



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

Nr. 823/1 prot.

Tiranë, më 02. 06. 2025

**V E N D I M**

**Nr. 139, datë 02. 06. 2025**

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar <sup>1</sup>, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>2</sup> shqyrtoi ankesën nr. 126 Regj., datë 27.05.2025, të O. A. kundër Shoqërisë “Octopus Security” shpk<sup>3</sup>, me pretendimin e diskriminimit për shkak të gjendjes shëndetësore dhe çdo shkak tjetër.

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.**

Subjekti ankues, O. A. në ankesën e parashtruar pranë Komisionerit shprehet se: “...Më datë 17.11.2022 kam filluar marrëdhënien e punës pranë punëdhënësit Shoqëria Octopus Security shpk, Tiranë, në pozicionin e punës “Punonjës roje sigurimi i pajisur me armë zjarri i mjetit që transportonte vlera monetare”, për kryerjen e shërbimit të caktuar nga Tirana në rrethe të ndryshme të Shqipërisë. Referuar Librezës së Punës nr. 29.05, lëshuar më datë 1.2.2000, marrëdhënia juridike e punës dhe marrëdhëniet financiare kanë filluar më datë 17.11.2022.

Kam paraqitur disa raporte mjekësore të lëshuara nga Institucioni Shëndetësor, Spitali Rajonal Fier, për trajtimin me Epikrizën dhe Diagnozën “Thyerje e kyçit të këmbës”, “Frakturë e maleolës laterale”, sipas të cilave kam përfituar pagesë për paaftësi të përkohshme në punë nga punëdhënësi për periudhën që fillon nga data 08.06.2023 deri më datë 03.08.2023 dhe nga sigurimet shoqërore për periudhën që fillon nga data 03.08.2023 deri më datë 01.12.2023.

<sup>1</sup> Në vijim do t’i referohemi me akronimin LMD.

<sup>2</sup> Në vijim do t’i referohemi me akronimin KMD ose si Komisioneri.

<sup>3</sup> Në vijim referuar edhe si Shoqëria.

*Në datë 30.11.2023, jam njoftuar nga punëdhënësi për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe marrëdhënieve financiare po në këtë datë, me shkakun “Shkurtim i vendit të punës”, përcaktuar në Librezën e Punës nr. 2905, lëshuar më datë 1.2.2000.*

*Pra ndërprerja e marrëdhënieve financiare më është bërë në kohë të papërshtatshme më datë 30.11.2023, në kohën kur unë isha me raport mjekësor, në mënyrë të padrejtë, pa shkak të justifikuar dhe në kohë të papërshtatshme, pa njoftim zyrtar nga punëdhënësi, duke më shkaktuar dëmtime morale dhe materiale, fakt i cili vërtetohet dhe provohet me dokumente mjekësore të cilat do t'i vë në dispozicion.*

*Për të kundërshtuar pushimin tim nga puna i jam drejtuar me kërkesë ankesë Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Drejtoria Rajonale e ISHPSHSH-së, Tiranë (kthim përgjigje bashkëngjitur ankesës).*

*Punëdhënësi ka vepruar në keqbesim dhe ka përdorur të gjitha mënyrat për të më larguar nga puna me çdo kusht.*

*Duke mbajtur parasysh moshën relative mesatare, pasojat emocionale dhe gjendjen shpirtërore që më kanë shkaktuar, zgjidhja në mënyrë të padrejtë dhe pa shkaqe të justifikuara e kontestime individuale të punës (dëm ekonomik-financiar dhe moral), gjendjen jo të mirë të vërtetuar sipas ekzaminimeve përkatëse, gjendjen e vështirë ekonomike ku ndodhet familja ime, përgjegjësinë kryesore/familjare për personat që kam në ngarkim në familje, prishjen e cilësisë së jetës, uljen e standardit të jetesës familjare, nivelit tim të arsimit, vjetërsinë në punë, faktin që punëdhënësi e ka zgjidhur pa shkaqe të justifikuara marrëdhënien e punës, si dhe është vështirë apo edhe e pamundur për të gjetur punë të re.*

*Në këto rrethana, i jam drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë të juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, nëpërmjet një padie për objekt gjykimor.*

*Sikurse rezulton nga faqja 21 e vendimit të sipërcituar, shkakun “Shkurtim i vendit të punës” dhe zëvendësimin me një punonjës tjetër në të njëjtën punë, përbën trajtim të pabarabartë në punë, kjo në kuptim të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, dhe përbën diskriminim...”.*

Subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës së tij të konstatojë diskriminimin nga ana e Shoqërisë “Octopus Security” shpk.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar 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 7 i LMD-së, 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 krahësim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”.

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

Gjatë shqyrtimit paraprak që Komisioneri i ka bërë parashtrimeve dhe dokumentacionit të depozituar nga pala ankuese, ka rezultuar se:

Pjesë e dokumentacionit të dërguar pranë KMD-së, është dhe Vendimi Nr. 6483, datë 22.10.2024 i Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, me paditës: subjektin ankues, O. A. dhe subjekt të paditur, ish-punëdhënësin, Shoqërinë “Octopus Security” shpk.

Bazuar në parashtrimet dhe dokumentacionin e depozituar nga pala ankuese në këtë proces, Komisioneri vëren se, në analizë të vendimit të Gjykatës të Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë (në vijim Gjykatës), rezulton se pretendimi i ngritur nga subjekti ankues për diskriminim në marrëdhëniet e punës, është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor.

Theksojmë se, të njëjtat fakte dhe rrethana janë paraqitur edhe përpara Komisionerit. Po ashtu i njëjti shkak që bëhet prezent në kërkesë padinë e paraqitur para Gjykatës, është pretenduar dhe tek Komisioneri.

Në bazën ligjore të vendosur në Vendimin Nr. 6483, datë 22.10.2024 të Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, janë cituar shprehimisht ndër të tjera: “Nenet 17/2, 18, të Kushtetutës së Shqipërisë; neni 14, i Konventës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, nenet 31, 32/a, b, c, 153, 154, 180, 185, 224/a, të ligjit nr. 8116, datë 29.3.1996 “Kodi i Procedurës Civile” i ndryshuar, nenet 9, 10, 10/1, 12, 94, 141, 143, 144, 147, 153, 155, të Kodit të Punës”.

Komisioneri konstaton se, në parashtrimet e bëra nga ankuesi pranë Gjykatës, ndër të tjera, respektivisht në faqen 4-12, të Vendimit Nr. 6483, datë 22.10.2024 të Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, citohet se:

“...në datën 08.06.2023, unë kam pësuar një aksident dhe jam operuar nga “thyerja e kyçit të këmbës” dhe përgjatë kësaj periudhe kam qenë me raport mjekësor që fillon nga data 08.06.2023 dhe vazhdon deri më datë 30.11.2023. Pohoj se jam pushuar nga puna prej punëdhënësit në mënyrë të padrejtë, të menjëhershme dhe pa shkak të justifikuar, si dhe në kohë të papërshtatshme në ditën kur unë kam qenë me raport mjekësor dhe pushimi nga puna është bërë pa njoftim zyrtar dhe/ose lajmërim nga punëdhënësi duke më shkaktuar dëmtimin e shëndetit për shkak të humbjes së punës, të cenimit dhe privimit nga e drejta për punë në marrëdhëniet e punës.

Konstatohet se ndërprerja e marrëdhënieve financiare të paditësit O. A., nga punëdhënësi i paditur, Shoqëria “Octopus Security” shpk, Tiranë, është bërë në kohë të papërshtatshme, më datë

30.11.2023, në kohën kur unë isha me raport mjekësor në mënyrë të padrejtë dhe pa shkaqe të justifikuara, i pa informuar për këtë fakt paditësi gjendjet në rrethana befasuese, tronditëse dhe papritur për të, pasi nga punëdhënësi (pala e paditur) nuk rezulton që të ketë njoftuar punëmarrësin/paditësin. Ky fakt që pretendohet provohet dhe vërtetohet nga paditësi O. A., me dokumentet mjekësore...

... Nga pala e paditur, punëdhënësi shoqëria “Octopus Security” shpk, paditësi nuk informohet në rrugë zyrtare për faktin e paligjshëm se, do “zgjidhte kontratën individuale të punës me punëmarrësin O. A., për shkak gjoja të shkurtimit/mbylljes së vendit të punës”, fakt që rezulton i pa provuar me format si dhe mënyrat e parashikuara nga ligji ku paditësi të merrte njoftim dhe t’i komunikojë nga punëdhënësi njoftimi për zgjidhjen e kontratës individuale të punës me pretendimin e rremë që fsheh qëllimin e vërtetë të tyre largimin e paditësit me çdo kusht për shkak gjoja të suprimimit, mbylljes së vendit të punës. Ndërkohë, rezulton i provuar fakti që nga pala e paditur shoqëria “Octopus Security” shpk, në këtë kohë dhe për këtë sektor pune ku paditësi O. A. ishte i punësuar merr një punonjës tjetër në punë, pretendimi i palës së paditur nuk është i vërtetë dhe nuk është i bazuar në ligj, në fakte dhe prova. Pala e paditur me këto veprime të kundërligjshme të kryera prej saj ka manipuluar faktet dhe provat, duke i shkaktuar paditësit ndërprerjen e padrejtë të të ardhurave ekonomiko-financiare që ai siguronte si i vetmi burim i të ardhurave në familje dhe për pasojë një dëm shumë të rëndë si në jetën dhe në shëndetin e tij personalisht, por edhe në personat e afërt të tij në familje.

Zgjidhja në mënyrë të padrejtë dhe pa shkaqe të justifikuara të kontratës së punës me afat të pacaktuar e paditësit, pra fakti i paligjshëm i pushimit pa të drejtë nga vendi i punës i paditësit O. A., me motivacionin për gjoja shkurtim të vendit të punës dhe zëvendësimi i tij me punonjës të tjerë në të njëjtin vend pune, përbën trajtim të pabarabartë në punë dhe në kuptim të Ligjit Nr. 10221, datë 04.02.2010 “për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, ai quhet diskriminim...”.

Në faqet 21 dhe 22, të Vendimit Nr. 6483, datë 22.10.2024, Gjykata e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë në pjesën e vlerësimit ka arsyetuar ndër të tjera se: “...Gjykata në referim të nenit 153 të Kodit të Punës çmon se nuk ekziston “shkaku i justifikuar” për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, edhe në rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës me shkakun “Shkurtim vendi pune”, siç pasqyrohet në Librezën e Punës. Lidhur me këtë fakt, paditësi pretendon se, fakti i paligjshëm i pushimit pa të drejtë nga vendi i punës, me motivacionin për gjoja shkurtim të vendit të punës dhe zëvendësimi i tij me punonjës të tjerë në të njëjtin vend pune, përbën trajtim të pabarabartë në punë dhe në kuptim të Ligjit Nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ai quhet diskriminim. Gjykata vlerëson se, gjatë hetimit gjyqësor paditësi nuk provoi këtë pretendim. Po ashtu, pala e paditur nuk paraqiti përpara gjykatës asnjë vendim të organit kompetent për shkurtimin e vendit të punës dhe procedurën e ndjekur në kuadër të kësaj vendimmarrje. Megjithatë, sipas praktikës të Gjykatës së Lartë, në kushtet, kur edhe pse i provuar një i tillë ndryshim strukturor me vendim të organit kompetent, në asnjë rast, ristrukturimi i veprimtarisë dhe organikës së punëdhënësit nuk nënkupton as shkeljen me faj të rëndë të detyrimeve kontraktuale, dhe as shkeljen me faj të lehtë në mënyrë të përsëritur të këtyre detyrimeve, në referencë të parashikimeve të nenit 153 të Kodit të Punës dhe si rrjedhim jemi përpara një zgjidhje

të menjëhershme të pajustificuar të kontratës nga punëdhënësi në kundërshtim me nenin 153 të Kodit të Punës....”.

Bazuar në sa më sipër, subjekti ankues, në kërkesën e paraqitur pranë Gjykatës (referuar vendimit Nr. 6483, datë 22.10.2024, të Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë), ka pretenduar *inter alia*, trajtimin e padrejtë dhe diskriminues nga ana e Shoqërisë “Octopus Security” shpk, lidhur me largimin e tij nga puna, duke investuar kështu edhe Gjykatën për të njëjtat pretendime që ka sjellë paralelisht edhe pranë KMD-së.

Në Vendimin Unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, nr. 03, datë 29.03.2012, i cili bën fjalë për objektin dhe shkakun ligjor të padisë, citohet:

“...Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë arrijnë në përfundimin se për të vlerësuar objektin e padisë është e nevojshme të shihet kërkesëpadia në përmbajtje të saj, të gjitha shtjellimet e kërkitës e paditësit dhe jo vetëm pjesa hyrëse e kërkesëpadisë. Natyrisht që palët kanë detyrimin që të paraqesin pretendime të qarta dhe të kuptueshme për palën tjetër dhe gjykatën, por jo domosdoshmërisht objekti i padisë gjendet gjithnjë vetëm në pjesën hyrëse të kërkesëpadisë (pavarësisht se në praktikë vërehet një konstante në këtë drejtim). Objekti i padisë përmbledh në vetvete të gjitha pretendimet e palës të parashtruara në aktin procedural të kërkesëpadisë. Ai mund të përmbajë një kërkim ose disa të tillë, ndaj kur vlerësohet se çfarë padie është paraqitur për gjykim, gjykatat nuk duhet të kufizohen vetëm tek pjesa hyrëse e kërkesëpadisë, por duhet të shohin tërësinë e përmbajtjes së saj. Kjo pasi zakonisht në pjesën hyrëse të kërkesëpadisë vendosen kërkitimet bazë në formë të përmbledhur. Një pjesë e kërkitimeve të padisë gjendet në pjesët përshkruese dhe shpjeguese të saj, e një pjesë tjetër mund të gjendet në pjesën fundore të kërkesëpadisë.”

Vendimet unifikuese të Gjykatës së Lartë janë një nga kategoritë e akteve me më ndikim në sistemin ligjor shqiptar dhe sidomos në praktikën gjyqësore. Përmes vendimeve unifikuese mundësohet interpretimi i njëzuar i ligjit, duke sjellë si pasojë zbatimin e njëzuar të tij në rastet konkrete gjyqësore. Përmes vendimeve unifikuese jo vetëm garantohet shteti ligjor si themel kushtetues i Republikës, por i jepet jetë parimit të sigurisë juridike.

Neni 141, i Kushtetutës shprehet se: *“Për njësimin ose ndryshimin e praktikës gjyqësore, Gjykata e Lartë ka të drejtë të tërheqë për shqyrtim në Kolegjet e Bashkuara çështje të caktuara gjyqësore”*. Pra, Kushtetuta shprehimisht i njeh të drejtën dhe detyrimin Gjykatës së Lartë, që përmes Kolegjeve të Bashkuara të unifikojë, ose më saktë, të “njësojë” praktikën gjyqësore. Kjo kompetencë e Gjykatës së Lartë detajohet në ligjin nr. 9877/2008 *“Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”*, i ndryshuar. (Në nenet 14, 16, 17 dhe 19 të të cilit parashikohet mënyra e ushtrimit të saj).

Ky Ligj, normon se: *“Moszbatimi i vendimeve unifikuese, si dhe i vendimeve të tjera të Gjykatës së Lartë, kur, sipas kodeve të procedurave këto vendime janë të detyrueshme përbën shkelje të rëndë disiplinore”*.

Për rrjedhojë, të gjitha vendimet unifikuese janë të detyrueshme për gjykatat dhe moszbatimi i tyre sjell përgjegjësi disiplinore, me pasojë shkarkimin nga detyra të gjyqtarit.

Juridiksioni gjyqësor është i ndarë nga ai administrativ, por aktet e këtij të fundit janë objekt kontrolli nga gjykata administrative, e cila vendos përfundimisht për çështjen. Në rastin e ankuesit, të njëjtat fakte, rrethana, parashtrime, janë bërë objekt shqyrtimi si në juridiksionin administrativ dhe atë gjyqësor.

Në këtë kontekst, në kushtet që kjo çështje është duke u gjykuar nga Gjykata, bazuar në paragrafin 3, të nenit 36, të Kodit të Procedurës Civile, ku parashikohet se:

*“...Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata...”, si dhe në nenin 33, pikën 7/4 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se:*

*“Kur Komisioneri vihet në dijeni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe çështja është në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk mund të shprehet, lidhur me ankesën me nr. 126 Regj., datë 27.05.2025, të O. A., dhe deklaron pushimin e shqyrtimit të saj<sup>4</sup>.*

Bazuar në nenin 36, pika 4, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet shprehimisht se:

*“Gjykata mund t’i kërkojë Komisionerit, në çdo fazë të procedimit, që të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në rastin kur Gjykata e kërkon atë<sup>5</sup>, përgatit dhe paraqet mendimin me shkrim, lidhur me çështjen sa më sipër.*

## **PËR KËTO ARSYE:**

Mbështetur në nenin 36 të ligjit nr. 8116, datë 29.03.1996 “Kodi i Procedurës Civile i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, si dhe referuar nenit 32, pika 1, germa a), nenit 33, pika 7/4, dhe nenit 36/4, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

---

<sup>4</sup> Për analogji citojmë vendimet me: nr. 13, datë 28.01.2021, nr. 27, datë 16.02.2021, nr. 77, datë 07.05.2021, nr. 230, datë 25.11.2021, nr. 253, datë 28.12.2021, nr. 77, datë 21.04.2022, nr. 108, datë 20.06.2023, nr. 89, datë 03.04.2024, nr. 163, datë 31.05.2024, nr. 25, datë 30.01.2025, nr. 124, datë 20.05.2025, të Komisionerit.

<sup>5</sup> Ose me kërkesë drejtuar Gjykatës, të palës së interesuar në procesin gjyqësor të iniciuar.

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

1. Pushimin e shqyrtimit të ankesës nr. 126 Regj., datë 27.05.2025, të paraqitur nga shtetasi O. A., për shkak se çështja është gjykuar nga Gjykata e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

(Shkaku: Gjendja shëndetësore dhe çdo shkak tjetër)  
(Fusha: Punësim)