



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1019/1 prot.

Tiranë, më 17. 07. 2025

V E N D I M

Nr. 171, datë 17. 07. 2025

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 150 Regj., datë 30.06.2025, të shtetases E. S., kundër Shoqërisë “Sews-Cabind Albania” shpk, në të cilën pretendohet për diskriminim për “çdo shkak tjetër¹”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi²,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Bazuar në ankesën dhe dokumentacionin e përcjellë pranë KMD-së nga subjekti ankues, znj. E. S., parashtron ndër të tjera se: “Në datën 1 Prill 2025 kam lidhur kontratën e punës me kohëzgjatje të pacaktuar me punëdhënësin Sews Cabind Albania shpk në pozicionin Specialiste Prokurimesh. Në datën 17 Qershor 2025, në orën 14:02, njoftohem nga zyra e rekrutimit nëpërmjet e-mailit për një takim në orën 14:30 në sallën e mbledhjes së bashku me Menaxheren e Departamentit të Blerjeve. Në këtë mbledhje më është komunikuar zgjidhja e marrëdhënies së punës (Moskonfirmim të periudhës së provës). Nga ky takim nuk është mbajtur asnjë procesverbal i firmosur nga të dyja palët. Po në të njëjtën ditë më është ndërprerë aksesimi në kompjuterin tim duke mos pasur të mundur hyrjen në dosjet që janë punuar nga unë në sistemin “Share” të Departamentit të Blerjeve.

Ky njoftim dhe ky diskriminim në ambientin e punës është bërë në mënyrë të pabazuar dhe të pajustificuar, duke shkelur parimin e mospërdorimit të së drejtës në mënyrë abuzive, i njohur si një nga parimet themelore të së drejtës së punës...

1. Mungesa e transparencës dhe mosrespektimi i vlerësimit objektiv

Në kontratën e punës, në nenin 8, pika 8.1 (c) shkruhet shprehimisht se punëdhënësi ka për detyrë të dorëzojë dokumentet dhe pajisjet e nevojshme për përmbushjen e detyrave të punëmarrësit.

¹ Pa provuar apo dokumentuar këtë shkak.

² Në vijim do t'i referohemi me akronimin: KMD.

Komunikimi im profesional me menaxherin e Departamentit të Blerjeve është kryer ekskluzivisht në mënyrë zyrtare, përmes email-it të kompanisë SCA, duke respektuar përshkrimin e punës, dhe çdo veprim është ndërmarrë me aprovimin e tij të drejtpërdrejtë. Për çdo informacion, vlerësim dhe aprovim të dokumentacioneve përpara finalizimit të tyre, është kërkuar një koment për ndryshim/shtim të informacioneve të hedhura, kjo për efekt dhe të eksperiencave të mëparshme në marrëdhënie me furnitorë që departamenti ka pasur dhe në respektim të kontratës së punës. Kjo është kërkuar dhe në bodytekst (trup të e-mail-it) të çdo emaili ku shprehimisht është thënë për informacionet që janë lënë bosh apo të shënuara me ngjyruet për identifikim.

Për sa kohë që procedurat e prokurimit që kam ndjekur janë nga vetë natyra komplekse, diskutimi me menaxherin në lidhje me propozimet e hedhura për ndjekjen e tyre nga të dyja palët, është një domosdoshmëri e nevojshme e cila lidhet dhe me përvetësimin dhe mbledhjen e informacioneve gjatë periudhës së provës. Në asnjë moment nuk më është bërë me dije, me shkrim apo verbalisht, që performanca ime nuk përputhej me kërkesat e pozicionit të punës, por përkundrazi çdo gjë ka qenë në zbatim të rregullave dhe detyrave që pozicioni që unë mbuloja duhet të ndiqte.

Nga ana ime është kërkuar një vlerësim objektiv dhe i drejtë në lidhje me aftësitë e mija profesionale dhe rezultatet e punës së kryer deri në ato momente, duke e mbështetur kërkesën time në nenin 8 të kontratës së punës në të cilën citohet se: d) Punëdhënësi merr përsipër të pajisë punëmarrësin, sipas kërkesës së tij, me dokumentet e nevojshme që vërtetojnë faktet në lidhje me marrëdhënien e punës në fuqi midis palëve, një rekomandim objektiv dhe të drejtë në lidhje me aftësitë e tij profesionale dhe për rezultatet e punës...

Kjo kërkesë nuk u mor në asnjë moment për bazë nga ana e punëmarrësit, duke shpërfillur edhe njëherë kërkesat e mija legjitime si punëmarrëse dhe duke shkelur kështu kushtet e kontratës së punës.

2. Diskriminim në pozita më pak të favorshme në ambientet e punës

Gjithashtu, direkt pas komunikimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës, është bllokuar aksesimi në sistem dhe i përdorimit të dosjeve personale të punëve të kryera deri në atë datë duke krijuar kështu kushte jo të favorshme dhe diskriminuese në zyrë me kolegët e tjerë...

Ndalimi i aksesit në sistem dhe në dosjen personale të punëve të kryera deri në ato momente dhe materialeve dhe pajisjeve të nevojshme për përmbushjen me sukses të detyrave të mija si punëmarrëse, shkel në mënyrë flagrante dhe të hapur nenin 8 të kontratës së punës, nenin 7 të LMD, duke e bërë këtë sjellje diskriminuese për integritetin tim në punë dhe një sjellje aspak profesionale nga menaxheri i Departamentit të Blerjeve...

Nga ana ime është dërguar ankesë nëpërmjet e-mailit mbi faktin që nuk kisha akses për të punuar dhe kjo më kishte cenuar dhe prekur integritetin tim në atë punë, por nga ana e punëmarrësit dhe menaxherit të departamentit nuk më është kthyer asnjë përgjigje.

Pas një fashe orari prej dy orësh nga dërgimi i ankesës drejtuar zyrës së rekrutimit, më është komunikuar nga HR i kompanisë se mund të largohesha po atë ditë, pa përmbushur afatin 5 (pesë) ditor, duke më shpërfillur çdo pretendim tjetër të ngritur në lidhje me rezultatet e mija në punë dhe sjelljen diskriminuese të ndalimit të aksesit në sistem.

Në datën 25 Qershor, ku nuk isha më pjesë e stafit, nëpërmjet e-mailit marr një përgjigje nga ana e tyre në lidhje me ankesën time, por nuk është shprehur dhe nuk është dhënë asnjë zgjidhje në lidhje me sjelljen dhe trajtimin e diferencuar nga kolegët e zyrës...

Kjo sjellje e menaxherit të zyrës, duke ndryshuar kushtet e punës dhe duke më trajtuar në mënyrë të diferencuar nga kolegët e zyrës, përbën shkelje të hapur të nenit 12/1 c) të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

3. Kontributi im konkret gjatë periudhës së provës

Gjatë kësaj periudhe kam kontribuar në mënyrë të drejtpërdrejtë në:

- *Zgjidhjen e problemeve operacionale të zinxhirit të furnizimeve;*
- *Shtimin e gamës së furnitorëve, për të optimizuar kostot dhe rritur efikasitetin;*

Furnitorët e regjistruar gjatë muajit Maj janë 4, të cilët për arsye të informacionit konfidencial, nuk mund ti citojë në vijimësi por kërkoj miratimin nga subjekti punëdhënës për konfirmimin e tyre dhe vërtetësinë nëpërmjet komunikimeve të drejtpërdrejta që kam pasur me këta furnitorë nëpërmjet e-mailit zyrtar të punës. Kjo arritje është në përputhje me të gjitha qëllimet e përshkruara në rregulloren e brendshme të departamentit që një specialist duhet të arrijë për të marrë një vlerësim të lartë.

4. Dy projekte të rëndësishme -të ndjekura me profesionalizëm

- *Veshjet e sigurisë në punë*

Sipas procedurës së brendshme të kompanisë, për të vënë në funksion punonjësin e departamentit të prokurimit, duhet të ketë një RDA të konfirmuar nga personi përgjegjës duke marrë kështu statusin C (Konfirmuar). RDA për këtë procedurë është konfirmuar në fillim të muajit Maj 2025. Që prej konfirmimit të saj, është nisur hapja e procedurës nga ana ime duke ndjekur çdo hap të kërkuar: kërkesa për oferta, ndjekja me furnitorët, dhe komunikimi i vazhdueshëm me departamentin HSE. Pretendimi i shprehur në datën 16.06.2025 nga Menaxheri i Departamentit të Blerjeve se “kam vonuar” nuk qëndron, për faktin që kjo është një procedurë komplekse, që në raste të mëparshme ka kërkuar më shumë se dy muaj për t’u përmbyllur. Përsëris se për arsye se kompania e vlerëson këtë si informacion konfidencial, për më shumë të dhëna mbi këtë procedurë (dhe të tjera të përmendura) dhe verifikim të saj, nuk mund të jetë pjesë në këtë ankesë, por të kërkohej nga personat përgjegjës, kompania Sews-Cabind Albania shpk dhe të vihet në dispozicion.

- *Kalibrimi i instrumenteve matës*

Ashtu sikurse procedura e sipërcituar, e njëjta vlen dhe për këtë detyrë, ndjekja e kalibrimit të instrumenteve. Informacioni më është vënë në dispozicion nga menaxheri i zyrës, dhe puna nga ana ime nisi pa u hapur akoma RDA që të vijonte me statusin C (Konfirmuar) të saj. E gjithë kjo mund të vërtetohet fare kollaj nëpërmjet komunikimeve me e-mailin zyrtar të punës ndërmjet meje dhe departamentit të mirëmbajtjes. E gjithë kjo duke vlerësuar afatin e ngushtë në të cilën ndodheshim për kalibrimin e instrumenteve. Kjo procedurë nisi me aprovimin dhe dijeninë e menaxherit të departamentit, duke përfshirë edhe propozimin tim inovativ për kalibrim direkt në Poloni. Ky propozim synonte përshpejtimin e procesit dhe tregon për angazhimin, kreativitetin dhe përkushtimin tim.

5. Mungesa e një vlerësimi të drejtë dhe të dokumentuar

Sipas përshkrimit të detyrës (Aneksi I i kontratës së punës), kam ndjekur në mënyrë të rregullt të gjitha procedurat: kam propozuar, negociuar dhe ndjekur kontrata, gjithmonë në bashkëpunim me menaxherin e departamentit, i cili ishte i përfshirë në çdo vendimmarrje.

Për më tepër, nuk ka ekzistuar asnjë raport, paralajmërim apo vlerësim i dokumentuar për performancë të pamjaftueshme, gjë që do të ishte në përputhje me praktikën e menaxhimit të burimeve njerëzore.

Theksoj edhe njëherë që periudha e provës ka qëllim vlerësimin e aftësive profesionale dhe përputhshmërisë së punëmarrësit me vendin e punës.

Në përfundim, unë ankuesja E. S., nuk jam dakord në lidhje me largimin nga puna sepse ajo është bërë pa një vlerësim objektiv, dhe në mënyrë diskriminuese për të ulur integritetin tim.

Në rastin konkret, vendimi për ndërprerje të kontratës:

- *Nuk është mbështetur në asnjë fakt konkret apo vlerësim objektiv,*
- *Është bërë në një mënyrë diskriminuese e cila ka denigruar integritetin tim në punë dhe në marrëdhënie me kolegët e zyrës,*
- *Nuk përkon me realitetin e performancës sime, e cila ka qenë e dokumentuar dhe në përputhje me detyrat.”*

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri, konstatimin e diskriminimit të saj nga ana e Shoqërisë “Sews-Cabind Albania” shpk.

Pas regjistrimit të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, në lidhje me dokumentacionin provues sa i përket shkakut të pretenduar nga ana e subjektit ankues dhe provueshmërisë së tij.

Për këtë arsye, nëpërmjet e-mailit datë 01.07.2025, nga ana e inspektorit të çështjes është proceduar me kërkesën për plotësimin e dokumentacionit e informacionit të nevojshëm sa i përket shkakut të pretenduar dhe provueshmërisë së tij për vijimin e shqyrtimit të ankesës së saj, duke i lënë dhe një afat të arsyeshëm kohor.

Nëpërmjet e-mailit datë 04.07.2025, ankuesja në përgjigje të kërkesës për plotësimin e ankesës, ka informuar Komisionerin ndër të tjera se: *“Ashtu sikurse shprehet dhe në shkresën e dërguar, diskriminimi i pretenduar qëndron në trajtimin e diferencuar dhe vënia në pozita më pak të favorshme në ambientet e punës krahasuar me kolegët e zyrës.*

Zanafilla e kësaj sjellje joprofesionale nga ana e menaxherit të zyrës ka filluar që muajin e parë të punës, ku nga ana e saj më është kërkuar të kryej punë jashtë profilit për të cilën isha punësuar. Puna që duhet të kryeja ishte si Operatore në pjesën e prodhimit.

Duke qenë se nuk e dija si funksiononte ai pozicion, pranova të merrja pjesë në trajnim katër ditë, por më pas nuk mund ta vazhdoja dot sepse nuk ishte një punë që më përshtatej dhe rendimenti im në të do ishte shumë i ulët.

Ajo që më është komunikuar nga menaxherja e departamentit të blerjeve pas këtij vendimi që s'mund të vazhdoja të punoja si operatore është: “Unë kështu i vlerësoj punonjësit, në kontributin që ato japin për shoqërinë.”, duke e kthyer kështu gjykimin e saj në subjektiv, të njëanshëm, duke mohuar çdo formë vlerësimi profesional për punën e kryer në detyrën për të cilën isha rekrutuar.

- *Shkakut i diskriminimit:*

“Çdo shkak tjetër” – konkretisht: pozita ime profesionale si Specialiste blerjesh e re, femër, pa lidhje të mëparshme hierarkike apo miqësore me drejtuesin e departamentit dhe refuzimi im për të kryer detyra jashtë përshkrimit të punës, kanë çuar në një trajtim diskriminues dhe jo të barabartë në vendin e punës.

- *Veçantia ime që ka ndikuar në trajtimin diskriminues:*

Kualifikimi im profesional dhe statusi si punonjëse në periudhë prove u shfrytëzua për të më caktuar detyra të papërshtatshme për profilin tim (punë fizike si operatore në prodhim), gjë që unë e refuzova në mënyrë të arsyetuar.

Statusi im i pavarur dhe i ri në staf, pa lidhje me ndonjë grup brenda zyrës, si dhe refuzimi për të kryer punë jashtë profilit, duke u cilësuar kjo si sulm personal nga ana e menaxheres së zyrës, më vendosi në pozita më pak të favorshme krahasuar me kolegët, duke përfshirë:

- përjashtim nga komunikime të rëndësishme,
- mungesë përfshirjeje në mbledhje strukturore,
- bllokim të menjëhershëm të aksesit në sistem, pa arsyetim dhe pa respektim të afatit të njoftimit prej 5 ditësh.

Në këtë kuptim, diskriminimi i pretenduar nuk është i lidhur me një nga shkaqet e listuara standard (si gjinia, etnia, orientimi seksual etj.), por me një kombinim të rrethanave specifike profesionale, të cilat më kanë vendosur në një pozitë të pabarabartë dhe më pak të favorshme në vendin e punës.

Bazuar në nenin 1, pika 2 dhe nenin 3 të Ligjit Nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, kjo përbën formë të diskriminimit që bie brenda fushës së veprimit të ligjit.

Përsa i përket depozitimit të provave të cilat mbështesin dhe vërtetojnë pretendimet e mia, duhet të vihen në dispozicion nga punëdhënësi, pasi çdo gjë është kryer nëpërmjet llogarisë personale të e-mailit të zyrës dhe kompjuterit të zyrës. Nga ana ime ka qenë e pamundur marrja e provave pasi konsiderohen informacion konfidencial dhe fotot/videot apo përdorimi i USB dhe e-mailit personal ishte i ndaluar.

Në ankesën e depozituar, janë bashkëlidhur dokumentacioni që mund të aksesohet nga unë...

Kërkoj nga zyra juaj që, bazuar në sqarimet e mësipërme, të konsiderojë vijimin e shqyrtimit të ankesës sime dhe të ndërmarrë hetimin administrativ për të verifikuar elementët e diskriminimit të pretenduar”.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “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”, i ndryshuar, 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 ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi garantohej 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.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstron se viktimat e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet viktimës së pretenduar dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.

Komisioneri vlerëson se, vetëm fakti që një person posedon këto shkaqe të mbrojtura, nuk mjafton për të ngritur një pretendim për diskriminim. Personi i cili pretendon se është diskriminuar për shkaqet e pretenduara, por jo vetëm, duhet të parashtrojë fakte nga të cilat mund të prezumohet se ka një diferencë në trajtim dhe se kjo diferencë në trajtim pretendohet se ka si bazë shkakun e mbrojtur.

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 këto “shkaqe”.

Në këtë kontekst, Komisioneri për të vlerësuar nëse pretendimet e subjektit ankues për trajtim të pabarabartë, të padrejtë e të pafavorshëm të saj nga ana e Shoqërisë/punëdhënësit, vijnë për shkakun e pretenduar, duhet që fillimisht ky shkak të jetë i provuar e dokumentuar para KMD-së, si shkak i njohur nga LMD.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim, Komisioneri vlerëson se, personi i cili pretendon se është diskriminuar për këto shkaqe, por jo vetëm, duhet gjithashtu të parashtrojë fakte nga të cilat mund të vlerësohet se ka një diferencë në trajtim dhe se kjo diferencë në trajtim pretendohet se ka si bazë një apo më shumë se një, nga shkaqet e mbrojtura, që në çështjen objekt shqyrtimi paraprak, është “çdo shkak tjetër”.

Sa i takon pretendimit të ankueses 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 të hapur shkaqesh³. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet 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 të hapur shkaqesh⁴.

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*”.

Komisioneri vëren se, “viktimat” e diskriminimit e kanë detyrimin të paraqesin fakte dhe prova nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim apo mbi bazën e të cilave të bëjnë të besueshëm pohimin se është bërë diskriminim.

Pastaj, barra e provës i bartet të paditurit, i cili gjatë zhvillimit të procedurës hetimore duhet të dëshmojë se nuk ka pasur diskriminim, apo se ka pasur arsye ligjore për trajtim të pabarabartë.

³ 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.”

⁴ 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”.

Komisioneri vlerëson se, diskriminimi⁵ 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 ankuesi nuk arriti ta provonte e dokumentonte se e posedonte atë.

Komisioneri vlerëson se, në bazë të rrethanave të shpjeguara nga subjekti ankues lidhur me pretendimin për diskriminim për “çdo shkak tjetër”, nuk ka informacion të mjaftueshëm që të lejojë shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes. Kjo pasi, ankuesja nuk ka arritur të provojë, faktojë apo dokumentojë⁶, se cila ishte karakteristika, apo veçantia që mbarte dhe që prezumohet që kishte ndikuar në kryerjen e sjelljes diskriminuese të pretenduar.

Nga parashtrimet e përcjella gjatë komunikimit me e-mail, ankuesja ka theksuar se shkakun i diskriminimit lidhet me: “...pozita ime profesionale si Specialiste blerjesh e re, femër, pa lidhje të mëparshme hierarkike apo miqësore me drejtuesin e departamentit dhe refuzimi im për të kryer detyra jashtë përshkrimit të punës, kanë çuar në një trajtim diskriminues dhe jo të barabartë në vendin e punës.

Pra, në këtë kuptim ankuesja nuk është se ka përcaktuar qartë një shkak apo cilësi që ajo mbart, e cila të ketë shërbyer për trajtimin e saj diskriminues dhe të pabarabartë në vendin e punës.

Në mungesë të provave e fakteve mbi të cilat supozohet se ka pasur diskriminim, pamundësohet vijimi i procedurës për shqyrtimin e ankesës.

Vendimmarrja e Komisionerit duhet të jetë e arsyetuar dhe e argumentuar mbështetur në bazueshmërinë e provave e fakteve në gjykim. Kjo, pasi një moment kyç në gjykimin administrativ është edhe procesi i provueshmërisë mbi faktet objekt verifikimi, gjykimi, mbi të cilat bazohet një vendimmarrje e drejtë.

Faktet që janë objekt i të provuarit merren për bazë për efekt provueshmërie, vetëm kur ato janë paraqitur me saktësi dhe në formën e kërkuar nga ligji gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës. Për të formuar bindjen e tij, organi administrativ, në këtë rast Komisioneri, duhet të marrë parasysh si argumentet që flasin për ekzistencën e një fakti, ashtu dhe argumentet që flasin për mosekzistencën e tij.

Provat janë të dhëna që merren prej burimeve (subjektit ankues në këtë rast) dhe sipas rregullave të përcaktuara në ligj, të cilat vërtetojnë ose rrëzojnë pretendimet e palëve në proces (neni 11, i Kodit të Procedurës Civile).

⁵ “Diskriminimi” përkufizohet nga ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, 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 të 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.

⁶ Edhe pas komunikimit nëpërmjet e-mailit, të KMD-së.

Subjekti ankues i cili pretendon diskriminimin, ka detyrimin që të provojë me fakte, shpjegime e prova bindëse, nëpërmjet të cilave duhet të krijojë bindjen se mund të prezumohet diskriminimi.

Pala ankuese nuk parashtroi e depozitoi prova, fakte apo rrethana nga të cilat të mund të prezumohet se ka patur sjellje, veprime apo mosveprime të institucionit përgjegjës që të jenë motivuar nga shkak i pretenduar, pasi fillimisht ajo duhet të plotësonte kërkesën minimale lidhur me provueshmërinë e paraqitjes së kërkesës, ankesës apo kundërshtimeve e denoncimeve të bëra prej saj pranë apo kundrejt punëdhënësit, lidhur me veprimet që ai duhet të ndërmernte. Gjithashtu, pavarësisht faktit që ankuesja ndër të tjera ka pretenduar sjelljen diskriminuese për shkak se është femër, pra për shkak të gjinisë, nuk ka vënë në dispozicion të Komisionerit asnjë provë, fakt apo rrethanë, nga të cilat mund të prezumohet se me veprimet apo mosveprimet e tij, punëdhënësi e ka vënë në pozita të pabarabarta apo të pafavorshme për shkak të gjinisë së saj.

Pra, në analizë të sa më lart, Komisioneri vëren se ka mungesë të theksuar të elementëve të provueshmërisë së deklarimeve verbale të ankuses (nuk ka depozituar asnjë shkresë, dokument apo provë tjetër). Vetëm pasi ankuesja të provonte para KMD-së se mbart e posedon shkakun e pretenduar, si dhe si ka bashkëvepruar ky shkak me sjelljen diskriminuese të pretenduar, atëherë Komisioneri mund të vihej në lëvizje për të kërkuar informacion lidhur me veprimet apo mosveprimet e strukturave të punëdhënësit.

Për rrjedhojë, për sa më sipër, referuar nenit 33, pika 4, shkronja “ç” të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se: “4. Ankesa nuk pranohet nëse: ...ç) ... nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim”⁷, Komisioneri vlerëson se, ankesa nuk duhet të pranohet, pasi nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim, e për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj, për shqyrtimin e saj⁸.

Komisioneri evidenton faktin se, ankuesja, të gjitha pretendimet që burojnë nga veprimet a sjellja e punëdhënësit gjatë marrëdhënieve të punës janë pretendime që lidhen me paligjshmërinë e prezumuar nga punëdhënësi kundrejt saj. Në mungesë të lidhjes me shkakun e pretenduar ato mbeten thjesht në kuadër të paligjshmërisë së tyre.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 21/1, nenin 32, pika 1/a, si dhe nenin 33, pikat 1, 4/ç/ të ligjit nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

⁷ Për analogji citojmë: Vendimin nr. 163, datë 14.08.2023, të KMD-së, Vendimin nr. 205, datë 19.10.2023, Vendimin nr. 226, datë 06.11.2023, Vendimi nr. 27, datë 23.01.2024, Vendimi nr. 41, datë 13.02.2024, të KMD-së etj.

V E N D O S I :

1. Mospranimin e ankesës së subjektit ankues znj. E. S., pasi nuk plotësohen kriteret përkatëse 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

Hartoi: R. Babaj
Miratoi: V. Bushati
Datë: 10.07.2025