



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 94/1 Prot.

Tiranë, më 13.01.2025

**V E N D I M**

**Nr. 16, Datë 13.01.2025**

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. 247, datë 27.11.2024, e znj. D.H, e përfaqësuar nga Studio Ligjore “Panajoti Law Group”<sup>1</sup> kundër ALAR CONSULTING shpk<sup>2</sup>, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “gjinisë” dhe “shtatzënisë”<sup>3</sup>.

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

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

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

Sipas shpjegimeve të dhëna në dokumentacionin e dërguar, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Znj. D.H, është e punësuar si juriste në Shoqërinë “Alar Consulting”, shpk, sipas kontratës individuale të punës me afat të pacaktuar, datë 01.08.2019. Nga provat e ankueses rezulton se ka qenë korrekte në kuadër të marrëdhënieve të punës, në raport me punëdhënësin.

Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës, znj. D.H është trajtuar me raporte për paafësi në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi, si dhe me raporte barrë lindje, nga data 21.12.2023 deri me datë 02.11.2024.

<sup>1</sup> Referuar Prokurës së Përgjithshme nr. Repertori 782, Nr. Koleksioni 311, datë 19.10.2024, të Noteres M. N. P.

<sup>2</sup> NUIS L71312045T

<sup>3</sup> Referuar Raportit për leje barrë lindje, duke filluar nga data 21.12.2023 deri me datë 02.11.2024.

*Ankuesja vijon të jetë ende me raport barrëлиндje. Nga provat që disponon ankuesja rezulton se ajo është diskriminuar në kuadër të marrëdhënies së punës me punëdhënësin, pasi nga ana e punëdhënësit është zbatuar një trajtim i diferencuar financiar, përsa i përket dhënies së shpërblimeve për festat e fundvitit, në një kohë që znj. D.H ka qenë me raporte barrëлиндje. Ky fakt rezulton nga një komunikim me e-mail i znj. D.H me përfaqësues të punëdhënësit të saj, si më poshtë:*

*Ankuesja, datë 10.01.2024: “Me datë 28.12.2023, të gjithë punonjësit e shoqërisë Alar Consulting janë shpërblyer me një pagë përveç meje. Unë kam qenë me raportin e paralindjes dhe kam të drejtë të përfitoj shpërblimin në mënyrë të barabartë me punonjësit e tjerë të kompanisë”.*

*Nga ana e punëdhënësit, po nëpërmjet emailit është kthyer përgjigje si vijon:*

*Znj. D.L, datë 11.01.2024: “..... Dhënia e shpërblimit prej punëdhënësit është një e drejtë e tij e aplikueshme sipas vullnetit të tij në vlerësim të një sërë faktorësh për çdo individ të punësuar. Veç rezultatit të shoqërisë, për çdo punonjës konsiderohet kontributi i tij, përmbushja e detyrave përkatëse, korrektësia në marrëdhënien e punës, etj. Në rastin tuaj sikundër jeni në dijeni kompania ka iniciuar një proces verifikimi për parregullsi të gjetura në punën tuaj, të cilat kanë të bëjnë me vlera monetare dhe ndërhyrje në dokumentacion. Për shkak se jeni larguar me një raport, një proces i tillë nuk ka mundur të zhvillohet plotësisht, kjo dhe për të respektuar statusin tuaj shëndetësor. Kompania nuk do të vijojë me shpërndarjen e asnjë lloji shpërblimi, sikundër ka vepruar dhe në raste të tjera për persona, të cilët po verifikoheshin për shkelje, ashtu sikundër edhe në rastin tuaj. Ju rikujtojmë se ky proces është ndërprerë vetëm në respekt të situatës tuaj shëndetësore, por nëse jeni e mundur do ju luteshim të paraqiteni në punë, të rimarrim procesin në pikën ku e kemi lënë, specifikojmë përgjegjësitë, në qoftë se do të rezultojnë të tilla dhe në përfundim të këtij procesi kompania dhe ju do të jenë në gjendje t’i kundrejtajnë njëra tjetrës pretendimet reciproke, duke i ndjekur këto pretendime dhe pranë strukturave përkatëse”.*

*Ndodhur në këto kushte vlerësojmë se punëmarrësja i është nënshtruar një trajtimi të pabarabartë dhe diskriminues nga ana e punëdhënësit, në lidhje me trajtimin financiar, për më tepër në një kohë të papërshtatshme, duke qenë një grua shtatzënë dhe me raporte barrëлиндje, pa ju akorduar, sikundër punëmarrësve të tjerë një shpërblim për festat e fundvitit.*

*Nga përmbajtja e komunikimit nëpërmjet postës elektronike nga ana e punëdhënësit, përveçse nuk jepen arsye konkrete të bazuara për këtë trajtim të diferencuar, duke u përjashtuar nga e drejta për të përfituar shpërblim për festat, sikundër punëmarrësit e tjerë, ankueses i është bërë me dije edhe një rrethanë e panjohur nga ana e saj dhe pa u njoftuar ndonjëherë nga punëdhënësi për një proces të iniciuar nga ana e tyre për shkelje të pretenduara se janë kryer prej saj.*

*Edhe në rast se nga ana e punëdhënësit pretendohet se janë kryer veprime, të cilat përbëjnë shkelje disiplinore, që në momentin fillestar të nisjes së këtij procedimi punëmarrësi duhet të njoftohet në lidhje me çdo veprim të kryer nga punëdhënësi, në mënyrë që t’i jepet e drejta për t’u njohur me aktet, e drejta për t’u dëgjuar dhe për t’u mbrojtur.*

*Më tej e drejta e punëmarrësit për paga dhe shpërblime parashikohet edhe nga neni 5 i kontratës së punës.*

*Gjithashtu përveçse punëmarrësja Znj. D.H është diskriminuar në kuadër të marrëdhënieve të punës gjatë kohës që ka qenë me leje lindje, nga financierja e shoqërisë, nëpërmjet mesazheve telefonike, përmbajtja e tyre i ka krijuar një situatë shqetësuese dhe një gjendje ankthi të vazhdueshme”.*

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit.

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

Në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet 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 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 me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.*

Bazuar në nenin 7, pika 1, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi garantohet 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.

Mbështetur në detyrimet ligjore të parashikuara në nenin 3 të Kushtetutës të Republikës së Shqipërisë në të cilën shteti merr masa për mbrojtjen e dinjitetit të njeriut dhe respektimin e lirive dhe të drejtave të tij, nenit 14 të Konventës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, ligjin 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi synon respektimin me rigorozitet të parimit të barazisë përpara ligjit, barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat dhe liritë, si dhe zbatimin e efektshëm të politikave antidiskriminuese.

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. 1603/2, datë 13.12.2024, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga Alar Consulting shpk, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.

Me shkresën me nr. 146/1, datë 26.12.2024, Alar Consulting shpk, dërgoi informacionin dhe dokumentacionin e kërkuar nga Komisioneri.

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, ankuesja nëpërmjet e-mail-it datë 30.12.2024, është njohur me përgjigjen e Alar Consulting shpk.

Në vijim, subjekti ankues, nëpërmjet shkresës datë 07.01.2025, të protokolluar me tonën me nr. 63, datë 09.01.2025, ka kërkuar tërheqjen nga ankesa, pasi çështja e saj është zgjidhur me pajtim mes palëve.

Në nenin 32, pika 3, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar përcaktohet: “3. Për shqyrtimin e ankesave që i drejtohen, Komisioneri zbaton normat e parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative, me përjashtim të procedurave që parashikohen nga ky ligj”.

Në nenin 90/3 të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, parashikohet se: “Procedura administrative, e nisur me kërkesë apo kryesisht, deklarohet e përfunduar pa një vendim përfundimtar për çështjen, në rastet e parashikuara në nenet 93-96 të këtij Kodi. Deklarata e përfundimit të procedurës administrative, pa një vendim përfundimtar për çështjen, përbën akt administrativ”.

Në nenin 94<sup>4</sup>/1 të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, parashikohet se: “Si rregull, në procedurën administrative të nisur me kërkesë, organi publik deklaron përfundimin e saj pa një vendim përfundimtar për çështjen, nëse pala që ka paraqitur kërkesën e tërheq atë”.

Procedura administrative konkrete pranë Komisionerit, është iniciuar mbi bazën e ankesës së paraqitur nga subjekti ankues, znj. D.H e cila me anë të kërkesës të përcjellë nëpërmjet shkresës datë 07.01.2025, është tërhequr nga ankesa pranë KMD-së.

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, si dhe kërkesën për tërheqje nga ankesa e paraqitur nga subjekti ankues në datën 07.01.2025, Komisioneri vlerëson se, procedura për shqyrtimin e ankesës nr. 247, datë 27.11.2024, e paraqitur nga znj. D.H kundër Alar Consulting shpk, nuk mund të

---

<sup>4</sup> “Tërheqja e ankesës”.

vazhdojë, por duhet të deklarohet e përfunduar pa një vendim përfundimtar, për shkak se subjekti ankues është tërhequr nga ankesa.

### **PËR KËTO ARSYE :**

Mbështetur në nenin 90/3 dhe 94/1 të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, nenin 32, pika 1, shkronja “a” dhe nenin 33, pika 1, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

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

1. Të deklarojë të përfunduar procedurën administrative për shqyrtimin e ankesës nr. 247, datë 27.11.2024, të znj. D.H kundër Alar Consulting shpk, për arsye se subjekti ankues është tërhequr nga ankesa pranë KMD-së.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**