



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.1210 Prot.

Tiranë, më 11.08.2025

**V E N D I M**

**Nr. 190, datë 11.08.2025**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar<sup>1</sup>, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 252, datë 12.12.2024, e paraqitur nga znj. V.T kundër znj. M.K , Drejtore Ekzekutive e Fondacionit Kennedy, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “racës” dhe “etnisë”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>2</sup>,

**K O N S T A T O I:**

**I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.**

Ankuesja, znj. V.T , në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit shprehet se: “Problemet e mia me personin në fjalë, znj. M.K , përfaqësuesen ligjore të Fondacionit Kennedy, kanë lindur para një viti, moment në të cilin zonja në fjalë emërohet si drejtore ekzekutive. Unë kam punuar në këtë fondacion për 5 vite si punonjëse sociale dhe më pas kam kaluar si asistente në zyrën e financës dhe administratës së këtij fondacioni.

Marrëdhëniet e mia me drejtuesit e mëparshëm por dhe me financierin (drejtuesi i zyrës) kanë qenë shumë të mira dhe korrekte, deri një vit më parë kur znj. M.K pasi merr postin e saj të ri, kërkon transferimin tim në një pozicion të ri pune, si kujdestare vajzash, në një nga projektet që ne si fondacion kemi. Një pozicion pune më i ulët se pozicioni im aktual dhe fakti që unë isha i vetmi person nga komuniteti egjiptian në zyrë. Vendim i cili refuzohet nga ana ime.

Që nga ky moment dhe në vazhdim sjellja e saj ndaj meje ndryshoi totalisht. Ajo nuk kishte asnjë lloj komunikimi me mua, madje dhe kur kishte pyetje në lidhje me punën që unë kisha në ngarkim ajo pyeste vetëm kolegen time duke zhvlerësuar gjithë punën time.

<sup>1</sup> Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën LMD.

<sup>2</sup> Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

*Në të gjitha eventet apo trajnimet e ndryshme që Fondacioni zhvillonte, ajo ftonte vetëm kolegen time por jo mua edhe pse unë isha atje prezent (dhe shumë situata të tjera të ngjashme me këto)*

*Për të kaluar deri para dy muajsh, kur ajo largoi nga puna babain tim “sot për nesër” për ti komunikuar që ai nuk do të vazhonte të punonte më në këtë fondacion. Vetëm një javë më pas, periudhë gjatë të cilës unë isha me pushime, znj. M. merr vendimin e formës së prerë që unë nga asistente në zyrën e financës do kaloja në pozicionin e punës mësuese në një nga projektet që ne kemi. Duke zhvlerësuar në këtë mënyrë dhe kontratën time të punës, një kontratë pune noteriale 5 vjeçare si asistente pranë këtij Fondacioni. Edhe pse jam përpjekur që ajo ta rishikojë vendimin e saj, nuk pranoi në asnjë moment (kam shkresat e saj), madje vlen të theksohet që nuk më la kohë që unë të mbyllja punën time, gjë për të cilën isha përgjegjëse ligjërisht, duke u shprehur tek drejtuesi im i zyrës se “unë nuk e dua atë në zyrë”.*

*Trajtim i pabarabartë me kolegen time dhe të gjitha veprimet e saj më kanë shtyrë që unë të mendoj se shkaku i largimit tim nga pozicioni i punës lidhet me çështjen e diskriminimit racor.”*

Ankuesja ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që të hetojë çështjen për diskriminim.

## **II. Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri.**

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën, në referencë të kompetencës së parashikuar në nenin 32, pika 1, germa “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, që i jep të drejtën të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sikurse parashikohet në këtë ligj.

Ligji nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar (LMD), garanton mbrojtje nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh, ndërsa garanton në mënyrë të shprehur mbrojtje nga diskriminimi për shkak të gjinisë. Në nenin 1 të LMD parashikohet se: **“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatësinë, 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.”**

Në nenin 3/1, të LMD parashikohet se: **“Diskriminim”** është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasoje pengesën apo bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”, ndërsa në nenin 12, **“Ndalimi i diskriminimit”**, pika 1, germa “c”, të po këtij ligji, parashikohet: **“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;*

Bazuar në nenin 7, pika 1, të LMD, mbrojtja nga diskriminimi garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose 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.

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.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr. 10 prot., datë 06.01.2025, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga znj. M.K , Drejtore Ekzekutive e Fondacionit Kennedy.
2. Me shkresën nr.9 prot datë 23.01.2025<sup>3</sup>, znj. M.K , Drejtore Ekzekutive e Fondacionit Kennedy ka kthyer përgjigje në lidhje me ankesën, duke parashtruar ndër të tjera:

Kam shërbyer dhe punuar për 23 vjet në Fondacionin Kennedy. Gjatë kësaj periudhe kam punuar fillimisht në pozicionin e ekonomistes dhe më pas krahas këtij pozicioni kam ushtruar edhe rolin e drejtueses në Klinikën Kennedy, projekt i Fondacionit Kennedy. Aktualisht kam pak më shumë se një vit që krahas rolit si drejtuese e Klinikës Kennedy, Bordi i Drejtorëve të Fondacionit Kennedy më ka besuar me votat e tyre rolin e Drejtorit Ekzekutiv të Fondacionit Kennedy. Gjatë kësaj periudhe që kam shërbyer dhe punuar në Fondacionin Kennedy e kam njohur znj. V.T , e cila që në 25.07.2017 ka punuar si kujdestare fëmijësh në Qendrën Ditore të fëmijëve (ish projekt i Fondacionit Kennedy). Pasi u njoha me ankesën konstatoj se, nga përmbajtja, nga pretendimet e ankueses, por edhe sipas vetë deklaramit që ankuesja bën në ankesën kur deklaroi se “*unë mendoj se shkak i largimit tim nga pozicioni i punës lidhet me çështjen e diskriminimit racor*”, këto janë pretendime që vijnë vetëm nga mendimet e saj.

*Lidhur me pretendimin e parë që ngre ankuesja*, për çështjen e transferimit të saj në pozicionin kujdestare vajzash në një projekt të Fondacionit Kennedy, nuk ka asnjë urdhër apo vendim transferimi në këtë rast. Në takimet e Bordit të Drejtorëve është diskutuar lidhur me vështirësitë

---

<sup>3</sup> Administruar pranë Komisionerit me nr. 10/1 prot., datë 27.01.2025.

financiare të disa projekteve të Fondacionit Kennedy. Gjatë ushtrimit të rolit si Drejtuese Ekzekutive, u përballa me mungesën e punonjësve në Qendrën Rezidenciale të Vajzave, projekt pranë Fondacionit Kennedy. Në këto rrethana duke ditur që ankuesja kishte punuar si kujdestare fëmijësh në Qendrën Ditore të Fëmijëve (projekt që aktualisht është mbyllur me vendim të Bordit të Fondacionit për mungesë fondesh), fakt që vërtetohet edhe nga kontrata e punës e datës 25.07.2017 që ankuesja ka nënshkruar, i është bërë vetëm një sugjerim që të transferohej në pozicionin kujdestare vajzash në Qendrën Rezidenciale të Vajzave të Fondacionit Kennedy, sugjerim që është refuzuar nga ana e ankueses.

*Lidhur me pretendimin tjetër që ngre ankuesja, për sjelljen dhe komunikimin tim, është totalisht i pavërtetë. Unë kam pasur gjithmonë sjellje dhe komunikim korrekt dhe profesional. Në rolin e Drejtorit Ekzekutiv, sipas mënyrës që është organizuar Fondacioni Kennedy, për çështjet e punës unë komunikoj me drejtuesit e [projekteve dhe zyrave të Fondacionit Kennedy dhe pastaj drejtuesit e projekteve dhe zyrave organizojnë punën me punonjësit që janë në varësi të tyre. Kështu ka funksionuar edhe për zyrën e financës së Fondacionit Kennedy. Për çështjet e punës komunikoj me drejtuesin e zyrës së financës dhe ai organizon dhe ndan punën me punonjësit e kësaj zyre.*

Lidhur me pretendimin e ankueses, se nuk është ftuar në trajnimet dhe eventet e Fondacionit, unë si Drejtore Ekzekutive e Fondacionit Kennedy, që nga dita që jam vendosur në këtë rol, nuk kam organizuar asnjë event apo trajnim në Fondacionin Kennedy. Fakti është se mua më është ofruar një trajnim meqenëse isha në procesin e marrjes së rolit të ri të Drejtorit Ekzekutiv të Fondacionit Kennedy, dhe personi që ka ndërmjetësuar dhe e ka bërë të mundur këtë trajnim me ndihmën e një çifti gjerman që ka sponsorizuar dhe trajnuese E. K, është M.V.V.

Lidhur me pretendimin e ankueses për largimin nga puna të babit të saj, ju bëj me dije se ndërprerja e marrëdhënies së punës së babait të saj, Z.A.T, ka ndodhur për arsye të përfundimit të kontratës së tij të punës.

Për pretendimin që ngre ankuesja lidhur me vendimin e transferimit nga zyra e financës së Fondacionit Kennedy në pozicionin mësuese (me të njëjtën pagë) në Qendrën Rezidenciale të Vajzave të Fondacionit Kennedy që është afërsisht 500 (pesëqind) metra larg ndërtesës së Fondacionit Kennedy, theksoj së transferimi i punonjësve brenda Fondacionit Kennedy, sipas Statutit të po këtij Fondacioni është kompetencë e Drejtorit të Fondacionit sipas nevojave që ka Fondacioni. Gjithashtu, theksoj se ankueses i janë dhënë arsyet në shkresën me nr.2 prot datë 13.09.2024 dhe gjithashtu në adresën e-mailit [xxxxxxxx@gmail.com](mailto:xxxxxxxx@gmail.com), në datë 13.09.2024, si më poshtë: “ .....Pasi mora kohën e nevojshme për të shqyrtuar vendimin për transferimin e punonjësës V.T nga zyra e financës të Fondacionit Kennedy në pozicionin mësuese në Qendrën Rezidenciale të Vajzave të Fondacionit Kennedy, sipas kërkesës së vetë personit, në bazë të nenit 13, pika 1 të Statutit të Fondacionit Kennedy, më jepet e drejta të qëndroj vendimit të transferimit për këto arsye:

- *Nevojës që ka Fondacioni Kennedy për tu plotësuar vendi vakant në pozicionin mësuese në Qendrën rezidenciale të Vajzave.*
- *Profili arsimor i V.T përputhet me pozicionin në të cilin po transferohet.*

- *Eksperiencat e mëparshme të V. në Fondacionin Kennedy dhe në Kishën Ungjillore Korçë (Qendrën Ditore të Fëmijëve dhe në kampet e fëmijëve dhe të të rinjve)*
- *Duke qenë se disa projekte të Fondacionit Kennedy janë mbyllur, puna në zyrën e financës është pakësuar;*
- *Meqenëse V.T edhe pjesë e Kishës Ungjillore është personi parimet e të cilës përputhen me parimet e krishtera në të cilën gjithë veprimtaria e Fondacionit Kennedy bazohet, do të jetë shumë ndihmë për vajzat e Qendrës Rezidenciale të Vajzave;*  
 ..... ”

Sipas këtyre arsyeve, jo vetëm që nuk përbën diskriminim sipas ligjit dhe Kodit të Punës në Republikën e Shqipërisë, por përkundrazi është një vlerësim duke e transferuar në një pozicion të nderuar dhe fisnik pune siç është pozicioni i mësuesit.

Unë kam 23 vite që punoj dhe drejtoj në Klinikën Kennedy, e cila ofron shërbime infermieristike, shërbimin fizioterapi dhe materiale të ndryshme mjekësore për të gjithë njerëzit pa dallim moshe, gjinie, race, kombësie, gjuhe etj. Në mes mijëra njerëzish që kanë marrë këto shërbime nga Klinika Kennedy në këto 23 vjet, përfshirë këtu një numër i konsiderueshëm edhe nga komuniteti rom dhe egjiptian, V.T , familja dhe të afërmit e saj janë trajtuar me shumë kujdes, përkushtim, madje falas nën kujdesin tim si drejtuese e Klinikës.

Unë kam kërkuar me *email* dhe shkresë zyrtare tek ish Drejtori Ekzekutiv dhe drejtuesi i zyrës së financës së Fondacionit Kennedy kontratë pune dhe dosjen e ankueses dhe asnjëri prej tyre nuk më ka dhënë kontratë e as dosje pune të ankueses. Në datën 25.11.2024 më është paraqitur kërkesë padia nga Gjykata e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Korçë që ankuesja ka ngritur kundër Fondacionit Kennedy. Në këtë kërkesë padi janë bashkëngjitur dy kontrata të ankueses me Fondacionin Kennedy dhe unë në këtë moment, pra më datë 25.11.2024 jam njohur me këto dy kontrata.

Strukturë të organikës së Fondacionit Kennedy dhe Rregullore të Brendshme nuk kam gjetur. Aktualisht është duke u punuar për përgatitjen e Strukturës së Organikës së Fondacionit dhe Rregulloren e Brendshme, për t’u paraqitur për miratim në takimin e radhës së Bordit të Drejtorëve.

Gjatë gjithë periudhës që kam punuar dhe shërbyer në Fondacionin Kennedy angazhimi dhe përkushtimi im maksimal ka qenë dhe do të vazhdojë të jetë për ti shërbyer dhe trajtuar të gjithë njerëzit (pas asnjë dallim) me respekt, me dinjitet, me dashamirësi, me profesionalizëm, me përpjekje maksimale për t’i ndihmuar, për të bërë më të mirën e mundshme, sipas parimeve mbi të cilat është mbështetur i gjithë aktiviteti i Fondacionit Kennedy.

3. Nëpërmjet *email-it* të datës 18.02.2025, ankuesja ka depozituar prapësimet e saj, duke parashtruar ndër të tjera se:

Konstatohet se në dosjen e depozituar nga Znj. M.K , ka shumë informacion të shtrembëruar dhe të pavërtetë, dhe konkretisht:

*Diskriminimi racor:* Znj. M.K fillon mbrojtjen e saj duke thënë se unë "thjesht mendoj" se shkaku i largimit tim është diskriminimi racor. Unë nuk mendoj, por jam e bindur se ky ishte shkaku i vërtetë i largimit tim dhe do ta provoj këtë me prova dhe dëshmi të ndryshme.

*Emërimi i Znj. M. dhe transferimi im:* Znj. M.K është emëruar Drejtoreshë Ekzekutive me vendim të Bordit të Fondacionit Kennedy, më datë 31.10.2023. Pas këtij emërimi, ajo kërkoi transferimin tim në "Qendrën e Vajzave" për të mbuluar një pozicion që mungonte. Ky transferim nuk kishte asnjë dokument zyrtar, pasi ajo ende nuk mund të firmoste dokumente zyrtare për shkak të pritjes së zbardhjes së vendimit të gjykatës. Ky transferim ka qenë një sfidë e madhe për mua pasi përfshin një angazhim prindëror që nuk jam në gjendje t'ua ofroj por edhe duke me hequr mundësinë e angazhimit në shërbesat e ndryshme.

*Eksperienca ime në Fondacion:* Pas mbylljes së pozicionit tim të punës si punonjëse sociale në Qendrën Ditore të Fëmijëve, për arsye financiare, fillova të punoja si asistente pranë zyrës së financës për një periudhë tre vjeçare, ku punën time e kam zhvilluar me shumë përkushtim. Znj. M.K ka pretenduar se ka pasur një komunikim etik dhe të mirë me të gjithë punonjësit, por kjo ka qenë e pavërtetë për mua. Ajo nuk ka komunikuar kurrë drejtpërdrejt me mua, por vetëm me kolegen time, duke krijuar një ambient të pabarabartë dhe të vështirë për mua.

*Mbyllja e pozicionit dhe kontratat e punës:* Znj. M.K ka pohuar se vendimi i Bordit ka kërkuar mbylljen e pozicionit tim në financë, por kjo nuk është e vërtetë. Në vendimin e Bordit nuk ka asnjë pikë që të flasë për mbylljen e pozicionit tim. Në asnjë komunikim nuk jam informuar se ky ishte një vendim Bordi, përkundrazi, ky justifikim u krijua më vonë. Gjithashtu, mbyllja e projekteve që ka cituar ka qenë pjesë e punës së koleges, dhe kjo mund të vërtetohet lehtësisht nga përshkrimi i punës që kam pasur gjë që e vërteton edhe njëherë tendenca diskriminuese të znj. M. , pasi argumenti i mbylljes së projekteve mund të qëndronte nëse personi i larguar do të ishte kolegia ime dhe jo unë.

Për më tepër, znj. M. , ka shtrembëruar të vërtetën për kontratat e punës së babait tim. Ai ka punuar për 14 vjet si roje në fondacion, por ka punuar në mënyrë informale dhe nuk ka pasur asnjë kontratë të firmosur. Ndërkohë, në dosje kam parë kontratat e punës si kopshtar për një periudhë tre mujore të ofruara nga znj. M. në vitin 2024, me dijeninë e M. . Babai im ka punuar si roje dhe kopshtar për tre muaj dhe është pushuar nga puna më 31 Gusht 2024 pas një telefonate nga M. , dhe më pas një takimi që i komunikoi largimin e tij pa ndonjë paralajmërim të arsyeshëm. Ky ishte një komunikim aspak dashamirës dhe kjo ndodhi pa respektuar ndonjë normë të duhur të punës. Dhe vetëm një javë pas largimit të babait tim nga puna, vjen vendimi këtë herë në mënyrë zyrtare, i transferimit tim nga puna.

*Në lidhje me dëshmitë:* Dua ta nis me dëshminë e Znj. M.V. V, e cila është drejtoreshë e një nga projekteve të fondacionit, rezidencë për të moshuarit dhe klinikë, ku M. ka filluar të punojë dhe është ende menaxhere e asaj klinike. Pra, me këtë dua të them se është pikërisht Znj. M. ajo që ka siguruar fondet për këtë projekt dhe për pagën që M. vazhdon të marrë, rrjedhimisht M. është jashtë

çdo kërkesë llogarie apo autoriteti nga ana e M. gjë që i jep asaj lirinë të marrë vendime vetë edhe në kundërshtim me ligjin. Për mua, në këtë rast ka një konflikt të madh interesi pasi znj. M. vazhdon të mbajë dy pozicione brenda fondacionit, rolin e drejtueses së klinikës dhe rolin e drejtorit ekzekutiv, pra ajo është drejtoreshë e vetvetes dhe fondet për pagesën e saj sigurohen nga znj. M. .

Dëshmia e çiftit L. , të cilët janë familjarë dhe të afërm të bashkëshortit të M. , konkretisht Z. D. L. është djali i tezes së E.K, bashkëshortit të M. dhe njëkohësisht një prej anëtarëve të bordit që ka votuar për zgjedhjen e saj. Me zbardhjen e vendimit të gjykatës, Znj. K. ka firmosur aprovimin e rritjes së pagës për këtë çift.

Në dosje janë infermierët dhe fizioterapistja, që punojnë në klinikën që menaxhon M. . Ata janë: Znj. E.S, Znj. A.F, Znj. D.B, Znj. J.M, Znj. E.Dh. Të gjithë, për fat të keq, e dimë se si funksionon pushteti në Shqipëri dhe sa e vështirë është të dalësh kundër fjalës së eprorit, por e vetmja gjë që dua të shtoj është se vajzat e klinikës vetëm kanë firmosur dokumentin e hartuar prej shefes së tyre, jo se ato e kanë shkruar vetë, gjë që më është konfirmuar nga vetë vajzat.

Mes dëshmive është edhe H.D, Kryetari i Bordit dhe personi që e ka propozuar dhe vendosur në krye znj. M. . Është po ky person i cili nëpër takimet e ndryshme që kam zhvilluar mes pastorëve dhe anëtarëve të Bordit e ka mbrojtur verbërisht çdo vendim të M. edhe kur është kundërshtuar nga të tjerët. Gjithashtu pasi janë njoftuar për ankimimin e rastit nga ana ime, më ka thirrur në takim dhe më ka ushtruar presion psikologjik me kërkesë që unë të tërhiqja denoncimin e rastit tim.

Për të kaluar në fund dhe tek dëshmia e Znj. M.K, njohja ime e vetme me këtë zonjë është si një anëtare e të njëjtës kishë, por asgjë më tepër se kaq. Në dëshminë e saj, lexova se M. i është përgjigjur familjes dhe të afërmeve të z. A.D, pastor i të njëjtës Kishë dhe anëtar Bordi i Fondacionit. Një situatë aspak normale ndodhi midis M. , bashkëshortit të saj dhe A. . Një takim në të cilin u ushtrua presion psikologjik në mënyrë të vazhdueshme ndaj një të moshuari 89-vjeçar. Si është e mundur që kjo zonjë merr përsipër të flasë për gatishmërinë që M. ka pasur ndaj familjes dhe fisit të A.D, kur nuk di asgjë për çfarë ndodh përreth? A mos vallë kjo dëshmi lidhet me faktin që znj. M. ka nevojë për ndihmë për nënën e saj e cila ndodhet në një situatë të vështirë shëndetësore?

4. Bazuar në nenin 33/8, të LMD, ku parashikohet: *“Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar”*, për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, Komisioneri zhvilloi një seancë dëgjimore në datën 06.05.2025<sup>4</sup>.

Seanca dëgjimore u zhvillua me pjesëmarrjen e ankueses znj. V.T dhe znj. M.K , Drejtore Ekzekutive e Fondacionit Kennedy. Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan të njëjtave parashtrime të depozituara pranë Komisionerit.

---

<sup>4</sup> Seancat e datës 21.03.2025 dhe 15.04.2025, nuk u zhvilluan për shkak të pamundësisë objektive.

5. Nëpërmjet *email*-it të datës 28.07.2025, pala ankuese depozitoi kopje të kërkesë padisë që ka depozituar pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Korçë.

Referuar kërkesë padisë së administruar, konstatohet se, ankuesja V.T , më datë 25.10.2024, i është drejtuar me një kërkesë padi për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Korçë, me të paditur Fondacionin Kennedy.

Komisioneri konstaton se, në parashtrimet e kërkesë padisë së bërë nga pala ankuese pranë Gjykatës, ndër të tjera, citohet se:

*“ ....nga tetori i vitit 2023 nga drejtoresha ekzekutive akoma e paemëruar zyrtarisht në këtë post, paditësja ka dëgjuar në mënyrë jo zyrtare që ajo nuk dëshironte që shtetasja V.T të ishte e punësuar në këtë Fondacion.....Nga ky moment nuk ka ndodhur asnjë veprim konkret që paditësja të largoheshe nga pozicioni i punës por në vazhdimësi të gjitha veprimet e drejtoreshës ekzekutive, ishin shumë joprofesionale, jo korrekte, por mbi të gjitha shumë diskriminuese. ....ditën në vazhdim paditësja kryente punën e saj të përditshme por në datën 20.09.2024 i është vënë në dispozicion nga kolegja e zyrës një shkresë në formën e komunikimit, jo të vendimit në të cilën citohej se duhej të largohej nga vendi i punës për tu transferuar në pozicionin e mësueses kujdestare tek vajzat duke theksuar se është në të mirë të fondacionit dhe projekteve të tij.....Këtë gjë realisht paditësja nuk e ka kuptuar duke mos gjetur logjikë të qartë përveç dëshirës së Drejtoreshës për ta diskriminuar. Nga kjo e fundit është thënë gjithashtu një fjali shumë fyese “atë nuk dua ta kem në zyrë”, kjo mendoj e bën të qartë situatën edhe për ju, duke kuptuar qartë mënyrën diskriminuese që ajo ka përdorur në vazhdimësi kundrejt paditëses, por duke kuptuar edhe arsyet reale të largimit nga puna të paditëses.....padia e depozituar nga shtetasja V.T është brenda afatit prej 180 ditësh sipas parashikimeve të nenit 146 apo neni 155/4 i Kodit të Punës. Gjithashtu ne mendojmë se Gjykata për një ecuri sa më të rregullt të këtij procesi gjyqësor duhet të analizojë në tërësi dhe shkaku të zgjidhjes së marrëdhënies së punës, për zgjidhjen e menjëhershme dhe largimin nga puna të shtetasjes V.T .....Bëhet fjalë për një vajzë të re e cila megjithëse ka parë gjithmonë sjellje diskriminuese nga Drejtoresha Ekzekutive, përsëri ka gjetur forcën për të kryer punën e saj me shumë pasion.”*

Bazuar në parashtrimet dhe dokumentacionin e depozituar nga pala ankuese në këtë proces, Komisioneri vëren se, në analizë të kërkesë padisë së ankueses drejtuar Gjykatës të Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Korçë (në vijim Gjykatës), rezulton se nga pala ankuese ka bërë objekt të shqyrtimit gjyqësor pretendime për diskriminim në marrëdhëniet e punës me ish punëdhënësin e saj, Fondacionin Kennedy, me përfaqësuese ligjore znj. M.K , Drejtore Ekzekutive.

Në kërkesë padinë e depozituar para Gjykatës, pretendohet se, zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë njëkohësisht jo vetëm pa shkaqe të justifikuara (neni 155), por edhe për shkaqe të pa arsyeshme (neni 146). Këto dy dispozita të Kodit të Punës rregullojnë zgjidhjen e kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme dhe zgjidhjen e menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës nga punëdhënësi.

Konkretisht nenet 146 dhe neni 155, i Kodit të Punës, parashikojnë si më poshtë:

*“Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme  
Neni 146*

*1. Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur:*

- a) punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës;*
- b) punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor;*
- c) shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë Kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi;*
- d) për motive që lidhen me ushtrimin nga punëmarrësi, të një të drejte kushtetuese, por që nuk sjell shkeljen e detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e punës;*
- e) bëhet për motive të anëtarësimit ose jo të punëmarrësit në sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose për shkak të pjesëmarrjes së tij në veprimtari sindikale në bazë të ligjit;*
- f) shfuqizohet;*
- g) shfuqizohet;*
- gj) bëhet në kundërshtim me parashikimet e përcaktuara në pikën 3, të nenit 144, të këtij Kodi, lidhur me arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës.*

.....

*Zgjidhja e menjëhershme e pajustificuar e kontratës së punës nga punëdhënësi  
Neni 155*

- 1. Punëmarrësi ka të drejtën e pagës që do të kish fituar, nëse marrëdhëniet e punës do të kishin përfunduar në fund të afatit të njoftimit të parashikuar në ligj ose me kontratë ose në përfundim të kontratës me afat të caktuar.*
- 2. Punëdhënësi mund të zbresë nga paga të ardhurat që punëmarrësi ka kursyer si rezultat i ndërprerjes së punës, të ardhurat nga një punë tjetër ose të ardhurat prej të cilave ai ka hequr dorë qëllimisht.*
- 3. Në rastet e zgjidhjes së menjëhershme, të pajustificuar, të kontratës së punës nga punëdhënësi, gjykata, me kërkesë të punëmarrësit dhe duke vlerësuar të gjitha rrethanat, vendos dëmshpërblimin, deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit. Për punëmarrësit në administratën publike, kur ka një vendim të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë këtë vendim.*
- 4. Nëse kontrata zgjidhet pa shkaqe të justifikuara, punëmarrësi ka të drejtë të ngrejë padi kundër punëdhënësit, në gjykatën kompetente, brenda 180 ditëve nga dita e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës. Në rastin kur motivi i pajustificuar është zbuluar pas kalimit të këtij afati, punëmarrësi duhet të ngrejë padinë brenda 30 ditëve nga dita e zbulimit të këtij motivi.”*

Në kërkesë padinë që pala ankuese ka paraqitur në Gjykatë, pretendon se, është diskriminuar gjatë marrëdhënies së punës, që nga momenti i emërimit të Drejtoreshës Ekzekutive znj. M.K dhe se zgjidhja e marrëdhënies së punës me Fondacionin Kennedy është diskriminuese. Në kërkesë padi

ankuesja kërkon shprehimisht nga Gjykata që të analizojë në tërësi shkakun e zgjidhjes së marrëdhënies së punës. Duke referuar tek neni 146 i Kodit të Punës dhe duke pretenduar se zgjidhja e marrëdhënies së punës ka qenë diskriminuese, ankuesja në mënyrë të qartë ka parashtruar para Gjykatës pretendimin se zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë në kundërshtim me pikën “c” të nenit 146 të Kodit të Punës, i cili parashikon rastet kur shkelet ndalimi i diskriminimit sipas përcaktimeve në Kodin e Punës dhe në LMD.

Bazuar në sa më sipër, pala ankuese, në kërkesën e paraqitur pranë Gjykatës, ka pretenduar *inter alia*, trajtimin e padrejtë dhe diskriminues nga ana e punëdhënësit/Fondacionit Kennedy duke investuar kështu edhe Gjykatën për të njëjtat pretendime dhe shkaqe që ka sjellë paralelisht edhe pranë Komisionerit. Në kërkesë padinë drejtuar Gjykatës, pala ankuese ka ngritur pretendime kundër znj. M.K , Drejtore Ekzekutive e Fondacionit Kennedy dhe njëkohësisht përfaqësuese ligjore e tij.

Në Vendimin Unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, nr. 03, datë 29.03.2012, i cili bën fjalë për objektin dhe shkakun ligjor të padisë, citohet:

*“...Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë arrijnë në përfundimin se për të vlerësuar objektin e padisë është e nevojshme të shihet kërkesëpadia në përmbajtje të saj, të gjitha shtjellimet e kërkimet e paditësit dhe jo vetëm pjesa hyrëse e kërkesëpadisë. Natyrisht që palët kanë detyrimin që të paraqesin pretendime të qarta dhe të kuptueshme për palën tjetër dhe gjykatën, por jo domosdoshmërisht objekti i padisë gjendet gjithnjë vetëm në pjesën hyrëse të kërkesëpadisë (pavarësisht se në praktikë vërehet një konstante në këtë drejtim). Objekti i padisë përmbledh në vetvete të gjitha pretendimet e palës të parashtruara në aktin procedural të kërkesëpadisë. Ai mund të përmbajë një kërkim ose disa të tillë, ndaj kur vlerësohet se çfarë padie është paraqitur për gjykim, gjykatat nuk duhet të kufizohen vetëm tek pjesa hyrëse e kërkesëpadisë, por duhet të shohin tërësinë e përmbajtjes së saj. Kjo pasi zakonisht në pjesën hyrëse të kërkesëpadisë vendosen kërkimet bazë në formë të përmbledhur. Një pjesë e kërkimeve të padisë gjendet në pjesët përshkruuese dhe shpjeguese të saj, e një pjesë tjetër mund të gjendet në pjesën fundore të kërkesëpadisë.....”*

Vendimet unifikuese të Gjykatës së Lartë janë një nga kategoritë e akteve me më ndikim në sistemin ligjor shqiptar dhe sidomos në praktikën gjyqësore. Përmes vendimeve unifikuese mundësohet interpretimi i njëzuar i ligjit, duke sjellë si pasojë zbatimin e njëzuar të tij në rastet konkrete gjyqësore. Përmes vendimeve unifikuese jo vetëm garantohet shteti ligjor si themel kushtetues i Republikës, por i jepet jetë parimit të sigurisë juridike.

Neni 141, i Kushtetutës shprehet se: “Për njësimin ose ndryshimin e praktikës gjyqësore, Gjykata e Lartë ka të drejtë të tërheqë për shqyrtim në Kolegjet e Bashkuara çështje të caktuara gjyqësore”. Pra, Kushtetuta shprehimisht i njej të drejtën dhe detyrimin Gjykatës së Lartë, që përmes Kolegjeve të Bashkuara të unifikojë, ose më saktë, të “njësojë” praktikën gjyqësore. Kjo kompetencë e Gjykatës së Lartë detajohet në ligjin nr. 9877/2008 “Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar. (Në nenet 14, 16, 17 dhe 19 të të cilit parashikohet mënyra e ushtrimit të saj).

Ky Ligj, normon se: *“Moszbatimi i vendimeve unifikuese, si dhe i vendimeve të tjera të Gjykatës së Lartë, kur, sipas kodeve të procedurave këto vendime janë të detyrueshme përbën shkelje të rëndë disiplinore”*.

Për rrjedhojë, të gjitha vendimet unifikuese janë të detyrueshme për gjykatat dhe moszbatimi i tyre sjell përgjegjësi disiplinore, me pasojë shkarkimin nga detyra të gjyqtarit.

Juridiksioni gjyqësor është i ndarë nga ai administrativ, por aktet e këtij të fundit janë objekt kontrolli nga gjykata administrative, e cila vendos përfundimisht për çështjen.

Në këtë kontekst, në kushtet që kjo çështje është duke u gjykuar nga Gjykata, bazuar në paragrafin 3, të nenit 36, të Kodit të Procedurës Civile, ku parashikohet se: *“...Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata...”*, si dhe në nenin 33, pikën 7/4 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, ku parashikohet se: *“Kur Komisioneri vihet në dijeni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe çështja është në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes”*, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk mund të shprehet, lidhur me ankesën me nr. 252, datë 12.12.2024, të paraqitur nga znj. V.T dhe deklaroi pushimin e shqyrtimit të saj.

Bazuar në nenin 36, pika 4, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, ku parashikohet shprehimisht se: *“Gjykata mund t’i kërkojë Komisionerit, në çdo fazë të procedimit, që të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen”*, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në rastin kur Gjykata e kërkon atë<sup>5</sup>, përgatit dhe paraqet mendimin me shkrim, lidhur me çështjen sa më sipër.

### **PËR KËTO ARSYE:**

Mbështetur në nenin 36 të ligjit nr. 8116, datë 29.03.1996 *“Kodi i Procedurës Civile i Republikës së Shqipërisë”*, i ndryshuar, si dhe referuar nenit 32, pika 1, shkronja a), nenit 33, pika 7/4, dhe nenit 36/4, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

### **V E N D O S I:**

1. Pushimin e shqyrtimit të ankesës nr. 252, datë 12.12.2024, të paraqitur nga ankuesja znj.V.T kundër znj.M.K , Drejtore Ekzekutive e Fondacionit Kennedy, për shkak se çështja është duke u gjykuar nga Gjykata e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Korçë.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

<sup>5</sup> Ose me kërkesë drejtuar Gjykatës, të palës së interesuar në procesin gjyqësor të iniciuar.

## **KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

Shkaku: raca, etnia

Fusha: Punësim

Lloji i vendimit: Pushim\_Gjykatë