



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 836/1 Prot.

Tiranë, më 23 . 06 . 2025

V E N D I M

Nr. 147 , datë 23 . 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. 130 Regj., datë 28.05.2025¹ të znj. J. M, kundër Qendës “Klubi Sportiv Tirana”, në të cilën pretendon diskriminim për shkak të “përgjegjësisë prindërore” dhe “gjendjes familjare” .

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.

Sipas shpjegimeve të depozituara pranë KMD-së, subjekti ankues në mes të tjerash informon se: “Kam filluar marrëdhëniet e punës me institucionin Klubi Sportiv Tirana (KST) në datë 11.01.2013, në pozicionin si specialist jurist. Për rreth 11 vjet kam pasur disa drejtues. Në muajin prill 2024, emërohet nga Bashkia Tiranë, z. Gj. M, me të cilin unë nuk pata marrëdhënie të mirë për arsye që vetëm ai i di. Aktualisht unë mendoj që ky drejtues nuk ka dashur që unë të punoja në KST (pasi rrethanat rezultuan në mënyrë të atillë që unë të mos jem më pjesë e institucionit).

Qëllimi i kësaj ankese është kërkesa për konstatimin e diskriminimit në vendin e punës për shkak të përgjegjësisë prindërore dhe gjendjes familjare nga drejtuesi i Klubit Sportiv Tirana.

Shkurtimisht historiku:

¹ Plotësuar në elementët e saj formal, nëpërmjet e-mailit datë 13.06.2025.

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

Maj 2024: Më refuzuan lejen për t'u kujdesur për nënën time të sëmurë, pavarësisht se ishte e shtruar në spital. Kjo përbën diskriminim mbi bazën e përgjegjësisë prindërore dhe gjendjes familjare.

Qershor 2024: U përjashtova nga e drejta për të përdorur parkingun e institucionit, ndonëse të gjithë punonjësit e tjerë kishin akses përdorimi, ndërsa unë jo...duke më privuar edhe gjatë periudhës së shtatzënisë, ku femrat lehtësohen duke i ndihmuar dhe jo duke i përçmuar.

Gusht 2024: U përdorën kredencialet e mia pa leje për prokurime në mungesën time. Më detyruan të firmos dokumente për të cilat nuk isha në dijeni.

Nëntor 2024: Bëj dorëzimet ndërkohë që asnjë tjetër si ka bërë, pasi mu tha që po bëhen nga të gjithë punonjësit meqenëse institucioni do të transformohej në OJF, sërish duke më diskriminuar, duke më trajtuar më keq në kushte të ngjashme.

Nëntor-Dhjetor 2024: Më mohuan të drejtën për të dorëzuar dokumentet në SPAK... Në dhjetor 2024, një pjesë e mirë e stafit kanë përfutur lejen e pakryer të vitit, ndërkohë që unë e kërkoja lejen dhe nuk mu lejua.

Dhjetor 2024: Më ndërprejnë marrëdhënien e punës pa më thirrur më në institucionin e ri, ndonëse të gjithë punonjësit e tjerë u riangazhuan, duke më vendosur në një pozitë të pabarabartë për shkak të statusit tim si nënë me tre fëmijë, ku në muajin dhjetor të gjithë festojnë, fëmijët e mi kishin nënën pa punë.

Shkurt 2025: Nuk jam marrë në punë si të gjithë punonjësit e tjerë që dhamë dorëheqjen kolektive të detyruar. Nuk është marrë parasysh as fakti që isha ndër punonjësit më të vjetër dhe më me përvojë duke më përjashtuar nga çdo lloj mbështetjeje apo komunikimi për t'u rikthyer në punë, dhe kjo lidhet me mospërfillje të qëllimshme."

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi: "Konstatimin e diskriminimit për shkak të përgjegjësisë prindërore dhe gjendjes familjare, firmosjen e librezës së punës dhe rikthimin në punë".

Komisioneri evidenton faktin se, znj. M, bazuar në të njëjtat parashtrime, rrethana e fakte, ka depozituar pranë KMD-së një ankesë të mëparshme me nr. 87 regj., datë 08.04.2025, kundër Klubit Sportiv Tirana³, në të cilën pretendonte për diskriminim për "çdo shkak tjetër"⁴. Pas shqyrtimit paraprak të së cilës, Komisioneri, në kushtet e mungesës së provueshmërisë së "shkakut", disponoi me Vendimin nr. 95, datë 28.04.2025 për mospranimin e saj, për mosplotësim të kriterëve përkatëse të parashikuara nga ligji 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", i ndryshuar.

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

³ Institucion nën varësinë e Bashkisë Tiranë deri me datë 31.12.2024, transformuar në OJF me emrin Qendra Sportive Tirana në shkurt 2025.

⁴ Titullari i institucionit nuk donte që të isha pjesë e institucionit në pozicionin si juriste.

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, 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 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), Ndalimi i diskriminimit, 1. “Ndalohet 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, ndalohet 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 dhe lidhjes shkakësore, ndërmjet trajtimit më pak të favorshëm dhe shkaqeve të mbrojtura. Si dhe, të dokumentimit të disa momenteve që ankuesja ka parashtruar në ankesë.

Për këtë arsye, me e-mail-in, datë 12.06.2025, inspektori i çështjes, ka kërkuar nga subjekti ankues, shpjegime, fakte dhe prova për dokumentimin e shkaqeve të pretenduara dhe lidhjes shkakësore ndërmjet trajtimit më pak të favorshëm dhe shkaqeve të mbrojtura⁵.

Subjekti ankues, me e-mail-in datë 13.06.2025, dërgoi shpjegime dhe dokumentacion bashkëlidhur⁶, duke parashtruar, ndër të tjera, si vijon:

“Në vijim të kërkesës suaj për plotësim të ankesës me dokumentacion dhe shpjegime, në veçanti për pikën 1, kam nderin t’ju paraqes sqarimet e mëposhtme:

Shkaqet që unë kam parashtruar në ankesën time lidhen me:

- *Përgjegjësinë prindërore, si nënë e tre fëmijëve në moshë të mitur;*
- *Gjendjen familjare, për shkak të kujdesit që më është dashur t’i ofroj nënës sime, e cila ka qenë në një gjendje të rënduar shëndetësore dhe ka pasur nevojë për ndihmë në atë periudhë që unë i jam drejtuar dhe institucionit për leje si të gjithë ne, në rast nevojë.*

Lidhja shkak-pasojë me trajtimin diskriminues. Lidhur me përgjegjësinë prindërore:

Në vend që të më ofrohej mirëkuptim në raste specifike kur si nënë e tre fëmijëve nuk lejohesha as të parkoja pranë institucionit gjithashtu mezi kam marrë lejen e vitit 2024 dhe si përfundim nuk e ezautova të gjithën as kur ika nga puna ndërkohë që gjithë punonjësit gjatë muajit dhjetor kanë përfutur duke marrë lejet e tyre pasi institucioni mbyllej mua kjo gjë nuk mua dha as kur iu drejtova me kërkesë këtu jam përballur me qëndrim përjashtuese, presion të vazhdueshëm për të dhënë dorëheqjen, si dhe shmangie sistematike nga mundësi për avancim në pozicionin tim të punës.

Lidhur me gjendjen familjare (kujdesi për nënën e sëmurë):

⁵ 1. Fakte dhe prova për të identifikuar dhe provuar shkaqet e pretenduara dhe lidhjen e tyre me secilin pretendim. Si lidhet secili shkak me secilin pretendim të parashtruar prej jush para KMD-së?

2. Kopje të kërkesës tuaj për dorëheqje drejtuar punëdhënësit.

3. Kopje të kërkesës tuaj me shkrim ose me e-mail për leje për perkujdesje për nënën e sëmurë.

4. Dokumentacionin mjekësor që provon shtrimin e nënës në spital, apo dokumenta të tjera që provojnë atë.

5. Çfare kuptoni me "kredenciale" dhe ju lutem të shpjegoni çfarë dokumentesh ju detyrun të firmosni (pasi aludoni për falsifikim). A i jeni drejtuar Prokurorisë me kallëzim lidhur me këtë fakt? Nese po, kopje të kallëzimit të depozituar prej jush.

6. Shpjegime lidhur me SPAK-un: rrethanat, kush jua kërkoi dokumentet, për çfarë çështjesh ju janë kërkuar ju dokumente, si dhe kush ju pengoi për t’i dorëzuar?

A i jeni drejtuar SPAK-t me shkresë lidhur me faktin se si ish punonjëse ju kanë penguar të dorëzoni dokumente në SPAK? Nese po, kopje të shkresave respektive

7. Kopje të padisë të regjistruar, që keni drejtuar në gjykatë dhe parashtrimeve të punëdhënësit, nese dispononi.

8. Kopje të kërkesës tuaj për ripunësim, nese keni paraqitur një të tillë, si dhe kopje të ankimimeve për diskriminim tek punëdhënësi nese keni të tilla.

9. Çdo informacion tjetër, që ju do e gjykoni të arsyeshëm se do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje. Ju lutem, te saktësoni edhe se cili është kerkimi juaj prane KMD-se? (kundrejt ish punëdhënësit)

⁶ KMD i është referuar në analizën e tij edhe këtyre akteve, të cilat janë depozituar në dosjen përkatëse të ankueses.

Në periudhën kur nëna ime ishte e shtruar, kërkoja leje të arsyeshme për përkujdesje familjare. Këto kërkesa nuk u morën parasysh, përkundrazi u shoqëruan me një klimë presioni dhe mospranimi.

Lidhja e drejtpërdrejtë me trajtimin e pabarabartë:

Trajtimi im ka ndryshuar ndjeshëm pas kërkesave për leje dhe kujdes familjar. Jam lënë jashtë vendimmarrjeve, jam shtyrë drejt largimit nga puna përmes presioneve dhe detyrimeve të pajustificuara. Këto veprime janë në kontrast me trajtimin e punonjësve të tjerë që nuk kanë pasur situata familjare të ngjashme...”

Nga këqyrja e akteve të depozituara pranë KMD-së, referuar dekarimeve të ankueses si dhe kronologjisë së veprimeve e ngjarjeve, rezulton se:

Ankuesja, znj. J. M, ka lidhur marrëdhëniet e punës me institucionin Klubi Sportiv Tirana (KST) në datë 11.01.2013, në pozicionin Specialiste Juriste, 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.

Në vijim të miratimit të vendimit sipërcituar, me shkresën me nr. 708 prot., datë 30.10.2024, ankuesja është njoftuar për zhvillimin e takimit për bisedime në lidhje me marrëdhënien e punës. Sipas ankueses, të gjithë punonjësve të institucionit, përfshirë edhe atë, u është kërkuar në mënyrë verbale të dorëzonin dorëheqjet, pa ndonjë bazë ligjore.

Nëpërmjet shkresës me nr. 796 prot., datë 04.11.2024, me lëndë: “Dorëheqje nga puna”, ankuesja i ka paraqitur punëdhënësit kërkesën për dorëheqjen e parevokushme, për arsye personale.

Me shkresën me nr. 801 prot., datë 06.11.2024, me lëndë: “Kërkesë për dorëzimin e detyrës dhe çdo dokumentacioni që lidhet me punën e kryer”, punëdhënësi i drejtohet ankueses si vijon:

“Në vijim të kërkesës tuaj për dorëheqje dhe pas shqyrtimit të saj, ju njoftojmë se është e nevojshme që të realizoni dorëzimin e detyrës dhe të gjithë dokumentacionit përkatës që lidhet me pozicionin tuaj si person përgjegjës për prokurimet.

Për realizimin e dorëzimit të detyrave dhe dokumenteve, ju kërkojmë të hartoni një procesverbal që do të reflektojë dorëzimin e plotë të dokumentacionit përkatës, sipas kërkesave të ligjit dhe rregulloreve të aplikueshme.

Po ashtu, njoftojmë se ky komunikim është dërguar gjithashtu fillimisht nëpërmjet e-mailit për të siguruar që informacioni të arrijë në mënyrë të shpejtë dhe të sigurt.

Ju lutemi që të organizoni dorëzimin e plotë të detyrës brenda afateve të përcaktuara në Kodin e Punës dhe të na njoftoni për çdo informacion shtesë që mund të jetë i nevojshëm gjatë këtij procesi.”

Me Urdhrin me nr. 100, datë 26.11.2024⁷ “Për ndërprerje të marrëdhënieve të punës”, punëdhënësi/KST-ja, ka disponuar: *“Ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me znj. J. M, me detyrë Specialist Jurist pranë Klubit Sportiv Tirana, për shkak të dorëheqjes personale”, duke i lënë si detyrim (referuar pikës 3, të këtij Urdhri) që “të kryejë dorëzimin e bazës materiale, si dhe çdo dokumentacioni që lidhet me punën e kryer me procesverbal, konform legjislacionit në fuqi brenda datës 02.12.2024” (datë kur i përfundonin marrëdhëniet e punës dhe ato financiare).*

Referuar objektit të kërkesë-padisë së depozituar nga ankuesja (paditëse) para Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm me palë të paditur Klubin Sportiv Tirana (depozituar pranë KMD-së pa datë dhe numër regjistri) evidentohet se, ajo ka kërkuar, ndër të tjera:

- *“Detyrimin e palës së paditur t’i paguajë palës paditëse dëmshpërblim e pagën e një viti për zgjidhjen e menjëhershme të pajustificuar të kontratës ë punës.*
- *Detyrimin e paditurit t’i paguajë paditësit 2 muaj pagë për mosrespektim të procedurave për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.*
- *Detyrimin e të paditurit t’i paguajë paditësit dëmshpërblim për vjetërsi në punë.*
- *Detyrimin e të paditurit t’i paguajë paditësit lejen vjetore të mbetur dhe të pashfrytëzuar të vitit 2024.”*

Në vijim të parashtrimeve të saj, ankuesja, pretendon se, pas transformimit zyrtar të institucionit me vendim gjykatë në shkurt 2025, të gjithë punonjësve të tjerë u është rinovuar kontrata e punës, përveç saj. Ajo e konsideron këtë situatë si trajtim të pabarabartë dhe të padrejtë dhe pretendon se mosrinovimi i kontratës përbën diskriminim mbi bazën e shkaqeve të pretenduara.

Bazuar në të dhënat e paraqitura nga znj. M, kundër Qendës “Klubi Sportiv Tirana”, ankesa përmban pretendime për diskriminim në vendin e punës, bazuar në shkaqet e “përgjegjësisë prindërore” dhe “gjendjes familjare”.

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:

Komisioneri evidenton faktin se, ankuesja është larguar nëpërmjet kërkesës për dorëheqje për arsye personale.

Neni 15/4, i Kontratës Individuale të Punës⁸, nënshkruar mes punëmarrësit/ankueses dhe punëdhënësit/Klubit Sportiv Tirana, përcakton se: *“Zgjidhja dhe mbarimi i kontratës bëhet me:...4. Kërkesën e punëmarrësit...”*

⁷ Protokolluar me shkresën me nr. 885 prot., datë 26.11.2024.

⁸ Me nr. 142 prot., datë 19.05.2021, disponuar në kuadër të ankesës me nr. 87 regj., datë 08.04.2025.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkakun e “gjendjes familjare”, ankuesja citon se ka kërkuar leje që të përkujdeset për nënën e saj, e cila ka qenë e shtruar në spital, fakt të cilin e ka dokumentuar me fletë daljen respektive të spitalit⁹.

“Gjendja familjare”¹⁰ ose martesore ka të bëjë me marrëdhëniet martesore, farefisnore ose prindërore të cilat një person ka me persona tjerë. Lidhur me këtë “shkak”, pavarësisht faktit se ankuesja provon lidhjen familjare me nënën e saj, sa i takon situatës së pretenduar, Komisioneri vëren se, subjekti ankues nuk ka dokumentuar shkresërisht apo provuar në ndonjë formë tjetër (e-mail apo provë tjetër) që të ketë kërkuar apo t’i jetë drejtuar zyrtarisht punëdhënësit për leje për përkujdesje për nënën e sëmurë apo që t’i ketë paraqitur atij dokumentat mjekësorë që të dëshmonin për nevojën për përkujdesjen mjekësore të saj. Në kushtet kur ankuesja nuk ka paraqitur asnjë provë apo fakt të verifikueshëm që të mbështesë këtë pretendim, bën që ky element (kërkimi i lejes për përkujdesje ndaj nënës së saj) të mbetet në nivel deklarativ dhe i pambështetur në prova konkrete.

Komisioneri vlerëson se, vetëm fakti që një person posedon një shkak të mbrojtur, 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.

Pala ankuese nuk parashtroi argumenton bindshëm me fakte e prova, mbi të cilat të mund të prezumohet se ka patur sjellje, veprime apo mosveprime të personit përgjegjës që të jenë motivuar nga lidhjet familjare me nënën e saj.

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.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankuses për diskriminim për shkak të “gjendjes familjare” nuk rezulton i provuar bazuar në provat e depozituara prej ankuses.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të “përgjegjësisë prindërore”, referuar Certifikatës Familjare, lëshuar nga Zyra e Gjendjes Civile nr. 376, Njësia Administrative nr. 4, Titanë, me datë 26.05.2025, si dhe gjenelatiteteve përkatëse, rezulton se, ankuesja dhe bashkëshorti L. M, janë prindër të tre fëmijëve:

- J. M i datëlindjes 25.02.2012;
- H. M i datëlindjes 24.01.2017;
- A. M i datëlindjes 23.12.2022.

Bazuar në të dhënat e mësipërme, ankuesja ka depozituar një akt shkresor i cili dokumenton përgjegjësinë e saj prindërore.

⁹ Akti shkresor ndodhet i depozituar në dosjes e ankuses.

¹⁰ <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

Përgjegjësia prindërore¹¹, lidhet me tërësinë e të drejtave dhe detyrave që kanë prindërit me qëllim që të sigurojnë mirëqenien emocionale, sociale dhe materiale të fëmijës, duke u kujdesur për të, duke mbajtur raporte vetjake me të, duke i siguruar atij mirë-rritjen, edukimin, arsimimin, përfaqësimin ligjor dhe administrimin e pasurive të tij.

Pavarësisht faktit se në lidhje me këtë shkak të pretenduar “përgjegjësinë prindërore”, subjekti ankues, në rastin në fjalë, ka paraqitur dokumentacionin për të vërtetuar në vetvete atë, 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 Qendës “Klubi Sportiv Tirana”, apo se si ky trajtim lidhet me këtë shkak.

Lidhur me pretendimet për këtë shkak, ankuesja referon faktin se asaj duhej t’i ofrohej mirëkuptim nga ana e punëdhënësit për faktin se ishte nënë e tre fëmijëve të cilët kishin nevojë për përkujdesjen e saj. Ajo nuk nuk parashtron e argumenton bindshëm me fakte e prova, mbi të cilat të mund të prezumohet se ka patur sjellje, veprime apo mosveprime të personit përgjegjës që të jenë motivuar apo nxitur pikërisht nga përgjegjësia prindërore e saj, pra, fakti që është nënë e tre fëmijëve.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkaqet e sipërcituar, Komisioneri vlerëson se, vetëm fakti që një person posedon këto shkaqe, 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 parashtojë 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 parashtoi fakte apo rrethana nga të cilat të mund të prezumohet se ka patur një diferencë në trajtimin ndaj saj nga ana e Qendës “Klubi Sportiv Tirana”, që të jetë motivuar nga shkaqe të pretenduara si “*gjendjes familjare*” dhe “*përgjegjësia prindërore*”.

Për më tepër, ankuesja, në parashtrimet e saj, evidenton faktin se të gjithë punonjësit kanë paraqitur dorëheqje. Pra, në këtë kontekst, pretendimi se veprimet kundrejt saj kanë qenë të motivuara apo nxitura nga ndonjë shkak specifik, është një qëndrim kontradiktor, nëse një qëndrim i tillë është mbajtur për të gjithë punonjësit pa përjashtim.

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 prezumohej se diferenca në trajtim i ka ardhur për shkaqet e pretenduara, si dhe nuk ka sqaruar apo specifikuar në asnjë moment sesi lidhen këto shkaqe me pasojat e pretenduara, konkretisht me përfundimin e marrëdhënies së punës. Ajo nuk ka paraqitur asnjë element faktik apo provues që të mbështesë

¹¹ <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

ekzistencën e një lidhjeje shkak-pasojë midis statusit të saj përsa 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 prapë minimal të provueshmërisë ligjore.

Pavarësisht pretendimeve të ngritura nga ankuesja në lidhje me diskriminimin e supozuar në vendin e punës për shkaqe të mbrojtura ligjërish, si gjendja familjare dhe përgjegjësia prindërore, 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 shëndetësor/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 saj¹².

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,

¹² Për analogji citojmë Vendimin nr.143, datë 17.06.2025, të KMD-së.

V E N D O S I :

1. Mospranimin e ankesës me nr. 130 Regj., datë 28.05.2025, të subjektit ankues znj. J. M, pasi nuk plotësohen kriteret përkatëse të parashikuara nga ligji nr. 10221/2010 *“Për Mbrotjtjen 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