



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 239/4 Prot.

Tiranë, më 09. 08. 2018

V E N D I M

Nr. 161, Datë 09. 08. 2018

Mbështetur në ligjin Nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa Nr. 24, datë 13.02.2018, e H. Xh., kundër Shoqërisë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., në të cilën pretendon diskriminim *për shkak të gjendjes ekonomike, arsimore, shoqërore, përgjegjësisë prindërore dhe gjendjes familjare.*

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.

H. Xh. sqaron se është kryefamiljare, prind i dy fëmijëve të papunë dhe e ve. Ka qënë e punësuar si sanitare, prej 8 vitesh e 4 muaj, pranë Laboratorit Biocheck. Për këtë periudhë thekson se ka punuar jashtë orarit të punës dhe pa pagesë, ku veç ambjenteve të kësaj shoqërie, nga punëdhënësi i është kërkuar të pastrojë zyrat e shoqërisë “Biochem NRP” sh.p.k., si dhe rregullisht të pastrojë shtëpinë e administratorit e vajzës së tij, pa marrë asnjë shpërblim për punën e kryer jashtë ambjentit dhe orarit të punës. Duke qënë se ishte i vetmi person në familje i punësuar, është detyruar që mos kundërshtojë të punonte jashtë orarit apo ambjenteve të punës. Më datë 30.12.2017, nëpërmjet telefonit, nga ana e bashkëshortes së administratorit të shoqërisë, është njoftuar se duhet të pastronte banesën e saj dhe të vajzës. Për shkak të gjendjes shëndetësore ankuesja ka refuzuar të shkojë. Në atë moment është njoftuar nëpërmjet telefonit se do të largohet nga puna dhe më datë 03.01.2018, duhet të paraqitet pranë shoqërisë për të tërhequr

dokumentacionin e largimit nga puna. Nga data 04.01.2018 e në vijim, ankuesja ka kërkuar nga ish punëdhënësi të tëheqë dokumentacionin e largimit nga puna, por nga ana e tij më datë 25.01.2018 i është vënë në dispozicion vetëm librezë e punës, në të cilën është shënuar “*përfundon kontrata e punës*”. Ankuesja me anë të shkresës zyrtare, i është drejtuar sërish shoqërisë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., nëpërmjet së cilës ka kërkuar të disponojë një kopje të kontratave që ka patur që nga momenti që ka filluar punë, vlerësimet e punës, aktin e zgjidhjes së kontratës së punës, si dhe dokumentacionin e dosjes së saj. Në përgjigje të kësaj shkrese, shoqëria Biocheck Diagnostic Center, ka informuar ankuesen se, ky subjekt ka fituar personalitet juridik, më datë 03.03.2014 dhe kontrata e vetme e punës me të është ajo e lidhur më datë 04.04.2014, për periudhën 04.04.2014-31.12.2017. Gjithashtu, ankuesja është vënë në dijeni mbi arsyet e largimit nga puna dhe shkakun e mosvënies në dispozicion të vlerësimeve të punës.

E ndodhur në këtë situatë, ankuesja pretendon se është diskriminuar nga punëdhënësi i saj gjatë procedurave për largimin nga puna, *për shkak të gjendjes ekonomike, arsimore, shoqërore, përgjegjësisë prindërore dhe gjendjes familjare.*

Në përfundim, ankuesja kërkon nga Komisioneri, të konstatojë diskriminimin e saj dhe të rekomandojë rikthimin në pozicionin e mëparshëm të punës.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10 221/2010, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “*Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër*”.

Neni 7 i LMD-së¹, në pikën 1 të tij, parashikon se: “*Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo 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 apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim*”.

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

¹ Shkurtesë për ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10 221/2010, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32, pika 2 dhe 33, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

Pas analizimit të ankesës, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33, pika 3 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Për këtë arsye, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Mbështetur në nenin 33, pika 7 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, pas verifikimit paraprak të ankesës, inspektori i çështjes mori takim me subjektin ankues dhe i kërkoi informacion mbi pretendimet e ngritura në ankesë.

Gjatë takimit më datë 16.02.2018, subjekti ankues sqaroi se nuk ka patur dijeni mbi përmbajtjen e kontratave të nënshkruara, pasi nuk është lejuar nga punëdhënësi ta konsultojë. Sipas saj, fakti që ankuesja është kryefamiljare dhe personi i vetëm që siguron të ardhurat në familje ka bërë që të shfrytëzohet nga ana e punëdhënësit, duke punuar jashtë orarit zyrtar dhe vendit të punës.

- Në vijim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës nr. 239/1 prot., datë 20.02.2018, kërkoi informacion lidhur me pretendimet e subjektit ankues nga ana e shoqërisë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k.

Në përgjigje të shkresës së sipërcituar, shoqëria Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë provë apo informacion shtesë.

- Duke qënë se shoqëria Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., nuk vuri në dispozicion asnjë informacion lidhur me trajtimin e çështjes, në vijim me anë të shkresës Nr. 239/2 prot., datë 07.05.2018, u njoftuan palët për zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 11.05.2018, pranë Zyrës së KMD-së.

Të pranishëm në seancë dëgjimore ishin: O. S., në cilësinë e përfaqësuesit të Shoqërisë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., si dhe A. L., në cilësinë e përfaqësuesit të H. Xh.

Fillimisht nga ana e A. L., u sqaruan shkurtimisht pretendimet për diskriminim të ngritura nga H. Xh. dhe kërkoi konstatimin e diskriminimit për shkak të gjendjes ekonomike dhe familjare të ankuses, duke qënë se është i vetmi person në familje që siguron të ardhura. Gjithashtu nga A. L. u sqarua se kontrata e punës së lidhur ndërmjet H. Xh. dhe Shoqërisë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., bazuar në parashikimet e saj, nuk është një kontratë me afat të caktuar e cila mund të

ndërpritet në përfundimin e afateve të parashikuara, por është një kontratë që sipas dispozitave dhe legjislacionit në fuqi, plotëson kushtet për të qënë kontratë me afat të pacaktuar. Një fakt tjetër, ishte dhe pretendimi se ankuesja nuk është njohur me përmbajtjen e saj, duke qënë se nuk është lejuar ta firmosë fletë më fletë dhe i është dhënë për të firmosur një fletë e bardhë. Në përfundim të arsyetimit, A. L. sqaroi se nga ana e punëdhënësit është shfrytëzuar ankuesja për të punuar jashtë orarit zyrtar dhe jashtë vendit të punës.

Në kundërshtim të pretendimeve të ankueses, përfaqësuesi i Shoqërisë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., O. S., sqaroi se H. Xh. nuk është diskriminuar për asnjë moment nga ana e administratorit të shoqërisë. Bazuar në informacionin e administruar, nga viti 2014 e në vazhdim, ankuesja ka marrë thuajse 100 ditë pushim dhe nuk i është mbajtur nga paga asnjë prej tyre, duke iu paguar paga rregullisht. Madje në fund të çdo viti kalendarik, në muajin dhjetor, ankuesja dhe të gjithë punonjësit e Shoqërisë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., kanë përfituar edhe bonus veç pagës së marrë. Gjithashtu, nga ana e administratorit të shoqërisë është mbështetur, duke realizuar një pjesë të madhe të analizave laboratorike për anëtarë të familjes së saj, pa pagesë apo me një çmim simbolik. Nga ana e punonjësve të tjerë të shoqërisë, janë ngritur pretendime se H. Xh. nuk kryen detyrën, e megjithatë nga ana e administratorit nuk është ndërmarrë asnjë masë. Sipas tij, edhe në rastet kur ankuesja nuk ka qënë prezent në punë, detyrën e saj e kanë mbuluar punonjës të tjerë të zyrës.

Lidhur me kontratën e punës, O. S. sqaroi se referuar parashikimeve të legjislacionit në fuqi dhe ndërtimit të saj, kjo kontratë përmbush kushtet për të qënë kontratë me afat të pacaktuar, por duke qënë se ankuesja ka patur dijeni që në momentin që e ka firmosur se kontrata do të rishikohej në fund të vitit 2017, si dhe referuar vërejtjeve që punëdhënësi kishte ndaj saj, u vendos të mos bëhej më rinovimi i saj. Shkaku i rishikimit të kontratave të punonjësve të Shoqërisë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., ka të bëjë me faktin se shoqëria një herë në 4 vite kalon në procesin e akreditimit dhe nuk ka ndonjë arsye tjetër që kontratat janë me afat 4 vjeçar. Gjatë muajit Prill 2018, pas ankesës së paraqitur nga ankuesja, pranë Shoqërisë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., është kryer një inspektim nga ana e Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, i cili pas kontrollit të të gjithë dokumentacionit të punonjësve, nuk ka konstatuar shkelje lidhur me parashikimet e kontratës së punës.

Nga ana e O. S., u shtua fakti se ankuesja nuk ka punuar asnjë herë në shtëpinë e administratorit të shoqërisë apo në shtëpinë e vajzës së tij, pasi shërbimin e pastrimit për këto ambiente banimi e ka mbuluar dhe e mbulojnë persona të kontraktuar. Sa i përket pretendimeve të ngritura kundër bashkëshortes së punëdhënësit, ato nuk qëndrojnë, pasi ka qënë pikërisht ajo që ka influencuar për ta marrë në punë H. Xh. tek administratorët e shoqërisë.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

III. Vlerësimi i fakteve dhe provave të grumbulluara nga Komisioneri gjatë procesit të shqyrtimit të çështjes.

A. Lidhur me trajtimin e pabarabartë ose të pafavorshëm.

Nga verifikimi i informacioneve dhe dokumentacionit të administruar në dosje rezulton se, ankuesja është punësuar fillimisht si sanitare, pranë Klinikës Mjekësore Biocheck, me administrator A. N., në muajin Janar të vitit 2010. Refruar dokumentacionit të administruar, më datë 03.03.2014, A. N. së bashku me një ortak tjetër, rregjistroi pranë Qendrës Kombëtare të Biznesit shoqërinë me përgjegjësi të kufizuar Biocheck Diagnostic Center. Që nga ky moment, të gjithë punonjësve të Klinikës Mjekësore Biocheck iu ndërpre kontrata dhe u lidh kontrata e re me shoqërinë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., me një afat 4 vjeçar, deri në fund të muajit Dhjetor 2017. Në këto kushte edhe H. Xh. vijoi punën në shoqërinë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., në të njëjtin pozicion që mbante më parë. Pra, nga sa rezulton, ankuesja ka punuar me të njëjtin administrator për një periudhë prej 8 vitesh e 4 muaj.

Në interpretim të dispozitave të Ligjit Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës të Shqipërisë”, i ndryshuar dhe vendimit unifikues Nr.19 datë 15.11.2007, në të cilin, mes të tjerave, lidhur me pretendimet e natyrës materiale dhe procedurale për zgjidhjen e kontratës së punës, janë shprehur se: *“Kur njëra nga palët zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm”, por kjo nuk do të thotë që në mënyrë automatike, kur kontrata është zgjidhur nga punëdhënësi, duhet të zbatohet neni 146/3 i K.Punës, duke u vendosur detyrimi i punëdhënësit të dëmshpërblejë punëmarrësin në masën e pagës deri në një vit. Duke qenë se në këto raste ligji e trajton zgjidhjen e kontratës si zgjidhje të saj me efekt të menjëhershëm, gjykata është e detyruar që sipas përcaktimeve të bëra në nenin 153/2 të K.Punës, të kërkojë prej punëdhënësit të provojë, nëse kontrata është zgjidhur për shkaqe të arsyeshme apo jo...”.* Përsa më lart, në lidhje me pretendimet mbi procedurën e zgjidhjes së kontratës, Kodi i Punës, ia lë në mënyrë të shprehur punëdhënësit barrën e provës (neni 144, pika 5/1).

Nisur nga këto interpretime të bëra nga Kolegjet e Bashkuara rezulton se, barra e provës për të justifikuar zgjidhjen e kontratës së punës i ngarkohet palës punëdhënëse vetëm në rastet e zgjidhjes së menjëhershme e të pajustificuar të kontratës së punës (nenet 153-155 të Kodit të Punës).

Prandaj, nisur nga sa u shqyrtua më lart dhe mbështetur në informacionin, provat e administruara dhe librezën e punës së H. Xh., pavarësisht faktit që punëdhënësi ka ndryshuar nga subjekti me

emrin tregtar “Biocheck”, në subjektin “Biocheck Diagnostic Center”, ankuesja ka qënë në marrëdhënie pune për një periudhë prej më shumë se 8 vitesh në këto subjekte, me të njëjtin administrator, A. N.

Gjatë periudhës së punës në shoqërinë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., nuk u evidentuan të jenë kryer shkelje apo ndaj ankueses të jenë marrë masa disiplinore. Nga palët, nuk u vu në dispozicion asnjë informacion nëse për punonjësit e shoqërisë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., janë kryer vlerësime pune gjatë periudhës 2014-2017.

Në analizë të informacionit dhe legjislacionit të sipërcituar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstaton nga ana e shoqërisë Biocheck Diagnostic Center, nuk janë depozituar prova me anë të së cilave të vërtetohet apo të justifikohet fakti që zgjidhja e kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme, të jetë bërë për shkaqe të arsyeshme.

Gjithashtu, referuar provave të administruara, rezultoi e provuar se vajza e administratorit të shoqërisë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., E. N., në muajin Janar 2017 ka lidhur një Akt-marrëveshje me Agjencinë e Pastrimit “Bëje Xixë”, me anë të së cilës përfiton shërbimin e pastrimit të banesës së saj për një periudhë një vjeçare. Gjithashtu, me anë të një deklarate, motra e bashkëshortes së administratorit të shoqërisë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., P. S., sqaron se nga viti 2014 e në vazhdim ajo ndihmon në shërbimin e pastrimit të banesës.

Argumentat e sipërcituar u referuan edhe nga përfaqësuesi i shoqërisë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., gjatë seancës dëgjimore të zhvilluar më datë 11.05.2018, pranë Zyrës së KMD-së. Përsa më lart dhe në analizë të fakteve të administruara, nuk rezulton e provuar se ankuesja ka kryer shërbimin e pastrimit pranë banesës së administratorit të shoqërisë apo vajzës së tij.

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

Në nenin 12/1/b) të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, 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: rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve”.*

Në analizë të fakteve dhe informacionit të sipërcituar, u arrit të administroheshin prova me anë të së cilave të vërtetohej se H. Xh. është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës, pa shkaqe të arsyeshme.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin² 2 të ligjit nr. 10221, datë 02.04.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj.

Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se subjekti ankues i 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 subjektit ankues dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, H. Xh., ka pretenduar se ka qënë i vetmi person në familje që siguronte të ardhura pas ndarjes nga jeta të bashkëshortit. Në këto kushte, ankuesja ka ngritur pretendimin e diskriminimit për shkak të gjendjes familjare dhe ekonomike.

C. Lidhja e trajtimit të pabarabartë dhe të pafavorshëm me shkakun e mbrojtur.

Për të vërtetuar se faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e shoqërisë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”³ dhe trajtimit të pafavorshëm të ankuesit.

² Neni 2: “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

³ Në interpretim të nenin 1, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, “...ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Nga dokumentet e administruara gjatë trajtimit të ankesës dhe shpjegimet e dhëna nga palët, nuk provohet fakti që ka patur një trajtim të diferencuar dhe të pabarabartë të ankueses krahasuar me të tjerë, për shkaqet e pretenduara. Fakti që ankuesja pretendon se shkaku i gjendjes ekonomike dhe familjare të saj, ka bërë që të trajtohet në mënyrë diskriminuese, nuk është i mbështetur në prova dhe në fakte.

Përsa i përket shkaqeve të pretenduara, referuar informacionit të dhënë nga palët, punëdhënësi ka qënë në dijeni të gjendjes ekonomike të ankueses që nga momenti që ajo ka filluar punë e në vazhdim dhe nuk ka patur ndonjë ndryshim apo situatë të re për të cilën nuk kishte dijeni. Në këto kushte, gjatë gjithë periudhës që ajo ka punuar pranë shoqërisë, nuk është evidentuar ndonjë situatë gjatë së cilës mund të jetë trajtuar në mënyrë të pabarabartë në raport me punonjës të tjerë për shkak të gjendjes ekonomike.

Sipas ankueses, gjendja familjare e saj ka ndryshuar në momentin që bashkëshorti është ndarë nga jeta dhe ska qënë i vetmi person në familje që siguron të ardhura. Refruar provave të administruara, nga ana e punëdhënësit janë kryer disa herë analiza laboratorike pa pagesë apo me një çmim të reduktuar krahasuar me klientë të tjerë, si dhe i është dhënë leje për shoqërimin e bashkëshortit në qendra shëndetësore brenda dhe jashtë vendit. Këto fakte ankuesja nuk i ka kundërshtuar gjatë procedurave të shqyrtimit të ankesës nga KMD. Gjithashtu, shkaqet e pretenduara nga ankuesja lidhen me pasojat që vijnë si rezultat i largimit nga puna dhe nuk lidhen me arsyen e largimit nga puna.

Në përfundim, Komisioneri nuk arriti të administrojë prova për të vërtetuar që, paligjshmëria e veprimeve apo mos veprimeve të shoqërisë Biocheck Diagnostic Center sh.p.k., të lidhen me pretendimet për diskriminim të ngritura nga ankuesja.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenet 1, 3/1, neni 7/1, neni 12/1/a), b), nenin 32, pika 1/a), c), si dhe nenin 33, pika 10 të Ligjit Nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

- 1. Konstatimin e mosdiskriminimit të H. Xh., nga ana e Shoqërisë Biocheck Diagnostic Center, për shkak të gjendjes ekonomike dhe familjare.**

2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Gjendja ekonomike dhe familjare)

(Fusha: Punësim)