



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1089/1 Prot.

Tiranë, më 11 . 08 . 2025

V E N D I M

Nr. 188 , datë 11 . 08 . 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. 160 Regj., datë 14.07.2025, të K. R, kundër subjektit “Canadian Kindergarten”, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “*bindjeve fetare*”.

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.

Bazuar në parashtrimet si dhe dokumentacionin e përcjellë pranë KMD-së nga znj. K. R, evidentohet problematika e lindur me subjektin për të cilin pretendon se e ka diskriminuar, subjektin “Canadian Kindergarten”, për të cilën, ndër të tjera, shprehet se:

“Ankohem kundër Kopshtit Kanadez, në pronësi të një myslimani. Quhem K. R dhe kur më pyetën për fenë time, gjatë intervistës fillestare, u identifikova si e krishterë. Isha e punësuar me kontratë si mësuese e anglishtes (gjuhë amtare) dhe koordinatorë e kurrikulës, pranë Kopshtit Kanadez.

Kontrata e punës ishte një mashtrim nga ana e Kopshtit dhe, jo vetëm që u punësova vetëm për të më marrë kredencialet e mia amerikane si mësuese e anglishtes, por besoj se këto dokumente u përdorën për të aplikuar për licenca, pa lejen time dhe se qëllimi i vërtetë i Kopshtit nuk ishte punësimi im. Unë u ngacmova rëndë nga pronari mysliman, menaxheri dhe mësuesit

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

myslimanë, dhe më pas u pushova nga puna, pa ndonjë shkak, pasi kishin mbaruar së përdoruri dokumentet e mia. E dija që diçka nuk shkonte që pasi u punësova, pasi u kur përshëndesja punonjësit (pronarët) myslimanë (gra dhe burra) ata nuk më përgjigjeshin. Ngacmimi dhe abuzimi filloi 3 ditë pas nënshkrimit të kontratës së punës.

M'u refuzuan materialet për të mësuar fëmijët; Më refuzuan trajnimin dhe aksesin në kurrikulën mësimore të Shkollës/Kopshtit dhe më pas më thanë se nuk po ndiqja kurrikulën; U detyrova të punoja pa leje pune, pasi Kopshti nuk aplikoi për të; U ngacmova nga menaxherja, e cila gjithashtu nxiti dhe mësuesit e tjerë për të më ngacmuar, më refuzuan pagesën; Më keqtrajtuuan para fëmijëve; U diskriminova para fëmijëve nga pronarët, menaxherët dhe mësuesit myslimanë; Pashë fëmijë që mësoheshin të abuzonin dhe të urrenin të huajt;

Më pushuan nga puna, pasi nuk doja të dorëhiqesha dhe kontarta ime u ndërpre pa njoftimin e duhur.

Unë besoj se kredencialet e mia si mësuese amerikane u përdorën për të aplikuar për licenca pa lejen time. Sikur ky trajtim nga gratë myslimane të mos mjaftonte, mbeta dhe pa strehë dhe në vështirësi serioze financiare.”

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri, të merren të gjitha masat e nevojshme ligjore, si dhe të marrë kompensim financiar lidhur me dëmin e shkaktuar.

- Pas regjistrimit të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, lidhur me provueshmërinë e disa prej deklarimeve të bëra prej saj me shkakun e pretenduar, kundrejt punëdhënësit.
- Për këtë arsye, nëpërmjet e-mailit datë 21.07.2025, nga ana e inspektorit të çështjes është proceduar me kërkesën për plotësimin e dokumentacionit e informacionit të nevojshëm për vijimin e shqyrtimit të ankesës së saj, duke i lënë dhe një afat të arsyeshëm kohor.
- Në vijim të sa më sipër, nëpërmjet e-mailit me datë 31.07.2025, ankuesja ka dërguar shpjegimet e saj, të cilat në thelb janë të njëjta me parashtrimet e depozituara në ankesën me nr. 160 Regj., datë 14.07.2025.

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

Nga këqyrja e analizimi i parashtrimeve dhe dokumentacionit të dërguar pranë KMD-së, rezultoi se:

Subjekti ankues ka nisur marrëdhënien e punës me subjektin privat Canadian Kindergarten, më datë 18.03.2025, formalizuar me Kontratën Individuale të Punës, duke përcaktuar dhe modalitetet përkatëse.

Referuar kësaj kontrate, ankuesja është punësuar në pozicionin e punës si Mësuese/Koordinatorë (neni 3, i Kontratës). Kontata është dakordësuar nga të dyja palët nënshkruese (punëdhënësi dhe punëmarrësi, znj. R) për të gjitha pikat e saj dhe është nënshkruar respektivisht prej tyre.

Subjekti ankues ka depozituar në cilësi prove, edhe një kontratë qiraje, të nënshkruar me datë 18.03.2025, midis palëve: qiradhënësi “K. L shpk” dhe qiramarrës znj. K R, me modalitetet përkatëse, ndër të cilat dhe objektin: *“Dhënie me qira të ambienteve të cilat do të përdoren si apartament” dhe me një çmim prej 20.000 lekësh në muaj për ambientet me qira, për periudhën kohore një vjeçare.”*

Ankueja ka depozituar gjithashtu një procesverbal takimi, të datës 08.05.2025, nënshkruar prej palëve, znj. K. R dhe përfaqësuesve të Canadian Kindergarten (I. M, E. H, A. Z), mbajtur në dy gjuhë: shqip dhe anglisht, në të cilin evidentohet përmbajtja e tij, si më poshtë vijon:

“Me datë 08.05.2025, ora 12:00, në ambientet e Canadian Kindergarten, u zhvillua një takim zyrtar me pjesëmarrjen e znj. K. R, shtetase amerikane dhe punonjëse në pozicionin mësuese e anglishtes, pranë institucionit tonë. Ky takim zhvillohet në vijim të njoftimit të dërguar me e-mail një ditë më parë.

Takimi u zhvillua në praninë e një komisioni, të përbërë nga:

Znj. I. M, Administratore;

Znj. E. H, Zv/drejtoreshë;

Znj. A. Z, përfaqësuese e Burimeve Njerëzore.

Znj. K. R u informua se ky është një takim zyrtar dhe prezenca e saj në takim do të regjistrohet në këtë procesverbal. Më poshtë, znj. K. R konfirmon me nënshkrim prezencën në këtë takim.”

Gjatë këtij takimi, znj. R i është komunikuar nga ana e punëdhënësit që marrëdhënia e punësimit të saj në pozicionin e Mësueses së Anglishtes pranë Canadian Kindergarten do të zgjidhet, duke u formalizuar në Vendimin e datës 08.05.2025, ndër të tjera, se:

“Ju jeni në kohë prove, dhe bazuar në nein 142, të Kodit të Punës: “Gjatë kohës së marrjes në provë, secila nga palët mund të zgjidhë kontratën, duke i njoftuar vendimin e saj palës tjetër, të paktën 5 ditë përpara.

Marrëdhënia juaj finnaciare do të ndërprite me datë 14.05.2025 (5 ditë nga dita e njoftimit)”.

Znj. R ka depozituar një ankesë² pranë Drejtorisë Rajonale Tiranë, të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (DR ISHPSHSH), e cila nëpërmjet shkresës me nr. 2582/3 prot., datë 25.06.2025³, i ka kthyer përgjigje, duke cituar ndër të tjera se:

“...pas verifikimit të pretendimeve të parashtruara në ankesën tuaj, u iniciua proces inspektimi pranë subjektit respektiv, ku nga kontrolli e verifikimi i dokumentacionit, rezultoi se:

² “M’u ofrua një leje pune, por rezultoi një mashtrim. U trajtova për të dëshiruar, saqë m’u desh të kërkoja ndihmën e policisë. M’u refuzua leja e punës dhe besoj se dokumentet e mia për mësimdhënie janë përdorur pa lejen time për të aolikuar për certifikatë. Më refuzohet dhënia e rregës nga 1 deri më 14 maj...”

³ Depozituar nga ankuesja në cilësi prove, pranë KMD-së.

Sa i takon pretendimit për probleme me marrjen e lejes së punës, ju informojmë se, gjatë inspektimit u konstatua se punëdhënësi juaj nuk ka zbatuar procedurat përkatëse që parashikon legjislacioni në fuqi për punësimin e shtetasve të huaj në Republikën e Shqipërisë.

Duke qenë se, marrëdhënia e punësimit është zgjidhur gjatë periudhës së provës, Kodi i punës, neni 142/3, parashikon se, palët mund të zgjidhin marrëdhënien e punësimit, duke njoftuar njëra-tjetrën 5 (pesë) ditë para.

Gjatë procesit të inspektimit punëdhënësi paraqiti dokumentacion për pagesën e pagës tuaj për ditët e punës në muajin maj 2025, së bashku me pagesën që i korrespondon afatit të njoftimit. ...subjekti ankues, brenda procesit të inspektimit derdhi në llogarinë tuaj pagesën e lejes vjetore të pakryer (vërtetuar me mandat pagesën përkatëse) në përputhje me kohëzgjatjen e punësimit tuaj.

Sa i takon pretendimit se besoni se dokumentacioni juaj i mësimdhënies është përdorur nga subjekti pa leje tuaj, për të aplikuar për certifikata, ju informojmë se, shqyrtimi i këtij pretendimi është jashtë kompetencave të Inspektoratit të Punës, dhe, në rast se dispononi fakte dhe prova, sugjerojmë t'i drejtoheni organeve kompetente për trajtimin e zgjidhjes së situatë".

Në përfundim të ankesës së paraqitur, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri, të konstatojë diskriminimin kundrejt saj nga ana e Canadian Kindergarten dhe të ndërmarrë masat e nevojshme për ndëshkimin e veprimeve diskriminuese karshi saj.

Sa i takon pretendimit të palës ankuese, se është diskriminuar nga ana e Canadian Kindergarten, duke i zgjidhur marrëdhënien e punës për shkak të bindjeve fetare, Komisioneri vlerëson si më poshtë:

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.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet 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.

Pas analizimit sa më sipër, si dhe akteve të depozituara nga subjekti ankues, Komisioneri vlerëson se ankesa nuk duhet të pranohet pasi është e papajtueshme me dispozitat e LMD-së, bazuar në arsyetimin vijues:

Së pari, lidhur me identifikimin e provueshmërinë e lidhjes së shkakut të “bindjeve fetare”, me zgjidhjen e marrëdhënies së punës, për të cilin ankuesja pretendon se është diskriminuar nga Canadian Kindergarten.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, si një parim i përgjithshëm që përshton të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Gjykata është shprehur se:

“Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjlojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”, si dhe “Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”⁴

Neni 14 i Konventës Evropiane për Drejtat e Njeriut (KEDNJ), ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, ndërkohë që Protokollin 12-të i KEDNJ-së, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja. Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se “diskriminimi” do të thotë që të trajtosh ndryshe pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, persona të cilët ndodhen në situata të ngjashme dhe diferenca në trajtim, nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm,

⁴ Shih vendimet nr.39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese.

domethënë, se trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim dhe nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet. Sipas GJEDNJ, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu çënohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve objektivisht e ndryshme.

Në thelb të diskriminimit, është trajtimi i diferencuar dhe më pak i favorshëm, i shfaqur qoftë në formën e *dallimit*, *kufizimit*, *përrjashtimit ose preferencës* dhe që ka për bazë një nga shkaqet e mbrojtura nga ligji. Pra, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit.

Gjithashtu, jo çdo diferencë në trajtim është diskriminim, por vetëm ato që nuk kanë një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm. Pra, nëse për diferencën në trajtim konstatohet se ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, atëherë trajtimi ndryshe është i përligjur dhe nuk është i ndaluar nga ligji.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkakun sipërcituar (bindjet fetare), Komisioneri vëren se, *parimisht*, 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 shkakun apo 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, që në çështjen objekt shqyrtimi janë bindjet fetare të saj (vetëdeklaruar si e krishterë)

Komisioneri vëren se, ankuesja kur citon shkakun e “*bindjeve fetare*”, për të cilin pretendon diskriminimin nga ana e Canadian Kindergarten, evidenton faktin se:

- Deklarimi se është pyetur nga punëdhënësi për fenë e saj në intervistën fillestare para marrjes në punë dhe se ajo është prezantuar si e krishterë, dhe se, më pas është punësuar duke nënshkruar një kontratë punësimi, e cila është zgjidhur pothuajse një muaj e gjysëm më vonë (gjatë periudhës 3 (tre) mujore të provës) për shkak të bindjeve fetare si e krishterë, ndryshe nga përkatësia fetare e punëdhënësve (duke i cilësuar si myslimanë), përveçse është thjesht e karakterit deklarativ, është dhe kontradiktore. Kjo pasi, nëse punëdhënësi nuk do të donte ta punësonte atë për shkak se i përkiste besimit fetar të krishterë, nuk do të nënshkruante kontratën individuale të punësimit me të.
- Nga ana tjetër, nga shpjegimet e dhëna po prej vetë ankuses, evidentohet të ketë shprehur se, *qëllimi i vërtetë i punëdhënësit nuk ishte të punësonte atë por ka dyshime se dokumentacioni dhe kredencialet e saj si mësuese amerikane, janë përdorur nga punëdhënësi për të aplikuar për licenca pa lejen e saj*. Pra, duke pohuar e lënë të kuptohet se, në të vërtetë cilat do qofshin bindjet e saj fetare, nuk do të kishin ndikuar në zgjidhjen e marrëdhënies së punës, pasi “qëllimi” i punësimit, sipas pretendimit të

ankueses ka qenë *“përdorimi i kredencialeve të saj, për interesat e punëdhënësit, pa lejen e ankueses”*.

Në këtë këndvështrim, Komisioneri vëren se, marrja në shqyrtim i këtij pretendimi nuk është në fushën e kompetencës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Nëse subjekti ankues disponon fakte, prova apo të dhëna të besueshme se punëdhënësi ka keqpërdorur të dhënat e dokumentacionin e saj për përfitimet e tij, pa dijeninë e të interesuarës, mund dhe duhet që pretendimet e saj t’i adresojë tek organet kompetente për shqyrtimin e sa më sipër.

Komisioneri gjithashtu vëren se, pala ankuese nuk parashtron e argumenton bindshëm me fakte e prova, se është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të diferencuar nga ana e punëdhënësit, lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, trajtim i cili të jetë motivuar pikërisht nga bindjet fetare të saj. Sa më sipër, bindjet fetare të ankueses, nuk rezultojnë që të jenë arsyeja apo shkak i zgjidhjes së marrëdhënies së punës (brenda periudhës 3 (tre) mujore të provës). 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.

Për sa më sipër, referuar nenit 33/4/ç, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, i cili citon se: *“4. Ankesa nuk pranohet nëse:ç)është haptazi e pabazuar”*, ankesa nuk mund të pranohet dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

Komisioneri evidenton faktin se, ankuesja, të gjitha pretendimet që burojnë nga veprimet a sjellja e punëdhënësit, lidhur me mosrespektimin e kontratës së punës gjatë marrëdhënieve të punës, janë pretendime që lidhen me paligjshmërinë e prezumuar nga Canadian Kindergarten, kundrejt saj. Në mungesë të lidhjes me shkakun e pretenduar ato mbeten thjesht në kuadër të pretendimeve për paligjshmëri. Në këtë kontekst, pretendimet e ankueses se të dhënat e saj personale, kredencialet, u përdorën nga punëdhënësi për të aplikuar për licenca, pa dijeninë dhe lejen e saj, nuk shtrihen në fushëveprimin e KMD-së, por duhen adresuar tek Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale.

Në nenin 22⁵, të Kontratës Individuale të Punës mes ankueses dhe punëdhënësit, parashikohet se: *“Me nënshkrimin e kësaj Kontrate, punëmarrësi jep miratimin për përpunimin e të dhënave të tij personale. Punëdhënësi merr përsipër të ruaj konfidencialitetin dhe të përpunonjë të dhënat personale të punëmarrësit, vetëm për qëllim dhe në përputhje me dispozitat ligjore të parashikuara në ligjin nr. 9887/2008 “Për mbrojtjen e të dhënave personale”, të ndryshuar. Punëdhënësi do të ruajë të dhënat personale të punëmarrësit deri në 6 (gjashtë) muaj pas zgjidhjes së kësaj Kontrate.”*

Në nenin 2, të ligjit nr. 124/2024 *“Për mbrojtjen e të dhënave personale”*, është parashikuar se: *“Ky ligj ka për qëllim mbrojtjen e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut dhe në veçanti të drejtën për mbrojtjen e të dhënave personale.”*

⁵ Miratimi mbi të dhënat personale

Në nenin 75, pika 1, të po këtij Ligji, është parashikuar se: *“1.Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale është person juridik publik dhe autoriteti mbikëqyrës i pavarur dhe përgjegjës për monitorimin e mbikëqyrjen e zbatimit të këtij ligji, me qëllim mbrojtjen e të drejtave dhe të lirive themelore të personave fizikë në lidhje me përpunimin e të dhënave personale.”*

Në nenin 86, pika 1, të Ligjit, parashikohet se: *“Pavarësisht mjeteve të tjera ligjore në dispozicion, administrative ose gjyqësore, çdo subjekt i të dhënave që pretendon se përpunimi i të dhënave të tij personale kryhet në shkelje të këtij ligji, ka të drejtë të paraqesë ankim pranë Komisionerit, i cili e shqyrton atë në përputhje me dispozitat e Kodit të Procedurës Administrative dhe të këtij ligji.”*

Në këto kushte, ankesën dhe pretendimet për përdorimin e të dhënave të saj personale, në kundërshtim me ligjin dhe kontratën, ankuesja mund t’ia drejtojë institucionit përgjegjës të ngarkuar me ligj e të specializuar për të trajtuar e vendosur për të tilla ankesa, Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale.

Së dyti, subjekti ankues, në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, evidenton faktin se, ka shprehur pretendime të cilat i korrespondojnë mospërmbljes apo shkeljes së pikave të veçanta të kontratës së punës nënshkruar prej tyre. (Qëndimi i Komisionerit është i njëjtë, lidhur me pretendimet e ankueses, për të dyja llojet e kontratave të paraqitura para KMD-së). Për rrjedhojë, Komisioneri vëren se, pretendimet për mospërmblje të detyrimeve kontraktuale nga ana e punëdhënësit, janë kërtime të cilat ankuesja mund t’i kërkojë e ezaurojë gjyqësisht, në gjykatat e juridiksionit të zakonshëm.

Neni 698 i Kodit Civil, parashikon se: *“Në kontratat me detyrime të ndërsjella, kur njëra nga palët kontraktuese nuk përmbush detyrimet e veta, pala tjetër kontraktuese sipas rastit, mund të kërkojë përmbushjen e detyrimit, ose zgjidhjen e kontratës, përveç shpërblimit të dëmit”.*

Interpretimin dhe disponimin lidhur me zbatimin ose jo të dispozitave përkatëse, analizuar në raport me faktet e provuara gjatë gjykimit gjyqësor, mund ta japë vetëm organi kompetent, që është Gjykata. Në këto kushte, ankuesja mund ta ndjekë dhe ezaurojë gjyqësisht, kërkimin e tij për mospërmblje të detyrimeve kontraktuale nga ana e punëdhënësit si dhe për shpërblim të dëmit që i është shkaktuar asaj.

Së treti, lidhur me pretendimin e ankuesit për mashtrim nga ana e punëdhënësit (lidhur me sa ka pretenduar ankuesja se është mashtruar lidhur me lejen e punës dhe përdorimin e të dhënave e dokumenteve të saj) Komisioneri vëren se, sipas legjislacionit penal në RSH, “mashtrimi” është veprë penale dhe hetimi i tij nuk bën pjesë në kompetencën e KMD-së.

Ligji penal përcakton veprat penale, dënimet dhe masat e tjera që merren ndaj autorëve të tyre. Veprat penale ndahen në krime dhe në kundërvajtje penale. Dallimi i tyre bëhet në çdo rast në dispozitat e pjesës së posaçme të këtij Kodi.

Pra, për sa më sipër është organi i Prokurorisë, organi kompetent që ushtron ndjekjen penale.⁶ Neni 1, dhe 1/b, i Kodit Penal, përcakton se: *“Ligji penal përcakton veprat penale, dënimet dhe masat e tjera që merren ndaj autorëve të tyre. Veprat penale ndahen në krime dhe në kundravajtje penale. Legjislacioni penal i Republikës së Shqipërisë ka për detyrë të mbrojë pavarësinë e shtetit dhe tërësinë e territorit të tij, dinjitetin e njeriut, të drejtat dhe liritë e tij, rendin kushtetues, pronën, mjedisin, bashkëjetesën dhe mirëkuptimin e shqiptarëve me pakicat kombëtare, si dhe bashkëjetesën fetare nga veprat penale, si dhe parandalimin e tyre”*.

Kodi i Procedurës Penale, në nenet 277 e 278 të tij, ka parashikuar organet kompetente që ushtrojnë ndjekjen penale dhe që shprehen e disponojnë lidhur me të, shprehimisht: *“Prokurori dhe policia gjyqësore zhvillojnë, brenda kompetencave të caktuara, hetimet e nevojshme që lidhen me ushtrimin e ndjekjes penale. Prokurori drejton hetimet dhe ka në dispozicion policinë gjyqësore. Gjatë hetimeve paraprake, për rastet e parashikuara nga ligji, mbi kërkesën e prokurorit, të pandehurit, viktimës dhe palëve private, vendos gjykata.”*

Lidhur me këtë kërkim, pra, për pretendimin për mashtrim nga ana e punëdhënësit, ankuesi mund t’i drejtohet organit të Prokurorisë.

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 K. R, 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

⁶ Neni 148, i Kushtetutës së Shqipërisë shpreh se: *“Prokuroria ushtron ndjekjen penale....”*