



KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 36 Prot.

Tiranë, më 07 . 01 . 2025

V E N D I M

Nr. 9 , datë 07 . 01 . 2025

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 254 Regj., datë 20.12.2024, të shtetases E. Ç, kundër kompanisë “Commercee Corp” shpk, në të cilën pretendohet për diskriminim për “çdo shkak tjetër<sup>1</sup>”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>2</sup>,

K O N S T A T O I:

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

Bazuar në parashtrimet si dhe dokumentacionin e përcjellë pranë KMD-së nga subjekti ankues, E. Ç, evidentohet si më poshtë vijon:

*“Unë E. Ç, kam punuar prej 7 (shtatë) vitesh në kompaninë “Commercee Corp” shpk. Puna ka vazhduar normalisht deri në momentin që administratori z. K. L, për shkak të mosmarrëveshjeve me znj. E. Ç në pozicionin drejtoreshë ekzekutive, e pushoi nga puna.*

*Pasi drejtoresha larghet nga puna, fillon presioni psikologjik dhe diskriminimi ndaj meje dhe gjithë stafit. Në çdo mbledhje në vijim më është përmendur marrëdhënia shoqërore që kisha me E, duke më kërkuar që të shkëpusja çdo marrëdhënie apo komunikim me të. Në mbledhje ka qenë prezente edhe drejtoresha e re ekzekutive, e cila ka ndërhyrë në momentin që administratori më vendosi kusht që nëse nuk shkëpusja marrëdhëniet do të më largonte nga puna. Pas disa komunikimeve të vazhdueshme ku çdo ditë më ushtrohej presion për çdo veprim që ndërmerrja gjatë orarit të punës, në mbledhjen e fundit të zhvilluar, administratori më*

<sup>1</sup> Pa provuar apo dokumentuar këtë shkak, duke cituar vetëm “për shkak të marrëdhënieve shoqërore me znj. E. Ç”.

<sup>2</sup> Në vijim do t’i referohemi me akronimin: KMD.

*përmendi fëmijët, duke thënë shprehimisht: "...ne kemi fëmijë për të rritur e duhet të vlerësojmë me kujdes çdo situatë që të mos hedhim hapa të gabuar sepse ata vuajnë pasojat...". Që nga ai moment kam qenë në gjendje të rënduar psikologjike dhe sikur të mos mjaftonte kjo, administratori më zgjati orarin e punës dhe në ditën e pushimit detyrohesh të dilja në punë, pasi sipas tij kërkohej prezenca ime në zyrë. Gjithashtu disponoj sms që komunikimet për çështje të punës, janë zhvilluar edhe pas orës 21:30.*

*Në vijim të kësaj situatë filluan debatet në familjen time me bashkëshortin, pasi nuk ishte dakord të vazhdoja të punoja me këto kushte, sepse nuk kisha më kohë për përkujdesjen e fëmijëve dhe angazhimet familjare. Duke u gjendur në këtë situatë, kërkoja dorëheqjen duke u treguar e gatshme në zbatimin e afateve të kontratës së punës.*

*Por, sapo kërkoja dorëheqjen, administratori mori vendimin e pezullimit deri në një moment të dytë. Pas dy ditësh jam telefonuar nga ekonomistja e kompanisë, e cila më lajmëroi se isha pushuar nga puna. Në komunikimet e vazhdueshme me ekonomisten, pas diskutimeve që ajo kishte bërë me administratorin, më premtonte pagën deri në ditën që unë isha në punë, gjë që nuk u realizua pasi më kanë hedhur në llogarinë time të pagës vetëm pagën minimale që kalonte në bankë dhe jo pjesën cash e bonuset që kisha për të marrë. Znj. M më ka thënë se: "K, të ka marrë inat sepse ke bërë pushimet e plota".*

*Si përfundim, duke mos mjaftuar gjithë kjo situatë, në datën 03.07.2024, jam njoftuar se jam në proces gjyqësor, e paditur nga administratori K. L, me objekt padie: "Detyrimin e palës së paditur E. Ç, të paguaj në favor të palës paditëse shoqëria "Commercee Corp" shpk, penalitetet e përcaktuara në Kontratën Individuale të Punës, si pasojë e shkëljes së detyrimit të ndalimit të konkurrencës, pas punësimit të saj në një subjekt, i cili ushtron aktivitet të ngjashëm me atë të palës paditëse."*

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri, konstatimin e diskriminimit të saj nga ana e shoqërisë "Commercee Corp" shpk dhe marrjen e pagës së prapambetur.

Pas regjistrimit të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, në lidhje me dokumentacionin provues lidhur me shkakun e pretenduar nga ana e subjektit ankues si dhe lidhur me provueshmërinë e disa prej deklarimeve të bëra prej saj kundrejt punëdhënësit.

Për këtë arsye, nëpërmjet e-mailit datë 23.12.2024, nga ana e inspektorit të çështjes është proceduar me kërkesën për plotësimin<sup>3</sup> e dokumentacionit e informacionit të nevojshëm për vijimin e shqyrtimit të ankesës së saj, duke i lënë dhe një afat të arsyeshëm kohor.

---

• <sup>3</sup> "Kopje te akteve shkresore qe dokumentojne momentin e largimit tuaj nga puna, nga Kompania Commercee Corp shpk; (doreheqje apo largim)

Nëpërmjet e-mailit datë 27.12.2204, ankueses i është bërë sërish një rikujtesë për dërgimin e informacionit të kërkuar.

Në vijim të kërkesave të përsëritura të KMD-së, subjekti ankues nuk ka depozituar parashtrime, fakte e prova që të provojë pretendimet e saj.

## II. Nga shqyrtimi paraprak i ankesës, u konstatua se:

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe 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 10221/2010 “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 e 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 nga ligjet në fuqi”.

Në bazë të nenit 7, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprim të autoriteteve publike ose të 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.

- 
- Informacion nese jeni ankuar (per diskriminim) tek punedhenesi gjate marredhenieve te punes me te. Nese po, prova e fakte qe deshmojne kete fakt;
  - Prova e fakte qe provojne pretendimin tuaj lidhur me dokumentimin e "shkakut" te pretenduar. (lidhur me citimet e Administratorit qe pasojat po ju vijne per shkak te shoqerimit me znj. C)
  - Parashtrime dhe informacion lidhur me qartesimin e momentit tuaj te largimit nga puna: nese jeni larguar per shkak te mospageses se pagave nga ana e Adminsitratorit, apo per shkak te shoqerimit me znj. C (pretendim i cili duhet faktuar me prova e fakte);
  - Kur eshte larguar nga puna znj. C, momenti kur i jane zgjidhur marredheniet e punes me Kompanine Commercee Corp, nese keni informacion apo ndonje akt shkresor ku deshmohet ky moment; si dhe nese keni dijeni, lidhur me motivacionin elargimit te saj nga puna.
  - Informacion nese petendimet tuaja, lidhur me marredheniet e punesimit me Kompanine Commercee Corp shpk, i keni bere objekt te shqyrtimit gjyqesor. Nese po, nje kopje te kerkese-padise se depozituar ne gjykatem apo te vendimarrjes se saj, nese ka te tille.
  - Si dhe, cdo informacion e prove qe faktin pretendimin tuaj peer diskriminim.”

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se viktimi e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet viktimës së pretenduar dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.

Komisioneri vlerëson se, vetëm fakti që një person posedon këto shkaqe të mbrojtura, nuk mjafton për të ngritur një pretendim për diskriminim. Personi i cili pretendon se është diskriminuar për shkaqet e pretenduara, por jo vetëm, duhet të parashtojë fakte nga të cilat mund të prezumohet se ka një diferencë në trajtim dhe se kjo diferencë në trajtim pretendohet se ka si bazë shkakun e mbrojtur.

Në informacionin e përcjellë nga subjekti ankues pranë Komisionerit, është përcaktuar si shkak diskriminimi “çdo shkak tjetër”. Subjekti ankues në rastin në fjalë nuk ka paraqitur asnjë dokument apo provë, për të vërtetuar se diskriminimi i pretenduar ka ndodhur si pasojë e ndonjë karakteristike individuale specifike.

Dokumentimi i tyre është thelbësor në çështjen e provimit të “shkakut” për të cilin subjekti ankues pretendon se si pasojë e posedimit të tij i kanë ardhur më pas të gjitha pasojat e pretenduara. Në rastin e mosprovimit e mosdokumentimit të “shkakut”, nuk mund të dilet në përfundimin se paligjshmëritë e pretenduara nga subjekti ankues lidhen pikërisht me këto “shkaqe”.

Në këtë kontekst, Komisioneri për të vlerësuar nëse pretendimet e subjektit ankues për trajtim të pabarabartë, të padrejtë e të pafavorshëm të saj nga ana e Shoqërisë/punëdhënësit, vijnë për shkakun e pretenduar, duhet që fillimisht ky shkak të jetë i provuar e dokumentuar para KMD-së, si shkak i njohur nga LMD.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim, Komisioneri vlerëson se, personi i cili pretendon se është diskriminuar për këto shkaqe, por jo vetëm, duhet gjithashtu të parashtojë fakte nga të cilat mund të vlerësohet se ka një diferencë në trajtim dhe se kjo diferencë në trajtim pretendohet se ka si bazë një apo më shumë se një, nga shkaqet e mbrojtura, që në çështjen objekt shqyrtimi paraprak, është “çdo shkak tjetër”.

Sa i takon pretendimit të ankueses për diskriminim për “çdo shkak tjetër”, i pa dokumentuar dhe i paprovuar, Komisioneri vlerëson se nuk qëndron, pasi ai nuk është “shkaku” në vetvete.

LMD, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë të hapur shkaqesh<sup>4</sup>. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

---

<sup>4</sup> Neni 1, i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *‘Për Mbrojtjen nga Diskriminimi’*, i ndryshuar citon se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me .....ose me çdo shkak tjetër.”

Neni 1, i këtij Ligji është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh<sup>5</sup>.

Në mungesë të një praktike kombëtare, Komisioneri i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet duke mbajtur parasysh, hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme. Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bën të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statute të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14, i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “*me çdo shkak tjetër*”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar.

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*”.

Komisioneri vëren se, “viktimat” e diskriminimit e kanë detyrimin të paraqesin fakte dhe prova nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim apo mbi bazën e të cilave të bëjnë të besueshëm pohimin se është bërë diskriminim.

Pastaj, barra e provës i bartet të paditurit, i cili gjatë zhvillimit të procedurës hetimore duhet të dëshmojë se nuk ka pasur diskriminim, apo se ka pasur arsye ligjore për trajtim të pabarabartë. Komisioneri vlerëson se, diskriminimi<sup>6</sup> karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstron se “viktima” e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme, pikërisht për shkak të një karakteristike të tij që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”, të cilën ankuesi nuk arriti ta provonte e dokumentonte se e posedonte atë.

---

<sup>5</sup> Neni 14, I KEDNJ-së: “*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*”.

<sup>6</sup> “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 me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

Komisioneri vlerëson se, në bazë të rrethanave të shpjeguara nga subjekti ankues lidhur me pretendimin për diskriminim për “çdo shkak tjetër”, nuk ka informacion të mjaftueshëm që të lejojë shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes. Kjo pasi, ankuesja nuk ka arritur të provojë, faktobjekt apo dokumentobjekt<sup>7</sup>: *së pari*, se cilat ishin konkretisht marrëdhëniet shoqërore me znj. E. Ç, dhe *së dyti*, që pikërisht për shkak të këtyre marrëdhënieve, (menjëherë pas largimit të saj nga puna), kundrejt saj janë ndërmarrë veprime të padrejta e diskriminuese nga ana e punëdhënësit, si pasojë e shoqërimit me të.

Evidentojmë këtu edhe citimin e ankuses se: *“Pasi drejtoresha largohet nga puna (referuar znj. Ç), fillon presioni psikologjik dhe diskriminimi ndaj meje dhe gjithë stafit.”*, duke theksuar që, ankuesja shprehet se veprimet negative të pretendura, të administratorit, janë shtrirë kundrejt të gjithë stafit dhe jo vetëm kundrejt saj. Pra, ankuesja identifikon qartazi se, trajtimi i saj nuk është i ndryshëm nga ai i punonjësve të tjerë të stafit dhe jo i ardhur për shkak të një karakteristike personale ose të identifikueshmë të saj, krahasimisht me punonjësit e tjerë të kompanisë, si rrjedhojë e shoqërimit të saj me znj. Ç.

Në mungesë të provave e fakteve mbi të cilat supozohet se ka pasur diskriminim, pamundësohet vijimi i procedurës për shqyrtimin e ankesës.

Vendimmarrja e Komisionerit duhet të jetë e arsyetuar dhe e argumentuar mbështetur në bazueshmërinë e provave e fakteve në gjykim. Kjo, pasi një moment kyç në gjykimin administrativ është edhe procesi i provueshmërisë mbi faktet objekt verifikimi, gjykimi, mbi të cilat bazohet një vendimmarrje e drejtë.

Faktet që janë objekt i të provuarit merren për bazë për efekt provueshmërie, vetëm kur ato janë paraqitur me saktësi dhe në formën e kërkuar nga ligji gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës. Për të formuar bindjen e tij, organi administrativ, në këtë rast Komisioneri, duhet të marrë parasysh si argumentet që flasin për ekzistencën e një fakti, ashtu dhe argumentet që flasin për mos ekzistencën e tij.

Provat janë të dhëna që merren prej burimeve (subjektit ankues në këtë rast) dhe sipas rregullave të përcaktuara në ligj, të cilat vërtetojnë ose rrëzojnë pretendimet e palëve në proces (neni 11, i Kodit të Procedurës Civile).

Subjekti ankues i cili pretendon diskriminimin, ka detyrimin që të provojë me fakte, shpjegime e prova bindëse, nëpërmjet të cilave duhet të krijojë bindjen se mund të prezumohet diskriminimi.

Pala ankuese nuk parashtroi e depozitoi prova, fakte apo rrethana nga të cilat të mund të prezumohet se ka patur sjellje, veprime apo mosveprime të institucionit përgjegjës që të jenë motivuar nga shkak i pretenduar, pasi fillimisht ajo duhet të plotësonte kërkesën minimale lidhur me provueshmërinë e paraqitjes së kërkesës, ankesës apo kundërshtimeve e denoncimeve të bëra prej saj pranë apo kundrejt punëdhënësit, lidhur me veprimet që ai duhet të ndërmerre.

---

<sup>7</sup> Edhe pas kërkesave të përsëritura nëpërmjet e-mailit, të KMD-së.

Pra, në analizë të sa më lart, Komisioneri vëren se ka mungesë të theksuar të elementëve të provueshmërisë së deklarimeve verbale të ankueses (nuk ka depozituar asnjë shkresë, dokument apo provë tjetër). Vetëm pasi ankuesja të provonte para KMD-së se mbart e posedon shkakun e pretenduar, atëherë Komisioneri mund të vihej në lëvizje për të kërkuar informacion lidhur me veprimet apo mosveprimet e strukturave të punëdhënësit.

Për rrjedhojë, për sa më sipër, referuar nenit 33, pika 4, shkronja “ç” të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se: “4. Ankesa nuk pranohet nëse: ...ç) ... nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim<sup>8</sup>”, Komisioneri vlerëson se, ankesa nuk duhet të pranohet, pasi nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim, e për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj, për shqyrtimin e saj<sup>9</sup>.

Komisioneri evidenton faktin se, ankuesja, të gjitha pretendimet që burojnë nga veprimet a sjellja e punëdhënësit gjatë marrëdhënieve të punës (zgjatja e orarit të punës, mosmarrja e bonusit dhe pagesave cash, varësisht punës së kryer prej saj) janë pretendime që lidhen me paligjshmërinë e prezumuar nga punëdhënësi kundrejt saj. Në mungesë të lidhjes me shkakun e pretenduar ato mbeten thjesht në kuadër të paligjshmërisë së tyre.

#### **PËR KËTO ARSYE:**

Mbështetur në nenin 21/1, nenin 32, pika 1/a, si dhe nenin 33, pikat 1, 4/ç/ të ligjit nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

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

1. Mospranimin e ankesës së subjektit ankues E. Ç, pasi nuk plotësohen kriteret përkatëse të parashikuara nga ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijëni e këtij vendimi.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

---

<sup>8</sup> Për analogji citojmë: Vendimin nr. 163, datë 14.08.2023, të KMD-së, Vendimin nr. 205, datë 19.10.2023, Vendimin nr. 226, datë 06.11.2023, Vendimi nr. 27, datë 23.01.2024, Vendimi nr. 41, datë 13.02.2024, të KMD-së etj.