhënë masë disiplinore “Ulje në detyrë”, e parashikuar në nenin 88, pika 1, germa “d”, të Rregullores së Brendshme të AKU “Për organizimin dhe funksionimin e Autoritetit Kombëtar të Ushqimit”, e miratuar me Urdhër të Ministrit të Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, nr. 297, datë 23.06.2022.

Ligji nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, nuk parashikon afate dhe procedurë që duhet të ndiqet nga punëdhënësi në rastet e dhënies së masës disiplinore ndaj punëmarrësit. Procedura e parashikuar nga neni 144 e në vijim të Kodit të Punës, të cilës i referohet edhe ankuesja, zbatohet në ato raste kur punonjësit i zgjidhet Kontrata Individuale e Punës e lidhur me punëdhënësin. Nga ana e Punëdhënësit (AKU) nuk është zgjidhur kontrata e lidhur me punëmarrësin, për më tepër në kohën kur punëmarrësi përfiton pagesë paaftësie të përkohshme në punë. Lidhur me kërkesën për vendosjen në dispozicion të procedurës së ndjekur nga ana e AKU, për dhënien e masës disiplinore “Tërheqje Vëmendje”, të datës 19.07.2023, Ju informojmë se kjo masë disiplinore i është komunikuar nëpërmjet email-it zyrtar znj. B.Dh nga Përgjegjësi i Sektorit të Burimeve Njerëzore, me miratimin e titullarit të institucionit, mbështetur në urdhrin e Drejtorit të Përgjithshëm të AKU-së me nr. 1822, datë 03.04.2023, ku përcaktohet se kjo masë disiplinore i komunikohet punonjësit nëpërmjet postës së brendshme elektronike (me email).

Ju informojmë se kategoria e pagës për pozicionin “Përgjegjës” në Sektorin e Informimit të Publikut dhe Koordinimit Ndërinstitucional në Drejtorinë e Komunikimit të Riskut në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU-së është III-2 dhe kategoria e pagës për pozicionin Specialiste në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve të Brendshme në Drejtorinë Rajonale të AKU-së, Qarku Kukës është IV-3.

Lidhur me kërkesën Tuaj për informacion nëse ka punonjës të tjerë për të cilët është marrë masa disiplinore “Tërheqje Vëmendje” dhe “Ulje në detyrë” për periudhën 01.01.2023–05.02.2024, Ju informojmë se dhënia e masës disiplinore “Ulje në detyrë” është dhënë edhe ndaj një punonjësi tjetër të AKU-së (z. E.M).

Lidhur me kërkesën tuaj për informacion nëse kjo çështje po ndiqet gjyqësisht, Ju bëjmë me dije se deri më tani, pranë AKU nuk ka asnjë kërkesë padi të ankueses në Gjykatë”.

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, ankuesja nëpërmjet e-mail-it datë 02.07.2024, është njohur me përgjigjen e AKU-së.

Ankuesja me email-in datë 04.07.2024, ka dërguar kundërshtimet e saj, duke informuar si më poshtë: “Unë, kam rënë në dijeni të faktit të shtatzënisë, në fund të muajit Nëntor 2023, dhe për shkak të ndërlikimeve dhe problematikës shëndetësore të rrjedhur prej kësaj, kam qenë e detyruar të njoftoj eprorin tim z. M.K në fillim të muajit Janar, gjithashtu dhe punëdhënësin dhe sipas këshillës së mjekut, të merrja masa kufizuese në lidhje me aktivitetin fizik të mëpasshëm.

Konkretisht, sqaroj dhe vërtetoj se ndërmjet institucionit të AKU-së dhe Ministrisë së Arsimit e Sporteve, është arritur një marrëveshje bashkëpunimi, për zhvillimin e orëve mësimore informuese/ndërgjegjësuese, me nxënësit e arsimit parauniversitar në të gjithë vendin, për elementët kryesorë të sigurisë ushqimore (nr. 1500/1, datë 16.03.2022 për AKU dhe 1515/2, datë 11.3.2022 për MAS), e cila është rinovuar me aktin nr. 3158, datë 19.06.2023, për ndjekjen dhe zbatimin e të cilave isha ngarkuar unë, nëpunësja B.J.

Shërbimin e fundit në zbatimin e marrëveshjes si më sipër, e kam kryer me urdhër shërbimin nr. 6288, datë 14.12.2023, në Elbasan (për këtë disponoj edhe kopje, të Urdhër-Shërbimit përkatës).

Në fillim të vitit 2024, në datën 23 janar (kur unë isha mbi 3 muaj, shtatzënë, hyrë në muajin e 4), me rastin e emërimit rishtas, të z. E.M, Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme në AKU (me aktin nr. 334 dt. 22.01.2024 të Drejtorit të Përgjithshëm të AKU), jam paraqitur dhe kam zhvilluar një takim në zyrën e tij ku kam raportuar verbalisht (e më pas i kam dërguar një email me informacionin e biseduar gjatë takimit) në lidhje me masat që duheshin marrë me vazhdimin e vitit shkollor, për zbatimin e planit të miratuar për realizimin e marrëveshjes ndërinstitucionale për zhvillimin e orëve mësimore informuese/ndërgjegjësuese, me nxënësit e arsimit parauniversitar, për elementët kryesorë të sigurisë ushqimore, kryesisht për planifikimin e shërbimeve dhe vënien në dispozicion të fondeve përkatëse (automjete, dieta, etj).

Pikërisht në këtë moment, meqenëse kisha porosinë e mjekut specialist, që të evitoja lodhjet dhe udhëtimet e gjata, kam vënë në dijeni Drejtorin e Shërbimeve të Brendshme, z. E.M, e sigurisht edhe pjesëtarë të tjerë të stafit drejtues, se unë për shkak të ndërlikimeve shëndetësore që kish sjellë shtatzënia (gjë e cila, më pas u shoqërua me raporte mjekësore të pandërprera edhe sot e kësaj dite), e kisha të pamundur ndjekjen personalisht të zbatimit fizik, të marrëveshjes në fjalë, por vartësit e mi dhe nëpunësit e tjerë të caktuar, ishin të gatshëm të shkonin me shërbim, sipas kalendarit dhe materialeve të miratuara.

Pra, ky është momenti zyrtar që unë kam vënë në dijeni, punëmarrësin për shtatzëninë time dhe pamundësinë e pjesëmarrjes personale, në zhvillimin e orëve mësimore informuese/ndërgjegjësuese, me nxënësit e arsimit parauniversitar, për elementët kryesorë të sigurisë ushqimore, sipas kalendarit të miratuar.

Në lidhje me pretendimin se unë në datë 05.02.2024, nuk kam njoftuar punëmarrësin, për mungesën për shkaqe shëndetësore, sqaroj se atë ditë kam qenë në pamundësi reale fizike, e për më tepër tek mjeku i familjes kam shkuar pas orës 12.00, se atëherë munda të shkoj fizikisht. Sapo mora raportin, njoftova eprorin tim z. M.K sapo mora raportin (për këtë referohuni orës se kur jam pajisur me raport shëndetësor, shënuar në modelarin e raportit datë 05.02.2024).

Normalisht, që unë nuk mund të raportoja se isha në pamundësi fizike shëndetësore, pa patur konkluzionin e mjekut specialist. Pasi mora konfirmimin e tij, njoftova menjëherë punëdhënësin.

Po kështu, nuk mund të pretendohet e të nënvizohet, se unë kam thyer disiplinën, pasi nuk kam dorëzuar listëprezencën e datës 05.02.2024, në një kohë që unë vetë nuk isha në punë, për arsytet e mësipërme”.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 854/6, datë 11.10.2024 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 22.10.2024¹, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces.

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

Seanca u zhvillua në datë 22.10.2024, me praninë e të dy palëve në proces: subjekti ankues, e përfaqësuar me Prokurën e Posaçme nr. 1216 Rep., nr. 519 Kol., datë 20.07.2024, nga Av. I.K dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësuesve të AKU, me autorizim nr. 4779/2, datë 22.10.2024, të z. E.M dhe znj. Xh.G.

Gjatë seancës dëgjimore, palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në dhe përfaqësuesi i ankueses deklaroi² se i ishin drejtuar Gjykatës me kërkesëpadi, lidhur me marrëdhënien e punësimit.

Me e-mail-et datë 19.11.2024 dhe 26.11.2024, ankuesja dërgoi pranë Komisionerit kopje të kërkesë padisë drejtuar Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë dhe të Fletë-Thirrjes së kësaj Gjykate.

Në vijim dhe AKU me e-mail-in datë 02.12.2024, ka konfirmuar kërkesë padinë e bërë nga ankuesja dhe Fletë-Thirrjen nga Gjykata.

Pjesë e dokumentacionit të depozituar me email, pranë KMD-së, është Kërkesëpadi drejtuar Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, me paditës: subjektin ankues: B.J.Dh dhe subjekt të paditur: Autoriteti Kombëtar i Ushqimit.

¹ Me e-mail-in datë 25.09.2024, AKU ka njoftuar se personi i autorizuar për të marrë pjesë në seancë, për arsye shëndetësore nuk mund të paraqitet dhe ka kërkuar shtyrjen e seancës dëgjimore. Me dakortësinë e palëve, seanca e planifikuar për tu zhvilluar në datë 25.09.2024, u shty për tu zhvilluar në datë 22.10.2024.

² Referuar deklarimit, min: 01.01.25.

Bazuar në parashtrimet dhe dokumentacionin e depozituar nga palët në këtë proces, Komisioneri vëren se, në objekt të kërkesë-padisë së ankuesit drejtuar Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë (në vijim Gjykatës), rezulton se pretendimi i ngritur nga subjekti ankues për diskriminim në marrëdhëniet e punës, është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor.

Theksojmë se, të njëjtat fakte dhe rrethana janë paraqitur edhe përpara Komisionerit. Po ashtu të njëjtat shkaqe që bëhen prezent në kërkesë padinë e paraqitur para Gjykatës, janë pretenduar dhe tek Komisioneri.

Komisioneri konstaton se, në objekt të kërkesë-padisë së bërë nga ankuesja, pranë Gjykatës, ndër të tjera, kërkohet:

“1. Shfuqizimin si i paligjshëm i Urdhrit nr. 610, datë 05.02.2024, të Drejtorit të Përgjithshëm të AKU, për lirimin pa shkak të paditëses nga detyra “Përgjegjës në Sektorin e Informimit të Publikut dhe Koordinimit Ndërinstitucional”, dhe emërimin në pozicionin “Specialist në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve të Brendshme” në DRAKU, të Qarkut Kukës, duke shënuar në këtë mënyrë zgjidhjen/ndryshimin e paligjshëm (mosrespektimi i procedurës) pajustificuar e në kohë të papërshtatshme, të kontratës së punës;

Kthimin në vendin e mëparshëm të punës, “Përgjegjës në Sektorin e Informimit të Publikut dhe Koordinimit Ndërinstitucional”, në Drejtorinë e Komunikimit të Riskut dhe Monitorimit në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU, për shkak të shkeljes së të drejtës së mosdiskriminimit (për shkak të shtatzënisë);

3. Pagimin e dëmshpërblimit psikologjik, moral dhe ekzistencial, prej deri në 12 muaj pagë, shkaktuar shëndetit të punëmarrëses, si rrjedhojë e zgjidhjes së kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme, të pajustificuar e në kohë të papërshtatshme, shkelje e cila solli tronditjen dhe fyerjen e saj, për shkak të caktimit pa pranimin e saj, në një pozicion më të ulët e në distancë prej afro 180 km nga vendi i banimit (krejt e pamundur për kthimin brenda ditës në banesë)”.

Në bazën ligjore të vendosur në kërkesë-padinë e depozituar pranë Gjykatës, regjistruar me datë 23.09.2024, ankuesja në mes të tjerash ka cituar shprehimisht: “Nenet 9, 10, 21, 23/2, 32/1 a, 105/a pika 2, 107/1, 130 pika 2, 139/1, 143/3 etj, 145, 146 pika 2 e 3, 147/1 e 2, 155 pika 3 e 4, të Kodit të Punës.

Nenet 1, 2, 7/1, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar”.

Komisioneri konstaton se, në parashtrimet e kërkesë-padisë së bërë nga ankuesja, ndër të tjera, citohet se:

“Së treti: Për më tepër, kur mjeku u përgjithshëm, konstatoi një gjendje febrile jo normale, ka rekomanduar vizitë tek mjeku specialist gjinekolog, i cili përcaktoi saktë diagnozën dhe që nga ajo datë e deri ditën e sotme që po parashtrojmë pretendimet tona para gjykatës, paditësja vazhdon me

raporte mjekësore dhënë nga organet kompetente, për shkak të ndërlikimeve që pati nga shtatzënia, e cila kishte disa muaj që kishte nisur në datë 05.02.2024.

Pikërisht ky fakt, na bën të ngrejme pretendimin se paditësja, për shkak të gjendjes së shtatzënisë, është vënë në kushte diskriminimi nga ana e punëdhënësit, gjë që sqaron gjithë këtë odise veprimesh të kundërligjshme të këtij të fundit.

Faqe 6: Veprimi si më sipër i punëdhënësit, sipas nenit 146/1, c të Kodit të Punës, në të cilin thuhet: c) shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë Kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi; përbën në vetvete veprim diskriminues, i cili mund të vlerësohet që, punëmarrësja është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të paligjshëm nga ana e punëdhënësit AKU, trajtim i cili ka lidhje të drejtpërdrejtë me faktin që ajo ka qenë me raport mjekësor”.

Në kërkesë-padinë e depozituar para Gjykatës, citohet se veprimet e ndërmarra nga ana e punëdhënësit, AKU, kundrejt paditëses znj. B.Dh, janë diskriminuese dhe në kundërshtim flagrant me dispozitat ligjore që garantojnë mbrojtjen nga diskriminimi. Ndër këto dispozita, përmendet neni 146/1/c i Kodit të Punës, si dhe ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

Bazuar në sa më sipër, pala ankuese, në kërkesën e paraqitur pranë Gjykatës, ka pretenduar, ndër të tjera, trajtimin diskriminues nga ana e punëdhënësit, AKU, lidhur me uljen në detyrë dhe transferimin e saj. Ajo ka kërkuar dëmshpërblimin përkatës, duke i paraqitur Gjykatës të njëjtat pretendime dhe shkaqe që ka sjellë paralelisht edhe pranë Komisionerit.

Në Vendimin Unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, nr. 03, datë 29.03.2012, i cili bën fjalë për objektin dhe shkakun ligjor të padisë, citohet:

“...Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë arrijnë në përfundimin se për të vlerësuar objektin e padisë është e nevojshme të shihet kërkesëpadia në përmbajtje të saj, të gjitha shtjellimet e kërkimet e paditësit dhe jo vetëm pjesa hyrëse e kërkesëpadisë. Natyrisht që palët kanë detyrimin që të paraqesin pretendime të qarta dhe të kuptueshme për palën tjetër dhe gjykatën, por jo domosdoshmërisht objekti i padisë gjendet gjithnjë vetëm në pjesën hyrëse të kërkesëpadisë (pavarësisht se në praktikë vërehet një konstante në këtë drejtim). Objekti i padisë përmbledh në vetvete të gjitha pretendimet e palës të parashtruara në aktin procedural të kërkesëpadisë. Ai mund të përmbajë një kërkim ose disa të tillë, ndaj kur vlerësohet se çfarë padie është paraqitur për gjykim, gjykatat nuk duhet të kufizohen vetëm tek pjesa hyrëse e kërkesëpadisë, por duhet të shohin tërësinë e përmbajtjes së saj. Kjo pasi zakonisht në pjesën hyrëse të kërkesëpadisë vendosen kërkimet bazë në formë të përmbledhur. Një pjesë e kërtimeve të padisë gjendet në pjesët përshkruese dhe shpjeguese të saj, e një pjesë tjetër mund të gjendet në pjesën fundore të kërkesëpadisë.”

Vendimet unifikuese të Gjykatës së Lartë janë një nga kategoritë e akteve me më ndikim në sistemin ligjor shqiptar dhe sidomos në praktikën gjyqësore. Përmes vendimeve unifikuese mundësohet interpretimi i njësuar i ligjit, duke sjellë si pasojë zbatimin e njësuar të tij në rastet konkrete

gjyqësore. Përmes vendimeve unifikuese jo vetëm garantohet shteti ligjor si themel kushtetues i Republikës, por i jepet jetë parimit të sigurisë juridike.

Neni 141, i Kushtetutës shprehet se: *“Për njësimin ose ndryshimin e praktikës gjyqësore, Gjykata e Lartë ka të drejtë të tërheqë për shqyrtim në Kolegjet e Bashkuara çështje të caktuara gjyqësore”*. Pra, Kushtetuta shprehimisht i njeh të drejtën dhe detyrimin Gjykatës së Lartë, që përmes Kolegjeve të Bashkuara të unifikojë, ose më saktë, të “njësojë” praktikën gjyqësore. Kjo kompetencë e Gjykatës së Lartë detajohet në ligjin nr. 9877/2008 *“Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”*, i ndryshuar. (Në nenet 14, 16, 17 dhe 19 të të cilit parashikohet mënyra e ushtrimit të saj).

Ky Ligj, normon se: *“Moszbatimi i vendimeve unifikuese, si dhe i vendimeve të tjera të Gjykatës së Lartë, kur, sipas kodeve të procedurave këto vendime janë të detyrueshme përbën shkelje të rëndë disiplinore”*.

Për rrjedhojë, të gjitha vendimet unifikuese janë të detyrueshme për gjykatat dhe moszbatimi i tyre sjell përgjegjësi disiplinore, me pasojë shkarkimin nga detyra të gjyqtarit.

Juridiksioni gjyqësor është i ndarë nga ai administrativ, por aktet e këtij të fundit janë objekt kontrolli nga gjykata administrative, e cila vendos përfundimisht për çështjen. Në rastin e ankueses, të njëjtat fakte, rrethana, shkaqe, parashtrime, janë bërë objekt shqyrtimi si në juridiksionin administrativ dhe atë gjyqësor.

Në këtë kontekst, në kushtet që kjo çështje është duke u gjykuar nga Gjykata, bazuar në paragrafin 3, të nenit 36, të Kodit të Procedurës Civile, ku parashikohet se: *“... Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata...”*, si dhe në nenin 33, pikën 7/4 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, ku parashikohet se: *“Kur Komisioneri vihet në dijeni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe çështja është në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes”*, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk mund të shprehet, lidhur me ankesën me nr. 125, datë 05.06.2024, të znj. B.Dh, dhe deklaron pushimin e shqyrtimit të saj³.

Neni 33, pika 7/4 e LMD nuk e lidh marrjen dijeni me ndonjë moment të caktuar të procedurës. Kushti që kërkohet nga dispozita e sipërcituar është vetëm fakti që çështja të jetë në shqyrtim, pra të mos ketë përfunduar shqyrtimi i saj me vendim nga ana e Komisionerit.

Bazuar në nenin 36, pika 4, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, ku parashikohet shprehimisht se:

³ Për analogji citojmë vendimet me: nr. 253, datë 28.12.2021, nr. 77, datë 21.04.2022, datë 26.07.2023, nr. 266, datë 11.10.2024 dhe nr. 275, datë 14.11.2024, të Komisionerit.

“Gjykata mund t’i kërkojë Komisionerit, në çdo fazë të procedimit, që të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në rastin kur Gjykata e kërkon atë⁴, përgatit dhe paraqet mendimin me shkrim, lidhur me çështjen sa më sipër.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 36 të ligjit nr. 8116, datë 29.03.1996 “Kodi i Procedurës Civile i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, si dhe referuar nenit 32, pika 1, shkronja a), nenit 33, pika 7/4, dhe nenit 36/4, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Pushimin e shqyrtimit të ankesës nr. 125, datë 05.06.2024, të paraqitur nga subjekti ankues, B.Dh kundër Autoritetit Kombëtar të Ushqimit, për shkak se çështja është duke u gjykuar nga Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

⁴ Ose me kërkesë drejtuar Gjykatës, të palës së interesuar në procesin gjyqësor të iniciuar.