



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 76/12 Prot.

Tiranë, më 26. 07 .2023

**V E N D I M**

**Nr. 145, Datë 26. 07 .2023**

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>2</sup> mori në shqyrtim ankesën me nr. 13 Regj., datë 17.01.2023<sup>3</sup>, e subjektit ankues E. V, kundër Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje (ADB) me pretendimin e diskriminimit për shkak të “përgjegjësisë prindërore”, “gjendjes familjare” dhe “çdo shkak tjetër<sup>4</sup>”.

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

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

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

Referuar parashtrimeve dhe dokumentacionit të depozituar nga subjekti ankues, evidentohet se znj. E. V ka qenë e punësuar në detyrën e Koordinatorës pranë Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje (ADB), nga data 10.12.2018 - 30.10.2022.

Ankuesja është shprehur se, përgjatë periudhës qershor-gusht 2022, në kundërshtim me dispozitat ligjore në fuqi, përmes urdhrave arbitrar dhe një procesi të njëanshëm e të paragjykuar, punëdhënësi i saj ka keqpërdorur autoritetin e vet, duke e vendosur në kushte të vështira për të punuar, duke e

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

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

<sup>3</sup> Plotësuar nga subjekti ankues me e-mailin e datës 01.02.2023.

<sup>4</sup> Duke përfshirë konfliktin e krijuar mes ankueses dhe titullares së ADB, lidhur me kundërshtimin e veprimeve të paligjshme të kësaj të fundit në tagrin e punëdhënëses.

përfunduar nga një proces i rregullt ligjor për t'u dëgjuar, për të dhënë shpjegime brenda një kohe të arsyeshme, para se të përcaktonte vendimmarrjen me veprime arbitrare karshi saj.

Shprehimisht, ankuesja ka cituar si më poshtë vijon:

*“I. Në periudhën kur unë kam qenë me leje vjetore, qershor 2022, është mbajtur një takim me koordinatorët e atashuar pranë ASHK-së, mbi mbarëvajtjen e punës, takim ky i thirrur në datën 22 qershor 2022, në ambientet e Kryeministrisë. Nga kolegët më është komunikuar verbalisht se gjatë këtij takimi nuk është mbajtur procesverbal dhe asnjë prej pjesëmarrësve në takim nuk ka nënshkruar një dokument të tillë.*

*Më pas, me datë 1 korrik 2022, që përkon me ditën e parë të punës pas lejes vjetore, përmes znj. R. F, unë dhe kolegët njoftohemi për t'u paraqitur ditën e hënë, më datë 4 korrik 2022, në ambientet e Zyrës së Burimeve Njerëzore. Në pamundësi për t'u paraqitur në punë në këtë datë, për shkak se isha infektuar me Covid, njoftova Burimet Njerëzore për arsyen e mosparaqitjes në punë për 5 ditë. Kolegët të cilët ishin paraqitur në takim më informuan se mbështetur në një dokument të emërtuar “procesverbal i zbardhur i takimit të datës 22 qershor 2022”, i firmosur vetëm nga znj. Ç, është urdhëruar dhënia e masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna” për znj. E. V, znj. J. D dhe z. A. K, të tre koordinatorë pranë ASHK-së. Ndërsa për znj. K. B, e cila mbikëqyrte punën e tre koordinatorëve është urdhëruar ulja në detyrë nga koordinator mbikëqyrës (pozicion ky, i cili nuk është i caktuar në aktet ligjore e nënligjore të organizimit të ADB-së) në koordinator.*

*Me këto veprime, znj. Ç në mënyrë të vetëdijshme ka bërë një trajtim të pabarabartë të çështjes duke favorizuar znj. B, dhe për më tepër ka zbardhur një procesverbal që nuk ekziston dhe nuk është mbajtur asnjëherë, duke konsumuar elementë të veprës penale të përpilimit të rremë të dokumentit zyrtar.*

*Pas raportit me Covid, jam paraqitur në punë në datën 12 korrik 2022, në zyrat pranë ASHK-së tek Tirana Business Park (TBP). Znj. Ç me paramendim mbi veprimet që do të kryente, ka urdhëruar ndryshimin e vendndodhjes së punës, vetëm për koordinatorët e ASHK-së. Brenda dy muajve në tre zyra të ndryshme dhe kjo me qëllimin e vetëm, sidomos për mua dhe kolegen J. D, si nëna me fëmijë të mitur, në kushtet kur sipas urdhrave të eprorëve duhet të dilnim në orën 7 të mëngjesit nga shtëpia që të kapnim autobusin për në TBP, ndryshe nga sa znj.Ç ka vepruar me koordinatorët e tjerë në këto vite. Këto veprime tendencioze bëheshin për të na detyruar të jepnim dorëheqjen, gjë që me përgjegjshmërinë që na karakterizon nuk do ta bënim.*

*Punëdhënësi (znj.Ç) duke ditur shumë mirë gjendjen time familjare, si nënë e vetme, e cila duhet të kujdesesha për fëmijën e mitur, me veprimet e saj bëri gjithçka të më pamundësonte të isha pranë fëmijës, me orarin e vendosur. Nuk kisha mundësi të çoja djalin në kopësht në mëngjes sepse duhet të dilja në orën 7 për tek TBP.*

*Në po këtë datë, edhe pse e parikuperuar plotësisht nga ana shëndetësore, jam njoftuar me email për një takim që do të mbahej në Kryeministri për disa raste të trajtuara nga ana jonë. Në takimin e thirrur me datë 13 korrik 2022, me një sjellje aspak etike dhe njerëzore për ditët që kisha lënë pas nga trajtimi për Covid, znj. Ç më komunikoi verbalisht ndërprerjen e ditës së punës dhe kërkoi të më nxirrte nga mbledhja duke më kërcënuar se nëse nuk largohesha do të thërriste gardën. Reagim ky i*

*pakuptimtë dhe jo në proporcion me situatën, si dhe aspak i denjë me një punonjëse me të cilën kishte punuar për 4 vite. Sjellja e saj si punëdhënësi im, erdhi si rrjedhojë e pyetjes që unë i drejtova dhe dialogu ishte aspak etik nga ana e saj.*

*Kështu, nën kërcënimin se do të thërriste gardën, pasi në të vërtetë nuk dinte se ç'përgjigje të më kthente, unë jam larguar nga takimi duke i thënë se: "Ju nuk keni të drejtë të më ndërprisni ditën e punës sepse unë jam prezent këtu. Fakti që ju nuk mund të më shpjegoni mbi pyetjen që ju drejtova, nuk ju jep të drejtë të më nxirrni nga mbledhja".*

*II.. Në respekt të emailit të paraqitur nga eprorët, jam paraqitur në takimin e datës 15.07.2022, dhe kam pasqyruar gjetjet e mija mbi cenimin për një proces të drejtë, të paanshëm dhe jo të paragjykuar. Pas këtij takimi, në përfundim të të cilit nuk mora një zgjidhje lidhur me problemin që shtrova mbi mënyrën se si do të vijonte dita e punës (nuk kishte mjete për të aksesuar ambientin e punës TBP, për shkak të mungesës të lëvizjes së autobusëve në atë orar), jam detyruar ta zgjidh privatisht me mjetin tim privat, për të vijuar pjesën e mbetur të ditës së punës.*

*Pavarësisht se vetë titullarja (znj. Ç) nuk ishte personalisht në takim, ajo është vënë në dijeni të procesverbalit të mbajtur në datën 15.07.2022 dhe nuk ndërmoi asnjë masë ndaj sjelljes së z. M. B, i cili në mbledhje më ka fyer publikisht. Akoma më shumë, punëdhënësi me veprime e mosveprime, konfirmoi njëanshmëri në këtë proces lidhur me trajtimin e pabarabartë mes kolegëve, dhe çfarë është më e rëndë, mosnjohjes e moszbatimin nga ana e saj të detyrimeve ligjore.*

*Me datë 15.07.2022, përmes sulmit kibernetik të ndodhur (fakt i njohur botërisht tashmë) ndërpritet përkohësisht puna në Platformën e Bashkëqeverisjes. Për periudhën 20-29 korrik unë kam qenë me leje vjetore.*

*III.. Në datën 1 gusht 2022, pas lejes vjetore, jam paraqitur në punë, në zyrat pranë TBP. Jam paraqitur në punë 4 ditët e para të muajit gusht dhe në vijim për shkak të gjendjes time shëndetësore nga data 5-10 gusht kam qenë me raport mjekësor.*

*Në datën 9 gusht 2022 jam njoftuar përmes aplikacionit whatsapp nga z. M. B, se ditën e nesërme, me datë 10.08.2022, do të zhvillohej një mbledhje në Kryeministri, me rend dite organizmin e punës për ASHK-në. I kam kthyer përgjigje se vija të isha me raport mjekësor, sipas komunikimit që kisha bërë me Zyrën e Burimeve Njerëzore.*

*Në datën 10 gusht 2022, jam njoftuar për ndryshimin e zyrave nga TBP, në Kryeministri.*

*Në datën 11 gusht jam paraqitur në punë dhe po këtë datë më është kërkuar nëpërmjet emailit nga z. A. K, të jap shpjegime lidhur me rastet e dërguara me emailin e datës 14 korrik 2022, me arsyetimin se "janë raste për të cilat keni marrë masë disiplinore".*

*Kam kthyer përgjigje brenda datës 11 gusht, ku kam parashtruar objeksionet e mija lidhur me paligjshmërinë e këtij procesi, sepse unë kisha marrë një masë disiplinore në një kohë të papërshtatshme, kur kam qenë me leje vjetore, dhe pas dhënies së masës, u thirra të jepja shpjegime, sipas eprorëve, për arsyet mbi të cilat ishte dhënë masa.*

*Punëdhënësi, pavarësisht dijenisë së paligjshmërisë së kryer, me frymën e frikës dhe dhunës psikologjike që krijonte në vendin e punës, si dhe duke mos njohur anën procedurale, vazhonte të*

*këmbëngulte me porosinë që delegonte në paligjshmërinë e veprimeve të saj si punëdhënëse, pasi donte të më largonte me çdo kusht.*

*Punëdhënësi për 4 vite më kishte besuar sektorin me volumin më të madh të punës. Nën trysinë e një ngarkese pune, e cila nuk ishte e barabartë mes koordinatorëve, ka qenë në dijeni të ngarkesës dhe kërkesës së përsëritur nga ana e koordinatorëve të atashuar pranë ASHK-së, për vështirësitë në menaxhimin e volumit të madh të punës, krahasuar me kohën fizike të punës dhe shpërndarjes së punës brenda ADB-së.*

*Znj. Ç jo vetëm nuk mori masa për një menaxhim më të mirë të situatës, por koha tregoi se largoi nga puna vetëm dy punonjëse, të cilat statistikisht, kishin përballuar volumin më të madh në numër të ankesave në Platformë, krahasuar me kolegët e tjerë.*

*Paligjshmëria vijon kur përmes një emaili të datës 11.08.2022, z. K, përsërit kërkesën e dërguar me emailin e orës 20:06, të darkës për të dhënë shpjegime mbi disa raste për të cilat kisha marrë masën disiplinore, pra të “justifikonin” masën disiplinore të dhënë kur unë isha me leje vjetore. Kam kthyer përgjigje me datë 12.08.2022, duke mbajtur të njëjtin qëndrim si me datë 11.08.2022.*

*IV... Në datën 17.08.2022, kam marrë njoftim mbi zhvillimin e takimit për bisedim në lidhje me marrëdhëniet e punës.*

*Në vijueshmëri të paligjshmërisë së nisur që në muajin qershor 2022, mbështetur në një urdher të dhënë pa respektuar procedurat, kur unë kam qenë me leje vjetore, çdo veprim i mëpasshëm i punëdhënësit dëshmon sjelljen arbitrare dhe qëllimin e saj për të më ndërprerë marrëdhënien e punës.*

*Në datë 23.08.2022 jam paraqitur në takimin e thirrur dhe paligjshëria vazhdon edhe me faktin që procesverbali i parapërgatitur në tekst, vetëm sa u lexua nga z. A. K, dhe mbahet procesverbali mbi bazën e një urdhri për të cilin unë nuk kisha marrë dijeni.*

*Për më tepër, tre arsytet e përmendura në procesverbalin në fjalë, si arsye që kanë çuar në fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, janë të pabazuara në ligj dhe prova, nuk justifikojnë fajin e rëndë në kryerjen e detyrës dhe i japin fuqi prapavepruese një akti absolutisht të pavlefshëm siç është “Vërejtja me paralajmërim për largim nga puna”.*

*Në datën 30.08.2022, në respektim të afatit të procedurave të nisura, i jam drejtuar me email z. K, me kërkesë për disa ditë leje nga leja vjetore e pakryer, kërkesë e cila mu refuzua pa asnjë arsytim të mbështetur ligjor.*

*Po më këtë datë, kam marrë dijeni për Vendimin për “Ndërprerje të marrëdhënieve të punës”, vendim i cili është i korigjuar në datë. Akti administrativ i nxjerrë nga ana e punëdhënësit, përveç problemeve në formë e procedurë, ka edhe probleme në përmbajtje mbi mënyrën e zbatimit.*

*Në aktin e firmosur prej punëdhënësit citohet se: “Marrëdhëniet e punës ndërpriten me datë 30.10.2022”, dhe në kundërshtim të hapur me këtë akt, unë në datën 01.09.2022, nuk jam lejuar të hyj në ambientet e punës, pas pushimit të drekës.*

Në pikën 4, të vendimit, është parashkuar se deri në datën 30.10.2022 unë do të përfitoja 20 orë leje të pagueshme në javë, për të cilën kam kërkuar informacion se si do të zbatohet në praktikë, por që nuk mora asnjë përgjigje.

Pra, znj.Ç (punëdhënësi) ka firmosur një akt administrativ i cili, nga përmbajtja është i paqartë dhe kontradiktor për mënyrën se si do të zbatohet deri në datën 30.10.2022. Por, pavarësisht këtij fakti, znj. Ç, në shkelje flagrante të çdo akti ligjor dhe nënligjor në fuqi, ashtu siç edhe e nisi këtë proces, më ka penguar të hyj në institucion pas pushimit të drekës, në datën 01.09.2022, duke urdhëruar Gardën, të mos më lejonte hyrjen në institucion.

Kjo situatë ka shkaktuar një dëm të konsiderueshëm emocional për mua, sepse me veprimet e saj abuzive znj.Ç më ka cënuar imazhin në ambientet e punës, duke u përpjekur të më denigronte figurën si koordinatorë”.

Në përfundim të parashtrimeve të saj, subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri, të konstatojë se punëdhënësi ka konsumuar veprime diskriminuese kundrejt saj, si dhe të marrë masat konkrete për rivendosjen në vend të të drejtave të shkelura.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 1021/2010, i 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”.

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

Në bazë të nenit 7, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi, garantohet nga 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.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 76/1 prot., datë 03.02.2023, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime dhe dokumentacion provues, ADB-së, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.

➤ Me shkresën me nr. 248 prot., datë 09.03.2023, ADB, ka njohur Komisionerin me parashtrimet lidhur me pretendimet e ankueses, duke shpjeguar, ndër të tjera se:

*“...objektivi i Agjencisë (ADB) është i fokusuar kryesisht në trajtimin e ankesave/kërkesave të qytetarëve dhe biznesesve për institucionet shërbimofruese, si dhe ndjekjen e ecurisë së ankesave e kërkesave nga qytetarë dhe përfaqësues biznesi ndaj administratës publike, të administruara nga ADB-ja nëpërmjet Platformës së Bashkëqeverisjes.*

*Znj. V në funksionin e saj si koordinatore, mbulonte bashkë me kolegët e tjerë, ankesat dhe kërkesat që adresoheshin për ASHK-në, institucion i cili për nga natyra e shërbimeve që ofron dhe eksperiencia e deritanishme në ofrimin e shërbimeve, trajtimin e ankesave dhe kërkesave të qytetarëve për përfitimin e shërbimeve të ASHK-së, kanë rezultuar “më problematike”, çka do të thotë që vëmendja dhe angazhimi i koordinatorëve që mbulojnë këtë institucion duhet të jetë maksimal. Këmbëngulës dhe mbi të gjitha në respektim të afateve të parashikuara në ligj.*

*Çdo veprim ose mosveprim i koordinatorëve në trajtimin e rasteve në platformë, përbën shkelje të dispozitave ligjore dhe bën përgjegjës jo vetëm koordinatorët, por edhe vetë Agjencinë, pasqyron imazhin e Agjencisë tek qytetarët dhe ul besimin e tyre karshi nesh për t’u shërbyer dhe për të ndërvepruar me ta. Në këtë kuadër, puna e koordinatorëve në trajtimin e rasteve monitorohet e kontrollohet lehtësisht dhe në kohë reale, duke qenë se i gjithë procesi realizohet në platformë, pra, është një proces transparent i cili lë gjurmë, proces i cili dhe reflektohet/pasqyrohet në raportet javore, mujore dhe vjetore të Agjencisë drejtuar Këshillit të Ministrave.*

*Sa i përket përmbushjes së detyrave, ju informojmë se znj. V, përgjatë gjithë kohëzgjatjes së marrëdhënies së saj të punës pranë ADB, ka patur performacë të dobët dhe me natyrë neglizhente, bazuar në raportet e punës të përcjella nga koordinatorët mbikëqyrës dhe vlerësimet e performancës në punë, çka ka demonstruar një performancë shumë të ulët në kryerjen e detyrave nga znj. V. Performanca e saj në punë ka qenë shumë herë më e dobët se e koordinatorëve të tjerë të atashuar, në po të njëjtin institucion. Duam të sjellim në vëmendje se, ndarja e rasteve ka qenë proporcionale, thujtë e njëjtë me numrin e koordinatorëve, ndaj ngarkesa e punës për znj. V nuk ka qenë aspak më e madhe apo më e ulët se ajo e koordinatorëve të tjerë të ASHK-së.*

*Sa i përket kryerjes së detyrave të caktuara sipas përcaktimeve të kontratës së punës, znj. V në mënyrë të përsëritur ka shfaqur mangësi në kryerjen e detyrave...dhe pavarësisht komunikimeve të herëpashërëshme të eprorëve, si verbalisht, ashtu edhe nëpërmjet komunikimeve elektronike me të, disponibiliteti i saj dhe përpjekja për të reflektuar mbi detyrimet që rrjedhin nga kontrata e punës, kanë qenë thuajse të papërfillshme, çka ka sjellë dhe marrjen e masës disiplinore për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me të.*

*Duhet të theksojmë se neglizhenca e znj. V në punë ka sjellë pasoja jo vetëm në shkeljen e detyrimeve ligjore, por ka ngarkuar me volum pune dhe kolegët e tjerë, që mbulojnë ASHK-në, të cilët kanë trajtuar në mënyrë të vazhdueshme dhe punën që duhet të kryente znj. V, për shkak të mungesave pa arsye të njoftuara dhe neglizhencës.*

*E gjithë procedura e nisur për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me znj. V, ka respektuar përcaktimet ligjore dhe nënligjore, bazuar në Kodin e Punës dhe dispozitave të tjera ligjore në fuqi.*

*ADB, në cilësinë e punëdhënësit, me urdhër të brendshëm ka ngritur komision për të hetuar lidhur me konstatimet në mospërmbushjen e detyrave nga znj. V.*

*Komisioni ka njoftuar ankuesen shkresërisht dhe ka zhvilluar takimin në prezencë të saj, me datë 23.08.2022, duke i dhënë mundësinë që të japë shpjegime në lidhje me këto konstatime.*

*Në përfundim të takimit është mbajtur procesverbali. Komisioni nuk ka marrë shpjegime, sqarime dhe përgjigje nga koordinatori për të metat e evidentuara në kryerjen e detyrave, trajtimin e rasteve apo rreth pyetjeve të parashtruara në takim.*

*Gjithashtu, ju bëjmë me dije se, pavarësisht ngarkesës së punës së Agjencisë, ngarkesë e cila për koordinatorët që mbulojnë ASHK është më e madhe dhe kërkon prezencë dhe disponibilitet maksimal në punë, për shkak të numrit të madh të rasteve, duke patur në konsideratë kushtet familjare të znj. V ka patur mirëkuptimin e plotë të Agjencisë, titullarit dhe drejtuesit të Drejtorisë nga e cila është varur, gjatë gjithë kohëzgjatjes së kontratës së punës, duke i dhënë mundësinë e kryerjes së lejes vjetore sa herë që ka patur nevojë sipas kërkesave të saj, edhe pse kjo ka ndikuar drejtpërsëdrejti në mbarëvajtjen e përgjithshme të punës.*

*Për referencë, gjatë vitit 2022, znj. V i janë miratuar 23 ditë nga leja vjetore dhe ka qenë 13 ditë me raport mjekësor.*

*Në kundërshtim me pretendimet e saj për diskriminim për shkak të përgjegjësisë prindërore, ju sigurojmë që nga ana e institucionit tonë nuk ka pasur asnjëherë pengesa që mund të kenë sjellë kufizime në ushtrimin e përgjegjësisë prindërore, përkundrazi, ka patur mirëkuptimin dhe lehtësira për vetë kushtet e saj familjare dhe sociale.*

*Agjencia i ka dhënë të gjitha mundësitë koordinatores V, qoftë nëpërmjet komunikimeve elektronike, ashtu edhe takimeve të realizuara me të, që të shprehet lidhur me konstatimet e përsëritura në mospërputhjen e detyrave.*

*Për sa më sipër, referuar memove informuese të përcjella nga koordinatori mbikëqyrës i znj. V, vlerësimeve të performancës në punë, si dhe procesverbalit të mbajtur nga komisioni disiplinor, është konstatuar se, E. V:*

- *Nuk ka zbatuar detyrat e ngarkuara;*
- *Ka patur performancë të dobët në kryerjen e detyrave të ngarkuara;*
- *I është dhënë mundësia të shprehet lidhur me problematikat e çështjeve të sipërcituara por nuk ka dhënë asnjë përgjigje as me shkrim dhe as në mënyrë verbale për asnjë nga çështjet dhe arsyet për të cilat është pyetur dhe i janë adresuar lidhur me marrëdhëniet e punës.*

*Ndodhur në këto kushte, Agjencia, në cilësinë e punëdhënësit ka qenë e detyruar të ndërpresë marrëdhënien e punës me znj. Vi”.*

2. Njëpërmjet emailit datë 21.03.2023, në kuadër të respektimit të parimit të barazisë së armëve për një proces të rregullt ligjor, ankueses i janë përcjellë parashtrimet sa më sipër.
3. Ankuesja njëpërmjet shkresës së datës 24.03.2023, ka depozituar pranë KMD-së, observacionin e saj mbi kthim përgjigjen e ADB-së.
4. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, njëpërmjet shkresës me nr. 76/5 prot., datë 28.04.2023, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore.
5. Njëpërmjet emailit ankuesja ka kërkuar të njihet me personat/punonjësit që do të përfaqësonin ADB në seancë, informacion i cili i është përcjellë asaj nga inspektorja e çështjes njëpërmjet emailit të datës 09.05.2023.
6. Njëpërmjet emailit ankuesja ka kërkuar nga Komisioneri përjashtimin e njëres nga përfaqësueset e ADB-së (Zh. A) dhe që kërkesa t’i përcillet ADB-së, me pretendimin se ishte në konflikt interesi me të.
7. Lidhur me sa më sipër, ADB-së i është përcjellë kërkesa e ankueses, dhe në këto kushte, ka lënë në vlerësim të vetë institucionit për të konsideruar ose jo një kërkesë të tillë, pasi kompetencën për sa më sipër e gëzon vetë Institucioni (si dhe ILDKPI, rast pas rasti)

Seanca u zhvillua në ambientet e Zyrës së KMD-së, në datën 10.05.2023, me praninë e subjektit ankues personalisht dhe personave të autorizuar nga ADB-ja njëpërmjet shkresës me nr. 406 prot., datë 08.05.2023, znj. Zh. A, me detyrë Përgjegjëse e Sektorit Ligjor dhe të Prokurorimeve/ADB, si dhe z. E. K, me detyrë Specialist i Sektorit Ligjor dhe të Prokurimeve/ADB.

Bazuar në autorizimin e mësipërm, të gjitha veprimet e kryera e qëndrimet e mbajtura në seancë, nga personat e autorizuar për të përfaqësuar dhe mbrojtur interesat e ADB-së, konsiderohen njësoj sikur të jenë kryer e deklaruar nga vetë subjekti autorizues/ADB-ja.



Palët në këtë proces, u qëndruan të njëjtave parashtrime e argumenta si ato të paraqitura para Komisionerit shkresërisht, si dhe çdo parashtrim e dokument shtesë i paraqitur prej tyre, u depozitua në dosjen e ankueses, për t'u bërë pjesë e shqyrtimit të saj.

Njëherësh, atyre iu bë e ditur se mund të depozitojnë në vijim, çdo parashtrim, argument, provë a fakt që mbështet e faktin pretendimete e tyre.

Nëpërmjet shkresës me nr. 415 prot., datë 09.05.2023, ADB- ja depozitoi parashtrime dhe dokumentacion shtesë në vijim të seancës, të cilat janë pjesë e akteve të dosjes.

ADB, ndër të tjera, përveç parashtrimeve që lidhen me shpjegimin e veprimeve, procedurës e arsytimit të masave disiplinore të marra kundrejt ankueses (përfshirë edhe zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të), ka informuar Komisionerin lidhur me “incidentin” e datës 01.09.2022, për të cilin nuk kishte parashtruar asnjë argument apo shpjegim më parë.

Në përfundim, ADB-ja, shprehet se, znj. V në të gjitha thëniet e saj, në asnjë moment nuk provon me fakte se është diskriminuar apo trajtuar në mënyrë të pabarabartë për shkaqet e pretenduara prej saj.

Kështu, në këtë shkresë, si dhe në shkresat me nr. 416/1 prot., datë 16.05.2023, ADB-ja shpjegon se:

*“Ndalimi i hyrjes në institucion të znj. V, ku përgjegjëse për sigurinë e brendshme dhe të jashtme është Garda e Republikës së Shqipërisë, ka ardhur si rrjedhojë e veprimeve të saj, në shkelje të rregullave të etikës, ku ajo ka shfaqur sjellje të pahijshme për një punonjës institucioni duke bërë titur dhe ofenduar.*

*Gjithashtu, znj. Vi, në cenim të parimit të mirëbesimit nuk mund t'i lejohej më hyrja në institucion, aksesit në bazat materiale dhe as në sistemet, të cilat përmbajnë të dhëna konfidenciale të qytetarëve dhe bizneseve që paraqesin ankesa dhe dokumente të ndryshme.*

*Çështjet që Agjencia trajton janë sensitive, ku të dhënat e individëve janë konfidenciale dhe Agjencia nuk mund të rrezikojë shkeljen e të drejtave të konfidencialitetit dhe mbrojtjes së të dhënave të ankuesve, në zbatim të neneit 9, të Kodit të Procedurave Administrative.*

*Ndaj, ADB-ja, duke mos patur më besim si më parë ndaj znj. Vi, nuk mund t'i linte akses në të dhënat e qytetarëve/bizneseve”.*

Në shkresën me nr. 416/2 prot., datë 18.05.2023, të ADB-së, lidhur me incidentin në fjalë të datës 01.09.2022, mes ankueses dhe punonjesit të Gardës, citohet se:

*“Në lidhje me pretendimin e znj. V për incidentin me punonjës të Gardës, të cilët janë përgjegjës për sigurinë e brendshme dhe të jashtme të institucionit, ku ndodhet ADB në Kryeministri, ju sqarojmë se, znj. V ka paraqitur mungesë të etikës në ambientet e institucionit*

më datë 01.09.2022, ndaj për këtë arsye punonjësi i Gardës nuk e ka lejuar hyrjen e saj në Kryeministri.

Znj. V nuk është penguar në hyrjen në institucion, në ambientet e Kryeministrisë dhe kjo vërtetohet me faktin se, pas kërkesës së saj për tërheqjen e librezës së punës, ajo ka hyrë në mjediset e Kryeministrisë dhe ka firmosur librezën e punës”.

Bashkëlidhur parashtrimeve e dokumentacionit të sjellë në vijim të seancës dëgjimore nga ADB-ja, është depozituar në cilësi prove edhe një kopje e kërkesë-padisë së depozituar me datë 16.02.2023, në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë, nga ankuesja.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vëren se, në analizë të kërkesë-padisë drejtuar Gjykatës të Rrethit Gjyqësor Tiranë (në vijim Gjykatës), rezulton se pretendimi i ngritur nga znj. E. V, për diskriminim në marrëdhëniet e punës, është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor.

- Kjo përsa i takon pretendimeve të ankueses lidhur me masat disiplinore të ndërmarra kundrejt saj nga punëdhënësi, përfshirë edhe zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënieve të punës.

Lidhur me këtë moment, theksojmë se, të njëjtat fakte dhe rrethana që janë paraqitur para Gjykatës, janë paraqitur edhe edhe përpara Komisionerit.

Në bazën ligjore të vendosur në kërkesë-padinë e depozituar pranë Gjykatës, ankuesja ka cituar dispozitat ligjore të ndalimit të diskriminimit në marrëdhëniet e punës, parashikuar shprehimisht si vijon:

Neni 18, i Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, neni 14 i Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut, Protokollit shtesë nr. 12, i kësaj Konvente, si dhe nenet 9 dhe 146, të ligjit Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës” i ndryshuar.<sup>5</sup>

Në parashtrimet e bëra në faqen 9, të kërkesë-padisë, ndër të tjera, citohet se:

*“...zgjidhja e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit, si rregull i përgjithshëm duhet të bëhet jo vetëm për shkaqe të justifikuara por edhe për shkaqe të arsyeshme. Në bazë të nenit 146, të Kodit të Punës, konsiderohet se një kontratë është zgjidhur pa shkaqe të arsyeshme, kur punëmarrësi ishte duke përmbushur detyrimin ligjor, zgjidhja e kontratës është bërë për motive politike, racore, fetare...etj.*

*Neni 146*

*1. Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur:*

- a) punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës;*
- b) punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor;*
- c) shkel ndalimin ediskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë Kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi;*

<sup>5</sup> Shih faqet 2, 9 dhe 14, të kërkesë-padisë sipërcituar, depozituar nga ankuesja në Gjykatë.

d) për motive që lidhen me ushtrimin nga punëmarrësi, të një të drejtë kushtetuese, por që nuk sjell shkeljen e detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e punës;

e) bëhet për motive të anëtarësimit ose jo të punëmarrësit në sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose për shkak të pjesëmarrjes së tij në veprimtari sindikale në bazë të ligjit...”.

Në dispozitat ligjore, të cilat pala ankuese ka pretenduar se janë shkelur nga punëdhënësi, parashikohet respektivisht, si më poshtë vijon:

Neni 18, i Kushtetutës:

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

Neni 14 i Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ) “Ndalimi i diskriminimit”:

*“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 i 12-të i KEDNJ-së:

*“Neni 1 “Ndalimi i përgjithshëm i diskriminimit”*

*1. Ky Protokoll do të hyjë në fuqi ditën e parë të muajit që pason mbarimin e një periudhe prej dy muajsh pas datës në të cilën shtatë Shtete anëtare të Këshillit të Evropës do të kenë shprehur pëlqimin e tyre për t’u lidhur me Protokollin, sipas dispozitave të nenit 8. 2. Askush nuk duhet të diskriminohet nga një autoritet publik për ndonjë nga arsytet e parashikuara në paragrafin 1”.*

Neni 9, i Kodit të Punës, të ndryshuar:

*“Ndalimi i diskriminimit”*

*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.*

*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.

3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive

4. Dallimet, kufizimet, përjashtimet ose parapëlqimet, që bazohen në një karakteristik të lidhur me shkaqet e përmendura në pikën 2, të këtij neni, nuk përbëjnë diskriminim kur, për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj.

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 çfarëdo lloje dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë;

b) qasjen në të gjitha llojet dhe në të gjitha nivelet e orientimit profesional, trajnimit profesional, trajnimit dhe ritrajnimit të avancuar profesional, përfshirë edhe përvojën e punës në praktikë;

c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën;

ç) anëtarësimin dhe aktivizimin në organizata sindikale dhe organizata të punëdhënësve, ose ndonjë organizatë, anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, duke përfshirë përfitimet e siguruara nga këto organizata;

6. Në zbatim të parimit për trajtim të barabartë, të gjithë punëmarrësit dhe çdo grup punëmarrësish duhet të trajtohen me të njëjtin respekt dhe kujdes dhe duhet të respektohen edhe rrethanat e tyre të veçanta.

7. Punëdhënësi mund të marrë masa të përkohshme dhe të veçanta, të cilat synojnë përsheptimin e vendosjes reale të barazisë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi për çdo shkak të përmendur në këtë nen. Kjo masë ndërpritet sapo të jenë arritur objektivat e trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

.....

9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

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 nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.

Referuar përmbajtjes së dispozitave ligjore sipërcituar, Komisioneri vlerëson se, ato në vetvete kanë parashikuar mbrojtjen nga diskriminimi (çdo lloj forme të tij dhe për të gjitha shkaqet e cituara në to) të individit në marrëdhëniet e punës. Në këtë kontekst, kur citohen dispozita të tilla specifike para Gjykatës, automatikisht dhe pretendimet e kërkimit e palës lidhen me disponimin

e detyrimin e kësaj të fundit për t'u shprehur lidhur me faktin nëse ka apo jo shkelje të tyre, e për rrjedhojë për të konstatuar nëse ka apo jo diskriminim.

Bazuar në sa më sipër, subjekti ankues, në kërkesën e paraqitur pranë Gjykatës, ka pretenduar *inter alia*, trajtimin e pafavorshëm dhe diskriminues në marrëdhëniet e punës, duke investuar kështu edhe Gjykatën për të njëjtat pretendime që ka sjellë paralelisht edhe pranë KMD-së.

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 kërkimeve 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, parashtrime, janë bërë objekt shqyrtimi si në juridiksionin administrativ dhe atë gjyqësor.

Komisioneri vëren se, ankuesja ka pretenduar pranë KMD-së, për diskriminim në marrëdhëniet e punës, konkretisht lidhur me dy momente kryesore:

- Lidhur me veprimet dhe masat disiplinore (*përfshirë edhe largimin e saj nga puna*) të ndërmarra kundrejt saj nga ana e punëdhënësit;
- Si dhe, lidhur me incidentin e ndodhur me datë 01.09.2022, mes saj dhe punonjësit të Gardës, i cili nuk e ka lejuar të hyjë në ambientet e punës, gjatë periudhës që ajo ka qenë në marrëdhënie pune me ADB-në.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pretendimet e ankueses lidhur me këto dy momente janë të ndërlidhura me njëri-tjetrin, dhe kushtëzohen nga ligjshmëria apo jo e veprimeve të punëdhënësit gjatë marrëdhënieve të punës, ligjshmëri të cilën do e vlerësojë e analizojë në tërësi gjykata në vendimmarrjen e saj. Për rrjedhojë, Komisioneri nuk mund të shprehet veçmas për njërin apo tjetrin moment, përse kohë që ligjshmëria e veprimeve të punëdhënësit në kuadër të kësaj marrëdhënie pune është bërë objekt i shqyrtimit 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...”*, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk mund të shprehet, lidhur me pretendimin për diskriminim nga ana e ankueses E. V, përse i takon veprimeve apo mosveprimeve të ADB-së lidhur me ato kërkime që ajo i ka ngritur edhe gjyqësisht, dhe për rrjedhojë deklaron pushimin e shqyrtimit të saj<sup>6</sup>, për këto kërkime.

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

*“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 atë<sup>7</sup>, përgatit dhe paraqet mendimin me shkrim, lidhur me çështjen sa më sipër.

<sup>6</sup> Për analogji citojmë vendimet me: nr. 13, datë 28.01.2021, nr. 27, datë 16.02.2021, nr. 77, datë 07.05.2021, nr. 230, datë 25.11.2021, nr. 253, datë 28.12.2021, nr. 77, datë 21.04.2022, të Komisionerit.

<sup>7</sup> Ose me kërkesë drejtuar Gjykatës, të palës së interesuar në procesin gjyqësor të iniciuar.

## **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 nenin 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 të paraqitur nga subjekti ankues, E. V, lidhur me pretendimin për diskriminim përse i takon veprimeve apo mosveprimeve të ADB-së, të ndërmarra kundrejt saj nga ana e punëdhënësit, Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje, për shkak se çështja është duke u gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

Fusha: Punësim

Shkaqe të pretenduara: “Përgjegjësia prindërore”, “gjendja familjare” dhe “çdo shkak tjetër”.