



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. _____ Prot.

Tiranë, më _____.____.2021

V E N D I M

Nr. 114, Datë 28/06/2021

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”¹, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 113, datë 15.06.2021, e znj. E.D., ku pretendohet diskriminim për shkak të “*gjendjes ekonomike*” dhe për “*çdo shkak tjetër*”, nga ana e Progres Call sh.p.k.

Pas shqyrtimit fillestar të ankesës së mësipërme, Komisioneri²,

K O N S T A T O I:

Mbështetur në informacionin që përmban formulari i ankesës, rezulton se ankuesja E.D. ka filluar punë pranë Progres Call sh.p.k., me seli në Durrës, në muajin korrik 2015 në pozicionin e operatores. Pas 2 muajsh, ankuesja është ngritur në detyrë duke u emëruar në pozicionin e supervizoresh dhe në vijim në vitin 2017 ka kaluar në pozicionin e koordinatorës, pozicion të cilin e ka mbajtur deri në muajin qershor 2019. Nga data 22.06.2020 e në vijim, ankuesja ka kaluar në pozicionin e formatores. Që nga ai moment e deri në muajin dhjetor 2020, në kushtet e Pandemisë Covid-19, ankuesja sqaron se puna është kryer *online* nga shtëpia.

Në datën 01.12.2020, gjatë një takimi me punëmarrësit, administratori i shoqërisë ka njoftuar punonjësit e shoqërisë “Progres Center” se partneri italian ka zgjidhur kontratën me këtë shoqëri dhe se nga data 01.01.2021, punëdhënësi nuk mund të sigurojë më punë për ta. Ankuesja pretendon se administratori i shoqërisë i ka detyruar punonjësit të shoqërisë të japin dorëheqjen. E vetmja punonjëse që nuk dha dorëheqjen ishte znj. E.D.. Në këto kushte, punëdhënësi ka filluar

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

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

procedurat për zgjidhjen e kontratës së punës. Në datën 24.12.2020, ankueses i është dërguar njoftimi elektronik për fillimin e zgjidhjes së kontratës së punës, si dhe është njoftuar për kryerjen e bisedimeve përkatëse në datën 28.12.2020. Në njoftim citohet: *“Sikundër ju kemi bërë me dije në datën 01.12.2020, partneri jonë, konkretisht subjekti Italian CCSUD Srl, na ka bërë me dije se duke u nisur nga data 01.01.2021, do të zgjidhë kontratën me ne. Për fat të keq, kjo ishte një situatë e paparashikuar, e cila vlerësojmë se ka ndodhur për shkak të Pandemisë dhe vështirësive që po has tregu Italian në fushën e call-center-it. Për këtë arsye, sikundër Ju kemi njoftuar edhe më përpara, kjo shoqëri e ka të pamundur t’iu zerë me punë dhe rrjedhimisht e ka të pamundur vazhdimësinë e marrëdhënies së punës, sikundër parashikohet dhe nga neni 5, pika 8, e kontratës individuale të punës që Ju keni nënshkruar me këtë shoqëri. Në mungesë të një dakordësie për zgjidhjen e kësaj situate me mirëkuptim, për shkak të refuzimit nga ana Juaj, të propozimit tonë, ndjehem i detyruar t’ju dërgoj këtë njoftim.”*

Ankuesja pretendon se në këtë njoftim thuhet se ka mungesë dakordësie për zgjidhjen e kontratës së punës, ndërkohë që prej punëdhënësit nuk ka patur një ofertë për të biseduar. Ankuesja pretendon se mospranimi i saj për të dhënë dorëheqjen, sikurse e dhanë të gjithë punonjësit e tjerë, pati reagim negativ prej administratorit, duke ndryshuar kushtet e punës për ankuesen. Në datën 24.12.2020 ajo është informuar, se nga kjo datë, ajo duhet të punonte e vetme në selinë e firmës, ndërkohë që punonjësit e tjerë vazhdonin të punonin nga shtëpia. Administratori ndryshoi orarin e punës duke e bërë 09:00 – 18:00, duke vendosur një orë pushim ndërmjet orëve të punës, gjë që ankueses nuk i është dukur e arsyeshme. Njëkohësisht, ankuesja thekson faktin se që nga muaji qershor 2020, punëdhënësi nuk kishte të punësuar asnjë sanitare dhe pastrimi i vendit të punës nuk bëhej e mundur, fakt që bie ndesh me parashikimin e nenit 46 të Kodit të Punës. Në vijim, ankuesja pretendon se ka marrë urdhër prej administratorit të mbajë një kopje të çelësit të ambienteve të punës, ku ushtronte veprimtarinë Progress Call sh.p.k. dhe këto ambiente përbënin tërësinë e zyrave të shoqërisë.

Në e-mailin e administratorit drejtuar ankueses citohet: *“Çelësin e selisë do ta marrësh për shkak se unë e Griselda, IT apo sanitarja³ mund të lëvizim për probleme të ndryshme dhe ti mund të lëvizësh, për këtë arsye është e domosdoshme mbajtja e çelësit. Nuk po të kërkon asnjëri, as të bësh rojen e objektit e as të kujdesesh për objektin, je person madhor dhe po të kërkojmë që kur ikën nga selia dhe në të nuk ka njeri ta mbyllësh, sikundër kur vjen dhe nëse e gjen të mbyllur ta hapësh.....”*. Ankuesja sqaron se një gjë e tillë ishte një përgjegjësi e madhe për të pasi veç saj, edhe 3 persona të tjerë kishin kopje të çelësit të shoqërisë. Në kushtet e abuzimeve të mundshme lidhur me sende apo materialet e punës, ishte e pamundur të identifikohesh personi përgjegjës. Ankuesja pretendon se një fakt i tillë e bënte të pamundur ushtrimin e të drejtës së saj për punë.

³ Në këtë e-mail rezulton se sanitarja është punonjëse e kësaj shoqërie, ndërkohë që ankuesja pretendon se shoqëria ishte në mungesë të një sanitareje dhe punonte në kushte të papërshtatshme nga ana e higjenës.

Në datën 28.12.2020, punëdhënësi ka zhvilluar takimin ku u zhvilluan bisedimet lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës. Motivacioni i zgjidhjes së kësaj kontrate ka qënë zgjidhja e kontratës ndërmjet shoqërisë dhe partnerit italian. Ankuesja pretendon se faktet e relatuar nga administratori nuk janë të vërteta, pasi punëdhënësi nuk i kishte vënë në dispozicion kontratën me partnerin Italian dhe zgjidhjen e saj dhe se ky punëdhënësi kishte detyrim për t'ua vënë në dispozicion të gjithë punonjësve fakte të tilla. Ajo sqaron se 95% e punonjësve, afërsisht 36 punonjës e besuan një gjë të tillë dhe dhanë dorëheqjen. Ankuesja thekson faktin se procedurat e zgjidhjes së kontratës së punës janë fiktive, për sa kohë që punëdhënësi nuk i ka vënë në dispozicion, çdo provë që lidhej me shkakun e zgjidhjes së kontratës së punës.

Pas bisedimeve të datës 28.12.2020, ndaj saj është dhënë masa disiplinore “vërejtje” me arsyetimin se në datën 28.12.2020 është larguar nga puna në orën 14:34 pa asnjë lloj justifikimi, moszbatimin e asnjë prej detyrave të ngarkuar nga administratori, të cilat kishin karakter urgjent, refuzimin e udhërit për t'u pajisur me çelësin e selisë, si dhe mosparaqitje në punë në datën 29.12.2020, në orën 9:00, por në orën 11:00. Ankuesja ka dërguar me e-mail kundërshtimet e saj për këtë masë disiplinore, duke nxjerrë në pah rezervat e saj lidhur me higjienën në punë, pagesën e saj etj. Punëdhënësi i ka dërguar përgjigje me email, duke i sqaruar çështjet përkatëse.

Në datën 30.12.2020, punëdhënësi ka dërguar e-mail në adresë të znj. E.D., ku konfirmon vazhdimin e marrëdhënies së punës. Në email citohet: “...po të komunikoj, që pas procedurës së ndjekur dhe për korrektësi e transparencë, kontrata jote nuk do të zgjidhet. Pas këtij njoftimi shpresoj që të qetësohesh dhe të rifillosh normalisht punën sikundër të kam kërkuar, sepse e kemi të domosdoshme ndihmën tënde. Për fat të mirë, mendojmë dhe kemi marrë garanci që në muajin janar do të nisim një bashkëpunim të ri me një kompani tjetër, e cila do të na mundësojë vazhdimin e punës, me staf të reduktuar, por sigurisht që ti do të jesh pjesë e këtij stafi.....”

Në datën 06.01.2021, marrëdhënia e punës ndërmjet ankuseses dhe punëdhënësit është zgjidhur, për mosparaqitje të saj në ambientet e punës, duke e konsideruar si braktisje të vendit të punës, që prej datës 28.12.2020. Ankuesja sqaron se ajo nuk kishte dijeni se ku duhej të paraqitej e në ç'orar, në kushtet kur kontrata e qirasë për ambientet e shoqërisë përfundonte në datën 31.12.2020. Ajo shprehet se punëdhënësi nuk e ka njoftuar se cila do të ishte puna e saj, vendi i punës dhe orari i saj i punës për vitin 2021. Ankuesja pretendon se kontrata e saj e punës është zgjidhur edhe për faktin se punëdhënësi ka lidhur kontrata pune me punonjës të rinj, të cilëve u ka përcaktuar paga më të ulëta, se punonjësit paraardhës.

Për sa më sipër, ajo pretendon diskriminim për shkak të gjendjes ekonomike dhe për çdo shkak tjetër nga Progres Call sh.p.k.

A. Procedurat e ndjekura nga Komisioneri.

Pas analizimit fillestar, u gjykua që ankesa duhet të plotësohej me informacion të mëtejshëm. Për këtë arsye, Komisioneri iu drejtua ankueses me e-mail, në datën 18.06.2021, ku iu kërkua informacioni i mëposhtëm:

“1. Në ankesë pretendohet diskriminim nga subjekti përkatës, për shkak të "gjendjes ekonomike". Në këtë kontekst, Komisioneri kërkon të disponojë informacion, lidhur me gjendjen tuaj ekonomike, të tilla si: të ardhurat vjetore familjare, informacion nëse bashkëshorti juaj punon ose është punëkërkuar i papunë (të paraqitet dokumenti përkatës nëse është punëkërkuar i papunë), nëse është i punësuar të jepet informacion mbi punësimin e tij, informacion nëse më parë jeni trajtuar me skemat e ndihmës ekonomike etj.). Njëkohësisht, nevojitet informacion mbi faktin, përse gjendja juaj ekonomike ishte shkak për një reagim të tillë nga ana e punëdhënësit tuaj, pra të sqarohet lidhja shkakësore ndërmjet shkakut të pretenduar të diskriminimit dhe trajtimit të padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë, ndaj se cilit pretendoni se jeni ekspozuar.

2. Përveç "gjendjes ekonomike", ju pretendoni se diskriminoheni edhe për "çdo shkak tjetër". Lutemi të specifikohet, cili është shkak tjetër (i cili mund edhe të mos jetë i parashikuar në nenin 1, të LMD, të ndryshuar, por duhet të jetë i lidhur me karakteristikat tuaja, personale), si dhe të sqarohet lidhja shkakësore ndërmjet këtij shkak dhe qendrimit të padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë, ndaj së cilit pretendoni se jeni ekspozuar.

3. Është e nevojshme të disponojmë informacion, lidhur me faktin se sa punonjës nuk dhanë dorëheqjen ose nuk iu kërkua dorëheqja, po vazhduan të punonin, sikurse ju në ambientet/zyrat e punëdhënësit.

4. Në ankesën tuaj ju shpreheni se punonjësit e tjerë, punonin nga shtëpia, kurse ju u urdhëruat të punonit në zyrat e punëdhënësit. Cilët ishin këta punonjës që punonin nga shtëpia?

4. Në dijeninë tuaj, kur janë emëruar punonjësit e rinj, sa të tillë janë ata dhe në ç'pozicione pune? Ku e bazoni pretendimin se punëdhënësi ka lidhur me ta kontrata pune, ku përcaktohet pagë më e vogël se e punonjësve të tjerë që ishin larguar nga puna? ”

- Në përgjigje të e-mailit të sipërcituar, në datën 22.06.2021, u dërgua përgjigja përkatëse, e cila konsistonte në:

1. Përsa i përket diskriminimit për shkak të “gjendjes ekonomike”, ankuesja sqaron se e ka zgjedhur në kontekstin, që kushtet e saj të punës ndryshuan pa asnjë shkak, në kundërshtim me nenin 9 të Kodit të Punës. Ankuesja pretendon se kjo sjellje është bërë me qëllim nga punëdhënësi, që ta bënte të pamundur ushtrimin e së drejtës për të punuar në “Progress Call”. Znj. E.D. sqaron gjithashtu se fakti që i kërkohej t’i zgjidhej kontrata e punës, sillte për të pakësim të të ardhurave ekonomike, edhe pse paga e saj nuk ishte e vetmja e ardhur në familje. Mosrespektimi i afatit të njoftimit apo dëmshpërblimi i përcaktuar për zgjidhje të kontratës përbënte për të dëm ekonomik.

Ajo sqaron gjithashtu se largimi i saj dhe i gjithë punonjësve të tjerë ka sjellë përkeqësim të statusit të tyre të punës, edhe nëse do të punësohen në një punë tjetër. Ajo sqaron se: *“Unë nëse do filloj punë të re duhet të jem si fillim në periudhë prove, gjendje jo e njëjtë me kontratën që kisha, e cila ishte e përhershme. Kontrata e re e punës mund të lidhet me afat, ndërkohë që atë që kasha, ishte pa afat. Me kontratën e re të punës nuk mund të përfitosh 15 ditë pagë për çdo vit vjetërsi, nëse kontrata zgjidhet për tre vitet e para, pra humbas dëmshpërblim për një pagë e gjysmë me rifillimin në një punë tjetër, pasi ky dëmshpërblim është i lidhur me një minimum kohe pune prej 3 vjetësh.”*

2. Lidhur me çështjen e dytë, ankuesja informon se opsioni “çdo shkak tjetër” është i lidhur me diferencimin në sjellje me punonjësit e tjerë të punëdhënësit. Sjellja e diferencuar konsistonte në: Kryerjen e punës nga ana e saj në selinë e punëdhënësit, ndërkohë që të tjerët e kryenin nga shtëpia, ndryshimi i orarit të punës vetëm për të, dhënia e çelësit të selisë, kryeja e punës në seli në kushte jo të përshtatshme higjieno-sanitare, si dhe komunikimi i drejtpërdrejtë me administratorin.

3. Lidhur me çështjen e tretë ankuesja sqaron se në datën 01.12.2020, u është komunikuar që në datën 31.12.2020, kompania do të mbyllej e për pasojë e vetmja rrugëzgjidhje ishte firmosja e largimit me dëshirë, duke qenë se nuk do mundej të sigurohej më punë nga partneri italian. Për pasojë të gjithë punonjësit, përveç saj, pranuan që në fund të muajit dhjetor 2020, të mbyllin marrëdhënien e punës me shoqërinë dhe deri në fund të muajit do të vazhdonin të punonin nga shtëpia.

4. Në kushtet kur, punonjësve u është komunikuar mbyllja e kompanisë, ankuesja ka verifikuar pranë QKB-së se shoqëria në të vërtetë, është transferuar me seli në Tiranë, në mars 2021, duke

ndryshuar emrin e saj, por operon sërish në treg në formën e Call Center. Në kushtet kur, kjo kompani vazhdon të ekzistojë nën një emër tjetër (me NIPT të njëjtë) në Tiranë, rrjedhimisht ka kontraktuar atje persona të tjerë, duke lidhur me ta kontrata të reja, jo domosdoshmërisht me të njëjtat kushte, si ato të cilat kishte me punonjësit paraardhës. Në kushtet kur, kjo kompani operon në Tiranë, ankuesja sqaron se nuk është në dijeni të personave, të cilët punojnë atje për këtë kompani. Pretendimi i saj konsistonte në një lidhje “shkak-pasojë-përfitim”⁴ që ankuesja i ka bërë situatës, e ndodhur para faktit, që shoqëria vazhdon të operojë në treg, pra nuk është mbyllur, siç u deklarua në dhjetor të vitit të kaluar.

Ankuesja thekson faktin se ajo nuk ka mundësi të informohet në lidhje me punësimet e reja të ndodhura pas datës 01.01.2021 nga Progress Call sh.p.k., por dyshon se një fakt i tillë ka ndodhur dhe përsëri dyshon se edhe kontrata me partnerin italian nuk është zgjidhur, por është përdorur nga punëdhënësi si pretekst për t’i larguar nga puna.

Mbështetur në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se:

Ligji nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, por në mënyrë të shprehur në neni 1, i ligjit parashikon mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të “*gjendjes ekonomike*” dhe “*për çdo shkak tjetër*” duke përcaktuar 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.*”

Neni 3, i ligjit nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, 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 nenin 12, pikat 1, gërma c), të LMD, të ndryshuar, parashikohet se: “*Ndalohet*

⁴ Referuar emailit të dërguar nga ankuesja.

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”.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të LMD-së, të ndryshuar, garantohej ndaj çdo veprimi apo mosveprimi të autoriteteve publike ose 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.

Gjatë shqyrtimit administrativ të ankesave, Komisioneri ndjek procedurën ligjore, të parashikuar në ligjin nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, e ndryshuar. Gjatë procesit të hetimit administrativ, Komisioneri evidenton së pari, nëse ankuesi është ekspozuar ndaj një qendrimi të padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë nga ana e subjektit kundër së cilit drejtohet ankesa.

Në vijim të ndjekjes së procedurave ligjore, Komisioneri reflekton mbi vlefshmërinë ligjore dhe të provuar, të shkakut të diskriminimit. Në përfundim, vërteton duke analizuar provat e mbledhura gjatë hetimit administrativ, nëse ka lidhje shkakësore ndërmjet qendrimit të padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë ndaj së cilit ankuesi është ekspozuar, me shkakun e diskriminimit të pretenduar.

Për sa më sipër, shkakun e diskriminimit përbën një element kyç në hetimin administrativ të Komisionerit dhe si i tillë duhet vërtetuar me prova të mbështetura në fakte konkrete. Lidhur me shkakun e diskriminimit të pretenduar, i cili është “*gjendja ekonomike*”, Komisioneri i ka kërkuar ankueses informacion që të provojë shkakun në fjalë, duke depozituar fakte dhe prova që vërtetojnë gjendjen e saj ekonomike, si dhe të japë informacion, në kuptimin që gjendja ekonomike e saj ka qenë shkak për reagimin e punëdhënësit, për ndërmarrjen e masave të tilla që e kanë ekspozuar znj. E.D. ndaj një trajtimi të padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë.

Për sa më sipër, mbështetur në informacion e dhënë nga ankuesja, Komisioneri vlerëson se gjendja ekonomike nuk përbën shkak për diskriminimin e pretenduar nga ana e saj, por gjendja ekonomike e saj konsiderohet si pasojë e reagimit të punëdhënësit, duke i zgjidhur asaj kontratën e punës apo ndryshim i kushteve të saj të punës përgjatë muajit dhjetor 2020.

Njëkohësisht, ankueses i është dhënë mundësia të përcaktojë edhe shkaqe të tjera të diskriminimit të pretenduar, nën opsionin “*për çdo shkak tjetër*”, pasi LMD, i ndryshuar parashikon një listë jo shterruese shkaqesh. Shkaku i diskriminimit në vetëvete lidhet me një karakteristikë personale të ankuesit, e cila përbën pikënisje për reagimin e padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë të punëdhënësit ndaj tij. Ankuesja ka vënë në dukje se trajtimi i pabarabartë ka qenë shkak diskriminimi, ndërkohë në bazë të dispozitave ligjore trajtimi i pabarabartë në vetëvete nuk përbën shkak për diskriminimin e pretenduar nga ankuesja.

Ankuesja pretendon gjithashtu se kontrata e saj e punës është zgjidhur edhe për faktin se punëdhënësi ka lidhur kontrata pune me punonjës të rinj, të cilëve u ka përcaktuar paga më të ulëta, se pagat e punonjësve paraardhës. Mbështetur në informacionin e dërguar prej saj, Komisioneri gjykon se ky pretendim është mbështetur në supozime dhe dyshime të znj. E.D., e cila nuk ka depozituar asnjë prove, që të shërbejë si indicie për hetimin administrativ të KMD-së.

Në nenin 33, pika 4, gërma ç), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet se nuk pranohen ato ankesa kur: “*është haptazi e pabazuar ose nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim*”.

Për sa më sipër, KMD gjykon se ankesa e znj. E.D. nuk pranohet për shqyrtim, pasi është e pabazuar.

Komisioneri i sugjeron ankueses, që çështjen lidhur me zgjidhjen e kontratës individuale të punës ta zgjidhë gjyqësisht pranë gjykatës kompetente.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 7, nenin 20, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a), nenin 33, pika 4, gërma 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. 113, datë 15.06.2021, e znj. E.D., pasi është haptazi e pabazuar.

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

KOMISIONER

Robert GAJDA

Shkak – gjendja ekonomike, çdo shkak tjetër
Fusha – Punësim
Lloji i vendimit – mospranim

