



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 212/3 Prot.

Tiranë, më 03 . 03 . 2025

V E N D I M

Nr. 46, datë 03 . 03 . 2025

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, germa “a”, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”², të ndryshuar, shqyrtoi ankesën nr. 20, datë 30.01.2025 e z. L., B., kundër Universitetit Europian të Tiranës, në të cilën ai pretendon se është diskriminuar për shkak të “*gjendjes shoqërore*” dhe “*çdo shkak tjetër*”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: *Unë, L. B., si punonjës në Universitetin Europian të Tiranës (UET), kam përjetuar një trajtim diskriminues në vendin e punës për shkak të gjendjes sime shoqërore, e cila lidhet me praktikën e padrejtë dhe sistematike të z. H. Ç., i cili ka vendosur si standard veprimi brenda institucionit. Këto praktika përfshijnë, ndër të tjera, imponimin e detyrave që nuk janë pjesë e përshkrimit të punës dhe ushtrimin e presionit, shantazhit dhe kontrollit të vazhdueshëm ndaj punonjësve që refuzojnë t'i kryejnë ato.*

Në rastin tim, pasi refuzova të kryej detyrat që nuk përfshihen në përshkrimin tim të punës, u përballa me taktikë presioni që filluan me monitorime të padrejta dhe të diferencuara për orarin

¹ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

e punës. Për shembull, më është dërguar një email nga Shefja e Departamentit, ku theksohej se kam mbërritur 2 minuta me vonesë në punë për një “mbledhje surprizë” (ditë e premte, zakonisht mbledhjet kryhen ditën e martë dhe mbledhja ishte kryer për atë javë), ndërkohë kolegët e tjerë që ndodheshin në zyrë, të cilët kanë ardhur me më shumë vonesë, nuk kanë marrë asnjë email të tillë. Kjo përbën një trajtim të padrejtë dhe të diferencuar, që ka për qëllim të më diskreditojë dhe të krijojë një mjedis armiqësor për mua.

Përveç kësaj, në disa raste, kam marrë mesazhe verbale nga drejtues, përfshirë edhe dekanin dhe shefen e departamentit, të cilët më kanë sugjeruar hapur, në mënyrë private, se “do ishte më mirë të largohesha nga puna”, pasi “pronari nuk më ka qef” (Një nga këto është regjistruar në komunikimin në WhatsApp, ku më dërgon një model dorëheqjeje dekanin z. M. Spaho). Ky mesazh i qartë dhe diskriminues vjen si pjesë e një praktike të menduar mirë për të ushtruar presion dhe për të nxitur largimin tim nga puna.

Këto veprime nuk janë të izoluara vetëm ndaj meje, por duket se janë një praktikë e përsëritur brenda institucionit. Për shembull, një koleg u largua nga posti i drejtuesit të departamentit (vjeshtë 2023) dhe gati u pushua nga puna, vetëm për faktin se kishte aplikuar për një pozicion rektori në një universitet shtetëror. Gjithashtu, janë të njohura rastet kur individë të tjerë janë larguar nga puna vetëm për t’u zëvendësuar me persona të lidhur me interesat apo kërkesat personale të z. Ç.

Përshkrimi i rasteve të diskriminimit:

1. *Presion për dorëheqje më 31.07.2024:* Në një bisedë të dokumentuar me z. H. Ç., (bashkëlidhur screenshot në whatsapp), u përballa me një kërkesë direkte për të dhënë dorëheqjen nga puna, bazuar në arsye personale të tij. Pas refuzimit tim të prerë, kjo kërkesë u pasua nga masa disiplinore të pabazuara, si ajo e datës 30.08.2024, të cilën e kam refuzuar dhe kundërshtuar zyrtarisht përmes një emaili.
2. *Takimi i datës 19.12.2024:* Në një takim të kërkuar nga z. M.S (dekan i Fakultetit të Zhvillimit dhe Ekonomisë, ku unë bëj pjesë), më është komunikuar gojariht që z. H., Ç., nuk dëshiron që të jem më pjesë e institucionit dhe se do të ishte më mirë të jap dorëheqjen për të mos i “prishur qejfin” pronarit. Bashkëngjitur kësaj komunikate, më është dërguar edhe një model i dorëheqjes për ta plotësuar sa më shpejt, gjë që refuzova.
3. *Kushtëzim i dokumentacionit më 14.01.2025:* Në këtë datë, z. M.S më ka bërë të qartë se lëshimi i një vërtetimi të nevojshëm për plotësimin e dosjes për titullin “Profesor i Asociuar” ishte i kushtëzuar me dorëzimin e një dorëheqjeje. Ky veprim është jo vetëm shantazh, por edhe një shkelje flagrante e detyrimit të institucionit për të pajisur punonjësit me dokumentacionin që u takon ligjërisht.
4. *Vendosja e një vërejtjeje me shkrim më 24.01.2025:* Pas refuzimit tim për të dhënë dorëheqjen dhe për të pranuar kushtëzimet e padrejta, më është lëshuar një vërejtje me shkrim për pretendime të pabazuara, të cilat përfshijnë “mungesa në leksion” dhe “vonesa në punë”. Këto pretendime janë të pabazuara dhe janë të dokumentuara si të pavërteta.

Subjekti ankues kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, hetimin e situatës, konstatimin e diskriminimit nga ana e Universitetit Europian të Tiranës dhe ndërhyrjen për të siguruar respektimin e të drejtave, duke garantuar një trajtim të drejtë dhe të barabartë në vendin e punës.

Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri.

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën, në referencë të kompetencës së parashikuar në nenin 32, pika 1, germa “a”, të LMD, që i jep të drejtën të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sikurse parashikohet në këtë ligj.

Ligji Nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të ndrejtëpërdrejtë mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të moshës, të pretenduar nga ankuesi, duke sanksionuar në nenin 1, të tij 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.”*

Bazuar në nenin 7, pika 1, të LMD, 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.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”*, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në gjendjen shëndetësore, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës.

Sipas nenit 5, pika 1, të LMD, ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi

ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

Në kushtet kur, nga ankuesi nuk na ishte vënë në dispozicion një informacion i qartë dhe dokument ligjor i cili vërtetonte shkaqet e pretenduara për diskriminim, me shkresën nr.212/1 prot., datë 05.02.2025 të Komisionerit, u kërkua informacioni i mëposhtëm:

- Shpjegime të hollësishme mbi shkaqet e diskriminimit të pretenduar në ankesë, pasi nga ana juaj janë plotësuar dy formularë dhe në to janë shënuar shkaqe të ndryshme diskriminimi. Në këto kushte, nga ana juaj duhet të specifikohen shkaqet konkrete të diskriminimit, duke përcaktuar qartë cila është karakteristika, apo veçantia që ju e mbartni dhe që prezumohet të ketë ndikuar në kryerjen e sjelljes diskriminuese. Ky informacion duhet të shoqërohet me fakte dhe prova konkrete që vërtetojnë se ju i mbartni këto shkaqe të pretenduara.
- Informacion nëse nga ana juaj lidhur me shqetësimet për diskriminimin në vendin e punës, i keni adresuar ato tek punëdhënësi. Informacioni duhet të shoqërohet me provat përkatëse.
- Çdo informacion ose dokumentacion tjetër shtesë që ju do ta gjykoni të nevojshëm në mbështetje të ankesës tuaj.

Me email e datës 16.02.2025, nga ana e ankuesit është kthyer përgjigje dhe shprehet se: *Lidhur me shkresën tuaj nr. 212/1, prot., dt. 05.02.2025, e marrë me postë, po ju shkruaj sqarimet e mëposhtme:*

1. *Shkresa e dytë është më e plotë dhe më e sqaruar, bazuar në kërkesat tuaja për shpjegime të hollësishme.*
2. *Punëdhënësi është informuar lidhur me diskriminimin, dhe emailet janë bashkëngjitur ankesës sime (të përfshira në email, shefja e Departamentit, Dekani dhe Rektori).*
3. *Dua të theksoj se kjo formë diskriminimi nuk është lidhur vetëm me mua personalisht, por është një mënyrë funksionimi e zakonshme në këtë institucion.*

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar se: *“Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.*

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër.

Sa më sipër, pala ankuese duhet të paraqesë fakte dhe prova që mbështesin pretendimin e tij për diskriminim. Në këtë rast, ankuesi nuk ka paraqitur prova të mjaftueshme për të mbështetur

pretendimin e tij për diskriminim, dhe sipas emailin të datës 16.02.2025, ka shpjeguar se i ka dërguar provat që dispononte me ankesën e tij.

Vetëm pasi pala ankuese të paraqesë fakte dhe prova të mjaftueshme, barra e provës kalon tek pala e paditur (punëdhënësi), e cila duhet të provojë se veprimet e tij nuk përbëjnë diskriminim. Kjo është një detyrim ligjor i palës tjetër (p.sh., punëdhënësi), që duhet të vërtetojë se trajtimi i ankuesit nuk ka qenë diskriminues, duke ofruar prova dhe argumente që mbështesin legjitimitetin e veprimeve të saj.

Nga shqyrtimi paraprak i ankesës dhe bazuar në nenin 33, pika 4, germa “b” të ligjit nr. 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;”*. Komisioneri vlerëson se ankesa nuk duhet të pranohet pasi është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji, bazuar në arsyetimin vijues:

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Gjykata është shprehur se: *“Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjllota për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”, si dhe “ Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”* (shih vendimet nr.39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, të Gjykatës Kushtetuese).

Neni 14 i Konventës Evropiane për Drejtat e Njeriut (KEDNJ), ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, ndërkohë që Protokolli 12-të i KEDNJ-së, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja. Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se “diskriminimi” do të thotë që të trajtosh ndryshe pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, persona të cilët ndodhen në situata të ngjashme dhe diferenca në trajtim, nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, se trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim dhe nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet. Sipas GJEDNJ, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu çënohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve objektivisht e ndryshme.

Bazuar në nenin 3, pika 1, të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përcaktohet si : “çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo 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 me ligjet në fuqi.”

Në Kreun II, të LMD parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Konkretisht, neni 12/1/c, i LMD, ku parashikohet se : “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”, ndalon diskriminimin që mund t’i bëhet punëmarrësit jo vetëm në lidhje me momentin e pushimit nga puna apo zgjidhjes së kontratës së punës, por edhe trajtimin diskriminues gjatë marrëdhënies së punës në të gjitha elementët e kësaj marrëdhënie.

Në thelb të diskriminimit, është trajtimi i diferencuar dhe më pak i favorshëm, i shfaqur qoftë në formën e dallimit, kufizimit, përjashtimit ose preferencës dhe që ka për bazë një nga shkaqet e mbrojtura nga ligji. Pra, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit. Gjithashtu, jo çdo diferencë në trajtim është diskriminim, por vetëm ato që nuk kanë një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm. Pra, nëse për diferencën në trajtim konstatohet se ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, atëherë trajtimi ndryshe është i përligjur dhe nuk është i ndaluar nga ligji.

Si rregull, në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, pala ankuese duhet të provojë në radhë të parë se, shkakun e pretenduar është një shkak që gëzon mbrojtje sipas ligjit, dhe në radhë të dytë duhet të provojë ekzistencën e tij. E njëjta qasje gjen zbatim edhe kur pretendohet se diskriminimi ka ndodhur për më shumë se një shkak. Megjithatë, vetëm identifikimi i një ose më shumë shkaqeve, të cilat mbrohen në mënyrë të shprehur nga ligji, nuk është e mjaftueshme për të ngritur një pretendim për diskriminim. Personi i cili pretendon se është diskriminuar për një ose më shumë se një, nga shkaqet e mbrojtura, duhet të provojë ekzistencën e shkakut/shkaqeve të pretenduara të diskriminimit dhe të parashtrijë 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 ose shkaqet e mbrojtur/a.

Pala ankuese pretendon diskriminim nga ana e Universitetit European të Tiranës, në lidhje me marrëdhëniet e punësimit, pasi ka refuzuar të kryejë detyrat që nuk përfshihen në përshkrimin e tij të punës, dhe si pasojë u përball me taktika presioni që filluan me monitorime të padrejta dhe të diferencuara për orarin.

Ankuesi pretendon se shkak i diskriminimit është gjendja shoqërore, pra arsyeja për trajtimin e padrejtë dhe të pafavorshëm të cilit ai i është nënshtruar, në rastin konkret në marrëdhëniet e punësimit nga Universiteti European të Tiranës, ka si shkak faktin e gjendjes shoqërore të ankuesit, por pa sqaruar dhe specifikuar gjendjen e tij shoqërore dhe si ka ndikuar gjendja e tij shoqërore në pretendimin për diskriminim dhe në mënyrën se si është trajtuar nga institucioni i punës.

Gjithashtu ankuesi pretendon se një shkak tjetër i diskriminimit është *çdo shkak tjetër*, por nga informacioni i përcjellë nga 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.

Neni 1, i LMD, liston disa shkaqe, kjo listë është e hapur, ilustruese, fakt ky që rezulton nga përfshirja në këtë listë e shprehjes *“për çdo shkak tjetër”*. Thënë kjo, nuk presupozon se, termi *“çdo shkak tjetër”* përbën një shkak në vetvete. Rregullimi i bërë nga neni 1, i LMD-së nëpërmjet termit *“çdo shkak tjetër”* mundëson mbrojtjen nga diskriminimi për shkaqe të tjera, përveç shkaqeve të listuara shprehimisht në këtë dispozitë të ligjit, por duke identifikuar *“shkakun”* i cili pretendohet se gëzon mbrojtje në kuadër të termit *“çdo shkak tjetër”*. Rezulton se, për të patur një pretendim për diskriminim, duhet domosdoshmërisht që të identifikohet një shkak, i cili në bazë të ligjit është i ndaluar ose i mbrojtur.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankuesit se është diskriminuar për shkak të *“për çdo shkak tjetër”* pa identifikuar asnjë shkak konkret, i cili më pas të vlerësohej nga ana e Komisionerit nëse përbën ose jo një shkak që gëzon mbrojtje, nuk përbën një pretendim për diskriminim, sipas parashikimeve të LMD-së, dhe për rrjedhojë ankesa e paraqitur është e papajtueshme me dispozitat e LMD.

Ankuesi ka mbështetur pretendimet e tij kryesisht në deklaratat verbale, pa paraqitur argumente të qarta dhe prova konkrete që mund të vërtetojnë si shkaqet e pretenduara kanë ndikuar në trajtimin e tij të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Universitetit European të Tiranës. Ai nuk ka dorëzuar asnjë dokumentacion mbështetës që provojë që i mbart këto shkaqe, si dhe lidhjen e drejtpërdrejtë të këtyre shkaqeve me trajtimin e tij për diskriminim.

Gjithashtu, ankuesi nuk dërgoi kopjen e ankesës së bërë nga ana e tij në Inspektoriatin Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Sociale, sikurse pretendon në formularin e ankesës, ku duhet të provonte që e ka adresuar këtë problematikë në organet përkatëse dhe përgjigjen që ka marrë në lidhje me këtë ankesë.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, bazuar në nenin 33, pika 4, germa “ç”, të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankesa e paraqitur nga pala ankuese z. L. B., kundër Universiteti European të Tiranës, nuk mund të pranohet, pasi nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur hetimin dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 7, pika 3, nenin 20, pika 1 , germa “a”, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, germa a), nenin 33, pika 4, germa “ç” të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Mospranimin e ankesës nr.20, datë 30.01.2025, së z. L. B., 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 dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA