



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.811/ 3 Prot.

Tiranë, më 17 . 06. 2025

V E N D I M

Nr. 143, datë 17 . 06. 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.124 Regj., datë 23.05.2025 të znj. T. G., kundër Qendës “Klubi Sportiv Tirana”, në të cilën pretendon diskriminim për shkak të “*bindjeve personale (mospranimi të dorëheqes)*”, “*statusit shëndetësor*” dhe “*statusit familjar dhe barrës ekonomike*”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, znj. T. G., në shpjegimet e paraqitura para Komisionerit, është shprehur se: *Unë, T. I. G., kam filluar marrëdhënien e punës me institucionin “Klubi Sportiv Tirana” në maj të vitit 2012. Për rreth 12 vite kam ushtruar me përkushtim, korrektësi dhe pa asnjë masë disiplinore detyrën time si specialiste finance.*

Në shtator 2024, doli vendimi nr. 115, datë 8.10.2024 nga Këshilli Bashkiak i Bashkisë Tiranë për transformimin e “Klubit Sportiv Tirana” në një organizatë jofitimprurëse me emrin “Qendra Klubi Sportiv Tirana”. Kjo solli pasiguri për vendin tim të punës si punonjëse në sektorin e financës. U “detyruan” punonjësit në rrugë verbale për të dhënë dorëheqjet.

Megjithë këmbënguljen e drejtorit, që ishte dhe është z. Gj. M., që unë të jepja dorëheqjen, unë e refuzova atë, mbasi nuk kisha shkak ligjor për ta dhënë. Në shkurt 2025, me vendim gjykate, “Klubi Sportiv Tirana” u transformua në “Qendra Klubi Sportiv Tirana”, Organizatë Jofitimprurëse.

¹ Në vijim do t’i referohemi me akronimin: KMD.

Drjehimisht, të drejtat dhe detyrimet e KST, në bazë të vendimit 115, datë 8.10.2024, të Këshillit Bashkiak për transformimin e Klubit Sportiv Tirana në një organizatë jofitimprurëse me emrin "Qendra Klubi Sportiv Tirana" dhe miratimin e akteve të themelimit të saj, ku në pikën 7 cilësohet se punonjësit e Qendrës emërohen dhe lirohen nga detyra në përputhje me parashikimet e Kodit të Punës.

Në këtë moment nuk më rinovoi kontratën e punës, ndërkohë që të gjithë të tjerëve ua rinovoi. Drejtori aktual, z. Gj. M., ka zgjedhur të mos më marrë në punë, si formë hakmarrjeje, për shkak se nuk pranova të jap dorëheqjen. Ndërkohë, pozicioni që unë mbuloja më parë vazhdon të jetë vakant dhe dy koleget e mia të nderuara të zyrës (sektorit financë) janë në të njëjtën tavolinë e karrige. Kjo situatë përbën trajtim të pabarabartë dhe të padrejtë. Kam kontaktuar me drejtorin z. M., ndaj të cilit kam pasur një respekt reciprok të veçantë, duke i shprehur problematikën e mia si qytetare e këtij vendi.

Unë jam një grua kryefamiljare, me dy sëmundje kronike, me kredi për banesë të përfutur nga Bashkia e Tiranës dhe me nevojë të vazhdueshme për të ardhura të sigurta. Përrjashtimi im përbën, sipas mendimit tim, diskriminim mbi bazën e: bindjeve personale (mospranimi i dorëheqjes), statusit shëndetësor, statusit familjar dhe barrës ekonomike.

Subjekti ankues ka kërkuar, nga Komisioneri, konstatimin e diskriminimit të ankueses dhe rikthimin në pozicionin e saj të punës.

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 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, përrjashtim, 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 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.

Ligji 10221/2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ka parashikuar tek Kreu II, Mbrojtja nga diskriminimi në punësim, Neni 12, pika c), Ndali i diskriminimit, 1. *“Ndalohe 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”.*

Sipas nenit 5, pika 1, të LMD, ndalohe diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

Pas shqyrtimit paraprak të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, në lidhje me shkaqet e pretenduara nga ana e subjektit ankues dhe lidhjes shkakësore, ndërmjet trajtimit më pak të favorshëm dhe shkakut të mbrojtur.

Në këto kushte, me shkresën nr.811/1 prot., datë 02.06.2025 të Komisionerit, u kërkua informacioni i mëposhtëm:

- Në lidhje me shkaqet e pretenduara, të sqarohet cilët janë shkaqet në kuptim të nenit 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Ky informacion duhet të jetë i shoqëruar me dokumentacionin përkatës, me anë të të cilit vërtetohet se ju i mbartni këto shkaqe.
- Të shpjegohet në mënyrë të qartë se si këto shkaqe kanë ndikuar drejtpërdrejt në trajtimin që ju e konsideroni diskriminues. Ju lutemi të përshkruani lidhjen shkakësore midis rrethanave të paraqitura dhe pasojave konkrete që keni përjetuar për shkak të tyre.
- Të jepet informacion nëse i keni adresuar shqetësimet për diskriminimin te punëdhënësi gjatë periudhës së punësimit, në momentin kur i keni konstatuar (ju lutemi të specifikoni kohën kur ka ndodhur diskriminimi dhe kur jeni vënë në dijeni për të). Nëse po, ju lutemi të na vini në dispozicion kopjen e ankesës si dhe përgjigjen e marrë.
- Çdo informacion ose dokumentacion tjetër shtesë që ju e gjykoni të nevojshëm në mbështetje të ankesës suaj.

Në përgjigje të shkresës së sipërpërmendur, ankuesja i ka kthyer përgjigje Komisionerit², ku në këtë përgjigje ka parashtruar dhe dhënë të njëjtat argumente si në ankesën e saj fillestare.

Në këto kushte, nga ana e inspektorit të çështjes, me email-in e datës 11.06.2025, iu kërkua sërish një informacion ankueses, ku të sqarohej në mënyrë të qartë fakti se si shkaqet e

² Administruar pranë Komisionerit me shkresën nr. 811/2 prot., datë 09.06.2025.

pretenduara për diskriminim në ankesën e saj kanë ndikuar drejtpërdrejt në trajtimin që ajo e konsideron diskriminues. Si kanë ndikuar këto shkaqe dhe çfarë roli kanë luajtur tek punëdhënësi i saj në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënies së punësimit. (Çdo informacion duhet të jetë i shoqëruar me prova dhe fakte konkrete).

Në përgjigje të emailit të mësipërm, ankuesja ka kthyer përgjigje me email në datën 12.06.2025, ku sqaron si më poshtë: *Sikurse ju kam informuar më parë dhe me dokumentet përkatëse që ju kam dorëzuar, Klubi Sportiv Tirana është mbyllur me datë 31.12.2024, në zbatim të vendimit të Këshillit Bashkiak nr. 115, datë 8 tetor 2024. Pas këtij vendimi, zyra juridike vijoi procedurat ligjore në përputhje me Kodin e Punës për të gjithë stafin: fillimisht u hartua procesverbali dhe më pas u shpërnda njoftimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës pas përfundimit të afatit të njoftimit. Deri në këtë fazë, gjithçka ishte në rregull.*

Më pas, në mënyrë joformale, nisi të përhapej informacioni verbal se drejtori kërkonte që i gjithë stafi të jepte dorëheqje. Unë e kundërshtova këtë veprim dhe nuk pranova të jap dorëheqje, sepse një kërkesë e tillë nuk parashikohet nga Kodi i Punës dhe nuk është e ligjshme që një epror të ushtrojë presion për një veprim të tillë. Gjithashtu, në asnjë pikë të vendimit të Bashkisë nuk kërkohet dorëheqja e punonjësve të K.S.T.-së.

Megjithatë, gjithë kolegët e tjerë firmosën dorëheqje “të parevokueshme”, të përgatitura nga zyra juridike dhe të datuara më 31.12.2024 – në të njëjtën ditë kur Klubi mbyllej zyrtarisht me VKB. E konsideroj këtë proces të qesharak dhe absurd, sepse është e pakuptimtë të deklarosh se largohesh “me dëshirë” pikerisht në një ditë kur institucioni është zyrtarisht i mbyllur. Unë isha e vetmja që nuk firmosa dorëheqje. Gjatë gjithë muajit dhjetor, ndjeva trysni psikologjike dhe distancim nga kolegët. U përballa me komente si: “T. nuk do ta marrë në punë drejtori, neve po.” Këto deklarata përforcojnë bindjen time se qëndrimi im ishte i njohur dhe se vendimi për të mos më përfshirë në punësimet e mëvonshme ishte i qëllimshëm. Më 14 shkurt 2025, zyra juridike kontaktoi të gjitha koleget e mia dhe i ftoi për të firmosur kontratat me institucionin e ri, por mua nuk më kontaktuan fare.

Ky është një rast i qartë pabarazie dhe diskriminimi në trajtim.

Unë kam shprehur me dokumente dëshirën dhe gatishmërinë për të vijuar punën. Kam dorëzuar kërkesë zyrtare dhe kam marrë përgjigje refuzuese nga z. M. Ndërkohë, pozicioni që unë mbuloja vazhdon të jetë vakant, ndërsa dy koleget e mia janë sistemuar së bashku në të njëjtën zyrë finance.

Z. M., ka deklaruar se “nuk ka asnjë detyrim ligjor” ndaj ish-punonjësve të K.S.T.-së. Nëse është kështu, përse janë kontaktuar dhe punësuar të gjitha koleget e mia, pa procedurë të hapur konkurimi, pa shpallje vendesh të lira dhe pa proces përzgjedhjeje? A është ndjerë një detyrim moral ndaj tyre, ndërsa ndaj meje jo?

Gjithashtu, dua të rikujtoj se institucioni është informuar në mënyrë zyrtare për gjendjen time shëndetësore: vuaj nga një sëmundje kronike autoimmune (lupus), kam astmë bronkiale, jam kryefamiljare dhe përfutuese e një kredie të butë nga Bashkia e Tiranës. Përveç aspektit ligjor, besoj se ekziston edhe një detyrim njerëzor për të trajtuar me kujdes raste të tilla. Dua të sqaroj se une të gjitha provat shkresore i kam depozituar pranë institucionit tuaj. Une jam individ i pafuqishëm përballë institucionit në të cilin kam punuar për të tërhequr çdo lloj prove. Nëse është e nevojshme që prova specifike duhet të paraqiten domosdoshmerisht pranë jush, atëherë ju mund ti kerkoni institucionit tim në të cilin unë kam punuar, ti vëre në dispozicion teëhetimit.

Pas analizimit sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankesa nuk duhet të pranohet pasi është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji, bazuar në arsyetimin vijues:

Ankuesja, znj. T. I. G., ka qenë e punësuar pranë institucionit “Klubi Sportiv Tirana” që prej muajit maj 2012, në pozicionin e specialistes së financës, ku ka ushtruar detyrën për rreth 12 vite. Ajo pretendon se pas miratimit të vendimit nr. 115, datë 08.10.2024, të Këshillit Bashkiak të Bashkisë Tiranë, për transformimin e “Klubit Sportiv Tirana” në organizatë jofitimprurëse me emrin “Qendra Klubi Sportiv Tirana”, është krijuar një situatë pasigurie lidhur me vendin e saj të punës.

Sipas ankueses, punonjësve të institucionit, përfshirë edhe atë, u është kërkuar në mënyrë verbale të dorëzonin dorëheqjet, pa ndonjë bazë ligjore. Ankuesja pohon se, pavarësisht kërkesave të përsëritura nga drejtori i institucionit, z. Gj. M., për të dhënë dorëheqjen, ajo e ka refuzuar këtë kërkesë, pasi nuk kishte asnjë shkak ligjor për të ndërprerë marrëdhënien e punës me vullnetin e saj.

Pas transformimit zyrtar të institucionit me vendim gjykate në shkurt 2025, ajo pretendon se të gjithë punonjësve të tjerë u është rinovuar kontrata e punës, përveç saj, çka sipas saj përbën një formë përjashtimi të qëllimshëm dhe hakmarrjeje për shkak të mospranimit të dorëheqjes.

Ajo e konsideron këtë situatë si trajtim të pabarabartë dhe të padrejtë dhe pretendon se mosrinovimi i kontratës përbën diskriminim mbi bazën e bindjeve personale (mospranimi i dorëheqjes), statusit shëndetësor (*dy sëmundje kronike*), statusit familjar (*kryefamiljare*) dhe gjendjes së saj ekonomike (*kredi për banesë dhe nevojë për të ardhura të qëndrueshme*).

Bazuar në të dhënat e paraqitura, ankesa e znj. T. G. ndaj kundër Qendës “Klubi Sportiv Tirana”, përmban pretendime për diskriminim në vendin e punës, me shkaqe të pretenduara si “*bindjeve personale (mospranimi të dorëheqjes)*”, “*statusit shëndetësor*” dhe “*statusit familjar dhe barrës ekonomike*”.

Në lidhje me pretendimin për shkakun “*bindjeve personale (mospranimi të dorëheqjes)*”, ankuesja parashtron në ankesë se: “*Të gjithë kolegët e tjerë firmosën dorëheqje ‘të parevokueshme’, të përgatitura nga zyra juridike dhe të datuara më 31.12.2024 – në të njëjtën ditë kur Klubi mbyllej zyrtarisht me vendim të Këshillit Bashkiak. E konsideroj këtë proces të qesharak dhe absurd, sepse është e pakuptimtë të deklarosh se largohesh ‘me dëshirë’ pikërisht*

në një ditë kur institucioni është zyrtarisht i mbyllur. Unë isha e vetmja që nuk firmosa dorëheqje. Këto deklarata përforcojnë bindjen time se qëndrimi im ishte i njohur dhe se vendimi për të mos më përfshirë në punësimet e mëvonshme ishte i qëllimshëm. Më 14 shkurt 2025, zyra juridike kontaktoi të gjitha koleget e mia dhe i ftoi për të firmosur kontratat me institucionin e ri, por mua nuk më kontaktuan fare.”

Në lidhje me këtë pretendim, sqarojmë se, nga ana e Komisionerit, me Vendimin nr. 95, datë 28.04.2025³, është trajtuar një rast tjetër që lidhet me ndërprerjen e marrëdhënies së punës nga ana e Qendrës “Klubi Sportiv Tirana”. Në këtë vendim është konstatuar se ankuesja, në rastin përkatës, kishte paraqitur dorëheqje nga pozicioni i saj dhe, pavarësisht këtij fakti, asaj nuk i është rilidhur kontrata e punës me institucionin e ri. Ky fakt rrëzon pretendimin e paraqitur nga ankuesja, sipas të cilit mosdhënia e dorëheqjes ka shërbyer si shkak për mosrilidhjen e kontratës së punës në vijim.

Vet ankuesja, pohon se ky shkak i është komunikuar vetëm në mënyrë verbale. Megjithatë, ajo nuk ka paraqitur asnjë provë apo fakt të verifikueshëm që të mbështesë këtë pretendim, çka bën që ky element të mbetet në nivel deklarativ dhe i pambështetur në prova konkrete.

Ndërkohë, në lidhje me shkaqet e tjera të pretenduara në ankesë, subjekti ankues, në rastin në fjalë, ka paraqitur dokumentacionin për të vërtetuar në vetvete shkaqet e pretenduara, por, pavarësisht këtij fakti, Komisioneri vlerëson se ankuesja nuk ka dhënë asnjë shpjegim të arsyeshëm apo sqaruar rrethana me fakte e prova se si ajo është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të pafavorshme nga ana e Qendrës “Klubi Sportiv Tirana”, apo se si ky trajtim lidhet me këto shkaqe.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkaqet e sipërcituar, Komisioneri vlerëson se, vetëm fakti që një person posedon këtë shkak, 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 e prova mbi 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.

Pala ankuese nuk parashtroi fakte apo rrethana nga të cilat të mund të prezumohet se ka patur një diferencë në trajtimin ndaj saj nga ana e Qendrës “Klubi Sportiv Tirana”, që të jetë motivuar nga shkaqe të pretenduara si “*statusit shëndetësor*” dhe “*statusit familjar dhe barrës ekonomike*”.

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.

Referuar sa më lart, ankuesja nuk solli prova e fakte mbi të cilat mund të prezumohet se diferenca në trajtim i ka ardhur për shkaqet e pretenduara, si dhe nuk ka sqaruar apo specifikuar

³ <https://www.kmd.al/wp-content/uploads/2025/05/Vendim-nr.-95-date-28.04.2025-J.M-kunder-Klubit-Sportiv-Tiran>.

në asnjë moment sesi lidhen këto shkaqe (“*statusit shëndetësor*” dhe “*statusit familjar dhe barrës ekonomike*”) me pasojat e pretenduara, konkretisht me përfundimin e marrëdhënies së punës. Ajo nuk ka paraqitur asnjë element faktik apo provues që të mbështesë ekzistencën e një lidhjeje shkak-pasojë midis statusit të saj përse pretendon dhe trajtimit të supozuar të padrejtë nga ana e Qendës “Klubi Sportiv Tirana”.

Në mungesë të një pasqyrimi të qartë dhe të dokumentuar të mënyrës se si këto shkaqe kanë ndikuar drejtpërdrejt në vendimet e marra nga punëdhënësi ndaj saj, pretendimi për diskriminim mbetet i pambështetur në prova dhe rrethana konkrete. Në mungesë të një lidhjeje të qartë dhe të provuar ndërmjet statusit të saj dhe veprimeve të punëdhënësit, pretendimi për diskriminim mbetet në nivel deklarativ dhe nuk plotëson kriteret ligjore për të u konsideruar i bazuar. Në këto kushte, pretendimi i ankueses për diskriminim rezulton i pambështetur në fakte e prova që të përmbushin pragun minimal të provueshmërisë ligjore.

Pavarësisht pretendimeve të ngritura nga ankuesja në lidhje me diskriminimin e supozuar në vendin e punës për shkaqe të mbrojtura ligjërisht, si bindjet personale, gjendja shëndetësore, statusi familjar dhe barra ekonomike, nga shqyrtimi i dokumentacionit dhe deklarimeve rezulton se ankuesja nuk ka paraqitur prova objektive, të qarta dhe të verifikueshme që të provojnë ekzistencën e një lidhjeje shkak-pasojë midis këtyre shkaqeve dhe përfundimit të marrëdhënies së saj të punës.

Diskriminimi karakterizohet nga një trajtim i diferencuar dhe më pak i favorshëm pra duhet të demonstrohet se “viktima” e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme, pikërisht, për shkak të një karakteristike personale të mbrojtur nga ligji, siç janë gjendja shëndetësore/ekonomike dhe familjare apo bindjet personale. Në rastin konkret, ankuesja ka deklaruar se mbart këto shkaqe, por nuk ka arritur të sqarojë apo të provojë se punëdhënësi ka qenë realisht në dijeni të tyre në momentin e marrjes së vendimit për mosrinovimin e kontratës së saj. Gjithashtu, nuk është paraqitur asnjë fakt konkret që të tregojë sesi këto shkaqe kanë ndikuar drejtpërdrejt në vendimmarrjen e punëdhënësit për përfundimin e marrëdhënies së punës. Për pasojë, në mungesë të provave konkrete që të vërtetojnë dijeninë e punëdhënësit dhe ndikimin e këtyre shkaqeve në vendimmarrjen e tij, pretendimi për diskriminim mbetet i paargumentuar dhe i pambështetur në prova të verifikueshme.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, bazuar në nenin 33, pika 4, shkronja “ç”, të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankesa e paraqitur nga pala ankuese kundër Qendës “Klubi Sportiv Tirana”, nuk mund të pranohet, pasi është haptazi e pabazuar dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

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,

V E N D O S I :

1. Mospranimin e ankesës së subjektit ankues znj. T. G., 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