



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr.162 Prot.

Tiranë, më 19.03.2026

**V E N D I M**

**Nr. 60, datë 19.03.2026**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 25, datë 21.01.2026, e paraqitur nga znj. L.Sh kundër Shoqërisë Identitek sh.a, me Nipt M31613043O, në të cilën pretendohet diskriminim në kuadër të “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, ankuesja L.Sh parashton:

*“Ndaj meje ka nisur një ecure disiplinore referuar memos me nr.676 prot., datë 02.05.2025 me titull “Informim mbi incidentin e ndodhur në zyrën e administores me datë 29.04.2025”. Memo përfshin 3 “dëshmitarë” të institucionit, në të cilën ata referonin një situatë që pretendohej të ishte shkelje etike nga ana ime.*

*Nga shkelje etike e supozuar më datë 2 qershor 2025, më është komunikuar vendimi nr.676/7 prot., datë 02.06.2025 “Vendim për përfundimin e procedimit disiplinor”, në të cilin është vendosur: - Zgjidhja për shkaqe të justifikuara të Kontratës Individuale të punës me nr.prot 1550, datë 14.10.2024, ndryshuar me shtesë kontrate nr.prot 1827/1, datë 10.12.2024. - Marrëdhëniet financiare përfundojnë më datë 02.07.2025, pra pas përfundimit të afatit të njoftimit të parashikuar në nenin 143, pika 1 e Kodit të Punës.”, etj.*

*Si pasojë e problemeve shëndetësore me hernien fiskale që prej datës 09.06.2025 dhe në vijimësi kam qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë, të lëshuar nga Komisioni Mjekësor. Zgjidhja e kontratës së punës është kryer gjatë kohës që unë kam qenë me paaftësi të përkohshme në punë (Referuar raportit mjekësor me nr.regjistri E031349) si dhe shkresës së tatimeve me nr.1825/1 prot datë 03.10.2025 “Kthim përgjigje”)*

*Nga ana e institucionit nuk më është vendosur në dijëni urdhri për ndërprerjen e marrëdhënieve financiare, si dhe nuk është respektuar afati 1 mujor i njoftimit për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, pra ndodhemi përpara faktit zgjidhje e menjëhershme e pajustificuar e marrëdhënies së punës.*

**Së pari:** Ecuri disiplinore e filluar ndaj meje nuk ka lidhje me “shkelje etike” të kryer në zyrën e administratores së shoqërisë por lidhet me mbledhjen e datës 29.04.2025. jemi njoftuar nga asistentja e administratores se në orën 11:00-12:00 në sallën e mbledhjeve në godinën e shoqërisë Identitek sh.a kishim mbledhje me objekt diskutimi “shqyrtimin e zgjatjes së afatit të kontratës që kishite shoqëria Identitek me shoqërinë AFIS”. Gjatë mbledhjes së datës 29.04.2025, njëri nga anëtarët e grupit të punës të ngritur më parë me urdhrin nr. 414/36 prot., datë 13.09.2024, z. E.M (me detyrë specialist ligjor pranë Departamentit ligjor të shoqërisë Identitek sh.a dhe sipas organigramës së shoqërisë në varësi të Divizionit të Shërbimeve Mbështetëse ku unë jam eprorë) që shqyrtonte këtë çështje nuk ishte dakord me zgjatjen e afatit të kontratës, pasi nuk gjente bazë ligjore për të mbështetur zgjatjen e këtij afati, nisur dhe nga fakti se kjo procedurë ishte konstatuar me shkelje nga Raporti i Auditit të Ministrisë (ishte shpallur fitues një operator ekonomik që duhet të ishte skualifikuar, pasi nuk plotësonte kriteret). Për këtë mbledhja pati acarime në diskutime dhe u mbyll me një përfundim. Mua mu kërkua nga ana e administratores se nëse nuk do sillej relacioni i firmosur nga grupi i punës do të merreshin masa ndaj meje dhe specialistit të departamentit ligjor. në lidhje me këtë pjesë u shpreha se unë nuk mund të detyroj asnjë person të firmosi një dokument prokurimi që e konsideron joligjor.

Madje, specialisti në fjalë, i ndjerë i kërcënuar nga administratorja e shoqërisë ka dërguar një e-mail me datë 30.04.2025 Bordit Mbikëqyrës të Shoqërisë Identitek sh.a së bashku me kërkesën e specialistit E.M drejtuar Bordit., ku është shprehur se ndihet ndër të tjera “...i kërcënuar” dhe me këtë e-mail më ka vendosur në dijeni si eprorë e tij. Për sa më lart si formë dënimi më datë 02.05.2025 specialistit ju hoq aksesin e e-mailit, madje për këtë situatë kam njoftuar edhe Departamentin e IT. Por, mbas shkarkimit tim nga puna, specialistit ju rikthye e-mailin si dhe nuk ju vijua asnjë procedurë disiplinore ndaj tij, duke u diskriminuar në formën e shqetësimit vetëm unë, një trajtim jo i barabartë për një situatë që nuk u krijua nga unë.

Rreth orës 17:30 të po asaj dite, administratorja më thirri në zyrën e saj, ku ndodheshin tre persona të tjerë, me të cilët kishite organizuar paraprakisht një situatë të qartë për të ushtruar presion dhe për të hartuar procesverbal ndaj meje. Kjo situatë e krijuar në orën 17:30 nuk përbënte mbledhje pune dhe nuk kishite asnjë njoftim zyrtar apo rend dite; ishte një thirrje e menjëhershme dhe e papritur, e cila rezultoi të ishte një veprim i paramenduar, i krijuar si “kurth” për qëllime penalizuese ndaj meje. Kjo, sidomos duke pasur parasysh që në mbledhjen e paradites kisha kundërshtuar të detyroja specialistin tim E.M si dhe anëtarët e grupit të punës të firmosnin një akt të paligjshëm. Në këto kushte është e qartë se thirrja e orës 17:30 kishite si qëllim krijimin e një situatë të tensionuar, dokumentimin me procesverbale dhe vijimin e skenarit të parapërgatitur për largimin tim nga puna.

Pas këtij incidenti, vetëm ndaj meje u iniciua procedurë disiplinore dhe vetëm unë u largova nga puna. Ndërkohë që specialisti E.M, i cili ishte iniciuesi i debatit, ngriti zërin, kundërshtoi administratoren dhe refuzoi të nënshkruante, nuk u thirr as në komision, nuk u procedua disiplinarisht dhe nuk u mor asnjë masë ndaj tij. Pra u ndodha në një situatë diskriminuese në formën e shqetësimit, mu cenua dinjiteti, u krijua një mjedis frikësues, armiqtësor, përçmues, poshtëruar a ofendues për mua, pasi gjatë kohës që më nisi procedura disiplinore mu mohua e

*drejta e firmës, si dhe u ndaluan personat të vinin në zyrën time. E gjithë kjo situatë u krijua si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjellje të tillë.*

*Në këtë masa është marrë selektivisht dhe në mënyrë të padrejtë vetëm ndaj meje, duke provuar diskriminim, trajtim të pabarabartë dhe hakmarrje profesionale.*

*Më poshtë po ju shpjegoj edhe gjithë procedurën e parregullt dhe shkeljen e të drejtave ndaj meje.*

**Së dyti:** *Ndaj meje është zhvilluar një seancë dëgjimore më datë 19.05.2025, në mungesën time, ndonëse kam paraqitur raport mjekësor për paaftësi të përkohshme në punë. Kjo bie ndesh me parimin e të drejtës për t'u mbrojtur. Referuar dispozitave ligjore në fuqi, seanca dëgjimore e përcaktuar me datë 19.05.2025 ora 10:00 nuk duhej të ishte zhvilluar nga ana e Komisionit Disiplinor. Megjithatë, Komisioni Disiplinor ka vijuar me zhvillimin e seancës duke marrë edhe deklaratat e 3 “dëshmitarëve”, të cilat janë të paprotokolluara dhe të firmosura vetëm nga ana e “dëshmitarëve”.*

*Sipas deklaratave të tre dëshmitarëve janë pyetur veçmas në intervale kohore prej 15 min (në Sallën e Mbledhjeve “Nënë Tereza”). Në deklaratat e paraqitura nuk ka nr. protokolli, mungojnë firmat e anëtarëve të Komisionit Disiplinor, nuk kuptohet se nga kush janë kryer pyetjet, të krijon bindjen e një monologu të brendshëm të dëshmitarëve, që pyesin dhe përgjigjen vet.*

**Së treti:** *Në e-mail-it e datës 26.05.2025, ora 4:26 “Njoftim i përsëritur për ecurinë disiplinore”, njoftohet nga Departamenti i Burimeve Njerëzore se ishin bashkëlidhur tre deklaratat e reja të dëshmitarëve më datën 19.05.2025, datë në të cilën unë isha me raport mjekësor. Në e-mail thuhet se unë kam refuzuar marrjen e njoftimit, gjë që nuk është e vërtetë.*

*Nisur nga këto rrethana kur ndaj meje po shtoheshin intrigat, gënjeshttrat dhe dokumente/deklaratat shtesë, dërgoj e-mail-in e datës 27.05.2025 ora 05:11 ku i informoj burimet njerëzore të më shpjegoj dokumentet e shtuara që ishin bashkëlidhur. Theksoj faktin se në rastin e një njoftimi zyrtar (vendim, paralajmërim, fletëthirrje, etj) që personi nuk pranon ta marrë ose ta nënshkruajë, përfaqësuesi që dorëzon dokumentin duhet të hartojë një procesverbal që përmban:*

- *Identitetin e personit që refuzon ta marrë dokumentin;*
- *Datën, orën dhe vendin ku është bërë përpjekja për dorëzim;*
- *faktin që ai/ajo është njoftuar për përmbajtjen e dokumentit dhe ka refuzuar marrjen;*
- *Emrin dhe firmën e dorëzuesit dhe nëse është e mundur, dëshmitarëve të pranishëm;*

*Në procesverbalin e Komisionit Nr.2, datë 19.05.2025 është bashkëlidhur një kopje e faqes së bllokut të dorëzimit të librit të protokollit, ku me shkresën nr.673/3, datë 13.05.2025 është shënuar “refuzuar” pa pasur firmën e asnjërit. Pra, siç e shohim veprimet ndaj meje nuk janë të rastësishme, por përbëjnë një sjellje të qëllimshme, të përsëritur dhe sistematike, që synojnë denigrimin e figurës sime dhe largimin tim të pajustificuar nga puna.*

**Së katërti:** *Gjithashtu nga ana ime duke qenë se ambientet mbikëqyren/survejohen me kamera është kërkuar vendosja në dispozicion e pamjeve filmike në e-mail-in e datës 28.05.2025 ora 4:46,*

shpjegoj se ky verifikim është i rëndësishëm në mënyrë që të garantohet: transparencja dhe përputhshmëria me rregulloren dhe dispozitat ligjore, saktësimin e të dhënave të paraqitura në deklaratë nga palët dëshmitare, ruajtjen e integritetit të një procesi të rregullt ligjor. Por kjo kërkesë më është refuzuar nga Departamenti i Burimeve Njerëzore, duke shmangur kompetencat e saj. Pra, ky Departament më njofton me e-mail për nisjen e ecurisë disiplinore, por shmang përgjegjësinë për një proces transparent, duke më thënë se mund t'i drejtohem Komisionit Disiplinor (theksoj se Drejtoresha e Burimeve Njerëzore është kryetare e Komisionit Disiplinor). Pra, duket qartë se diçka i pengon për vendosjen në dispozicion të kamerave.

Së pesti: Në e-mail-in e datës 29.05.2025 nga ana ime është paraqitur kërkesa për pezullimin e procedurave të ecurisë disiplinore deri në momentin e vendosjes në dispozicion të pamjeve filmike, shqyrtimit të ankesës nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si dhe ankesën që unë kisha paraqitur pranë Këshillit Mbikëqyrës të Identitek sh.a.

Së gjashti: Me shkresën nr.676/5 prot., datë 29.05.2025 kam paraqitur observacionet e mia, në mënyrë që Komisioni i Disiplinës të kishte kohë në dispozicion të shqyrtonte situatën duke u bazuar në prova dhe argumente ligjor dhe jo në deklaratat e rreme të paraqitura nga dëshmitarët, derisa edhe mua të më vendoseshin në dispozicion provat e kërkuara.

Kjo kërkesë nuk është shqyrtuar dhe as nuk është marrë parasysh nga KMD, por është vijuar me vendimin nr.676/7 prot., datë 02.06.2025 për zgjidhjen e kontratës së punës.

Të gjitha rrethanat provojnë se jam trajtuar në mënyrë të pabarabartë, masa është marrë selektivisht vetëm ndaj meje dhe jam diskriminuar në ushtrimin e funksionit tim. Ndërkohë që personi tjetër z.E.M, i përfshirë drejtpërdrejt në ngjarje nuk është proceduar, largimi im nga puna është i padrejtë, i pabarabartë dhe diskriminues.

Paraqes këtë ankesë pasi ndaj meje është ushtruar diskriminim në formën e shqetësimit, i cili sipas nenit 3/6 të ligjit nr. 10221/2010, paraqet “çdo sjellje të padëshiruar, e lidhur me ndonjë prej shkaqeve të mbrojtura, që ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, degradues ose poshtërues”.

#### 1. Sjellje të padëshiruara dhe të përsëritura nga ana e punëdhënësit.

Pas mbledhjes së datës 29.04.2025, gjatë së cilës kundërshtova një veprim që e konsideroja të paligjshëm në fushën e prokurimeve, ndaj meje filloi menjëherë një sjellje e vazhdueshme penalizuese dhe denigruese, në kundërshtim të qartë me nenin 9, të ligjit. u krijuan situata të paramenduara për ushtrim presioni, ku pa njoftim dhe jashtë çdo procedure standarde, më datë 29.04.2025 mbasdite u thirra para tre personave të tjerë me qëllimin e vetëm të dokumentimit të një procesverbali penalizues. Ky veprim synonte krijimin e një shtate të rreme, duke më vendosur në pozitë të zhbalancuar dhe poshtëruese, pa arsye funksionale apo objektive.

#### 2. Izolim, presion sistematik dhe trajtim denigrues.

*Pas incidentit të mësipërm, ndaj meje u ushtruan forma të ndryshme presioni dhe izolimi, të tilla si:*

- *mohim i së drejtës së firmës;*
- *ndalim i aksesit të stafit në zyrën time;*
- *përjashtimi nga komunikimet dhe detyrat funksionale;*
- *nisja e një procedure disiplinore vetëm ndaj meje, megjithëse ngjarja lidhej drejtpërdrejt me persona të tjerë që nuk u proceduan.*

### *3. Trajtim i pabarabartë dhe anti-profesional.*

*personi tjetër i përfshirë në ngjarje, specialisti i Departamentit ligjor, i cili shprehu kundërshtime me të forta dhe deklaroi se ishte ndër i kërcënuar, nuk u thirr në komision, nuk u procedua dhe nuk u vu përballë asnjë mase. ndërsa unë u përballa me një trajtim të menjëhershëm, të njëanshëm dhe të pambështetur në standardet e procesit të rregullt administrativ. Ky dallim në trajtim, pa asnjë kriter objektiv, përbën diskriminim për shkak të ushtrimit të një të drejte profesionale dhe të kundërshtimit të veprimeve të paligjshme, i shoqëruar me sjellje që cenojnë dinjitetin.*

### *4. Përshkallëzimi i sjelljes së padëshiruar deri në largim nga puna.*

*Shqetësimi ndaj meje përshkallëzoi deri në praktikën ekstreme diskriminuese, largimin nga puna në kundërshtim me:*

- *nenin 143/3 të Kodit të Punës (mospezullimi i afatit gjatë paafësisë së përkohshme)*
- *procedurën e njoftimit.*
- *të drejtën për ankim.*
- *të drejtën për proces të rregullt.*

*Ky largim i paligjshëm është një akt kulmor i sjelljes së padëshiruar, që konfirmon se mjedisi diskriminues ishte sistematik dhe i qëllimshëm.*

### *5. Efekti – cenimi i dinjitetit dhe krijimi i një mjedisi frikësues.*

*Të gjitha këto veprime, të marra së bashku, plotësojnë kriteret e shqetësimit sipas ligjit, pasi:*

- *kane cenuar drejtpërdrejt dinjitetin tim personal dhe profesional;*
- *kanë krijuar një mjedis frikësues, presionues, degradues dhe armiqësor;*
- *kanë ndërhyrë në të drejtën time për të ushtruar funksionin në kushte normale dhe të sigurta.”*

*Përfundimisht, ankuesja kërkon nga Komisioneri të konstatojë se ndaj saj është ushtruar diskriminim në formën e shqetësimit në marrëdhënien e punës, rikthimin në vendin e punës dhe kompensimin për dëmin material dhe moral të shkaktuar nga largimi i padrejtë nga puna*

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

Në kuadër të shqyrtimit paraprak, Komisioneri konstatoi se, ankesa kishte mangësi të anës formale, në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit.

Në formularin e ankesës që pala ankuese ka depozituar pranë Komisionerit, ka identifikuar si shkak diskriminimi "çdo shkak tjetër", por nuk ka përcaktuar se cili është shkak/shkaqet që sipas palës ankuese gëzon mbrojtje në kuadër të këtij parashikimi.

Me *e-mail*-in datë 28.01.2026, palës ankuese iu kërkua që të plotësonte ankesën duke përcaktuar dhe shpjeguar se cili është shkakun i pretenduar i diskriminimit në kuadër të termit "çdo shkak tjetër", sipas nenit 1, të LMD dhe të depozitonte dokumentacionin provues, nëpërmjet të cilit provohet se ankuesja e mbart shkakun e pretenduar të diskriminimit.

Nëpërmjet *e-mail*-it të datës 01.02.2026, pala ankuese ktheu përgjigje lidhur me këtë kërkesë, duke saktësuar se është diskriminuar për shkak se "iu drejtua Komisionerit, për të pasur një mbrojtje ligjore efektive", si dhe duke parashtruar:

*"Së pari: Në lidhje me shkaqet e procedimit disiplinor nga ana ime janë bërë kundërshtimet përkatëse që lidheshin me tendencën e treguar ndaj personit tim dhe diskriminimit tim që më fillimin e procedimit disiplinor, pasi askush nuk lejohej të hynte në zyrën time (me urdhër të administratores), dhe informacionet e procedimit disiplinor të m'i përcillnin vetëm me e-mail. Madje m'u mohua çdo e drejtë për të firmosur shkresa, që prej datës 29.04.2025 nuk kam firmosur dokumente. Bazuar në Urdhrin Nr 664/1 prot, datë 23.10.2025 "Urdhrat e delegimit për kryerjen e shërbimeve jashtë qendrës së punës, brenda vendit" nuk u firmosën nga mua por i kaluan Drejtorit të Operacioneve z.E. J.*

*M'u hoqën kompetencat për të firmosur lejet vjetore të stafit, që siç e kam shpjeguar edhe në ankim filluan të firmoseshin nga Administratorja e Shoqërisë znj. F.H, siç është rasti i specialistes znj.B. A dhe znj.V.Gj (datat 26.05.2025-27.05.2025). Kohë gjatë së cilës mua më kishte filluar ecuria disiplinore.*

*Në lidhje me Urdhrin Nr. 305 prot., datë 14.02.2025 "Për ngritjen e Grupit të Punës "Për rishikimin e strukturës së Identitek sh.a dhe elementët e pagës", që prej datës 29.04.2025 nuk u thirra në asnjë mbledhje të zhvilluar në lidhje me këtë problematikë të punës, madje u zëvendësua nga ky urdhër.*

*Nga ana e administratores së shoqërisë jemi njoftuar me e-mail më datë 25.04.2025 se më datë 30.04.2025 do të zhvillohej mbledhje me anëtarët e Këshillit Mbikëqyrës ashtu siç është zhvilluar çdo fund muaji dhe në të cilën janë prezent të gjithë drejtorët e përgjithshëm, përfshirë edhe mua. Por mbas incidentit të datës 29.04.2025 mua m'u mohua e drejta të isha prezente në këtë mbledhje dhe derisa më shkarkuan nga puna nuk më përfshin në asnjë mbledhje.*

*Asnjë procedurë prokurimi nuk më kalonte mua referuar hierarkisë por më shmangën, çdo dokument u kalonte specialistëve të mi, duke më diskriminuar në mënyrë që unë mos të kisha asnjë informacion.*

*Në e-mailin e datës 30.05.2025 kërkova të më vendosej në dispozicion kopje e kontratës së punës si dhe kopje origjinale e të gjitha dokumenteve të nisjes së ecuresë disiplinore ndaj meje. Kam dërguar dy e-maile dhe nuk mora kurrë përgjigje, duke më mohuar të drejtën time ligjore.*

*Në lidhje me këto sjellje diskriminuese jam shprehur në e-mailin e datës 27.05.2025 ora 05:11 PM, pasi ishin marrë deklarata të tre dëshmitarëve gjatë kohës që unë isha me raport mjekësor përkatësisht data 19.05.2025, specifikisht jam shprehur “ Ju kujtoj se shtimi i dokumenteve në një situatë të tillë këto veprime dhe sjellje nga ana juaj janë shkelje të Kodit të Etikës duke më diskriminuar dhe denigruar figurën time, duke mos ofruar një mjedis të barabartë, po me mohoni të drejtën për një sqarim, nisur nga fakti se ndaj meje ka nisur një ecuri disiplinore”. Pra i kam kërkuar Komisionit Disiplinor të me lejonin të kryeja mbrojtjen ligjore sipas hapësirave ligjore dhe jo te diskriminohesha për shkak se kërkoja të zhvillohej procesi disiplinor në mënyrë transparente dhe të drejtë. Asnjë nga çështjet e ankimuar nuk u morën parasysh nga punëdhënësi, ndërkohë që ishte detyrim i punëdhënësit të trajtonte hetimet administrative të ngritura ndaj meje. Referuar Nenit 9 dhe 32 të Kodit të Punës nuk mund të largohesha nga puna, ndërkohë që denoncoja parregullsitë e procesit dhe kisha ngritur pretendime për diskriminim.*

*Së dyti: Në e-mailin e datës 28.05.2025 kam paraqitur “Kërkesën me e-mail për vendosjen në dispozicion të pamjeve filmike të datës 19.05.2025” që supozohet se ishin thirrur dëshmitarët veçmas. Ky verifikim ishte i rëndësishëm në mënyrë që të garantohet një procedim disiplinor i drejtë, transparent, dhe mbi të gjitha jodiskriminues. Kjo kërkesë nuk është marrë parasysh nga Drejtoresha e Burimeve Njerëzore e cila ishte dhe kryetare e Komisionit Disiplinor, referuar e-mailit të datës 28.05.2025.*

*Së treti: Në e-mailin e datës 29.05.2025 kam paraqitur kërkesën për “Pezullimin e procedurave të ecuresë disiplinore deri në momentin e shqyrtimit të Ankesës nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Gjithashtu paraqita dhe ankesë pranë Këshillit Mbikëqyrës si organ vendimmarrës për Shoqërinë “Identitek” sh.a, paraqita dhe observacionet e datës 29.05.2025 ku kam trajtuar në mënyrë të hollësishme shkeljet ligjore dhe diskriminuese, në mënyrë që të kryhej një hetim i thelluar administrative.*

*Bazuar në Nenin 15/2 të Ligjit 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, citohet se “Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës. Gjithashtu në pikën 15/4 citohet se “ Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë të ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për tu mbrojtur nga diskriminimi”.*

*Të gjitha veprimet e mëtejshme nga punëdhënësi tregojnë diskriminimin ndaj meje. Punëdhënësi nuk u shpreh në lidhje me kërkesën time për pezullim procesi sa të shqyrtohet ankesa nga KMD, nuk mori asnjë masë për të penguar diskriminimin, por vijoi direkt me largimin tim nga puna. Pra, referuar edhe dokumenteve bashkëlidhur qëllimi i Komisionit Disiplinor ishte largimi im nga puna.*

*Së katërti: Theksoj faktin se në procedimin disiplinor të nisur ndaj meje nga Shoqëria “Identitek” sh.a është shkelur parimi i barazisë dhe diskriminimi, lidhur me largimin tim nga puna, Jam diskriminuar për shkak se ju drejtova Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për të pasur një mbrojtje ligjore efektive.”*

- Vlerësimi i Komisionerit.

Bazuar në parashtrimet dhe aktet e vendosura në dispozicion nga pala ankuese, rezulton se, ankuesja L.Sh ka qenë në marrëdhënie pune pranë Shoqërisë Identitek sh.a, në pozicionin Drejtore në Divizionin e Shërbimeve Mbështetëse.

Me shkresën nr.676/3 prot, datë 13.05.2025, të Administratores së Shoqërisë Identitek sh.a, ankuesja është njoftuar për fillimin e ecurisë disiplinore ndaj saj. Referuar këtij njoftimi, ecuria disiplinore lidhet me verifikimin e zbatimit të detyrave që burojnë nga Rregullorja e Brendshme e shoqërisë si dhe pretendimet mbi shkeljen e dispozitave të Kodit të Etikës, nga ana e ankueses

Nga aktet e administruara rezulton se, ecuria disiplinore është iniciuar bazuar në memon nr. 676 prot., datë 02.05.2025, të paraqitur nga 3 (tre) punonjës, të cilët informojnë dhe pretendojnë se në datën 29.04.2025 ka ndodhur një incident në zyrën e Administratores. Bazuar në këtë memo, 3 (tre) punonjësit pretendojnë se, sjellja e ankueses gjatë këtij takimi përbën: - mosrespektim të autoritetit dhe rolit drejtues të Administratores; - shkelje të etikës dhe detyrimeve profesionale që rrjedhin nga pozicioni i saj në institucion; - komunikim të papërshtatshëm dhe të dëmshëm në mjedisin e punës; akuzë/sulm pa bazë ndaj një kolegu, e cila cenon integritetin dhe frymën bashkëpunuese ndërmjet kolegëve.

Në vijim, Drejtoria e Burimeve Njerëzore, me memon nr.676/1 prot., datë 09.05.2025, i është drejtuar Administratores së shoqërisë Identitek sh.a, duke e informuar në lidhje me memon e 3 (tre) punonjësve nr.676 prot., datë 02.05.2026, dhe faktin se në bazë të Rregullores së Brendshme duhet të ngrihet Komisioni Disiplinor me qëllim vlerësimin e shkeljes së pretenduar.

Me urdhrin nr. 236, datë 13.05.2025, të Administratores së Shoqërisë Identitek sh.a, është urdhëruar ngritja e Komisionit Disiplinor.

Gjatë kohës që procedura disiplinore ka qenë duke u zhvilluar, me *e-mail*-in datë 29.05.2025, ora 10: 25 AM, ankuesja i është drejtuar Komisionit Disiplinor, ndër të tjera, me kërkesën për pezullimin e të gjitha procedurave të ndërmarra, deri në momentin e shqyrtimit nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi të ankesës së saj, bazuar në nenin 15, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Në këtë *e-mail* rezulton se ankuesja ka bashkëlidhur një dokument të emërtuar “Ankesë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi”

dhe njëkohësisht rezulton që të ketë vendosur në dijëni të këtij e-maili edhe adresën zyrtare të Komisionerit: [info@kmd.al](mailto:info@kmd.al).

Në datë 29.05.2025, rezulton se ankuesja i është drejtuar me e-mail (29.05.2025 ora 11:37 AM) anëtarëve të Këshillit Mbikëqyrës të shoqërisë Identitek sh.a, duke i paraqitur ankesën e saj mbi ecurinë disiplinore që kishte filluar ndaj saj, si dhe ankesën për diskriminim drejtuar Komisionerit.

Rezulton se, pranë Komisionerit është regjistruar ankesa nr. 134, datë 02.06.2025, me palë ankuese znj. L.Sh kundër shoqërisë Identitek sh.a, me pretendimin për diskriminim në kuadër të “*çdo shkak tjetër*”, sipas nenit 1, të LMD. Me vendimin nr. 144, datë 17.06.2025, Komisioneri ka vendosur mospranimin e ankesës së paraqitur nga ankuesja, për shkak se pala ankuese nuk arriti të identifikojë dhe provojë shkakun e diskriminimit.

Nga aktet e administruara rezulton se procedura disiplinore ka vijuar. Me vendimin nr.676/7 prot., datë 02.06.2025, të Administratores së shoqërisë Identitek sh.a, është vendosur zgjidhja e kontratës individuale të punës me ankuesen. Sipas vendimit për përfundimin e marrëdhënies së punës, marrëdhëniet financiare me ankuesen përfundojnë më datë 02.07.2025.

Ankuesja ka paraqitur pranë Komisionerit, ankesën 25 regj., datë 21.01.2026 kundër Shoqërisë Identitek sh.a, duke pretenduar se është diskriminuar për shkak se “*iu drejtua Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për të pasur një mbrojtje ligjore efektive*”, duke pretenduar se ky përbën një shkak të mbrojtur në kuadër të parashikimit “*çdo shkak tjetër*”, sipas nenit 1, të LMD-së.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur ankuesja ka paraqitur të dhëna të reja lidhur me shkakun e pretenduar të diskriminimit, nuk jemi në kushtet e mospranimit të ankesës sipas nenit 33, pika 4, germa “c”, të LMD-së, ku parashikohet se: “*4. Ankesa nuk pranohet nëse: .... c) e njëjta çështje është duke u shqyrtuar në kuadër të një ankese tjetër ose për të është marrë një vendim i mëparshëm dhe nuk ka të dhëna të reja;*”.

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

Parimi i barazisë para ligjit 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 legjisllacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

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 objektivisht të ndryshme. Ky parim presupozon barazinë e individëve

që janë në kushte të barabarta dhe vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përlijet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (Vendimet nr. nr. 31 datë 04.10.2021, nr. 27, datë 29.06.2021; nr. 20, datë 20.04.2021; nr. 10, datë 29.02.2016; nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese).

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

Neni 14 i Konventës Evropiane për Drejtat e Njeriut (KEDNJ), ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, ndërkohë që Protokollin 12-të i KEDNJ-së, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se 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 realizohet<sup>1</sup>. Sipas GJEDNJ-së, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu cenohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve është objektivisht e ndryshme<sup>2</sup>. 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”<sup>3</sup>

Bazuar në nenin 3, pika 1, të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar (LMD), diskriminimi përcaktohet 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

<sup>1</sup> Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fabián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

*e pamundur të ushtrimi 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.”*

Në thelb të diskriminimit, është trajtimi i diferencuar dhe më pak i favorshëm, i shfaqur qoftë në formën e *dallimit, kufizimit, përjashtimit ose preferencës* dhe që ka për bazë një nga shkaqet e mbrojtura nga ligji. Pra, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit. Gjithashtu, jo çdo diferencë në trajtim është diskriminim, por vetëm ato që nuk kanë një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm. Pra, nëse për diferencën në trajtim konstatohet se ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, atëherë trajtimi ndryshe është i përligjur dhe nuk është i ndaluar nga ligji.

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

Megjithatë, vetëm identifikimi i një ose më shumë shkaqeve, të cilat mbrohen në mënyrë të shprehur nga ligji, nuk është e mjaftueshme për të ngritur një pretendim për diskriminim. Personi i cili pretendon se është diskriminuar për një ose më shumë se një nga shkaqet e mbrojtura, duhet të parashtrijë fakte nga të cilat mund të prezumohet se ka një diferencë në trajtim dhe se kjo diferencë në trajtim pretendohet se ka si bazë shkakun ose shkaqet e mbrojtur/a.

Sipas nenit 7, të LMD, mbrojtja nga diskriminimi, garantohet *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, shpërblimit, përfitimit 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 ankesën objekt shqyrtimi, ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak se *“iu drejtua Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për të pasur një mbrojtje ligjore efektive.”*

Në nenin 3, pika 17, të LMD, parashikohet: *“Viktimizimi” është trajtim i disfavorshëm ose pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimi a një procedimi, që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 1 të këtij ligji, lidhur me pretendimin për diskriminim të ankuesit.* Kjo dispozitë e LMD, garanton mbrojtje nga trajtimi i disfavorshëm dhe pasojat negative, që vijnë si pasojë e paraqitjes së një ankese për diskriminim ose një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit.

Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankueses se është diskriminuar për shkak se *“iu drejtua Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për të pasur një mbrojtje ligjore efektive.”*, gëzon mbrojtje nga LMD.

Nga aktet e administruara rezulton se, sjelljet të cilat ankuesja i pretendon si diskriminuese kanë filluar në datën 29.04.2025, ku sipas ankueses ajo është thirrur qëllimisht më datë 29.04.2025 mbasdite, para tre personave të tjerë, me qëllimin e vetëm të dokumentimit të një procesverbali penalizues.

Pas incidentit të datës 29.04.2025, ankuesja pretendon se diskriminimi ndaj saj ka vazhduar, me izolim, presion sistematik dhe trajtim denigrues nga ana e punëdhënësit, nëpërmjet mohimit të të drejtës së firmës, ndalimit të aksesit të stafit në zyrën e ankueses, duke e përjashtuar nga komunikimet dhe detyrat funksionale, si dhe nisjen e procedurës disiplinore vetëm ndaj saj, megjithëse ngjarja lidhej drejtpërdrejt me persona të tjera të cilët sipas ankueses nuk u proceduan. Sipas ankueses punëdhënësi e përshkallëzoi sjelljen diskriminuese deri në largimin e saj nga puna.

Nga aktet e administruara rezulton se, ecuria disiplinore ndaj ankueses ka filluar më shkresën nr. 676/3 prot, datë 13.05.2025, ndërsa largimi nga puna është marrë me vendimin nr. 676/7 prot datë 02.06.2025. Gjithashtu, rezulton se ankuesja i ka komunikuar punëdhënësit se ka paraqitur ankesë për diskriminim pranë Komisionerit nëpërmjet *e-mail*-it të datës 29.05.2025.

Faktet e mësipërme tregojnë se, sjelljet diskriminuese ndaj të cilave ankuesja pretendon se është ekspozuar prej datës 29.04.2025, nuk mund të jenë rezultat i ankesës për diskriminim që ajo ka paraqitur pranë Komisionerit, pasi ankesa tek Komisioneri është paraqitur 1 (një) muaj më pas.

Bazuar në faktet e mësipërme, rezulton se, edhe ecuria disiplinore e filluar ndaj ankueses në datën 13.05.2025, nuk mund të jetë e motivuar ose të jetë rezultat i ankesës për diskriminim që ankuesja

ka paraqitur pranë Komisionerit në datë 29.05.2025, pasi ecuria disiplinore ka filluar para se ankuesja të paraqiste ankesën për diskriminim.

Ndër të tjera, pala ankuese në parashtrimet e saj në ankesë, ngre pretendime se sjelljet diskriminuese ndaj saj kanë filluar për shkak se në mbledhjen e datës 29.04.2025, ajo ka kundërshtuar veprime të cilat ajo i konsideronte të paligjshme në fushën e prokurimeve. Komisioneri konstaton se një pretendim i tillë nuk rezulton i provuar nga aktet e administruara. Nga aktet e administruara rezulton se, ka qenë punonjësi E.M, ai i cili në datën 30.04.2025, i është drejtuar Këshillit Mbikëqyrës të shoqërisë Identitek sh.a, duke pretenduar se është vendosur në presion të drejtpërdrejtë nga administratori i shoqërisë për të kryer veprime të cilat sipas tij vijnë në kundërshtim me ligjin dhe se është kërcënuar për largim nga puna në rast mosfirmosje.

Referuar parashtrimeve të paraqitura në ankesë, pala ankuese pretendon se, në mbledhjen e datës 29.04.2025 administratorja e shoqërisë Identitek sh.a i ka kërkuar asaj se, nëse nuk do të sillej relacioni i firmosur nga grupi i punës, do të merreshin masa ndaj ankuses dhe specialistit të Departamentit Ligjor (punonjësi E.M ) që ishte pjesë e grupit të punës dhe nuk ishte dakord me zgjatjen e afatit të kontratës. Nga aktet e administruara nuk rezultoi i provuar një pretendim i tillë, ndërsa referuar parashtrimeve të ankuses, ndaj punonjësit E.M nuk rezulton të jetë ndërmarrë masë disiplinore.

Sipas fakteve të parashtruara nga ankuesja, si dhe referuar provave të depozituara , nuk konstatohet asnjë rrethanë, element apo *indicie*, që të tregojë apo në bazë të të cilave të prezumohet se sjelljet diskriminuese të pretenduara nga ankuesja vijnë si reagim ose pasojë e ankesës/faktit që ankuesja iu drejtua Komisionerit me ankesë për diskriminim

Referuar nenit 15, pikat 1 dhe 2, të LMD, sanksionohet : “ 1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit. 2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës. ”

Rezulton se ankuesja gjatë kohës që ishte duke u zhvilluar procedimi disiplinor, ka njoftuar Komisionin Disiplinor të ngritur pranë punëdhënësit/shoqërisë Identitek sh.a, se ka paraqitur një ankesë për diskriminim pranë Komisionerit dhe ka kërkuar që bazuar në nenin 15, të LMD të pezullohet procedura disiplinore, deri në momentin e shqyrtimit të ankesës nga ana e Komisionerit.

Bazuar në aktet e depozituara nga pala ankuese, konstatohet se, ajo i është drejtuar gjykatës me padi për dëmshpërblim për zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Referuar parashtrimeve të palës ankuese në kërkesë padinë drejtuar gjykatës, konstatohet se ankuesja e ka ngritur pretendimin se punëdhënësi ka vepruar në kundërshtim me nenin 15, pika 2 të LMD, përpara gjykatës. Në këto kushte, Komisioneri nuk mund të pranojë dhe të marrë në shqyrtim të njëjtin pretendim në momentin që ai është marrë në shqyrtim nga gjykata.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, gjithë sa më sipër dhe bazuar në nenin 33, pika 4, germa “b”, të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankesa nr. 25 datë 21.01.2026, e paraqitur nga ankuesja L.Sh kundër Shoqërisë Identitek sh.a, nuk mund të pranohet, pasi është e papajtueshme me dispozitat e ligjit dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

### **PËR KËTO ARSYE :**

Bazuar në nenin 32/1/a , nenin 33, pika 4, germa “b” të ligjit nr.10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

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

1. Mospranimin e ankesës Nr. 25 regj., datë 21.01.2026, të paraqitur nga znj. L.Sh , pasi nuk përmbush kriteret e përcaktuara nga ligji nr.10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

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