



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 650/2 Prot.

Tiranë, më 06. 5. 2025

V E N D I M

Nr. 111, Datë 06 . 05 . 2025

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 93, datë 17.04.2025 e z. E. S., kundër Shoqërisë “A. M. S.” sh.p.k, në të cilën pretendohet diskriminim për “çdo shkak tjetër¹”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

K O N S T A T O I : f

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues në mes të tjerash informon se: “Më 10 janar 2025, ndërsa ndodhesha me pushime të miratuara zyrtarisht për periudhën 09.01.2025 – 13.01.2025, eprori im mori vendimin për të më hequr nga drejtimi i fushatës “HYPE” pa asnjë njoftim paraprak. Këtë vendim e mësova vetëm pas kthimit tim në punë, kur stafi më informoi se ishte caktuar një menaxher tjetër në vendin tim. Eprorët pretendojnë se më kanë njoftuar me email, por ata e dinin shumë mirë që isha me pushime dhe pa një celular funksional, çka e bën këtë pretendim një manipulim të qartë të situatës. Nuk kam marrë asnjë njoftim zyrtar, asnjë komunikim formal apo justifikim mbi këtë vendim (kam në dispozicion email-et dhe screenshot-et që e vërtetojnë këtë fakt).

Gjatë periudhës së pushimeve (09.01.2025 – 13.01.2025), pa asnjë shpjegim, më kanë larguar nga grupi i menaxherëve në whatsapp, duke më përjashtuar nga diskutimet dhe informacionet e

¹ Pa përcaktuar një cilësi apo karakteristikë personale.

rëndësishme të kompanisë. Kjo është një përpjekje e qartë për të më izoluar profesionalisht dhe për të më vendosur në një pozitë të pabarabartë me kolegët e mi.

Performanca vjetore duhej të ndahej brenda 20 janarit 2025, sipas një email-i zyrtar nga eprori im, z. P M.. Ndërsa të gjithë kolegët e mi e morën performancën dhe bonuset në afatin e caktuar, mua më është refuzuar me justifikimin absurd “arsye personale”. Më 03 mars 2025, dy ditë pas afatit maksimal të lejuar, më është ndarë një skedë performance e pavërtetë dhe e qëllimshme për të më penalizuar, pa ndonjë bazë objektive dhe duke më mohuar edhe bonusin vjetor. Ky akt ishte një tjetër formë presioni dhe diskriminimi kundër meje.

Më 21 janar 2025, gjatë mbledhjes në zyrat e kompanisë, më është komunikuar një paralajmërim për përjashtim nga puna, i bazuar në pretendime të pavërteta dhe disa raste të manipuluar qëllimisht për të më njollosur. Ja disa shembuj konkretë:

- *Pretendimi: Klienti ishte i pakënaqur me punën time.*
Fakti: Në 11 vjet punë, nuk kam marrë asnjë vërejtje nga klientët apo eprorët e mëparshëm apo të tanishëm.
- *Pretendimi: Nuk kam respektuar turnet e kërkuara nga klienti për mbulim 100% të ditëve të hëna dhe të marta.*
Fakti: Kam prova zyrtare në Teams dhe email që vërtetojnë se turnet e kërkuara për të hënë dhe të martën janë zbatuar menjëherë pas kërkesës së klientit.
- *Pretendimi: Kam munguar në një mbledhje më 07 janar 2025.*
Fakti: Kam qenë me raport mjekësor zyrtar, të regjistruar në sistemin e punës IV R.
- *Pretendimi: Kam përdorur gjuhë të papërshtatshme më 10 janar 2025 në një takim me Drejtorin Operativ.*
Fakti: Në atë datë, ndodhesha jashtë vendit, në Pragë, me pushime të miratuara zyrtarisht. Një takim i tillë nuk ka ndodhur kurrë!

Pavarësisht që i kam kundërshtuar me prova këto pretendime, kompania refuzon të rishikojë vendimin, duke vazhduar diskriminimin ndaj meje.

Më 22 janar 2025, kompania më ka detyruar të marr 38 ditë pushime të detyruara, një veprim i paligjshëm dhe pa precedent. Kjo është bërë pa miratimin tim dhe pavarësisht kundërshtimeve të mia zyrtare, përfshirë kërkesat drejtuar HR dhe Inspektoratit të Punës. Ende nuk kam marrë përgjigje të qartë nga kompania, por vazhdon të më thuhet se kërkesa është në fazë rishqyrtimi.

Pasi u bëra supervisor në vitin 2015, na u komunikua që, duke qenë se kemi kontrata me rrogë bazë, pjesë e pagesës së orëve të mbasdites ishte brenda kontratës. Pas shumë vitesh, vetëm në janar 2024 kompania përfshiu në pagesë edhe shtesat e orëve të mbasdites për stafin. Po të evidentohen kërkesat që i kam bërë kompanisë për evidentimin e orëve të punës që kam bërë si supervisor dhe ditët e punës në ditë festive si menaxher:

- *Nuk më janë paguar shtesat 20% për orët e punës gjatë periudhës kur kam punuar si supervisor, nga viti 2015 deri më 01.02.2019, kur u bëra Floor Manager.*
- *Nuk më është paguar shtesa 25% për ditët festive dhe kjo vijon të mos paguhet edhe sot.*

Kanë kaluar më shumë se dy muaj që kam bërë këto kërkesa dhe ende nuk kam marrë përgjigje nga kompania, e cila vazhdon të më thotë se ato janë në proces rishqyrtimi.

Pas kthimit në punë më 03 mars 2025, më është komunikuar se do të vazhdoja si menaxher, por në realitet:

- *Më janë hequr të gjitha përgjegjësitë dhe më është caktuar një rol administrativ i parëndësishëm, praktikisht sekretar personal i një eprori të ri.*
- *Jam izoluar profesionalisht dhe nuk më është dhënë asnjë fushatë për të menaxhuar.*
- *Nuk kam marrë përgjigje për mënyrën sesi do të llogaritej bonusi im mujor për muajt janar dhe shkurt, duke qenë se isha me detyrim pa fushatë dhe me pushime, dhe akoma nuk më është ndarë skema mujore e bonusit për muajin mars, ndryshe nga kolegët e mi.*

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi:

1. Hetimin e plotë mbi diskriminimin dhe trajtimin e padrejtë ndaj meje.
2. Marrjen e masave administrative ndaj kompanisë për shkeljet e kryera.
3. Dëmshpërblim financiar për dëmtimin e imazhit dhe stresin psikologjik të shkaktuar.
4. Rikthimin e menjëhershëm në pozicionin tim si menaxher me të gjitha përgjegjësitë e mëparshme dhe faljen publike të eprorëve të mi, Z. L. B. dhe z. P. M.
5. Pagesën e plotë të të drejtave financiare të papaguara ndër vite dhe të bonuseve të prapambetura.
6. Kthimin e të gjitha (38 ditëve) të pushimeve të hedhura në mënyrë të paligjshme dhe në kundërshtim me Kodin e Punës, pa miratimin tim dhe pa njoftim paraprak 30-ditor.

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 dhe lidhjes shkakësore, ndërmjet trajtimit më pak të favorshëm dhe shkakut të mbrojtur.

- Për këtë arsye, me shkresën nr.650/1 prot., datë 22.04.2025 të Komisionerit, është kërkuar nga subjekti ankues që të saktësojë dhe dokumentojë shkakun e pretenduar (çdo shkak tjetër) dhe të plotësojë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm.

Subjekti ankues, sipas Fletës së Lajmërim-Marrjes së Zyrës Postare nr. RR 7627 733 934 AA, datë 22.04.2025, rezulton se ka marrë në dorëzim shkresën nr.650/1 prot., datë 22.04.2025 të Komisionerit, por nuk dërgoi asnjë informacion apo dokumentacion lidhur me shkakun e pretenduar.

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 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: *“‘Diskriminim’ është 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”*.

Në bazë të nenit 7, të ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprim 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.

Në informacionin e përcjellë nga subjekti ankues pranë Komisionerit, është përcaktuar si shkak diskriminimi *“çdo shkak tjetër”*. 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.

Dokumentimi i tyre është thelbësor në çështjen e provimit të “shkakut” për të cilin subjekti ankues pretendon se si pasojë e posedimit të tij i kanë ardhur më pas të gjitha pasojat e pretenduara. Në rastin e mosprovimit e mosdokumentimit të “shkakut”, nuk mund të dilet në përfundimin se paligjshmëritë e pretenduara nga subjekti ankues lidhen pikërisht me këtë “shkak”.

Përsa i takon pretendimit të ankuesit për diskriminim për *“çdo shkak tjetër”*, i pa dokumentuar dhe i paprovuar, Komisioneri vlerëson se nuk qëndron, pasi ai nuk është *“shkaku”* në vetvete.

LMD, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë shkaqesh². Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga

² Neni 1, i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *‘Për Mbrojtjen nga Diskriminimi’*, i ndryshuar citon se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”*

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 të hapur shkaqesh³.

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.

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*”.

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 saj që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”, të cilën ankuesi nuk arriti ta provonte e dokumentonte se e posedonte atë.

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

Për sa më sipër, referuar nenit 33 pika 4/ç të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, i cili citon se “*Ankesa nuk pranohet nëse është haptazi e pabazuar*”.

³ 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*”.

ose nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim”, 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:

Mbështetur në nenin 21/1, nenin 32, pika 1/a, si dhe nenin 33, pikat 1, 4/ç, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

V E N D O S I:

1. Mospranimin e ankesës nr.93, datë 17.04.2025 të subjektit ankues z. E. S., pasi bazuar në ligjin nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” të ndryshuar, nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA