



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1245/1 Prot.

Tiranë, më 26.09.2025

V E N D I M

Nr.226, Datë 26.09. 2025

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, mori në shqyrtim ankesën nr. 183 Regj, datë 25.08.2025, të paraqitur nga ankuesja znj. K.M kundër Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural², në të cilën pretendohet diskriminim për “*çdo shkak tjetër*”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi³,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit, ankuesja znj. K.M, parashtron:

Unë, e nënshkruara K.M, kam qenë prej 10 vitesh punonjëse pranë AZHBR, ku prej shtatorit të vitit 2023 kam mbajtur statusin e Drejtorit të Drejtorisë së IT. Theksoj se gjatë gjithë viteve të punës nuk kam patur asnjë shqetësim dhe asnjë mosmarrëveshje nga asnjë prej eprorëve të mëparshëm (as si specialiste as si drejtore). Në korrik të 2024, titullar i AZHBR u emërua znj.K, punonjëse prej 8 vitesh në ZHBR, e cila e njeh mjaft mirë angazhimin tim profesional në çdo aspekt. Që në momentin që znj.K emërohet titullare ndaj meje vendos një barrierë, duke më anashkaluar dhe duke mos më pritur në takime të cilat i kam kërkuar shpesh në kuadër të problematikave dhe ecures së punës për Drejtorinë e IT. Për më tepër duke mbajtur pozicionin Drejtor i IT si epror direkt kam patur znj. K.

Duke përdorur edhe drejtorë të tjerë për të më ndërhyrë në proceset e punës dhe për të më kapur në “gabime” shpesh herë jam hasur me një komunikim jo etik. Gjithashtu jam ngarkuar në grupe pune për ndjekje të disa proceseve që farë mirë mund të ndiqeshin nga specialistë të IT, në mënyrë që të përfshiheshin në proceset e punës, por duke qenë se nuk komunikohet me mua nuk jam pritur as për të diskutuar dhe për të dhënë zgjidhje më optimale për ndjekjen e tyre, duke më ngarkuar vetëm mua, përfshirë edhe shoqërim të teknikëve në rast të problematikave teknike. Gjendur në kushtet

¹ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën AZHBR.

³ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

kur nuk pritesha nga eprori im, jam detyruar që në çdo shqetësim në lidhje me punën ta realizoj nëpërmjet e-maileve.

Në momentin që unë kam refuzuar urdhrin e oficerit të sigurisë, refuzim bazuar në shpjegime ligjore, kam depozituar Memo-n e refuzimit pranë zyrës së protokollit, por që nuk u pranua të protokollohej pa marrë miratim paraprak nga titullari (jo vetëm kjo shkresë por edhe shkresa të tjera nga protokollin nuk janë pranuar të protokolloheshin pa marrë miratimin nga titullari), në këto kushte refuzimin e urdhrit e kam bërë me e-mail zyrtar drejtuar titullarit. Pas kësaj ndaj meje ka filluar një sulm i tërthortë nga titullari, pasi jam thirrur në zyrë duke m'u bërë presion se përse unë duhet të përdorja e-mailet për çdo problematikë të hasur.

Më tej vijoi duke më ngritur një komision disiplinor për mungesë të pajustificuar në punë për tre ditë, jo të njëpasnjëshme, ndërkohë që bazuar në Rregulloren e AZHBR, njoftimi për mungesë në punë bëhet nëpërmjet e-mailit ose komunikimi me telefon tek eprori direkt, komunikim të cilin unë e kam kryer me eprorin direkt, në këtë rast me znj. K. Pavarësisht provave të depozituara tek komisioni, ku anëtar komisioni ishte vetëm Drejtori i Kontrollit dhe jo eprori im direkt, sipas dispozitave ligjore, ndaj meje u mor masë "vërejtje".

Në mënyrë të vazhdueshme kam iniciuar shkelje të rregullave dhe dispozitave ligjore nga vetë titullari dhe punonjës të tjerë të AZHBR, të cilat i kam iniciuar me e-mail dhe nuk është marrë asnjë masë konkrete ndaj tyre, por si hakmarrje titullari ka vijuar me shqetësime ndaj meje. Konkretisht nga Sektori i Burimeve Njerëzore nuk më është kthyer përgjigje për lejen vjetore që më takon me ligj, kërkesë të cilën e kam nisur në prill. Kam futur lejen vjetore për dy javë në maj, për arsye personale të cilat znj.K ka qenë në dijeni pasi ja kam shprehur si shqetësim me sms në telefon (shqetësime shëndetësore të motrës), pasi nuk pritesha nga ajo në zyrë, leje e cila paraprakisht mu konfirmua me gojë nga e deleguara e titullarit për miratimin e lejeve, siç veprohet gjithnjë në AZHBR. Në momentin që nis lejen duke e përdorur si shkak për të më krijuar shqetësime, më refuzohet leja, jo në dokumentin e dorëzuar ashtu siç duhet të ndodh normalisht por me një shkresë e cila nuk mund ta them me siguri nëse është protokolluar po atë ditë që mbart protokollin. Në momentin që kthehem në punë, pas kryerjes së lejes, marr dijeni që nuk më është miratuar leja dhe në listëprezencë më është vendosur mungesë. Ky refuzim i lejes është kryer pikërisht për të patur një shkak që ndaj meje të niset një procedurë disiplinore. Shkaqet e refuzimit të lejes nuk qëndrojnë dhe nuk më është lënë asnjë afat deri kur mund ta merrja lejen. Pra dhe refuzimi i lejes nuk është kryer sipas rregullave.

Pas inicimit të Komisionit Disiplinor, kam paraqitur të gjitha provat për të hedhur poshtë pretendimet e titullarit, por nuk u morën parasysh. Gjithashtu, në seancë dëgjimore nuk u pranua që të kryhej regjistrimi, ashtu siç ka ndodhur me komisione të tjera disiplinore të punonjësve të tjerë, por u mor parasysh kërkesa për përjashtim nga KD i dy prej anëtarëve të komisionit, pasi ishin në konflikt të hapur me mua pasi ndaj tyre kam iniciuar shkelje të rregullave dhe ligjeve.

Lidhur me sa shpjeguar më lart, jam ndier e diskriminuar pasi jam trajtuar në mënyrë të pafavorshme, të padrejtë, të paligjshme, krahasur me punonjës të tjerë, në rrethana të njëjta apo të ngjashme.

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

Në nenin 1 të LMD, 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 LMD, 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 LMD, 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.

Bazuar në parashtrimet dhe dokumentacionin e depozituar nga pala ankuese pranë Komisionerit, konstatohet se:

Ankuesja K.M ka qenë nëpunëse civile, me detyrë Drejtore në Drejtorinë e Teknologjisë së Informacionit, në Agjencinë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural.

Me vendimin nr.6, datë 06.05.2025 (nr.1301/6 prot datë 06.05.2025) të Eprorit Direkt, në AZHBR, ndaj ankuses është marrë masa disiplinore “Vërejtje”. Me vendimin nr.14, datë 25.07.2025 (nr.1794/21 prot., datë 25.07.2025) të Komisionit të Disiplinës, në AZHBR, ndaj ankuses është dhënë masa disiplinore largim nga shërbimi civil.

Ankuesja ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën nr. 183, datë 25.08.2025, duke pretenduar se është diskriminuar për “*çdo shkak tjetër*”.

- Gjatë shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri konstatoi se, ankuesja në kuadër të pretendimit për diskriminim për “*çdo shkak tjetër*” nuk ka përcaktuar shkakun e pretenduar të diskriminimit.

Me e-mailin e datës 29.08.2025, Komisioneri i kërkoi palës ankuese plotësimin/saktësimin e ankesës në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit.

Ankuesja ktheu përgjigje me e-mailin e datës 31.08.2025, duke parashtruar ndër të tjera se: “...Në rastin konkret, konflikti dhe sjellja diskriminuese e pretenduar, sipas qasjes sime, është totalisht personale e titullarit, pa qenë e lidhur me ndonjë veçori të natyrës racore, gjinore, fetare, politike apo sociale. Nuk jam në gjendje të përcaktoj me saktësi një karakteristikë të veçantë që mund të ketë ndikuar drejtpërdrejt, por trajtimi ndaj meje ka qenë ndryshe nga ai ndaj drejtorëve apo punonjësve të tjerë. Kjo mosmarrëveshje ka rezultuar në trajtim të pabarabartë dhe në përjashtim nga të drejta dhe përfitime që u janë dhënë punonjësve të tjerë në kushte të ngjashme (përjashtim nga ndjekje e proceseve të punës, refuzim leje i pabazuar). Sjellja e titullarit ka krijuar një mjedis të padrejtë dhe selektiv, një mjedis jo komod për realizimin e detyrave funksionale, duke më vendosur mua në një pozicion të pafavorshëm....”

- Nga shqyrtimi paraprak i ankesës dhe bazuar në nenin 33, pika 4, germa “b” të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se: “4. Ankesa nuk pranohet nëse:b) është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji;”, Komisioneri vlerëson se ankesa nuk duhet të pranohet pasi është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji, bazuar në arsyetimin vijues:

Neni 18, i Kushtetutës, sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke përcaktuar se: “1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. 3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive”.

Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke sanksionuar : “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.”

Protokolli 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar: “a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë; b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm; c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare; d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.

Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëlojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Ky parim presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta dhe vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përlijet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (Vendimet nr. nr. 31 datë 04.10.2021, nr. 27, datë 29.06.2021; nr. 20, datë 20.04.2021; nr. 10, datë 29.02.2016; nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese).

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, duke sanksionuar parimin e barazisë para ligjit, nuk i ka dhënë atij kuptimin e një të drejte absolute, sepse ajo ka përcaktuar njëkohësisht edhe kushtet e kufizimit në ushtrimin e kësaj të drejte. Paragrafi i tretë i nenit 18 të Kushtetutës pranon kufizimet e të drejtës për barazi me përmbushjen e disa kushteve të posaçme, pikërisht të përlijjes së arsyeshme dhe objektive. (Vendimi nr. 19, datë 09.07.2009 i Gjykatës Kushtetuese). Ky parim kërkon që të gjitha subjektet të trajtohen në mënyrë të njëjtë, por nuk formulon ndalime që të mund të bëhen trajtime të diferencuara kur individët e grupet nuk ndodhen në kushte të njëjta a të ngjashme, apo kur ka justifikim të arsyeshëm e objektiv, duke vendosur një raport të arsyeshëm dhe përpjesëtimor midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet. (Vendimet nr. 18, datë 29.07.2008 dhe nr.19, datë 09.07.2019 të Gjykatës Kushtetuese).

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet⁴. Sipas GJEDNJ-së, 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 është objektivisht e ndryshme⁵. Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, edhe pse neni 14 i KEDNJ-së nuk jep një përkufizim të tij, konsiderohet si “dallim në trajtim i personave në situata të njëjta ose të ngjashme” dhe “bazuar në një karakteristikë ose “status” të dallueshëm””⁶

LMD (neni 3, pika 1), e përkufizon diskriminimin si *çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo 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 me ligjet në fuqi.*

⁴ Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

⁵ Shih: *Çështja Thlimmenos kundër Greqisë* [GC], nr. 34369/97, prg. 44, GJEDNJ 2000-IV; *Çështja J.D dhe A kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr.32949/17 dhe 34614/17, prg. 84, 24.10. 2019.

⁶ Shih: *Biao kundër Danimarkës*, *Dhoma e Madhe*, datë 14.05.2016, § 89, *Carson dhe të Tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar*, *Dhoma e Madhe* 2010, datë 16.03.2010, prg. 61.

Sipas LMD, diskriminimi mund të shfaqet në disa forma (neni 3, LMD), ndër të cilat, në formën e “*Diskriminimit i drejtpërdrejtë*”, e cila është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji (neni 3/2 LMD) ose në formën e “*Diskriminimit të tërthortë*”, e cila është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një dispozitë, kriter ose praktikë, e paanshme në dukje, do ta vinte një person ose grup personash në kushte më pak të favorshme për shkaqet e parashtruara në nenin 1 të këtij ligji në raport me një tjetër person ose grup personash, kur ajo dispozitë, kriter a praktikë nuk justifikohet objektivisht nga një synim i ligjshëm, ose kur mjetet e arritjes së këtij synimi ose nuk janë të përshtatshme, ose nuk janë të domosdoshme dhe në përpjesëtim të drejtë me gjendjen që e ka shkaktuar atë (neni 3/7, LMD).

Ndërkohë, sipas nenit 6, të LMD, trajtimi i ndryshëm është i përligjur dhe ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në raste kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi.

Në thelb të diskriminimit, është trajtimi i diferencuar dhe më pak i favorshëm, i shfaqur qoftë në formën e *dallimit, kufizimit, përjashtimit 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 ose më shumë se 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.

Si rregull, në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, pala ankuese duhet të provojë në radhë të parë se, shkakun i pretenduar është një shkak që gëzon mbrojtje sipas ligjit, dhe në radhë të dytë duhet të provojë ekzistencën e tij. E njëjta qasje gjen zbatim edhe kur pretendohet se diskriminimi ka ndodhur për më shumë se një shkak.

Referuar parashtrimeve të bëra nga pala ankuese në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, rezulton se, pretendimet e ankueses në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, nuk përfshihen në ndonjë prej shkaqeve të parashikuara shprehimisht nga neni 1, i LMD-së. Në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, pala ankuese ka identifikuar në formularin e ankeses “*çdo shkak tjetër*”.

Neni 1, i LMD, liston disa shkaqe, megjithatë kjo listë nuk është shteruese, por ilustruese, fakt ky që rezulton nga përfshirja në këtë listë e shprehjes “*për çdo shkak tjetër*”. Thënë kjo, nuk presupozon se, termi “*çdo shkak tjetër*” përbën një shkak në vetvete. Rregullimi i bërë nga neni 1,

i LMD-së nëpërmjet termit “*çdo shkak tjetër*” mundëson mbrojtjen nga diskriminimi për shkaqe të tjera, përveç shkaqeve të listuara shprehimisht në këtë dispozitë të ligjit, por duke identifikuar “*shkakun*” i cili pretendohet se gëzon mbrojtje në kuadër të termit “*çdo shkak tjetër*”.

LMD, por edhe legjislacioni ndërkombëtar në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, nuk ka parashikime ose përkufizim se çfarë është shkak i mbrojtur. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një *karakteristikë personale të identifikueshme, objektive ose personale, ose "status", me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.*⁷

Sipas pretendimeve të paraqitura në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, si dhe në informacionin plotësues të datës 31.08.2025, pala ankuese pretendon se është diskriminuar pasi është trajtuar në mënyrë të pafavorshme, të padrejtë, të paligjshme, krahasuar me punonjës të tjerë në rrethana të njëjta apo të ngjashme, por nuk ka identifikuar në kuadër të pretendimit për diskriminim për “*çdo shkak tjetër*” ndonjë *karakteristikë personale të identifikueshme, objektive ose personale, ose "status"*, e cila e dallon atë nga personat e tjerë dhe që prezumohet se ka shërbyer si bazë për trajtimin e padrejtë dhe të diferencuar të cilit pretendon se i është nënshtruar.

Bazuar në standartet e mësipërme, si dhe në pretendimet dhe parashtrimet e paraqitura nga pala ankuese, Komisioneri vlerëson se, ankuesja nuk ka identifikuar ndonjë *karakteristikë personale të identifikueshme, objektive ose personale, ose "status"*, e cila më pas të mund të vlerësohej nga Komisioneri, nëse përbën ose jo shkak të mbrojtur në kuadër të termit “*çdo shkak tjetër*”, të parashikuar në nenin 1, të LMD.

Duke mbajtur në konsideratë standartet dhe parashikimet e mësipërme ligjore, Komisioneri vlerëson se, pretendimet e ngritura nga pala ankuese në ankesën objekt shqyrtimi, në mungesë të shkakut të mbrojtur të diskriminimit, nuk përfshihen në fushën e veprimit të LMD. 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.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se, nuk hyn në kompetencën e këtij institucioni, shqyrtimi i pretendimeve që ankuesja K.M ka paraqitur kundër punëdhënësit/ AZHBR, për sa kohë që, në mungesë të shkakut të mbrojtur, nuk përbëjnë pretendime për diskriminim, sipas parashikimeve të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës dhe bazuar në nenin 33, pika 4, gërma “b”, të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri arrin në përfundimin se, mungesa e kompetencës e bën ankesën objekt shqyrtimi të papajtueshme me

⁷ Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70; *Novruk dhe të tjerët kundër Rusisë*, prg. 90.

dispozitat e LMD dhe për rrjedhojë ankesa nr.183 datë 25.08.2025, e paraqitur nga ankuesja K.M kundër AZHBR, nuk mund të pranohet për t'iu nënshtruar 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/b, 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 Nr.183, datë 25.08.2025, të paraqitur nga ankuesja znj. K.M kundër Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural, pasi nuk plotësohen kriteret ligjore 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

Shkaku: Çdo shkak tjetër
Fusha: Punësim
Lloji i vendimit: Mospranim