



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 302 prot.

Tiranë, më 06.02. 2026

V E N D I M

Nr.24 , datë 06.02. 2026

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar², shqyrtoi ankesën nr. 143 regj, datë 19.06.2025, paraqitur nga ankuesja znj. A.O , kundër Shoqërisë New Beauty Clinic sh.p.k, me Nipt M41619014J, me përfaqësuese ligjore znj. M.L.L , Administratore, me pretendimin se është diskriminuar për shkak të “gjendjes shëndetësore dhe “çdo shkak tjetër”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ndër të tjera, ankuesja parashtron se:

Unë e nënshkruara A.L.O jam hequr nga listëpagesa e subjektit “New Beauty Clinic” sh.p.k ndërkohë që kam qenë me raport mjekësor. Largimi nga puna është bërë më datë 04.07.2024 me pretendimin që dita e fundit e punës është data 01.07.2024, ndërkohë që raporti mjekësor ka datën 28.06.2024 me përshkrimin që do të isha dhuruese e veshkës në një transplant renal. Raporti është dorëzuar në *e-albania* sipas ligjit dhe në *emalin* e tyre për korrektësinë time duke ju sqaruar situatën.

Në datën 30.07.2024 vë re që jam hequr nga puna dhe i shkruaj punëdhënësit që do të ndjek rrugën ligjore. Pas kësaj punëdhënësi më rideklaron sërish me përfundimin që nuk kishte parë raportin në *e-albania*, diçka e gënjeshtërt pasi raporti është dërguar me *email* në adresën e punëdhënësit, po në të njëjtën datë që është lëshuar, pra që me 28.06.2024.

¹ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

² Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën LMD.

Për të mbuluar paligjshmërinë e tyre më deklaruan sërish në tatime dhe vazhdonin të më deklaronin me 0 (zero) edhe pas përfundimit të raportit mjekësor. Si punonjëse e fushës ju shkruajta nëpërmjet avokates sime dhe emailit tim duke ju kërkuar sqarime dhe duke kërkuar të më jepet akses tek puna ime (passwordet e tatimeve, etj, të ndryshuar nga ana e tyre) dhe jo vetëm që nuk u përgjigjën, por nisën procedurat për heqjen time nga puna dhe ia kaluan këtë çështje avokatit të tyre pa më komunikuar edhe një herë të vetme, duke diskriminuar situatën time shëndetësore. Kërkova të komunikoj me punëdhënësen time znj. M.L.L dhe nuk pata asnjë reagim nga ana e tyre. Avokatja e tyre kërkoi të komunikonim në *whatsapp* gjë që e refuzova sepse tashmë e kishin procedurën e largimit nga puna që e finalizuan me datë 28.02.2025.

Përfundimisht pala ankuese kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit dhe dëmshpërblimin për diskriminimin që i është bërë.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

LMD, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë të hapur shkaqesh. Në nenin 1, të LMD përcaktohet: “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, 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.”

Sipas nenit 7, të LMD, mbrojtja nga diskriminimi, garantohej ndaj çdo veprimi apo mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo 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 apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

Në Kreun II, të LMD, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet: “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 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 neneve 32 dhe 33, të LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën nr.966/1 prot datë 02.07.2025, Komisioneri njoftoi dhe kërkoi informacion nga Shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k, në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa.
2. Me shkresën që mban datën 14.07.2025 (administruar pranë Komisionerit me nr. 966/2 prot, datë 16.07.2025), Shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k ktheu përgjigje nëpërmjet Zyrës së Avokatisë Kalo & Associates, përfaqësuar nëpërmjet Sh. M, sipas autorizimit lëshuar më datë 10.07.2025, nga Administratorja e shoqërisë znj. M.L.L . Në qëndrimin e saj, përfaqësuesi i palës ankuese parashtron:

Përmbledhja e situatës faktike.

Së pari, do të donim të theksonim se Shoqëria mohon në mënyrë kategorike çdo pretendim të ankuses lidhur me diskriminimin për shkak të gjendjes shëndetësore. Ndërprerja e marrëdhënies së punës me të ka ndodhur për arsye të mirëfillta ekonomike dhe organizative, të cilat janë të dokumentuara dhe nuk kanë asnjë lidhje me raportin mjekësor të punonjësës apo me gjendjen e saj shëndetësore. Në vijim do t'ju paraqiten edhe faktet dhe rrethanat që kanë çuar drejt këtij vendimi, si dhe përgjigjet e reagimet e znj.O. , të cilat kanë përkeqësuar situatën e zgjidhjes së kontratës së punës.

Punëmarrësja ka mbajtur pozicionin e Drejtorit të Financës. Në qershor 2024, në kuadër të konsolidimit të funksionimit të brendshëm, sidomos për shkak të volumit që mund të krijohej duke synuar rritjen e zgjerimit të aktivitetit dhe për pasojë edhe të numrit të të punësuarve, Shoqëria vendosi të angazhojë një zyrë të jashtme kontabiliteti. Kjo zyrë e jashtme kontabiliteti u angazhua, nëpërmjet një kontrate të lidhur më datë 12.06.2024, me qëllim për të siguruar mbulim të specializuar të funksioneve kontabël dhe fiskale, si dhe për të vlerësuar në praktikë alternativat më të përshtatshme për strukturën financiare të Shoqërisë në këtë fazë të hershme të zhvillimit të saj.

Në atë periudhë, Shoqëria sapo ishte regjistruar (prill 2024), nuk kishte ende zyrë të ngritur, programe financiare të instaluar apo kapacitete teknike të brendshme për përpunimin dhe deklarimin kontabël dhe fiskal dhe për këtë arsye nuk ishte e mundur të mbështetej vetëm në një

punonjës të brendshëm për përmbushjen e detyrimeve ligjore dhe përpunimin teknik të të dhënave financiare. Bashkëpunimi me një zyrë të jashtme kontabiliteti ishte një zgjidhje teknike dhe e domosdoshme, që nuk lidhet aspak me situatën personale të punonjësës, por me nevojën objektive për të siguruar funksionimin e ligjshëm dhe efikas të strukturës financiare në kushtet reale të momentit.

Fakti që kontrata me zyrën e kontabilitetit është lidhur para se punonjësja të merrte/njoftonte për raport mjekësor, përjashton çdo lidhje që ky angazhim të ketë ndodhur për shkak të gjendjes së saj shëndetësore dhe rrëzon në mënyrë të pakundërshtueshme pretendimin se ky vendim është ndërmarrë me motiv diskriminues.

Gjatë shqyrtimit të ankesës vumë re se rrethanat faktike të çështjes së marrëdhënies së punës me znj.O. janë interpretuar ose prezantuar në mënyrë të pasaktë. Në fakt, znj. O. mori raportin e parë mjekësor më 28.06.2024 me kohëzgjatje 14 ditë, por Shoqëria nuk u lajmërua në kohë reale për ekzistencën e këtij raporti. Kjo padijeni e Shoqërisë ka ardhur për dy arsye. Së pari, sepse komunikimet e znj.O. janë dërguar në *emailin* personal të administtores së shoqërisë, e cila nuk është vënë në kohë në dijeni se znj.O. do të mungonte në punë, për shkak të situatës shëndetësore familjare. Së dyti, sepse raporti mjekësor nuk shfaqej në portalin *e-albania* të shoqërisë për disa kohë. Ky mund të ketë qenë një gabim teknik i sistemit, pasi kemi hasur shpesh raste që në *e-albania* e punëdhënësit nuk shfaqen raportet mjekësore që mund të shfaqen në *e-albania* e punëmarrësit.

Ndodhur në këto kushte, në datën 04.07.2024, kur është konstatuar fakti se znj. O. nuk po paraqitej më në punë dhe nuk e kishte komunikuar sipas procedurës arsyen e mungesës, ajo është konsideruar se ka braktisur pozicionin e saj të punës, në kuptim të nenit 156 të K.Punës ku parashikohet se: *“kur kontrata e punës zgjidhet nga punëdhënësi, për arsye se provohet se punëmarrësi nuk paraqitet në vendin e punës të caktuar në kontratën e punës, ose e braktis atë menjëherë, pa shkaqe të arsyeshme, dhe brenda 7 ditëve nuk ka njoftuar, me shkrim, punëdhënësin, ajo konsiderohet si zgjidhje e pajustificuar e kontratës së punës nga ana e punëmarrësit”*. Për këtë arsye, shoqëria e ka çregjistruar nga tatimet.

Më pas, Shoqëria është vënë në dijeni për situatën shëndetësore të znj. O. me datë 30.07.2024, kur kjo e fundit ka dërguar një *email* në adresën zyrtare të klinikës (info@Newbeautyclinic) provë e paraqitur nga ankuesja. Në momentin që Shoqëria është vënë në dijeni të këtij informacioni, ajo ka kryer menjëherë korrigjimin në tatime duke e regjistruar përsëri në tatime znj.O. me efekt nga data 01.07.2024 (provuar nëpërmjet deklaratës *“Listëpagesa e Kontributeve të Sigurimeve Shoqërore, Shëndetësore dhe Tatimit mbi të Ardhurat nga Punësimi”* datë 01.08.2024, madje duke paguar edhe gjobën përkatëse për deklaram të vonuar dhe modifikim formularësh (provuar nëpërmjet urdhër pageses 1900, Kontributet e Sigurimeve Shoqërore dhe Shëndetësore).

Pra, në kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës së znj.O. nuk ka asnjë shprehje, pasi Shoqëria nuk ka pasur asnjë qëllim për ta diskriminuar punëmarrësen për shkak të gjendjes së saj shëndetësore. Ritheksojmë se çrregjistrimi nga tatimet ka ardhur për shkak të një mungese komunikimi të duhur

nga ana e znj.O. , si dhe faktit që në portalin *e-albania* të Shoqërisë nuk shfaqej raporti mjekësor, fakte të cilat kanë ndikuar që Shoqëria ta konsideronte si braktisje të punës nga punëmarrësi.

Në përfundim të sa më sipër, dëshirojmë të theksojmë edhe një herë faktin se Shoqëria është regjistruar në tatime në muajin prill 2024 dhe deri në fund të muajit korrik ka kryer veprime përgatitore për hapjen e zyrave dhe ngritjen e aktivitetit tregtar. Duke filluar nga muaji gusht 2024 Shoqëria ka hapur zyrat fizike dhe ka nisur veprimtarinë ekonomike. Pavarësisht kësaj, znj.O. , në përfundim të raportit për paaftësi të përkohshme më datë 10.10.2024 nuk është rikthyer në punë.

Kjo tregon mungesë vullneti për të kryer detyrat që i takonin sipas pozicionit të punës dhe mungesë e dëshirës për të pranuar ndryshimet në ambientin e punës, detaj i komunikuar që më parë, pasi realizimi i punës në shtëpi për të do të ishte i përkohshëm, deri në vendosjen në një zyrë të Shoqërisë.

Si rrjedhim, kjo ka qenë edhe arsyeja se pse Shoqëria fillimisht muajt tetor dhe nëntor 2024 i ka kaluar me pagë zero.

Vendimi për shkurtimin e pozicionit.

Bazuar në vlerësimin e nevojave reale të Shoqërisë dhe për të ulur kostot operative në mënyrë të qëndrueshme, më 19 dhjetor 2024 është marrë vendimi për shkurtimin e pozicionit të Drejtorit të Financës. Vendimi është komunikuar zyrtarisht me respektimin e procedurës dhe të afatit të njoftimit dhe kontrata e punës ka përfunduar në përputhje me ligjin në fund të shkurtit 2025.

Ky vendim vjen si pasojë e vlerësimit të bërë në fund të vitit, në të cilin shoqëria ka verifikuar përmes një analize financiare se e kishte të nevojshme të zvogëlonte shpenzimet, si dhe arriti në përfundimin se pozicioni i punës i znj.O. ishte tashmë i panevojshëm për shoqërinë, meqenëse kishin njëkohësisht të kontraktuar edhe zyrën e kontabilitetit për shërbimet e lidhura me financat e shoqërisë. Për më tepër, tarifa mujore që klienti i paguante zyrës së kontabilitetit ishte sa gjysma e shpenzimit për pagën e znj.O. .

Zyra e kontabilitetit mbulonte me efikasitet funksionet financiare dhe mbështetja njëkohësisht e një drejtori të brendshëm të financës me pagë të konsiderueshme nuk ishte më e nevojshme dhe nuk përputhej me përmasat dhe burimet e një shoqërie me vetëm 6 (gjashtë) punonjës. Kjo situatë u konfirmua edhe pas përfundimit të periudhës së paaftësisë së përkohshme me raport mjekësor të znj.O. .

Ndryshimet strukturore dhe riorganizimi i punëdhënësit, për arsye organizative ose financiare njihen nga legjislacioni i punës si arsye e vlefshme për përfundimin e marrëdhënies së punës, dhe në këtë situatë nuk ka pasur kurrësi një motiv diskriminues lidhur me shkurtimin e pozicionit të mbajtur nga znj.O. . Për shkakë vetëm ekonomike, shoqëria analizoi se pozicioni i znj.O. nuk ishte më i nevojshëm, sidomos sepse funksioni i saj ndaj shoqërisë plotësohej nga zyra e jashtme e kontabilitetit, kontraktuar para se ajo të ishte e paaftë për punë.

Për të njoftuar znj.O. në lidhje me këtë vendim të shoqërisë dhe për të nisur procedurat e zgjidhjes së kontratës së punës, u ndërmorën të gjitha rrugët ligjore, duke njoftuar përmes postës zyrtare,

postës elektronike disa herë, më datë 24.12.2024, duke kërkuar takim me znj.O. në datën 27.12.2024, e më pas sërish në datën 27.12.2024 për datën 30.12.2024, e cila refuzoi të konfirmonte se ishte në dijeni për njoftimet dhe nuk pranoi të merrte pjesë në takimin e caktuar me përfaqësuesit e shoqërisë. Znj.O. madje mohonte të kishte marrë njoftim për sa i përket takimit për të komunikuar lidhur me pozicionin e saj të punës, megjithëse është lajmëruar në të njëjtën adresë *emaili* personal nga i cili ka bërë komunikimin për raportin shëndetësor, dhe të gjithë komunikimet e tjera, të cilat i ka sjellë si prova në mbështetje të ankimit të saj.

Në këtë situatë, jo vetëm që nuk ka asnjë arsye për të ngritur ankesë për diskriminim nga ana e shoqërisë, por përkundrazi, duke u treguar të kujdesshëm të rregullojmë në kohën e duhur gabimin e shkaktuar nga keqkuptimi i muajit korrik 2024, shoqëria arriti të kryente edhe shpenzime të tepërta duke e mbajtur në punë znj.O. edhe kur tashmë detyrat e saj mbuloheshin nga zyra e kontabilitetit. Së fundi, vlen të theksojmë këtu se, sikundër provhet nga dokumentat e sjella nga vetë znj.O. , kjo e fundit krijoi shumë vështirësi për shoqërinë në momentin që kuptoi se po fillonte procedura e zgjidhjes së marrëdhënies së punës, duke e mbajtur peng këtë proces, ndërkohë që shoqëria u tregua korrekte të paguante secilin detyrim që kishte ndaj saj, pavarësisht faktit që ajo nuk paraqitej në punë.

3. Nëpërmjet *emailit* të datës 25.07.2025, ankuesja ka depozituar pranë Komisionerit prapësimet e saj në lidhje me qëndrimin e punëdhënësit/Shoqërisë New Beauty Clinic sh.p.k. Ndër të tjera pala ankuese parashtroi:

Sa i përket pretendimit se subjekti ka kontraktuar një zyrë të jashtme kontabiliteti për kryerjen e procedurave të funksioneve kontabël dhe fiskalë, ku është njoftimi që unë si drejtor i financës kam patur për këtë, si është e mundur që mbylljet e muajit qershor 2024 i kam bërë unë në datën 1 korrik 2024 dhe pasi jua kam nisur me *email*, nuk kam asnjë sqarim apo përgjigje apo delegim tek kjo zyrë kontabiliteti. Në cilin moment është dëshmuar se unë nuk e kam patur kapacitetin për mbylljen e përgjegjësi të mia financiare? Vec kësaj, si mundem të besoj që kontrata është lidhur me zyrën e kontabilitetit në atë datë kur data në një dokument *word*-i mund të vendoset sipas dëshirës, a është kjo kontratë e noterizuar, sepse unë nuk kam patur kurrë dijeni, se me të gjitha gjërat jam marrë unë?

Shoqëria është regjistruar vërtet në prill 2024 sepse me të gjitha procedurat e hapjes se saj jam marrë personalisht unë. Dhe që prej datës 20 prill, ramë dakort verbalisht që unë do të isha përgjegjësja e financës dhe do të deklaroheja për një pagë neto 50 000 lekë deri kur aktiviteti të fillonte plotësisht. Insistova të deklaroheja pasi administratorja pretendonte që ish më mirë të paguante cash. Këtë detyrë u ra dakort që do ta kryeja gjithmonë *online* dhe asnjëherë nuk është folur për të punuar nga zyra (as që ka figuruar ndonjëherë një zyrë finance në këtë shoqëri, madje administratorja shfrytëzonte për punë të shoqërisë disa persona të tjerë të padeklaruar që punonin nga zyrat në Fier të një tjetër shoqërie që administratorja disponon, bashkëngjitur *email-et* me këta persona. Pas shumë kërkesave të mia për të patur një kontratë nuk munda ta kem kurrë pasi administratorja irritohej kur i bëje kërkesa të tilla.

Raporti im i parë është dorëzuar në adresën zyrtare që shoqria ka në QKB, bashkëlidhur ekstrakti historik i QKB, që dëshmon adresën zyrtare të *emailit* dhe *emailit* para datës 28.06.2024 të gjitha drejtuar znj. M.L.L dhe punonjësës së saj të padeklaruar. Mosparaqitja ime në punë bie sërish poshtë pasi puna ime është kryer gjithmonë *online* dhe jo nga zyra. Edhe pretendimi se ka patur problem teknik që raporti nuk ka ardhur në *e-albania* bie poshtë, pasi në po atë ditë unë kam mesazh nga *e-albania* në datën 28.06.2024, në orën 10.16.18 të mëngjesit. *E-albania* bën automatikisht njoftimin si për punëmarrësin edhe për punëdhënësin, pra nuk ka asnjë mundësi raporti të ketë munguar. Si është e mundur që për një muaj të tërë askush nuk dërgoi një *email* zyrtar se çfarë ndodhi me këtë punonjëse. Ku janë përpjekjet e shoqërisë apo një njoftim me shkrim që unë të paraqitem apo të justifikoj mungesën? Ja pra që shoqëria ka qenë tej mase në dijeni për gjendjen time shëndetësore dhe shumë në dijeni për raportin e marrë në të gjitha rrugët zyrtare. (Unë do të bëj një kërkesë zyrtare drejtuar AKSH Ticket për të vërtetuar ardhjen e raportit në *e-albania* në po atë datë)

Vazhdoj të theksoj që adresa zyrtare e klinikës është@[yahoo.it](mailto:.....@yahoo.it) dhe madje të dyja së bashku me administratoren ramë dakort që adresa e *e-mailit* dhe telefoni do të ndryshoheshin një moment të dytë (shoh që ende nuk është ndryshuar në QKB) me adresën info@.....al, u njoha nga faqja *online* dhe vendosa ta shtoj që të mos mundeshin më të mohonin faktet siç kanë bërë deri më sot.

Edhe pse raporti im shëndetësor ka mbaruar më datë 10.10.2024, unë jam endur spitaleve deri në muajin dhjetor 2024, pasi partneri im, personi të cilit unë i kam dhuruar veshkën, pati disa komplikacione, dhe e kisha të sigurt që shoqëria më kishte çregjistruar nga tatimet, nuk kisha as kalim page, as aplikim në ISSH për raportin tim dhe *passwordet* që të mundohesha të aksesoja punën ishin ndryshuar pa asnjë lajmërim, dhe isha në mes të katër rrugëve. Me shoqërinë kontaktova kur pashë në *e-albania* që rezultoja e punësuar me pagën 0.

Shoqëria nuk bëri kurrë për mua aplikim pranë ISSH që të mund të përfitoja të ardhurat që më takonin nga raporti mjekësor, endesha spitaleve dhe skisha asnjë të ardhur. Mu desh të paraqitesha vetë pranë ISSH për të bërë atë që ishte detyra e shoqërisë. Nëse duhet ta faktoj edhe hallakatjen time spitaleve deri në dhjetor 2024 edhe për këtë kam dokumenta që e vërtetoj, por po mundohem të ruaj privatësinë e një njeriu që boll ka duruar deri tani.

Shoqëria më braktisi në momentin tim më të vështirë e më trajtoi në mënyrën më skandaloze të mundshme dhe merr guximin të flasë për sjelljen time, kur kjo administratore që nuk linte moment pa i rënë telefonit për çështje pune, përfundon duke mos nisur një *email* a je gjallë? Më vuri përballë një avokateje pa marrë kurrë mundimin të komunikonte me mua si një punëdhënës me punonjës.

Shoqëria vazhdon më deklaroi dy muaj zero ndërkohë pa pasur raport mjekësor nga unë, cili njëri profesionist do ta bënte këtë, për cilën arsye, dhe pse deklaratat e sigurimeve ndryshuan kur i kujtova unë, dhe përse ata i ndryshuan të gjitha *passwordet* e platformave ku unë punoja. Dhe përse *email-it* tim ju përgjigj avokatja dhe jo personeli si deri në atë moment. A isha unë një rrezik për kompaninë? Të gjitha sa thuhet janë krijime pa fakte dhe pa baza për të mbuluar paligjshmërinë e tyre.

Sa i përket shpenzimeve të tepërta që shoqëria ankohet se ka kryer për shkakun tim e refuzoj totalisht të marr përsipër gabimet e tyre aspak teknike por të qëllimshme dhe të paligjishme në shkelje të të gjitha procedurave tatimore.

Ky është një rast i pastër diskriminimi, pasi nuk ka asnjë *email* që ti jetë përgjigjur punës time që prej datës 28.06.2024. Mua më është mohuar e drejta të punoj, kurrë nuk mu nisën tabelat e pagesat e faturave që kërkoja në datë 28 qershor e 1 korrik që bëra deklaratimet, shoqëria heshti dhe më injoroi sepse isha një problem tashmë. Në vendin tonë është turp të marrësh raport, madje edhe kur ti je duke bërë një vepër kaq humane, shoqëria të injoron e të fut në qerthuj *email-esh* e procedurash legale që nuk të kish shkuar kurrë mendja ti ndërmerrje pasi ke punuar me nder dhe profesionalizëm.

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 vendosi zhvillimin e një seance dëgjimore në datën 17.09.2025 ora 10:00. Zhvillimi i seancës dëgjimore i’u njoftua palëve me shkresën nr. 966/3 prot., datë 26.08.2025.

Seanca dëgjimore u zhvillua me pjesëmarrjen e të dy palëve të përfshira në procedurën administrative, ankueses znj.A.O , e cila mori pjesë personalisht dhe subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, Shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k, përfaqësuar nga përfaqësueset e autorizuar, znj. Sh.M dhe znj.S.K, nga Zyra e Avokatisë “Kalo&Associates”, sipas autorizimit të lëshuar nga përfaqësuesja ligjore e shoqërisë, Administratorja znj. M.L.L , datë 10.7.2025.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, seanca dëgjimore u regjistrua audio dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

5. Në vijim të seancës dëgjimore të datës 17.09.2025, Shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k, paraqiti nëpërmjet përfaqësuesit të autorizuar të Zyrës së Avokatisë “Kalo & Associates”, znj.S.K, parashtrime plotësuese në lidhje me ankesën, të cilat u administruan pranë Komisionerit me nr.966/6 prot., datë 24.10.2025, ku ndër të tjera parashtron si vijon:

Zgjidhja e marrëdhënies së punës me znj. O. ka ardhur si pasojë e mungesës së komunikimit mes palëve gjatë një periudhe të caktuar dhe jo për shkak të gjendjes së saj shëndetësore.

Në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies, shoqëria nuk kishte dijeni se znj. O. do t’i nënshtrohej një ndërhyrje mjekësore apo se ndodhej me raport paaftësie për punë. Kjo rrethanë iu bë e ditur shoqërisë vetëm më datë 30 korrik 2025, kur znj.O. dërgoi një njoftim në adresën zyrtare të emailit të shoqërisë. Kjo adresë është krijuar në datën 19.6.2025, siç vërtetohet edhe nga dokumentacioni i paraqitur pranë Komisionerit gjatë seancës dëgjimore, pra në një kohë kur znj.O. ishte ende në marrëdhënie pune.

Në lidhje me komunikimin përmes adresës personale të emailit të administrators, vlen të sqarohet se gjatë periudhës për të cilën bëhet fjalë, administratorja nuk ka parë *email*-et e dërguara nga znj.O.

, për shkak se adresa personale nuk përdorej më për qëllime pune pas krijimit të adresës zyrtare të komunikimit të shoqërisë.

Në seancën dëgjimore, Komisioneri ka ngritur pyetjen pse shoqëria nuk ka kontaktuar punëmarrësen për të pyetur për mungesën e saj. Shoqëria sqaron se kjo nuk është bërë për shkak të bindjes së znj. O. kishte ndërprerë vullnetarisht çdo kontakt, duke qenë se për një periudhë të zgjatur nuk ishte takuar dhe as nuk kishte komunikuar në telefon me Administratoren e Shoqërisë. Në këto rrethana, shoqëria e interpretoi mungesën si braktisje të vendit të punës.

Gjithashtu, veprimet e mëvonshme të shoqërisë tregojnë qartë se nuk ka patur qëllim për të përfunduar marrëdhënien në mënyrë të njëanshme apo për shkak të gjendjes shëndetësore të punëmarrëses. Më datë 17 gusht 2024, shoqëria ka dërguar raportin mjekësor të znj. O. pranë ISSH-së, siç vërtetohet nga formulari i aplikimit i paraqitur pranë Komisionerit gjatë seancës dëgjimore dhe ka paguar 14 ditët e para të raportit mjekësor, të cilat mbulohen nga punëdhënësi.

Këto veprime konfirmojnë se për shoqërinë marrëdhënia e punës nuk është konsideruar e zgjidhur në korrik 2024, por ka vijuar deri në shkurt 2025, kur është formalizuar përfundimisht ndërprerja e saj.

6. Me email-in e datës 18.11.2025, ankuesja ka depozituar prapësimet e saj në lidhje me parashtrimet plotësuese të paraqitura nga punëdhënësi/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k, duke parashtruar si vijon:

Shoqëria nuk ka dërguar asnjëherë ndonjë njoftim zyrtar ku të përcaktohej adresa elektronike e komunikimit. Gjatë gjithë periudhës së punësimit, komunikimi është zhvilluar ekskluzivisht me znj. M.L.L , në adresën e së cilës ka dërguar cdo njoftim. Disa ditë para cregjistrimit të saj, administratorja i kërkonte ti përcillte një kontratë tip për një mjek që do të regjistrohej në shoqëri.

Adresa zyrtare e *email-it* të një subjekti pasqyrohet në ekstraktin historik të QKB-së dhe është lehtësisht e verifikueshme. Shoqëria nuk ka bërë asnjë ndryshim të adresës zyrtare, e cila ka qenë dhe mbetet e njëjtë me atë ku ka dërguar njoftimet dhe raportin.

Veprimet dhe mosvëprimet e shoqërisë, tregojnë qartë se është pamundësuar rikthimi në punë, duke ndryshuar arbitrarisht fjalëkalimet e aksesit në punë dhe rrjedhimisht duke penguar kryerjen e detyrave funksionale.

Largimi nga puna pa dijeninë e saj, ri regjistrimi pa miratimin e ankueses, moskryerja e aplikimit të plotë në ISSH, pengimi për ushtrimin e detyrës, si dhe kryerja e pagesave ndaj saj jo në funksion të zgjidhjes së situatës, por me qëllimin e vetëm për ta bërë të hesht, të gjitha së bashku përbëjnë veprime të qëllimshme, të koordinuara dhe të motivuara nga gjendja shëndetësore.

III. Vlerësimi i fakteve dhe provave të grumbulluara nga Komisioneri gjatë procesit të shqyrtimit të çështjes.

A.Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm.

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkaqet e pretenduara nga ankuesja, në radhë të parë, Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën për punësim në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë.

Gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se, ankuesja A.O , ka qenë në marrëdhënie pune pranë Shoqërisë New Beauty Clinic sh.p.k, në pozicionin e Drejtores së Financës.

Referuar ekstraktit të lëshuar nga Qendra Kombëtare e Biznesit (QKB), punëdhënësi/ Shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k është person juridik, me numër identifikimi NIPT M41619014J, themeluar më datë 14.04.2024, me përfaqësues ligjor znj.M.L.L , me detyrë Administrative e Shoqërisë, me afat emërimi në këtë detyrë nga data e themelimit të shoqërisë 16.04.2024 deri 15.04.2029. Ndër të dhënat që janë njoftuar vullnetarisht në QKB dhe janë bërë publike për të tretët nga ana e Shoqërisë New Beauty Clinic sh.p.k është e-maili@yahoo.it.

Nga aktet e administruara rezulton se ankuesja ka filluar punë pranë punëdhënësit/ Shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k në muajin prill 2024, por palët nuk e kanë formalizuar marrëdhënien e punësimit duke nënshkruar ndërmjet tyre kontratën individuale të punës.

Sipas rekomandimit të lëshuar nga mjeku nefrolog më datë 28.06.2024, rezulton se ankuesja është dhuruese veshke dhe i rekomandohet pushim para donacionit. Ne vijim, ankuesja është pajisur me “raport për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi”, për një periudhë 14 ditë, duke filluar nga data 29.06.2024 deri më 12.07.2024, lëshuar më datë 28.06.2024, nga Qendra Shëndetësore Nr.9, Tiranë, me nr.regjistri 2321. Raporti mjekësor është gjeneruar nga sistemi e-raporte më datë 28.06.2024.

Nëpërmjet email-it të datës 28.06.2024, ankuesja ka dërguar në adresën email-it@yahoo.it,(email i administratores së shoqërisë) kopje të rekomandimit të lëshuar nga mjeku nefrolog dhe raportit mjekësor për periudhën 28.06.2024 – 12.07.2024. Ndër të tjera në këtë email, ankuesja parashtroi: “*Sikurse të kam njoftuar më herët unë kam qenë duke u marrë me analiza në spital për shkak se do ti nënshtrohem një operacioni si novatore për një transplant renal. Bashkëngjitur këtij emaili do të gjesht raportin me rekomandimin e mjekut për pushim dy javor nga puna për periudhën para transplantim, për çdo gjë si do vijojë do tju mbaj të informuar. Sa i përket punës dhe deklarimeve të takimeve për qershorin do të merrem unë ti kryerj online,*”.

Me emailin e datës 01.07.2024, ankuesja ka përcjellë në adresën e administratores së shoqërisë (adresa si më sipër), urdhër pagesën për kontributet e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore për muajin qershor 2024.

Sipas dokumentit “*Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe të larguarve nga puna Nr.3, datë 04.07.2024*”, të kryer nga ana e punëdhënësit/ Shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k pranë organeve tatimore, rezulton se ankuesja është larguar nga puna më datë 01.07.2024. Përveç këtij dokumenti nuk rezulton që punëdhënësi të ketë kryer procedura të tjera për largimin nga puna të ankueses.

Referuar dokumentit “*Raport për paaftësi të përkohshme në punë që lëshohet nga institucione shëndetësore me shtretër*”, me nr. regjistri H701683, lëshuar më datë 12.07.2024, lëshuar nga institucioni shëndetësor Hygeia Hospital Tirana, ankuesja është pajisur me raport mjekësor për 60 ditë, duke filluar nga data 12.07.2024 deri 10.09.2024, me diagnozën “*Z.52.4 – Dhurues veshke*”.

Ankuesja deklaron se në asnjë moment punëdhënësi nuk është interesuar për të, qoftë edhe për shkak të situatës së saj shëndetësore. Ajo deklaron se ka marrë dijeni për largimin e saj nga puna në datën 30.07.2024, kur ka hyrë në sistemin *online e-Albania* dhe menjëherë ka kontaktuar punëdhënësin.

Sipas *emailit* të datës 30.07.2024, rezulton se ankuesja i është drejtuar punëdhënësit/ Shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k në adresën e emailit të administratores dhe në *email-in* info@.....al, duke pretenduar shkelje të procedurave të largimit të saj nga puna. Ndër të tjera në këtë email ankuesja parashtron: “*Sikurse ju kam njoftuar me dorëzimin e raportit më datë 28 Qershor 2024 unë ju nënshkrova një operacioni kirurgjikal si donatore e një transplantit renal. Bashkëngjitur këtij emaili do të gjej raportin dy mujor që mu lëshua nga spitali për këtë ndërhyrje. Sot vura re nga e-albania që jam hequr nga puna pa ndjekjen e asnjë lloj procedure për shkarkimin nga detyra. Theksoj se jam hequr nga puna pa u lajmëruar për arsyet dhe pa ndjekur asnjë lloj procedure ligjore, asnjë lloj njoftimi nga administratori (i vetmi njëri i deklaruar dhe punësuar pranë organeve tatimore me tagrin për të bërë të tilla njoftime) Kontrata ime me ju (të cilën nuk pata asnjëherë mundësinë ta kem në dorëzim) ka qenë me një kohë të pacaktuar. Nisur nga kjo sjellje aspak njerëzore dhe aspak profesionale nga ana juaj po ju bëj me dije që do të nis procedurat ligjore për të vënë drejtësi mbi këtë shkelje të të drejtave humane, këtë dëm ekonomik që më është bërë duke mos patur as mundësinë e përfitimit të pagesës nga ISSH për përfitimet afatshkurtra për sëmundje të ndryshme.”*

Referuar dokumentit “*Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi, si dhe e të larguarve nga puna. Nr.6, datë 01.08.2024*”, depozituar nga shoqëria pranë organeve tatimore, ankuesja është deklaruar nga punëdhënësi si punonjës që është punësuar rishtazi dhe data e deklaruar e fillimit të marrëdhënies së punës është data 01.07.2024. Nuk rezulton nga aktet e administruara që midis palëve të jetë nënshkruar ndonjë kontratë individuale pune për rivendosjen e marrëdhënies së punës midis ankueses dhe punëdhënësit/ New Beauty Clinic sh.p.k.

Referuar dokumentit “*Raport paaftësie të përkohshme në punë që lëshohet nga institucione shëndetësore me shtretër*”, me nr.regjistri 793, datë 12.09.2024, lëshuar nga Qendra Spitalore

Universitare “Nënë Tereza”, ankuesja është pajisur me raport mjekësor 30 ditë, për periudhën 10.09.2024-10.10.2024, me diagnozën “N39.0-Infeksioni i traktit urinar, vendi i paspecifikuar.”

Ankuesja pretendoi se, punëdhënësi/ Shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k nuk kreu aplikimin pranë Institutit të Sigurimeve Shoqërore (ISSH), në mënyrë që ajo të përfitonte nga skema e mbështetjes që sigurohet nga legjislacioni në fuqi për situatat shëndetësore sikurse ajo në të cilën ajo gjendej. Ankuesja pretendoi se, aplikimin pranë e ISSH e ka kryer vetë duke aplikuar nëpërmjet biznesit të një mikeshës së saj.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, punëdhënësi/ Shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k paraqiti një dokument të emërtuar “*Statusi i aplikimit ISSH*”, me datë aplikimi 17.09.2024, duke pretenduar se nga ana e saj është kryer aplikimi pranë ISSH në mënyrë që ankuesja të përfitonte pagesat përkatëse. Referuar këtij dokumenti, konstatohet se, nga punëdhënësi është aplikuar raport mjekësor barrë lindje dhe në lidhje me fazën e aplikimit, në dokuemt pasqyrohet se, në datë 19.09.2024, aplikimi ka “Përfunduar me refuzim”.

Ankuesja deklaroi se në situatën e vështirë shëndetësore që ishin duke kaluar si pasojë e procedurës së transplantim renal, ku ajo kishte qënë dhuruese, faktin që *passwordet* e sistemeve të punëdhënësit nëpërmjet të cilave ajo realizonte detyrat e saj në kuadër të marrëdhënies së punës që kishte me shoqërinë kishin ndryshuar dhe ajo nuk mund të kryente detyrat e saj, faktin që *passwordet* e reja nuk i ishin komunikuar nga punëdhënësi, duke mendur se do ta kishin larguar nga puna, nuk e ka kontaktuar punëdhënësin për ta pyetur në lidhje me statusin e saj të punësimit.

Një muaj pas përfundimit të raportit mjekësor më datë 10.10.2024, ankuesja deklaroi se ka konstatuar në *e-albania* se, ajo deklarohet nga punëdhënësi si e punësuar, ndërsa paga e saj deklarohet 0 (zero), edhe pse ajo nuk ishte me raport. Sipas ankueses një veprim i tillë vjen në kundërshtim me ligjin, sepse ose do të jesh me raport ose në punë dhe nuk ka rrugë të mesme. Sipas ankueses, një sjellje e tillë gjëbëhet nga ana tatimore.

Nga aktet e administruara rezulton se, sipas dokumentit “*vërtetim page*”, vulosur elektronikisht nga Drejtoria Rajonale Tatimore në datë 16.11.2024, ankuesja figuron si e punësuar pranë subjektit New Beauty Clinic sh.p.k, ndërsa paga e deklaruar nga punëdhënësi për muajin tetor, viti 2024, është 0 (zero). Në vërtetim pasqyrohet se kjo marrëdhënie pune ka filluar në datën 01.07.2024.

Rezulton se ankuesja ka paraqitur një ankesë në Platformën e Bashkëqeverisjes, e cila është regjistruar me numër çështje:896224. Refuar përgjigjes së datës 23.12.2024, të Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje, në përgjigje të ankesës së saj, ankuesja është informuar ndër të tjera se, gjatë inspektimit të realizuar pranë punëdhënësit/Shoqërisë New Beauty Clinic sh.p.k, nga ana e administratës tatimore, administratorja e subjektit ka pohuar se ankuesja mbas mbarimit të raportit mjekësor nuk është paraqitur më në punë, prandaj deklarohet në listëpagesë me zero lekë.

Referuar dokumentit “Deklarata “*Listëpagesa e Kontributeve të Sigurimeve Shoqërore, Shëndetësore dhe Tatimit mbi të Ardhurat nga Punësimi*”, për muajin nëntor 2024, që punëdhënësi/Shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k ka depozituar pranë organeve tatimore më datë 17.12.2024, ankuesja është deklaruar me pagë bruto në vlerën 59,960 lekë (paga nento mujore 50,000 lekë). Një fakt i tillë rezulton edhe sipas dokumentit “Vërtetim page”, vulosur elektronikisht nga Drejtoria Rajonale Taimore Tiranë, më datë 19.12.2024.

Sipas dokumentit “*Vërtetim page*” vulosur elektronikisht nga Drejtoria Rajonale Taimore Tiranë, më datë 19.12.2024, rezulton se, për muajin tetor, viti 2024, ankuesja është deklaruar me pagë mujore bruto 40, 880 lekë (paga neto mujore 36,301 lekë). Gjatë muajit tetor 2024, deri në datën 10.10.2024, ankuesja ka qenë me raport mjekësor.

Në datën 20.12.2024, rezulton se punëdhënësi/Shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k ka kaluar me transfertë bankare në llogarinë e ankuseses pagën për mujin tetor dhe nëntor në vlerën 84,091 lekë.

Rezulton se, në datën 20.12.2024, ankuesja i është drejtuar me një email punëdhënësit në adresën e administratorës dhe në adresën që punëdhënësi pretendon se është adresa zyrtare e shoqërisë, duke parashtruar se, ishte në pritje të informacionit me *passwordet* dhe *usernames* të faqeve tatimore *e-albania*, *selfcare*, programin e shitjeve etj, të ndryshuara, në mënyrë që të kishte mundësi të kryente punën e saj. Ankuesja nuk ka marrë përgjigje në lidhje me këtë *email* nga punëdhënësi.

Në datën 16.12.2024, sipas një memoje të brendshme të administratorës së shoqërisë, është bërë një raport i nevojave operacionale dhe analizës së kostos, për shoqërinë, ku është konkluduar se pozicioni i Drejtorit të Financës ishte i tepërt dhe duhej të shkurtohej. Vendimi për të eliminuar këtë pozicion pune është bazuar në argumentat e mëposhtëm:

- *Nevoja për shkurtimin e shërbimit*: Konsulenti i jashtëm financiar (kontraktuar nga punëdhënësi në datë 12 qershor 2024, me një vlerë fikse prej 300 euro në muaj) aktualisht ofron mbulim të plotë dhe të besueshëm të të gjitha nevojave të raportimit financiar dhe kontabilitetit.
- *Përmirësimi i proceseve operative*: Konsolidimi i detyrave financiare nën një ofrues të vetëm shërbimesh shmang mbivendosjet e panevojshme dhe ndërlikimin e procedurave administrative.
- *Optimizimi i kostove*: Duke patur parasysh fazën fillestare të shoqërisë dhe buxhetin e kufizuar operativ, mbajtja e një funksioni financiar të brendshëm dhe të jashtëm është e pajustificueshme financiarisht.
- *Rishpërndarja e burimeve*: Duke shkurtuar pozicionin e brendshëm të Përgjegjës të Financave, shoqëria mund të rindërtojë burimet financiare në funksione kritike për biznesin, siç janë personeli mjekësor ose administrativ.
- *Qëndrueshmëria e shoqërisë*: Eliminimi i pozicionit të Përgjegjës të Financave mbështet qëllimin e shoqërisë për një strukturë të thjeshtë dhe për qëndrueshmëri financiare gjatë fazës së hershme të rritjes së biznesit.

Bazuar në këtë analizë të vlerësimit të nevojave dhe analizë të kostove, me vendimin e ortakut të vetëm të shoqërisë New Beauty Clinic sh.p.k, datë 19.12.2024 (vendimi nuk ka numër), është vendosur miratimi i strukturës së re të të punësuarve në shoqëri dhe shkurtimi i pozicionit të punës “Përgjegjës Finance”, për shkak të kontraktimit të shërbimit të jashtëm nga zyra e kontabilitetit.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, punëdhënësi depozitoi një kontratë shërbimesh, të lidhur midis shoqërisë New Beauty Clinic sh.p.k dhe IAI Consulting sh.p.k, me objekt ofrimin e asistencës në menaxhimin financiar dhe në fushën fiskale, e drejta e punës, e drejta tregtare, përgatitja e faturave të shitjes të shoqërisë. Kontrata është nënshkruar nga palët në datën 12.06.2024, ndërsa kohëzgjatja e përcaktuar në nenin 3, të saj, është 01.06.2024 deri në 31.12.2025, dhe që mund të rinovohet në mënyrë të heshtur nga viti në vit. Sipas nenit 4, të kontratës, për shërbimet objekt i kontratës, shoqëria do ti paguajë furnizuesit shumën prej 300 euro. Kontrata është hartuar në formën e shkresës së thjeshtë dhe jo përpara një noteri.

Në datën 20.12.2024, punëdhënësi/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k, ka lëshuar një autotorizim nëpërmjet të cilit ka autorizuar Av. R. Sh dhe Av.A. M, që të ndjekin procedurën e parashikuar nga Kodi i Punës, në lidhje me zbatimin e vendimit të ortakut të vetëm të shoqërisë të datës 19.12.2024, për ristrukturimin e pozicionit të punës “Përgjegjës finance” dhe zgjidhjen e marrëdhënies së punës me ankuesen.

Në datën 27.12.2024, përfaqësuesit e autorizuar nga punëdhënësi për të ndjekur procedurën e zgjidhjes së marrëdhënies së punës me ankuesen, kanë mbajtur një procesverbal, ku pasqyrohet, se ankuesja në datën 24.12.2024, është njoftuar për zhvillimin e një takimi në datën 27.12.2024 me punëdhënësin për të diskutuar mbi vijimësinë e marrëdhënies së punësimit, por ankuesja nuk është paraqitur. Gjatë shqyrtimit nuk u administrua ndonjë njoftim i datës 24.12.2024, nëpërmjet të cilit ankuesja të jetë njoftuar për takimin e datës 27.12.2024.

Në datën 27.12.2024, përfaqësuesit e autorizuar të punëdhënësit kanë njoftuar ankuesen për zhvillimin e një takimi në datën 30.12.2024, për të diskutuar mbi vijimësinë e marrëdhënies së punësimit. Ky njoftim i është komunikuar ankueses në emailin e saj, nga Av. R.Sh.

Nëpërmjet *email-it* të datë 27.12.2024 që ankuesja i dërgon Av.Sh., kërkon që takimi të zhvillohet me përfaqësuesen e punëdhënësit, pasi çështjet administrative të punës nuk mund të zhvillohen me avokatin. Rezulton se ankuesja ka marrë dijeni për takimin e datës 30.12.2024 por nuk është paraqitur.

Në datën 30.12.2024, përfaqësuesit e autorizuar të punëdhënësit kanë mbajtur procesverbalin e takimit për bisedimin në lidhje me marrëdhënien e punës, në mungesë të ankueses. Nëpërmjet emailit të datës 30.12.2024, Av.R.Sh i komunikon ankueses se takimi është zhvilluar në mungesën e saj dhe se vendimi përfundimtar i parashikuar për t’u marrë nga punëdhënësi, bazuar në vendimin

e ortakut të vetëm të shoqërisë datë 19.12.2024, do ti komunikohet brenda afatit të parashikuar nga enni 143/3 të K.Punës.

Në datën 3.1.2025, punëdhënësi/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k, përfaqësuar nga Av.R. Sh dhe Av.A.M, kanë nënshkruar njoftimin përfundimtar për zgjidhjen e kontratës së punës si pasojë e vendimarrjes së ortakut të vetëm të shoqërisë për riskstrukturimin e shoqërisë dhe shkurtimin e vendit të punës “Përgjegjës finance”, i mbajtur nga ankuesja. Sipas këtij njoftimi marrëdhënia e punës përfundon në përfundim të afatit të njoftimit 1 muaj, në datë 9.2.2025 Njoftimi përfundimtar për zgjidhjen e kontratës së punës i është komunikuar ankueses me *email* në datë 3.1.2025.

Në vijim të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës, me emailin e datës 7.1.2025, i ka komunikuar punëdhënësit dhe përfaqësuesve të autorizuar (avokatëve), se kjo vendimarrje është vënë në praktikë nga punëdhënësi që në datë 1.7.2024. Nëpërmjet këtij emaili, ankuesja pretendon edhe se duhet ti përlllogaritet leja vjetore e pakryer prej 18 ditë si dhe të korrigjohet cenimi në pagë në masën 2,210 lekë që i është mbajtur nga totali i pagës për muajin tetor dhe nëntor që i është kaluar nga punëdhënësi.

Në vijim, palët kanë dakortësuar për të kryer rregullimet përkatëse dhe përfundimisht marrëdhënia e punës ka përfunduar më datë 28.2.2025.

Ankuesja ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën nr. 143, datë 19.6.2025, duke pretenduar se është diskriminuar nga punëdhënësi/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k për shkak të gjendjes shëndetësore dhe cdo shkak tjetër, lidhur me përfundimin e marrëdhënies së punës në datën 1.4.2024.

- *Vlerësimi i Komisionerit.*

Komisioneri konstaton se në rastim objekt shqyrtimi Kodi i Punës përbën legjislacionin që rregullon marrëdhënien e punës midis ankueses dhe punëdhënësit/shoqërisë New Beauty Clinic sh.p.k.

Pavarësisht se kontrata e punës lidhet në formë të shkruar (neni 21, pika 1, K.Punës), ajo quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëdhënësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës. Rezulton plotësisht e provuar se që prej muajit prill 2024, ankuesja ka qenë në marrëdhënie pune me punëdhënësin, ekzistenca e të cilës, pavarësisht mungesës së kontratës së punës në formë të shkruar, nuk kundërshtohet nga punëdhënësi.

Në referim të nenit 140 të Kodit të punës dhe në kushtet kur palët nuk kanë përcaktuar një kohëzgjatje të marrëdhënies së punës, Komisioneri vlerëson se marrëdhënia e punës midis ankueses dhe punëdhënësit/shoqërisë New Beauty Clinic sh.p.k është një kontratë me afat të pacaktuar.

Në bazë të Kodit të Punës, kontrata e punës me afat të pacaktuar, sikurse ajo e lidhur midis palëve, përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit (neni 141, K.Punës).

Sipas nenit 142, pika 1, të Kodit të Punës, 3 muajt e parë të punës konsiderohen si kohë prove. Në referim të pikës 2, të po kësaj dispozite, koha e provës mund të reduktohet ose hiqet me marrëveshje me shkrim ose me kontratë kolektive, por që në rastin konkret nuk gjen zbatim sa kohë që palët nuk kanë formalizuar marrëdhënien e punësimit nëpërmjet nënshkrimit të kontratës individuale të punës në formë të shkruar. Sipas pikës, 3, të nenit 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 e punës midis ankuseses dhe punëdhënësit/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k ka filluar në muajin prill 2024 (data e saktë nuk përcatohet nga aktet e administruara, por pranohet se ankuesja ka qenë në marrëdhënie pune pranë punëdhënësit që prej ditës së regjistrimit të shoqërisë në QKB, datë 19.04.2024).

Nga aktet e administruara rezultoi e provuar se, në datën 04.07.2024, punëdhënësi e ka deklaruar ankuesen pranë organeve tatimore, si punonjëse e cila është larguar nga puna në datën 01.07.2024, pa ndërmarrë asnjë procedurë apo vendimarrje tjetër në lidhje me largimin e ankuseses nga puna.

Punëdhënësi pretendon se, çregjistrimi i ankuseses nga tatimet në datën 01.07.2024 nuk përbën zgjidhje të kontratës së punës. Në momentin që shoqëria është vënë në dijeni se ankuesja ka qenë me raport mjekësor, datë 30.07.2024, kur ankuesja ka dërguar *email-in* në adresën zyrtare të klinikës info@.....al, ajo ka kryer menjëherë korrigjimin në organet tatimore duke e regjistruar përsëri ankuesen me efekt nga data 01.07.2024. Në këtë mënyrë, sipas punëdhënësit në kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës së ankuseses nuk ka asnjë shkëputje nga puna, pasi shoqëria nuk ka pasur si qëllim për ta diskriminuar ankuesen për shkak të gjendjes shëndetësore. Sipas punëdhënësit, çregjistrimi nga tatimet ka ardhur për shkak të mungesës së komunikimit të duhur nga ana e ankuseses si dhe faktit që në portalin *e-albania* të shoqërisë nuk shfaqej raporti mjekësor, fakte të cilat kanë ndikuar që shoqëria ta konsiderojë situatën si braktisje të punës nga punëmarrësi.

Komisioneri e gjen të pabazuar pretendimin e punëdhënësit se deklarimi në tatime i ankuseses si punonjëse që është larguar nga puna nuk përbën zgjidhje të kontratës së punës dhe përfundim të marrëdhënieve të punës me ankuesen.

Komisioneri vlerëson se, deklarimi i ankuseses në organet tatimore si punonjëse që është larguar nga puna nga ana e punëdhënësit, përbën zgjidhje të kontratës së punës dhe përfundim të marrëdhënies së punës me ankuesen, e cila kishte filluar në muajin prill 2024.

Pavarësisht se punëdhënësi/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k pretendon se ç'regjistrimi i ankueses nga tatimet dhe deklarimi i ankueses si punonjëse që është larguar nga puna në datën 01.06.2024, nuk përbën përfundim të marrëdhënies së saj të punës, në arsyet që shoqëria parashtron lidhur me çregjistrimin e ankueses nga tatimet, referon tek neni 156 i Kodit të Punës, dispozitë e cila rregullon zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës nga punëmarrësi.

Neni 156 i Kodit të Punës, parashikon si vijon:

“1. Kur kontrata e punës zgjidhet nga punëdhënësi, për arsye se provohet se punëmarrësi nuk paraqitet në vendin e punës, të caktuar në kontratën e punës, ose e braktis atë menjëherë, pa shkaqe të arsyeshme, dhe brenda 7 ditëve nuk ka njoftuar, me shkrim, punëdhënësin, ajo konsiderohet si zgjidhje e pajustificuar e kontratës së punës nga ana e punëmarrësit.”

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës nuk u provua se ankuesja ka braktisur vendin e punës pa shkaqe të arsyeshme dhe brenda 7 ditëve nuk e ka njoftuar, me shkrim, punëdhënësin.

Gjatë shqyrtimit rezultoi e provuar se ankuesja në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës në datën 01.07.2024 ka qenë me raport mjekësor, i cili kishte filluar që prej datës 28.06.2024 dhe se punëdhënësi ka patur dijeni për gjendjen shëndetësore të ankueses që në datën 28.06.2024.

Komisioneri e gjen të pabazuar në prova pretendimin e punëdhënësit se nuk është lajmëruar në kohë reale për ekzistencën e raportit mjekësor të lëshuar në datën 28.06.2024 dhe se ka marrë dijeni për raportin mjekësor në datën 30.07.2024, kur ankuesja ka dërguar email në adresën zyrtare të shoqërisë info@.....al.

Punëdhënësi/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k nuk provoi se raporti mjekësor nuk është shfaqur në portalin *e-albania* të shoqërisë për shkak të një gabimi teknik të sistemit. Gjatë shqyrtimit u administrua kopje e raportit mjekësor i cili rezulton të jetë gjeneruar elektronikisht në datën 28.06.2024. Nuk administrua asnjë provë e cila të provonte se ky dokument i gjeneruar elektronikisht në datën 28.06.2024 nuk është shfaqur në sistemin e punëdhënësit.

Gjithashtu, pretendimi se, raporti mjekësor i dërguar në emailin zyrtar të administratores dhe jo në adresën info@.....al, nuk përbën marrje dijeni për punëdhënësin, është i pabazuar.

Në radhë të parë, emaili është dërguar në adresën e personit që është njëkohësisht edhe përfaqësues ligjor i punëdhënësit/shoqërisë. Në radhë të dytë, pavarësisht se punëdhënësi pretendon se adresa zyrtare është info@.....al, referuar ekstraktit të shoqërisë në QKB, rezulton se, emaili i cili është deklaruar nga shoqëria është adresa e administratores l.....@yahoo.it dhe se kjo adresë emaili nuk është ndryshuar në QKB edhe pas datës 19.06.2024, kur shoqëria pretendon se është hapur adresa e konsideruar prej saj si zyrtare info@.....al.

Sa për sipër, Komisioneri vlerëson se provohet plotësisht se punëdhënësi ka patur dijeni për raportin mjekësor që në datën 28.06.2024.

Palët nuk kanë nënshkruar midis tyre kontratën individuale të punës, për të vlerësuar nëpërmjet saj se cili është vendi i caktuar ku ankuesja duhet të kryente punë e saj për llogari të punëdhënësit. Ankuesja pretendon se, dakortësia me punëdhënësin ka qenë që ajo do të punonte nga shtëpia nëpërmjet sistemeve online të raportimit dhe komunikimit. Ankuesja pretendon gjithashtu se gjatë kohës që ka qenë në punë dhe ka punuar për llogari të punëdhënësit, ky i fundit nuk ka patur zyra. Fakti që punëdhënësi nuk ka patur zyra fizike konfirmohet nga punëdhënësi nëpërmjet parashtrimeve të depozituara pranë Komisionerit gjatë shqyrtimit të ankesës, duke konfirmuar se shoqëria ka hapur zyrat fizike nga muaji gusht 2024.

Punëdhënësi nuk arriti të provojë se si ankuesja e kishte braktisur vendin e punës pa shkaqe të arsyeshme dhe nuk e kishte njoftuar me shkrim brenda 7 ditëve, ndërkohë që provohet plotësisht se punëdhënësi ka patur dijeni për raportin mjekësor të ankueses që në datën 28.06.2024. Deri në datën 01.07.2024, rezulton se ankuesja ka kryer punë për llogari të punëdhënësit, fakt ky që rezulton i provuar sipas emailit të datës 01.07.2024, që ankuesja ka dërguar në adresën e administratores.

Gjithashtu punëdhënësi nuk ka respektuar procedurën për zgjidhjen e kontratës së punës duke mos e njoftuar ankuesen në lidhje me përfundimin e marrëdhënies së punës.

Komisioneri konstaton se, ndërprerja e marrëdhënies së punës me ankuesen në datën 01.07.2024 gjatë kohës që ajo ka qenë me raport mjekësor, vjen në kundërshtim me nenin 147, pika 1, të Kodit të Punës, ku përcaktohet: *“1. Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën në kohën kur, sipas legjislacionit në fuqi, punëmarrësi përfiton pagesë paaftësie të përkohshme në punë nga punëdhënësi ose sigurimet shoqërore, për një periudhë deri në një vit, si dhe kur punëmarrësi është me pushime të dhëna nga punëdhënësi.”*

Sipas nenit 12, të Kodit të Punës, kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënësi, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim. Në këtë kuptim, kontrata e punës është një veprim juridik i dyanshëm i cili kërkon vullnetin e të dy palëve për të krijuar, ndryshuar apo shuar të drejta dhe detyrime midis palëve.

Në kundërshtim me sa më sipër, në mënyrë të njëanshme punëdhënësi/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k, duke e deklaruar ankuesen si punonjëse të punësuar rishtazi pranë organeve tatimore, ka vendosur në mënyrë të njëanshme një marrëdhënie punësimit me ankuesen, pa vullnetin e kësaj të fundit.

Referuar vërtetimeve të lëshuara nga organet tatimore, pasqyrohet se marrëdhënia e punës e vendosur pas deklarimit të ankueses në tatime, ka filluar në datën 01.07.2024 dhe jo në prill 2024, duke u konsideruar edhe nga organet tatimore si një marrëdhënie e re pune dhe jo një vazhdim i marrëdhënies së punës të lidhur midis palëve në prill 2024.

Rezultoi e provuar se, prej datës 28.06.2024 deri në datën 10.10.2024 ankuesja ka qenë në mënyrë të pandërprerë me raport mjekësor. Ankuesja pranoi se, pas përfundimit të raportit mjekësor në datën 10.10.2024, nuk kishte punuar për punëdhënësin. Ankuesja deklaroi se, pas përfundimit të raportit mjekësor në datën 10.10.2024, në kushtet kur nuk i ishte dhënë akses nga punëdhënësi në sistemet online nëpërmjet të cilave ajo duhet të realizonte detyrat e saj, ka menduar se punëdhënësi e kishte larguar nga puna.

Pas datës 10.10.2024, punëdhënësi/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k, edhe pse ankuesja nuk ka qenë me raport mjekësor, por as nuk është paraqitur në punë, sikurse pretendohet nga ana e tij, nuk ka ndërmarrë veprimet e parashikuara ligjore që rregullojnë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për shkak të mosparaqitjes në punë të punëmarrësit, por në mënyrë të pabazuar ka vijuar ta deklarojë ankuesen si të punësuar pranë saj por me pagë 0.

Punëdhënësi pretendon se, pas përfundimit të raportit mjekësor në datën 10.10.2024, ankuesja nuk është rikthyer në punë. Ky fakt sipas punëdhënësit tregon mungesën e vullnetit për të kryer detyrat që i takonin sipas pozicionit të punës dhe në mungesë të dëshirës për të pranuar ndryshimet në ambientin e punës, pasi realizimi i punës në shtëpi për të do të ishte i përkohshëm, deri në vendosjen në një zyrë të shoqërisë.

Në lidhje me këtë pretendim të punëdhënësit, Komsioneri vlerëson se, në radhë të parë nga ky pohim rikonfirmohet edhe një herë fakti se ankuesja ka dakortësuar me punëdhënësin që punën do ta kryente online nga shtëpia. Punëdhënësi nuk provon se dakortësia për kryerjen e punës nga shtëpia ishte e përkohshme ndërsa ankuesja pretendon të kundërtën se, që në momentin e parë dakortësia me punëdhënësin ka qenë se ajo do të punonte nga shtëpia dhe jo me prezencë fizike pranë punëdhënësit.

Duke qenë se punëdhënësi pranon se kishin ndodhur ndryshime në ambientin e punës sa i përket faktin se pas përfundimit të raportit mjekësor ankuesja nuk do të duhej të punonte nga shtëpia por duhet ta kryente punën në ambientet fizike të punëdhënësit, ai nuk provon se si ia ka komunikuar ankueses këtë ndryshim të kushteve të punës, pra që tashmë ankuesja duhet të paraqitej fizikisht në ambientet ku ushtron veprimtarinë punëdhënësi.

Pas pretendimeve të paraqitura nga ankuesja mbi faktin që deklarohej me pagë 0 edhe pse nuk ishte me raport por në kushtet kur punëdhënësi e deklaronte të punësuar por nuk e kishte zënë me punë, rezulton se punëdhënësi ka paguar për llogari të ankueses pagat për muajin tetor 2024 (për periudhën

pas përfundimit të raportit mjekësor, pra pas datës 10.10.2024) si dhe pagën e plotë për muajin nëntor 2024.

Punëdhënësi, pavarësisht se ankuesja me *email-in* e datës 20.12.2024, duke menduar se pas rregullimeve që punëdhënësi kishte kryer sa i takon pagesës së dy pagave mujore, mund të vijonte normalisht marrëdhënien e punësimit, nuk i ka kthyer asnjë përgjigje ankueses e cila ka kërkuar që të ketë akses në sistemet e punëdhënësit për të kryer punën e saj.

Komisioneri vlerëson se sa më sipër, provon mungesë vullneti nga ana e punëdhënësit për të vijuar marrëdhënien e punësimit me ankuesen dhe jo mungesë vullneti nga ana e ankueses.

Në referim të nenit 140 të Kodit të punës dhe në kushtet kur palët nuk kanë përcaktuar një kohëzgjatje të marrëdhënies së punës të filluar më datë 01.07.2024, Komisioneri vlerëson se edhe në këtë rast jemi në kushtet e një kontratë me afat të pacaktuar dhe se ka kaluar periudha 3 mujore e provës.

Në nenin 144 të Kodit të Punës, përcaktohet procedura që duhet të ndjekë punëdhënësi kur vendos që të zgjidhë Kontratën e punës me punëmarrësin. Në këtë dispozitë sanksionohet:

“1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të.

2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur.

3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes.

4. Shfuqizuar.

5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t’i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme.

5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen.

6. Kjo procedurë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna, por arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës do t’i jepen punëmarrësit, sipas afateve të përcaktuara në pikën 5, të nenit 148, të këtij Kodi.”

Referuar pikës 3 të nenit 144 të Kodit të Punës, përcaktohet se, punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës me punëmarrësin duke respektuar procedurën dhe afatin e njoftimit vetëm për arsye që lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes.

Komisioneri vlerëson se, ndryshimet strukturore dhe riorganizimi i punëdhënësit, për arsye organizative ose ekonomike/financiare, përfshihen në konceptin e kërkesave operacionale, në kuptim të nenit 144, pika 3, të Kodit të Punës dhe përbëjnë një arsye të ligjshme për zgjidhjen e kontratës së punës nga punëdhënësi. Ajo që mbetet për vlerësim, është fakti nëse arsyeja e pretenduar e zgjidhjes së kontratës përbën motivin/arsyen e vërtetë për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen, e cila pretendon se shkak i vërtetë i zgjidhjes së kontratës së punës është shkak i diskriminimit i pretenduar prej saj, gjendja shëndetësore.

Punëdhënësi/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k, pretendoi gjatë shqyrtimit të ankesës, se, vetëm për shkaqe ekonomike, analizoi se pozicioni i ankueses nuk ishte më i nevojshëm, sidomos sepse funksioni i saj ndaj shoqërisë plotësohej nga zyra e jashtme e kontabilitetit, e kontaktuar para se ajo të ishte e paaftë për punë. Ndërkohë ankuesja pretendoi gjatë shqyrtimit se, zyra e jashtme e kontabilitetit është kontraktuar nga punëdhënësi pasi ky i fundit është njoftuar nga ana e saj për raportin mjekësor dhe gjendjen shëndetësore

Punëdhënësi pretendon se, zyra e jashtme e kontabilitetit është kontraktuar nga ana e tij para se ankuesja të ishte me raport mjekësor, dhe konkretisht në datën 12.06.2024, fakt i cili sipas punëdhënësit provohet nga kontrata për shërbimet e lidhur midis tij dhe shoqërisë IAI Consulting sh.p.k. Për të provuar pretendimin e tij, punëdhënësi depozitoi gjatë shqyrtimit të ankesës faturat elektronike të lëshuara nga ana e shoqërisë IAI Consulting sh.p.k për shërbimet e kontabilitetit që kjo e fundit ka ofruar për punëdhënësin/shoqërinë New Beauty Clinic sh.p.k.

Nga shqyrtimi i faturave elektronike konstatohet se fatura e parë elektronike është lëshuar në datën 31.07.2024, për të vijuar me fatura të lëshuara për çdo muaj deri në datën 14.08.2025, fatura e fundit e depozituar në cilësinë e provës. Përveç faturës së parë që mban datën 31.07.2024, e cila është lëshuar për shërbimet e ofruara për periudhën qershor-korrik 2024, të gjitha faturat e tjera janë lëshuar për shërbimet e ofruara për çdo muaj. Referuar faturës së lëshuar nga IAI Consulting sh.p.k në datën 31.07.2024, pavarësisht se tek përshkrimi i mallit ose shërbimit është vendosur përshkrimi “*Shërbime menaxhimi Qershor-Korrik 2024*”, duke fatuar për dy muaj në vlerën 600 euro (300 euro për çdo muaj), tek të dhënat e faturës tek “*Data e fillimit të periudhës së faturimit*” rezulton data 01.07.2024 ndërsa tek “*Data e mbarimit të periudhës së faturimit*” rezulton data 31.07.2024. Bazuar në të dhënat e mësipërme, rezulton se momenti i parë kur IAI Consulting sh.p.k ka ofruar shërbime për llogari të punëdhënësit është data 01.07.2024, pra pasi punëdhënësi ka marrë dijeni për raportin mjekësor të ankueses në datën 28.06.2024.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur kontrata për shërbime midis shoqërisë New Beauty Clinic sh.p.k dhe shoqërisë IAI Consulting sh.p.k është një shkresë e thjeshtë dhe nuk është hartuar pranë noterit, pavarësisht se ajo mban datën 12.06.2024, nuk provon faktin e pretenduar nga punëdhënësi se kontraktimi i zyrës së kontabilitetit të jashtëm është bërë para se ankuesja të ishte me raport mjekësor.

Komisioneri vlerëson se, fatura elektronike e lëshuar në datën 31.07.2024, IAI Consulting sh.p.k, provon faktin se, punëdhënësi ka kontraktuar shërbimet nga ana e zyrës së jashtme të kontabilitetit pasi ankuesja e ka informuar për gjenjden e saj shëndetësore. Në këtë mënyrë nga provat e administruara Komisioneri e vlerëson të pabazuar pretendimin e punëdhënësit se, zyra e jashtme e kontabilitetit është kontraktuar para se ankuesja të ishte me raport mjekësor.

Komisioneri vlerëson se, e drejta për të mos u diskriminuar/pretendimi për diskriminim në të drejtën për punësim dhe profesion nuk nënkupton domosdoshmërisht shkelje të kësaj të drejte materiale. Në këtë kuptim, sjellja diskriminuese mund të konstatohet edhe në rastet kur nuk ka shkelje të dispozitave të legjislacionit të punës, ndërsa për të vlerësuar nëse kemi të bëjmë me një trajtim të padrejtë dhe më pak të favorshëm, Komisioneri në çdo rast analizon dhe vlerëson sjelljen e subjektit që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese në raport me kuadrin ligjor dhe nënligjor në fuqi.

Komisioneri vlerëson se, në pamje të parë, analiza dhe arsyet e parashtruara në mbështetje të vendimit të datës 19.12.2024 të ortakut të vetëm të shoqërisë New Beauty Clinic sh.p.k, për shkurtimin e vendit të punës të mbajtur nga ankuesja dhe motivacioni i paraqitur për zgjidhjen e marrëdhënies së punës së filluar me ankuesen në datën 01.07.2024, duken objektive dhe të bazuara në Kodin e punës, nëse nuk merren në konsideratë kronologjia e ecures së marrëdhënies së punës në retrospektivë.

Bazuar në faktet dhe rrethan e konstatuara, si dhe në parashtrimet dhe shpjegimet me shkrim që palët kanë paraqitur gjatë shqyrtimit, arsyet e kostove ekonomike/financiare të cilat punëdhënësi ka analizuar dhe ka mbajtur në konsideratë kur ka vendosur të shkurtojë pozicionin e punës të përgjegjësit/drejtorit të financës në muajin dhjetor të vitit 2024, të cilat duken në pamje të parë objektive, e humbasin objektivitetin nëse analizojmë kushtet në të cilat punëdhënësi pretendon se në datën 12.06.2024 ka kontraktuar një zyrë të jashtme kontabiliteti edhe pse kishte një punonjës të brendshëm që mbulonte këto detyra, pra ankuesen. Në këtë mënyrë, kontraktimi i zyrës së jashtme të kontabilitetit që punëdhënësi pretendon se ka realizuar para se ankuesja të ishte me raport mjekësor, në kushtet në të cilat punëdhënësi ndodhej në muajin qershor 2024, kur ka patur vetëm dy punonjës (ankuesen dhe administratoren), fakt ky që rezulton nga deklarata e depozituar pranë tatimeve që mban datën 04.07.2024, nuk duket objektiv.

Komisioneri gjykon se, veprimet dhe mosveprimet e punëdhënësit, që nga momenti që ai ka ndërprerë marrëdhënien e punës me ankuesen në datën 01.07.2024, pavarësisht rivendosjes së saj nëpërmjet fillimit të një marrëdhënieje të re po në datën 01.07.2024, tregojnë se marrëdhënia e punës edhe pse është vendosur *de jure*, *de facto* nuk konstatohet vullnet nga ana e punëdhënësit që marrëdhënia e punësimit me ankuesen të vijojë në të njëjtat kushte sikurse para datës 01.07.2024. Vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me ankuesen në datën 01.07.2024, përbën *de facto* përfundimin e këtyre marrëdhënieve. Pas datës 01.07.2024, pavarësisht se në pjesën më të madhe të kohës ka qenë me raport mjekësor (28.06.2024 – 10.10.2024), ankuesja nuk ka kryer punë për

punëdhënësin, por jo për shkak të mungesës së vullnetit nga ana e saj. Punëdhënësi kishte ndryshuar *passwordet* e sistemeve online ku ankuesja kryente punën, ankuesi edhe pse pretendon se kishin ndryshuar kushtet e punës dhe ankuesja duhet të punonte në zyrë dhe jo më nga shtëpia sikurse ishte dakortësuar midis tyre më parë, nuk e njoftoi ankuesen për këtë ndryshim. Këto veprime si dhe fakti që punëdhënësi nuk e ka kontaktuar apo njoftuar ankuesen për moskryerjen e detyrave të saj dhe mosparaqitjen në detyrë, apo që punëdhënësi edhe pse pretendon se ankuesja nuk është paraqitur në punë pas përfundimit të raportit mjekësor në datën 10.10.2024, nuk ka ndjekur asnjë procedurë të parashikuar nga Kodi i Punës për përfundimin e marrëdhënies së punës me ankuesen për shkak të mosparaqitjes së saj në punë.

Punëdhënësi është në të drejtën e tij ligjore që të ndërpresë marrëdhënien e punës me punëmarrësin për shkaqe që lidhen me nevojat e tij për riorganizim apo për shkaqe ekonomike dhe financiare, por faktet, rrethanat dhe provat e administruara tregojnë se, zgjatja vetëm juridikisht e marrëdhënies së punës me ankuesen ka synuar krijimin e kushteve dhe rrethanave në dukje objektive, për përfundimin e marrëdhënies së punës. Nëpërmjet vendimit të ortakut të vetëm të shoqërisë të datës 19.12.2024, i cili ka shkurtuar pozicionin e punës së ankuses, punëdhënësi ka synuar që të ligjëroj vendimmarrjen e tij të datës 01.07.2024 për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me ankuesen duke i veshuar asaj një “pamje” ligjore.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesja A.O është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit/ Shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k.

B. Shkaku i mbrojtur

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të LMD si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ky ligj ka bërë në nenin 3, të tij, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm, përbën diskriminim dhe gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme dhe të padrejta që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkaku të mbrojtur jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas LMD.

Në lidhje me shkaku/shkaqet e pretenduara të diskriminimit, në radhë të parë duhet që shkaku i pretenduar i diskriminimit të jetë një shkak për të cilin ligji garanton mbrojtje dhe në radhë të dytë duhet të provohet se ankuesi e mbart këtë shkak.

Në ankesën objekt shqyrtimi, ankuesja A.O pretendon se është diskriminuar për shkak të “*gjendjes shëndetësore*” dhe “*çdo shkak tjetër*”.

Komisioneri konstaton se, neni 1, i LMD, parashikon shprehimisht si shkak të mbrojtur gjendjen shëndetësore.

Në lidhje me shkakun e gjendjes shëndetësore, ankuesja pretendon se, largimi i saj nga puna, ka ndodhur pasi punëdhënësi ka marrë dijeni për gjendjen e saj shëndetësore, faktin që ankuesja do të ishte dhuruese veshke në një transplant renal.

Nga aktet e administruara, rekomandimi i datës 28.06.2024, lëshuar nga mjeku nefrolog si dhe raporti mjekësor i datës 28.06.2024, rezulton e provuar se ankuesja ka qenë dhuruese veshke në transplant renal. Pas realizimit të transplantit renal në korrik të vitit 2024, ankuesja për shkak të gjendjes shëndetësore si dhuruese e veshkës, ka vijuar të trajtohet me raport mjekësor deri më datë 10.10.2024.

Sa më sipër, Komisioneri çmon se, shkakun i diskriminimit i pretenduar nga ankuesja gjendja shëndetësore është një shkak që gëzon mbrojtje sipas nenit 1, të LMD dhe se bazuar në provat e administruara rezulton se ankuesja e mbark këtë shkak.

Në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit, ankuesja pretendon diskriminim edhe në kuadër të “çdo shkak tjetër”.

Neni 1, LMD, liston shprehimisht 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*”.

Sa më sipër, në kushtet kur ankuesja nuk ka dhënë asnjë shpjegim në lidhje me pretendimin për diskriminim në kuadër të “çdo shkak tjetër”, Komisioneri e gjen të pabazuar këtë pretendim të ankueses.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, me shkakun e mbrojtur.

Neni 18, i Kushtetutës, sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke u shprehur 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”.

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, si një parim i përgjithshëm që përshkon 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.

Parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*”.

Gjykata Kushtetuese në vendimin nr. 20, datë 11.07.2006, interpreton: “*E drejta për punë që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional, me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetues, është një e drejtë e individit në sensin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës. Kjo e drejtë e individit për të përfituar me punë të ligjshme, fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi. E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkupton çdo veprimtari të ligjshme që sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale, përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që i jep Kushtetuta individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit, ka si qëllim mbrojtjen e tyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit. Liria e profesionit nuk është thjeshtë një e drejtë për të patur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit, gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që i bën neni 49 i Kushtetutës të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë. Në këtë mënyrë e trajton të drejtën për punë edhe doktrina kushtetuese, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.*”

Neni 17, i Kushtetutës, përcakton: “*1. Kufizime të të drejtave dhe lirive të parashikuara në këtë Kushtetutë mund të vendosen vetëm me ligj për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve. Kufizimi duhet të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar atë. 2. Këto kufizime nuk mund të cenojnë thelbin e lirive dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut.*”

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

Mbështetur në nenin 17, të Kushtetutës, *Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja)*, zë një vend të veçantë në hierarkinë e normave juridike. KEDNJ-ja, nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave

të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare”.

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.”. Ndërsa shkaku i gjendjes shëndetësore nuk parashikohet në mënyrë të shprehur nga neni 14, i KEDNJ si një shkak i mbrojtur, GJEDNJ ka konfirmuar se, gjendja shëndetësore gëzon mbrojtje sipas nenit 14, në kuadër të “shkaqeve të tjera”³.

Protokolli 12-të i KEDNJ, 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”.

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejte parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*⁴, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë⁵. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar në një listë të hapur shkaqesh shkaqesh. Në Komentin e Përgjithshëm nr.20, “Për mosdiskriminimin në të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore”, të miratuar në vitin 2009, Komiteti për të Drejtat Sociale, Ekonomike dhe Kulturore, i OKB-së, ka interpretuar se, gjendja shëndetësore, përbën shkak të mbrojtur në kuadër të “shkaqeve të tjera”. Komisioneti shprehet se: “.....Gjendja shëndetësore i referohet shëndetit fizik ose mendor të një personi. Shtetet palë duhet të sigurojnë që gjendja shëndetësore aktuale ose e perceptuar e një personi të mos jetë pengesë për realizimin e të drejtave sipas Konventës.....”

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*⁶ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit

³ GJEDNJ, *Kiyutin kundër Rusisë*, Aplikimi nr. 2700/10, vendimi datë 10.03.2011.

⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

⁵ Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Sipas nenit 1, të Konventës, diskriminimi përfshin: - çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet, në racën, ngjyrën, seksin, fenë, opinionin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit; - çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose profesionit.

Karta Sociale Europiane⁷ në nenin 1, pika 2, parashikon: *“Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...”* Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim⁸.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane, ku përcaktohet shprehimisht: *“Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si race, ngjyre, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjinë shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindje ose statusi tjetër.”*

Kodi i Punës, mbi bazën e të cilit janë rregulluar marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe punëdhënësit, në nenin 9, sanksionon: *“1. Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. 3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive. 4. Dallimet, kufizimet, përjashtimet ose parapëlqimet, që bazohen në një karakteristikë të lidhur me shkaqet e përmendura në pikën 2, të këtij neni, nuk përbëjnë diskriminim kur, për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj. 5. Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën;...”*

Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllajta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektive 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 përliqet 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

⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, datë 24.10.2002

⁸ Shih: Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë, prg 30.

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 përligjjes 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 realizohet⁹. 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 ndryshme¹⁰. 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”¹¹.

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme¹².

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*. Sipas LMD, një nga format e shfaqjes së diskriminimit është “*diskriminimi i drejtpërdrejtë*”. Sipas nenit 3, pika 2, të LMD, “*diskriminimi i drejtpërdrejtë*” 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.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

¹² Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

Në Komentin e Përgjithshëm nr.20, “Për mosdiskriminimin në të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore”, pika 10, të miratuar nga Komiteti për të Drejtat Sociale, Ekonomike dhe Kulturore në vitin 2009, parashikohet se: “...Diskriminimi i drejtëpërdrejtë përfshin gjithashtu veprime ose mosveprime të dëmshme mbi bazën e një shkakut të mbrojtur, kur nuk ka një situatë të ngjashme të krahasueshme”.

Në bazë të nenit 6, të LMD përcaktohet se: “1. Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet 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. 2. Trajtimi i ndryshëm që bazohet në një karakteristikë të lidhur me shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, nuk përbën diskriminim kur për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj”.

LMD e konkretizon nenin 18 të Kushtetutës dhe është hartuar nën frymën e tij. Vendi ynë si vend anëtar i Këshillit të Europës dhe që ka ratifikuar Konventën Europiane të të Drejtave të Njeriut, duhet që të veprojë në përputhje me Konventën dhe me vendimet e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut, si organi që mbikëqyr zbatimin e saj.

Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin 33, pika 7/1 të LMD-së ku sanksionohet se : “7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.”

Një rregullim të posaçëm të barrës së provës për çështjet e diskriminimit në punësim dhe profesion e bën edhe Kodi i Punës, duke sanksionuar në nenin 9, pika 10, të tij se: “10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, pala ankuese duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
- Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin¹³.

Parimi i zhvendosjes/shpërndarjes së barrës së provës, në çështjet e diskriminimit është i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - *praesumptio iuris tantum* dhe po kështu bazohet tek logjika e përdorur për vendosjen e lidhjes mes fakteve që tregojnë trajtim të mundshëm diskriminues dhe ekzistencës së këtij trajtimi në realitet. Barra e provës zhvendoset/shpërndahet dhe pala kundër të cilës është paraqitur ankesa, për të vërtetuar se nuk ka patur diskriminim, duhet të rrëzojë supozimin faktik se ka patur diskriminim.

GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara.”¹⁴ Pra, nëse faktet e prezantuara nga paditësi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ do t’i pranojë ato si të provuara, përveçse kur i padituri paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ shprehet se: “..... niveli i bindjes së nevojshme për arritjen e një përfundimi të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndarjen e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën në rrezik.”¹⁵

Në lidhje me barrën e provës në çështjet e diskriminimit, Gjykata Kushtetuese në vendimin nr. 16 datë 12.03.2024 (V-16/24), ka mbajtur qendrimin se: “....aty ku ekzistojnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, i takon autorit të diskriminimit, në këtë rast punëdhënësit, të

¹³ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

¹⁴ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147.

GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

¹⁵ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147.

GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të këtij parimi. Kalimi i barrës së provës nga punëmarrësi (viktima e diskriminimit) te punëdhënësi (autori i diskriminimit) lidhet me vulnerabilitetin e të diskriminuarit, ndaj ai mjafton të paraqesë fakte të besueshme që prezumojnë prima facie ekzistencën e një rrethane specifike diskriminuese që ka çuar në një trajtim më pak të favorshëm ose në shkaktimin e dëmit ndaj tij. Nga ana tjetër, gjykata ka detyrën për të verifikuar nëse faktet e pretenduara ekzistojnë dhe të vlerësojë nëse provat e paraqitura nga punëdhënësi janë të mjaftueshme për të nxjerrë konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënies të punës nuk ka qenë për shkak diskriminuese. Me fjalë të tjera, kjo do të thotë se barra e provës në lidhje me shkaqet për diskriminim në marrëdhëniet e punës i përket fillimisht punëmarrësit, por nëse ky i fundit paraqet disa fakte, të cilat mbështesin në mënyrë të arsyeshme një prezumim për diskriminim, barra e provës kalon te punëdhënësi.”

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standartin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Bazuar në përkufizimin që bën ligji për diskriminimin e drejtëpërdrejtë si një nga format e shfaqjes së sjelljeve diskriminuese, elementët kryesorë ose kyç që duhen vërtetuar janë si më poshtë:

- (i) pala ankuese është trajtuar në mënyrë të të padrejtë dhe të pafavorshme në krahasim me mënyrën se si trajtohen, janë trajtuar apo do të trajtoheshin të tjerët, në një situatë të ngjashme;
- (ii) shkaku i pretenduar i diskriminimit nga pala ankuese është një “shkak i mbrojtur” sipas legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi;
- (iii) dhe arsyeja për këtë është shkaku i pretenduar i diskriminimit.

Komisioneri vlerëson se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, jemi në kushtet kur mund të prezumohet (*diskriminimi prima facie*) se në pamje të parë ankuesja A.O është diskriminuar për shkak të gjendjes shëndetësore, bazuar në konstatimet e mëposhtme:

- Rezultoi e provuar se, ankuesja është trajtuar në mënyrë të të padrejtë dhe të pafavorshme lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë New Beauty Clinic sh.p.k.
- Shkaku i pretenduar i diskriminimit gjendja shëndetësore është një shkak që gëzon mbrojtje sipas nenit 1, të LMD dhe rezultoi e provuar se ankuesja e mbart këtë shkak.
- Rezultoi e provuar se prej datës 28.6.2024 ankuesja për shkak të gjendjes shëndetësore ka qenë me raport mjekësor dhe punëdhënësi ka patur dijeni për këtë fakt që prej datës 28.6.2024. Në këtë mënyrë rezulton e provuar se, ndryshe nga sa pretendohet nga punëdhënësi, ky fundit ka patur dijeni për gjendjen shëndetësore të ankuses para ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

- Largimi nga puna i ankueses ka ndodhur menjëherë pasi punëdhënësi ka marrë dijeni për gjendjen e saj shëndetësore. Punëdhënësi ka marrë dijeni për raportin mjekësor në datën 28.6.2024, ndërsa largimi i ankueses nga puna ka ndodhur në datën 1.7.2024
- Punëdhënësi nuk ka ndjekur asnjë procedurë për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, nuk ka nxjerrë asnjë akt/vendim dhe nuk e ka njoftuar ankuesen në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës.
- Rezulton se ankuesja në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës në datën 01.07.2024 ka qenë me raport mjekësor, i cili kishte filluar që prej datës 28.06.2024 dhe se punëdhënësi ka patur dijeni për gjendjen shëndetësore të ankueses që në datën 28.06.2024.
- *De jure*, punëdhënësi vendosi në mënyrë të njëanshme një marrëdhënie të re punësimi me ankuesen, duke e deklaruar atë pranë organeve tatimore, pa vullnetin e kësaj të fundit, ndërsa *de facto* rezultoi e provuar mungesa e vullnetit nga ana e punëdhënësit që kjo marrëdhënie pune të ishte e vërtetë dhe reale.
- Rezultoi e provuar se punëdhënësi ka marrë shërbime nga zyra e jashtme e kontabilitetit pasi ka marrë dijeni për gjendjen e saj shëndetësore të ankueses dhe jo më parë, sikurse pretendoi gjatë shqyrtimit të ankesës.
- Faktet, rrethanat dhe provat e administruara, të cilat janë analizuar në pjesën III.A tregojnë se, zgjatja vetëm juridikisht e marrëdhënies së punës me ankuesen ka synuar krijimin e kushteve dhe rrethanave në dukje objektive, për përfundimin e marrëdhënies së punës. Nëpërmjet vendimit të ortakut të vetëm të shoqërisë të datës 19.12.2024, i cili ka shkurtuar pozicionin e punës së ankueses, punëdhënësi ka synuar që të ligjërojë vendimmarrjen e tij të datës 01.07.2024 për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me ankuesen duke i veshuar asaj një “pamje” ligjore.

Në kushtet kur, jemi përpara një *prezumimi se diskriminimi ka ndodhur*, punëdhënësi/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k, *ka barrën e provës që të provojë të kundërtën*, pra që veprimi/ndërprerja e marrëdhënies së punës me ankuesen nuk përbëjnë diskriminim. Këtë, punëdhënësi/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k, mund ta realizonte duke treguar se, nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të gjendjes shëndetësore dhe trajtimit të ankueses/zgjidhjes së marrëdhënies së punës, ose duke provuar se megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimin se zgjidhja e marrëdhënies së punës, është kryer për shkak të gjendjes shëndetësore.

Gjatë procedurës administrative të zhvilluar nga Komisioneri për shqyrtimin e ankesës, punëdhënësi/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k nuk paraqiti asnjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm për të hedhur poshtë pretendimin e ankuesit se zgjidhja e marrëdhënies së punës, ka ndodhur për shkak të gjendjes shëndetësore. Në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm lidhur me veprimet e punëdhënësit/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen A.O , mbetet shkak i diskriminimit i pretenduar, pra gjendja shëndetësore.

Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga subjektet publike dhe private, është një e drejtë e garantuar nga Kodi i Punës, është një e drejtë e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr.10221 datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi. Në rastin konkret gjendja shëndetësore përbën shkak diskriminues për përfundimin e marrëdhënies së punës me ankuesen, sa kohë që punëdhënësi/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k ka dështuar të japë shpjegime alternative e të besueshme se largimi nga puna i ankuses nuk është bërë për shkak të gjendjes shëndetësore ose se largimi është bërë në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, punëdhënësi/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k, e ka diskriminuar ankuesen A.O , në të drejtën për punësim, pasi zgjidhja e marrëdhënies së punës ka ndodhur për shkak të gjendjes shëndetësore. Për rrjedhojë punëdhënësi/shoqëria New Beauty Clinic sh.p.k, ka shkelur dispozitat e Ligjit nr.10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, neni 3, pikat 1 dhe 2, neni 5 dhe neni 12, pika 1, shkronja "c".

Ankuesja A.O , ka kërkuar që Komisioneri që të dëmshpërblehet për diskriminimin që i është bërë.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit nr.10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, përcaktohet se: "*Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre*", ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të po këtij ligji, përcaktohet se: "*Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës*".

Ligji nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", i ndryshuar, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që mund të merren për rregullimin e situatës diskriminuese. Por referuar përmbajtjes së pikës 12, të nenit 33, të LMD, dhënia e dëmshpërblimit nga Komisioneri për rastet kur konstatohet sjellje diskriminuese, nuk përfshihet në llojin e masave ose rregullimeve që Komisioneri ka të drejtën të urdhërojë, për diskriminimin e konstatuar.

Sa më sipër, Komisioneri e gjen të pabazuar kërkimin e ankuses dhe dhënien e dëmshpërblimit për situatën diskriminuese të konstatuar dhe do të disponojë vetëm duke konstatuar diskriminimin.

Bazuar në nenet 34-38, të LMD, ankuesja ka të drejtën që ti drejtohet gjykatës për të kërkuar dëmshpërblim për diskriminimin.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar,
Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të ankueses A.O , në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes shëndetësore, nga ana e Shoqërisë New Beauty Clinic sh.p.k.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Shkaku:	Gjendja shëndetësore
Fusha:	Punësim
Lloji i vendimit:	Diskriminim