



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 491/2 prot.

Tiranë, më 13. 04. 2022

**V E N D I M**

**Nr. 73, datë 13. 04. 2022**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 55, datë 28.03.2022, të paraqitur nga O. M.<sup>1</sup>, kundër Shoqërisë Sarp & Lab sh.p.k., në të cilën pretendohet për diskriminim për “çdo shkak tjetër<sup>2</sup>”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak 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 formularin e ankesës, ankuesi në mes të tjerash informon se, në cilësinë e punëmarrëses ka filluar marrëdhënien e punës me datë 01.12.2015 pranë Shoqërisë “SARP & LAB” sh.p.k, në detyrën e Financieres. Me datë 01.02.2020, duke qenë se ankuesja është deklaruar në pozicionin e “Menaxheres së Financave”, është ndryshuar me marrëveshje mes paleve paga e punëmarrëses.

Në fund të muajit dhjetor të vitit 2020, sipas ankueses nga ana e administratorit të Shoqërisë Sarp & Lab sh.p.k., z. D. A., i është kërkuar dorëheqja nga puna, duke i kërkuar gjithashtu të bëjë dorëzimet e aksesit në e-filling, e-maileve zyrtare, procesvebale etj. Shkaqet për të cilat i është kërkuar dorëheqja, ka qenë fakti që ajo është punësuar pranë shoqërisë gjatë kohës që administratore e shoqërisë ka qenë E. K. Pas largimit të ish administratores, ankuesja thekson se shpeshhere edhe nga ana e ortakut të shoqërisë i është thënë në mënyrë të përsëritur që ajo është marrë në punë nga ana e administratores dhe për këtë arsye ishte palë me të.

<sup>1</sup> Përfaqësuar pranë KMD-së me anë të Prokurës së Posaçme: A2021051000021847278, nga Av. E. G.

<sup>2</sup> Pa përcaktuar një cilësi personale apo shkak.

Në vijim të bisedës me administratorin dhe pas kërkesës për të hequr dorë nga marrëdhënia e punës, ankuesja i ka dërguar e-mail atij, duke theksuar ndër të tjera se: *“Përshëndetje D. Të falenderoj edhe një herë për komunikimin dhe bisedën që zhvilluam sot së bashku. Për mua është shumë e rëndësishme kur biseda bëhet hapur, e sinqertë dhe pa ngarkesa negative, e vlerësova vërtetë bisedën që patëm. Uroj që të mirëkuptoni për pjesën e pagave që më takojnë, pa dashur të tregohem përfituese apo të shfrytëzoj situatën e krijuar në favorin tim, kurrsesi nuk dua të marr përfitime që nuk më përkasin. Të ndodhur në kushtet e zgjidhjes së menjëhershme të marrëdhënies së punës, sipas Kodit të Punës, më takojnë këto paga:...Duke shpresuar në mirëkuptimin tënd, mbetem në pritje për të konkluduar këtë marrëveshje. Largimi dhe dorëzimi i sendeve apo materialeve të punës do të bëhet, pasi të dëmshtëpërblehem për pagat. Uroj më të mirat për Ju dhe kompaninë Sarp&Lab sh.p.k. Me respekt O. M.”.*

Në kushtet që ankuesja nuk ka pranuar të jap dorëheqjen nga puna sipas kushteve të punëdhënësit, ajo sqaron se ka vijuar situata diskriminuese. Fillimisht i janë bllokuar akseset në sistemet e e banking dhe të shoqërisë, nuk i vinin më raportet ditore përse i përket shitjeve ditore, gjëndjes së magazinës, libri i arkës etj.

Më datë 30.12.2020, ankuesja i është drejtuar me anë të një e-maili administratorëve të shoqërisë, duke i kërkuar informacion sa i përket shpërblimeve të fundvitit për punonjësit e shoqërisë. Në përgjigje të ankueses, një prej administratorëve, znj. R. A., i është drejtuar me anë të e-mailit duke i sqaruar se: *“...për rolin tënd, pagat dhe shpërblimet do të diskutosh direkt me F. kur të vij me datë 04 Janar...”.*

Në vijim me Vendimin e Ortakut të Vetëm të shoqërisë, nr.05/8, datë 30.01.2021, ajo është transferuar në pozicionin ekonomiste, me pretendimin e riorganizimit të shoqërisë. Sipas ankueses, ky arsytim për transferimin nuk qëndron, pasi vendi i saj i punës është zëvendësuar nga punonjësj D. P. Në këto kushte, ankuesja pretendon se transferimi është i qëllimshëm, pasi në e-mail-et e dërguara nga punëdhënësi, është përcaktuar jo vetëm transferimi i saj, por dhe vendi i punës, si dhe personi që do e zëvendësonte (D. P).

Gjithashtu nëpërmjet e-mail-it të datës 20.01.2021, ankuesja ka informuar punëdhënësin, duke i sqaruar: *“Përshëndetje, ju lutem një informacion në lidhje me aksesin në tatimet e mia (e-tax), provoj të lidhem, por nuk arrij të hyj në sistem, pasi është ndryshuar fjalëkalimi. Në pritje të një përgjigje nga ana juaj, sikurse e përmenda edhe në e-mail-in e mëparshëm sot është afati i fundit për deklaratimet e kontributeve dhjetor 2020. Punë të mbarë”.*

Gjithashtu, para se ti jepej leja e zakonshme, ankueses i është kërkuar nga ana e ortakut një relacion mbi punën e datës 04.01.2021-22.01.2021, si dhe i është kërkuar të bëj të gjitha dorëzimet e punës, numrin e telefonit, kompjuterin, password-et, fjalëkalimet e kompjuterit dhe të programeve, arkën dhe çdo gjë tjetër në ngarkim, veprim i cili nuk është bërë më parë kur ajo ka shfrytëzuar lejen e zakonshme.

Përse më sipër, ankuesja thekson faktin që për asnjë moment nga ana e punëdhënësit nuk është marrë në analizë puna e bërë prej saj, apo ajo të jetë vënë në dijeni më parë për arsyet e

transferimit në një pozicion tjetër pune. Përkundrazi vihet re “vlerësimi” maksimal për punën dhe kontributin e saj në shoqëri.

Ankuesja O. M. në cilësinë e punëmarrëses pranë Shoqërisë “Sarp&Lab” sh.p.k., me datë 01.02.2021 deri më datë 22.02.2021, me kërkesë të shoqërisë, ju dha leja vjetore në përputhje me Kodin e Punës.

Në momentin e paraqitjes në punë, në datë 22.02.2021 nga ana e ortakut të shoqërisë z. F. A., ju komunikua që nga ana e Shoqërisë janë marrë disa vendime të cilat do ti komunikoheshin me shkrim ankueses nga administratorët.

Duke filluar nga data e paraqitjes në punë, ankueses pas lejes së zakonshme i është ndryshuar zyra e punës, nuk i janë kthyer më sendet e dorëzuara si: celulari, skeda, kompjuteri etj., apo akseset në sistemet ekonomike sipas funksionit të saj. Për më tepër, sipas saj, për ta detyruar atë të japë dorëheqjen është vënë në një ambient të kompanisë komplet të veçuar, vetëm me një tavolinë dhe karrige, pa asnjë mjet tjetër pune duke i thënë që duhet të rrijë aty dhe të mos lëvizë gjatë gjithë orarit të punës, pasi kështu është urdhëruar nga ortaku i shoqërisë.

Më datë 26.02.2021, ankuesja sqaron se ka qenë duke lexuar një manual ekonomik dhe kur ka ardhur ortaku i shoqërisë, z. F. A., i ka marrë librin ja ka hedhur përtokë duke e ofenduar, duke i kërkuar që të largohet nga shoqëria pasi e ka sjellë në punë ish administratorja. Pas këtij momenti, ankuesja pretendon se z. A. i ka ngritur dorën, por ndërhyrja e personave të tjerë e ka ndaluar. Për këtë fakt ankuesja ka dashur të ndjekë rrugën ligjore, por më pas kishte hequr dorë për të bërë kallëzim.

Pas shqetësimeve të shumta shëndetësore të shkaktuara, por sidomos ngjarjes së sipërcituar të datës 26.02.2021, pas orarit të punës ankuesja është paraqitur pranë mjekut të familjes në një gjendje shëndetësore shumë të rënduar dhe ka marrë 14 ditë pushim nëpërmjet raportit mjekësor, të cilin ia ka përcjell nëpërmjet e-mail-it dhe postës punëdhënësit.

Konkretisht ndryshimet e kontratës, ankueses i janë komunikuar nëpërmjet adresës së e-mail-it, pas marrjes së raportit shëndetësor për të cilin ankuesja ka konfirmuar marrjen dijeni me anë të shkreses së datës 05.03.2021.

Me anë të e-mail-it, në të njëjtën datë, ankuesja i është drejtuar punëdhënësit duke i sqaruar se: *“...nuk jam dakort me ndryshimet e kushteve të kontratës me shoqërinë. Mes meje në cilësinë e punëmarrësit dhe Shoqërisë “Sarp&Lab” sh.p.k në cilësinë e punëdhënësit është lidhur një kontratë dy palëshe me kushtet e përcaktuara ku pozicioni i rënë dakord është Menaxhere e Financave dhe paga për këtë pozicion është .... lekë. Sa më sipër në zbatim të ligjit material mbi të cilin funksionon marrëdhënia e punës si dhe në mbështetje të të gjitha të drejtave ligjore që parashikon legjislacioni në fuqi, ju bëj me dije se nuk jam dakort me ndryshimin e kushteve të marrëdhënies së punës sipas vendimeve të njoftuara nga ana juaj si më sipër dhe konkretisht të “Vendimi Ortakut Nr. 05/8, datë 30.01.2021”.*

Gjatë kësaj kohe ankuesja ka pritur përgjigje nga ana e punëdhënësit, por nuk ka marrë një të tillë. Me datë 12.03.2021 me rekomandim të Mjekjes së Familjes, ankuesja është paraqitur pranë Komisionit Mjeko Ligjor (KML) i cili i ka rekomanduar 14 ditë pushimi me Raport Mjekësor, i njoftuar me e-mail dhe me postë punëdhënësit.

Sipas ankueses, raportet mjekësore nuk i janë paguar dhe as nuk janë dorëzuar pranë Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore Durrës, nga ana e punëdhënësit, konfirmuar kjo me shkresën me Nr. 7201/1 prot., datë 25.06.2021 në të cilën citohet se: *“Subjekti SARP&LAB, me Nipt L41526502B nuk ka paraqitur kërkesë online/offline për përfitim raporti paaftësie në punë për periudhën 12.03.2021-27.03.2021.”*

Gjithashtu për pagën e muajit shkurt, shoqëria nuk ka kaluar në llogarinë bankare të punëmarrëses edhe pas kërkesës me e-mail-in e datës 16.03.2021, vërtetuar me ekstraktet bankare.

Duke qenë se më datë 26.03.2021, ankuesja u vu në dijeni nga vërtetimi i shkarkuar nga e-albania se punëdhënësi e ka bërë fakt zgjidhjen e kontratës së punës pasi deklarimi i pagës për muajin shkurt ishte bërë në vlerën 30.000 (tridhjetë mijë) lekë bruto, ka njoftuar shoqërinë nëpërmjet e-mail-it se nuk është dakord me ndryshimin e marrëdhënieve të punës dhe me vazhdimin e marrëdhënies së re të punësimit.

Me shkresën e datës 22.06.2021, ankuesja i është drejtuar Drejtorisë Rajonale të Tatimeve Durrës për të marrë dijeni në lidhje me të gjitha deklaratimet nga data 01.12.2015 dhe lëvizjet në vazhdim në emër të saj. Me shkresën Nr. 6800/1 prot., të datës 28.06.2021, Drejtoria Rajonale Tatimore Durrës e ka informuar si më poshtë:

- Punësuar me datë 01.12.2015 dhe larguar me datë 26.03.2021.
- Punësuar me datë 26.03.2021 e në vazhdim.

Ndër të tjera në këtë shkresë citohet se: *“Për periudhën Maj 2021 është deklaruar në kodin 2.5/018(1), Punonjës i papaguar i familjes që punon në personin fizik të regjistruar në emër të familjarëve të tij me të cilët ai punon dhe bashkëjeton ligjërisht dhe gjithashtu është i punësuar edhe në subjekt tjetër të i cili paguan kontribute mbi pagë më të vogël se paga maksimale mbi të cilën llogariten kontributet shoqërore”.*

Sipas ankueses, kjo është një shkelje e hapur ligjore, pasi vërtetohet me certifikatë familjare që palët nuk kanë asnjë lloj lidhje familjare.

Në bazë të këtij informacioni të vënë në dispozicion nga Drejtoria Rajonale e Tatimeve, me shkresën e datës 05.07.2021, ankuesja i ka kërkuar kësaj të fundit detaje mbi deklaratimet E-Sig027. Me shkresën e datës 07.07.2021, Nr. 7185/1 prot., Drejtoria Rajonale Tatimore, Durrës nga verifikimi ka vënë në dispozicion deklaratat si më poshtë:

1. Deklarata E-Sig027, Nr.18, datë deklarimi 30.11.2015, fillon punë me datë 01.12.2015 sipas kodit 2631.13, në pozicionin ekonomist.

2. Deklarata E-Sig027, Nr.106, datë deklarimi 01.04.2021, larguar nga puna me datë 26.03.2021 sipas kodit 2631.13 në pozicionin ekonomist.

3. Deklarata E-Sig027, Nr. 108, datë deklarimi 05.04.2021, fillon punë me datë 26.03.2021 sipas kodit 2631.13 në pozicionin ekonomist.

Në këtë kuptim, ankuesja pretendon se punëdhënësi ka zgjidhur në mënyrë të njëanshme, të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuar, kontratën e punës me të, madje zgjidhja e kontratës është totalisht e paligjshme pasi është bërë në një moment ku ajo ka qenë me raport mjekësor.

Në këto kushte, sipas O. M., caktimi në një pozicion më të ulët, duke pësuar ndryshime në pagë, pa marrë pëlqimin paraprak të saj, ka sjellë si pasojë, vënien në kushte të disfavorshme, duke ndryshuar kushtet e punës në mënyrë të njëanshme.

Sipas ankueses, pasojat negative nga ana e shoqërisë Sarp&Lab sh.p.k., i kanë ardhur menjëherë pas kërkesës për dorëheqje me shkakun që është punësuar në periudhën ku administratore ka qenë znj. E. K. Kjo për shkakun se bashkëshorti i kësaj të fundit ka hapur një aktivitet tregtar me të njëjtin objekt si shoqëria Sarp&Lab sh.p.k., duke punësuar disa nga punonjësit që kanë qenë tek Sarp&Lab sh.p.k. Themelimi i shoqërisë EG & Ch, është bërë me datë 06.10.2020, ndërsa largimi si administratore e Sarp&Lab është bërë në QKB me datë 17.09.2020 dhe nga puna me 06.10.2020.

Gjithashtu, ankuesja thekson se në asnjë moment nuk ka marrë asnjë ofertë pune apo të ketë kërkuar punë pranë shoqërisë EG & Ch, madje për disa muaj pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës ka qenë pa punë. Aktualisht është punësuar pranë një subjekti tjetër privat.

E ndodhur përpara kësaj situatë, ankuesja i është drejtuar me kërkesë padi Gjykatës së Shkallës së Parë Durrës, me objekt: *Dëmshpërblimin e saj si rezultat i zgjidhjes së marrëdhënieve të punës në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar, e cila me Vendimin Nr. 11-2022-1171, datë 25.03.2022 ka vendosur "Pranimin e kërkesë Padisë.*

Në këto kushte, ankuesja pretendon përpara Komisionerit se, me anë të veprimeve dhe mosveprimeve të sipërcituara, Shoqëria Sarp&Lab sh.p.k, e ka vënë në pozita diskriminuese për shkak të mos dhënies së dorëheqjes, si rezultat i cënimit të pagës mujore dhe të pozicionit të punës nga ana e punëdhënësit.

Zgjidhja e marrëdhënieve të punës dhe diskriminimi në formën e viktimizimit, sipas ankueses, ka ardhur pikërisht mbas e-mailit që ajo i ka dërguar punëdhënësit për tu dëmshpërblyer drejt sipas Kodit të Punës në rast se shoqëria kërkonte që të ndërpriste marrëdhënien e punës, si një formë ankimi për kërkesën për dorëheqje.

Për sa u përket me sipër, ankuesja kërkon nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi:

- Konstatimin e diskriminimit, në të drejtën për punësim, për shkak të mosdhënies së dorëheqjes së kërkuar nga ana e punëdhënësit me arsyen se ishte punësuar gjatë kohës që administratore e

shoqërisë ka qenë znj. E. K. dhe ankimit nëpërmjet e-mail-it drejtuar punëdhënësit në lidhje me kërkesën e tyre, nga ana e shoqërisë Sarp&Lab sh.p.k.

Pas shqyrtimit paraprak të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, në lidhje me shkakun e pretenduar nga ana e subjektit ankues.

- Për këtë arsye, me e-mail-in datë 29.03.2022 i është kërkuar ankueses të sqarojë shkakun e pretenduar dhe situatën diskriminuese.

Në përgjigje, pala ankuese me anë të e-mail-it datë 31.03.2022, informoi Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi ndër të tjera se: *“...Bëj me dije se kërkesa për dorëheqje ka ardhur gojarisht nga administrator z. D. A., në ambjentet e zyrës sime, pranë shoqërisë e cila është e pajisur me kamera të cilat i disponon vetëm pala tjetër...Kërkesa ka ndodhur konkretisht në datën 24.12.2020 rreth orarit të drekës. Theksoj se unë isha në një ditë normale pune dhe nuk isha në pritje të një kërkesë për dorëheqje dhe objektivisht e kam të pamundur të kem prova për këtë kërkesë, por theksoj se nuk kisha asnjë lloj arsye kur isha në një punë të fushës sime, ku kisha pasur edhe rritje në detyrë dhe nga ana financiare, që kisha vite që e bëja me përkushtim dhe ndershmeri dhe për të cilën kisha një pagë shumë të mirë për të dërguar e-mailin...(administratorit z. D. A. të sipërcituar)”*.

Në vijim të e-mail-it, ankuesja vuri në dispozicion të Komisionerit informacion lidhur me emrat e punonjësve të shoqërisë të cilët janë emëruar nga ish administratorja dhe larguar nga punëdhënësi apo dhënë dorëheqjen. Gjithashtu, emrat e punonjësve të cilët janë emëruar nga ish administratorja dhe vijnë marrëdhëniet e punës me shoqërinë Sarp&Lab sh.p.k.

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

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”*.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar<sup>3</sup>, në nenin 3/1, 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 nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

<sup>3</sup> Referuar në vijim me shkurtesën LMD.

Në nenin 12, pikat 1, gërma c), të LMD, të ndryshuar, 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: 1.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;...”*

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 qëndrimit të padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë ndaj së cilit ankuesi është ekspozuar, me shkakun e diskriminimit të pretenduar.

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

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 jo shteruese 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 statuse 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.

<sup>4</sup> Neni 1, i ligjit 10221/2010 *“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.”*

<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”.*

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”*.

Në informacionin e përcjellë nga subjekti ankues pranë Komisionerit, është përcaktuar si shkak diskriminimi *“çdo shkak tjetër”*, duke përfshirë në të, pretendimin që ajo nuk ka pranuar të jap dorëheqjen nga pozicioni i punës. 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 apo specifike të saj.

Për sa më sipër, shkak i diskriminimit përbën një element kyç në hetimin administrativ të Komisionerit, si dhe duhet vërtetuar me prova të mbështetura në fakte konkrete. Shkak i diskriminimit në vetvete 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 është diskriminuar nga punëdhënësi, për shkak se nuk ka pranuar të jap dorëheqjen, por nuk ka identifikuar asnjë shkak apo cilësi personale të saj.

Diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet 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 ankuesja nuk arriti ta provonte e dokumentonte se e posedonte atë.

Komisioneri vlerëson se, në bazë të rrethanave të shpjeguara dhe shkakut të pretenduar nga ankuesja, nuk ka informacion të mjaftueshëm që të lejojë shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes.

Për sa më sipër, referuar nenit 33 pika 4/b të ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, i cili citon se *“.....është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji”*, ankesa nuk mund të pranohet dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

Pra, konkludojmë se nuk plotësohen kriteret ligjore të përcaktuara nga ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, për pranimin e ankesës pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

#### **PËR KËTO ARSYE :**

Bazuar në nenin 21/1, nenin 32, pika 1/a, si dhe nenin 33, pikat 1, 4/b dhe 10 të ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,



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

1. Mospranimin e ankesës nr. 55, datë 28.03.2022, të paraqitur nga O. M. kundër Shoqërisë Sarp & Lab sh.p.k., pasi nuk plotësohen kriteret përkatëse të parashikuara nga ligji 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankimi në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja e tij.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

(Shkaku: Çdo shkak tjetër)

(Fusha: Punësim)