



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 314/2 Prot.

Tiranë, më 05.05.2025

**V E N D I M**

**Nr. 106 , Datë 05.05. 2025**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar<sup>1</sup>, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, mori në shqyrtim ankesën nr. 88 Regj, datë 10.04.2025, të paraqitur nga ankuesi z. J.Rr kundër Shoqërisë Transcom WorldWide Albania sh.p.k, në të cilën pretendohet diskriminim për “*çdo shkak tjetër*”.

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.**

Në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit, ankuesi z. J.Rr, ndër të tjera parashtron se, ka vite që punon në Call Center në qytetin e Shkodrës dhe përpara se të punësohej në kompaninë Transcom, ka punuar diku tjetër. Së bashku me kolegë të tjerë (rreth 130 persona) vendosën të largoheshin nga kompania tjetër ku ishin të punësuar, për tu punësuar tek “Transcom”.

Që në shtator të vitit 2021, ankuesi shpjegon se ka mbajtur pozicionin Team Leader/TL (sipas kontratës), ku ka patur në varësi 20 operator. Në qershor të vitit 2024, disa persona nga grupi i punës i kanë komunikuar ankuesit që duan të largohen tek një tjetër kompani, ndërsa ankuesi iu ka komunikuar se nuk dëshironte të largohet nga “Transcom”, pra vendosi që të vijonte punën aty.

Pas largimit të kolegëve, filloi zëvendësimi i tyre me persona të tjerë në mënyrë që puna të vazhdonte normalisht. Pas ardhjes së menaxherëve të rinj, ndryshoi edhe fryma në punë. Menaxherët e rinj iu thanë operatorëve që çdo komunikim duhet tju bëhet direkt atyre duke anashkaluar pozicionin e tij si TL. Gjithashtu, ankuesi deklaroi se është përjashtuar nga bonuset e punës si performancë e grupit.

<sup>1</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

<sup>2</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

Ankuesi pretendon se është paragjykuar për faktin se kolegët e tij ikën si grup në një kompani tjetër, por ai ua ka bërë të qartë se dëshironte të vazhdonte punën te “Trancom”. Pavarësisht kësaj, ata përpara se ta hiqnin nga puna iu komunikuan të gjithëve që ai nuk ishte më TL i tyre, pa dijeninë e tij. Këtë gjë ai e ka marrë vesh nga operatorët.

Më datë 31.10.2024, ankuesi deklaroi se ka marrë një email për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, ndërsa ato financiare më datë 31.12.2024.

Përfundimisht ankuesi kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit për shkak të paragjykit dhe diskriminimit të figurës në ambientet e punës.

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

Në nenin 1 të LMD, 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 LMD, 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 LMD, mbrojtja nga diskriminimi garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi 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.

*Bazuar në parashtrimet dhe dokumentacionin e depozituar nga ankuesit pranë Komisionerit, konstatohet se:*

Sipas dokumentit “Vërtetim për Bazën e Vlerësuar”, datë 17.01.2025, lëshuar elektronikisht nga Shërbimi Social Shtetëror, rezulton se ankuesi ka qenë në marrëdhënie pune pranë Shoqërisë Transcom WorldWide Albania sh.p.k për periudhën shtator 2021- nëntor 2024. Ankuesi deklaroi në formularin e ankesës së depozituar pranë Komisionerit se, nuk ka pasqyrim të mbylljes së marrëdhënieve të punës për shkak të bllokimit të emailit të punës.

Ankuesi ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën nr. 88, datë 10.04.2025, duke pretenduar se është diskriminuar nga ana e punëdhënësit/ Shoqërisë Transcom WorldWide Albania sh.p.k, për shkak se “është paragjykuar për faktin se kolegët e tij janë larguar si grup në një kompani tjetër.”

- 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: ....b) ..... është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji;”, Komisioneri vlerëson se ankesa nuk duhet të pranohet pasi është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji, bazuar në arsyetimin vijues:

Neni 18, i Kushtetutës, sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke përcaktuar se: “1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. 3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive”.

Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke sanksionuar : “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.”

Protokolli 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar: “a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë; b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm; c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare; d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.

Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllajta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Ky parim presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta dhe vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përligjet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (Vendimet nr. nr. 31 datë 04.10.2021, nr. 27, datë 29.06.2021; nr. 20, datë 20.04.2021; nr. 10, datë 29.02.2016; nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese).

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, duke sanksionuar parimin e barazisë para ligjit, nuk i ka dhënë atij kuptimin e një të drejte absolute, sepse ajo ka përcaktuar njëkohësisht edhe kushtet e

kufizimit në ushtrimin e kësaj të drejte. Paragrafi i tretë i nenit 18 të Kushtetutës pranon kufizimet e të drejtës për barazi me përmbushjen e disa kushteve të posaçme, pikërisht të përligjjes së arsyeshme dhe objektive. (vendimi nr. 19, datë 09.07.2009 i Gjykatës Kushtetuese). Ky parim kërkon që të gjitha subjektet të trajtohen në mënyrë të njëjtë, por nuk formulon ndalime që të mund të bëhen trajtime të diferencuara kur individët e grupet nuk ndodhen në kushte të njëjta a të ngjashme, apo kur ka justifikim të arsyeshëm e objektiv, duke vendosur një raport të arsyeshëm dhe përpjesëtimor midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet. ( *Vendimet nr. 18, datë 29.07.2008 dhe nr.19, datë 09.07.2019 të Gjykatës Kushtetuese*).

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet<sup>3</sup>. Sipas GJEDNJ-së, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu çenohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve është objektivisht e ndryshme<sup>4</sup>. Referuar jurisprndencës së GJEDNJ-së, *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, edhe pse neni 14 i KEDNJ-së nuk jep një përkufizim të tij, konsiderohet si “dallim në trajtim i personave në situata të njëjta ose të ngjashme” dhe “bazuar në një karakteristikë ose “status” të dallueshëm”<sup>5</sup>

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme<sup>6</sup>.

LMD (neni 3, pika 1), e përkufizon diskriminimin 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*.

Sipas LMD, diskriminimi mund të shfaqet në disa forma (neni 3, LMD), ndër të cilat, në formën e “*Diskriminimit i drejtpërdrejtë*”, e cila është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të

<sup>3</sup> Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

<sup>4</sup> Shih: *Çështja Thlimmenos kundër Greqisë* [GC], nr. 34369/97, prg. 44, GJEDNJ 2000-IV; *Çështja J.D dhe A kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr.32949/17 dhe 34614/17, prg. 84, 24.10. 2019.

<sup>5</sup> Shih: *Biao kundër Danimarkës*, *Dhoma e Madhe*, datë 14.05.2016, § 89, *Carson dhe të tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar*, *Dhoma e Madhe* 2010, datë 16.03.2010, prg. 61.

<sup>6</sup> Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

këtij ligji (neni 3/2 LMD) ose në formën e “*Diskriminimit të tërthortë*”, e cila është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një dispozitë, kriter ose praktikë, e paanshme në dukje, do ta vinte një person ose grup personash në kushte më pak të favorshme për shkaqet e parashtruara në nenin 1 të këtij ligji në raport me një tjetër person ose grup personash, kur ajo dispozitë, kriter a praktikë nuk justifikohet objektivisht nga një synim i ligjshëm, ose kur mjetet e arritjes së këtij synimi ose nuk janë të përshtatshme, ose nuk janë të domosdoshme dhe në përpjesëtim të drejtë me gjendjen që e ka shkaktuar atë (neni 3/7, LMD).

Ndërkohë, sipas nenit 6, të LMD, trajtimi i ndryshëm është i përligjur dhe ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në raste kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi.

Në thelb të diskriminimit, është trajtimi i diferencuar dhe më pak i favorshëm, i shfaqur qoftë në formën e *dallimit*, *kufizimit*, *përgjashtimit* 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 ose më shumë se 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 i 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.

Referuar parashtrimeve të bëra nga ankuesi në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, rezulton se, pretendimet e ankuesit në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, nuk përfshihen në ndonjë prej shkaqeve të parashikuara shprehimisht nga neni 1, i LMD-së. Në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, ankuesi ka identifikuar në formularin e ankesës “*çdo shkak tjetër*”.

Neni 1, i LMD, liston disa shkaqe, megjithatë kjo listë nuk është shteruese, por 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*”.

Sipas pretendimeve të paraqitura në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ankuesi pretendon se është diskriminuar nga ana e punëdhënësit/ Shoqërisë Transcom WorldWide Albania sh.p.k, për shkak se “*është paragjykuar për faktin se kolegët e tij janë larguar si grup në një kompani tjetër.*”. Në këto kushte Komisioneri do të vlerësojë nëse ky shkak diskriminimi i pretenduar nga ankuesi, përbën një shkak të mbrojtur sipas LMD në kuadër të termit “çdo shkak tjetër”.

LMD, por edhe legjislacioni ndërkombëtar në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, nuk ka parashikime ose përkufizim se çfarë është shkak i mbrojtur. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një *karakteristikë personale të identifikueshme, objektive ose personale, ose "status", me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.*<sup>7</sup>

Bazuar në standartet e mësipërme, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankuesit se është diskriminuar për shkak se “*është paragjykuar për faktin se kolegët e tij janë larguar si grup në një kompani tjetër*”, nuk përbën shkak të mbrojtur sipas LMD dhe nuk mund të gëzojë mbrojtje në kuadër të termit “çdo shkak tjetër”, të parashikuar në nenin 1, të LMD.

Duke mbajtur në konsideratë standartet dhe parashikimet e mësipërme ligjore, Komisioneri vlerëson se, pretendimet e ngritura nga pala ankuese në ankesën objekt shqyrtimi, në mungesë të shkakut të mbrojtur të diskriminimit, nuk përfshihen në fushën e veprimit të LMD. Bazuar në përkufizimin që ligji i bën diskriminimit, jo çdo sjellje e kundërshtuar për paligjshmëri, është një sjellje diskriminuese. Një sjellje diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo sjellje e paligjshme konsiderohet diskriminuese.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se, nuk hyn në kompetencën e këtij institucioni, shqyrtimi i pretendimeve që ankuesi J.Rr ka paraqitur kundër Shoqërisë Transcom WorldWide Albania sh.p.k/në cilësinë e punëdhënësit, për sa kohë që, në mungesë të shkakut të mbrojtur, nuk përbëjnë pretendime për diskriminim, sipas parashikimeve të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës dhe bazuar në nenin 33, pika 4, gërma “b”, të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri arrin në përfundimin se, mungesa e kompetencës e bën ankesën objekt shqyrtimi të papajtueshme me dispozitat e LMD dhe për rrjedhojë ankesa nr.88 datë 10.04.2025, e paraqitur nga ankuesi J.Rr kundër Shoqërisë Transcom WorldWide Albania sh.p.k, nuk mund të pranohet për t’iu nënshtruar procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

---

<sup>7</sup> Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70; *Novruk dhe të Tjerët kundër Rusisë*, prg. 90.

## **PËR KËTO ARSYE:**

Mbështetur në nenin 21/1, nenin 32, pika 1/a, si dhe nenin 33, pikat 1, 4/b, 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 Nr.88, datë 10.04.2025, të paraqitur nga ankuesi z.J.Rr kundër Shoqërisë Transcom WorldWide Albania sh.p.k, pasi nuk plotësohen kushtet ligjore 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 e këtij vendimi.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

Shkaku: Çdo shkak tjetër  
Fusha: Punësim  
Lloji i vendimit: Mospranim