



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 562/3 prot.

Tiranë, më 07. 04. 2026

V E N D I M

Nr. 77, datë 07. 04. 2026

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 78 Regj., datë 24.03.2026, të shtetasit A. P., përfaqësuar¹ nga Av. B. J., kundër Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit dhe Drejtorisë Vendore të Policisë Shkodër, në të cilën pretendohet për diskriminim për “çdo shkak tjetër²”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Bazuar në parashtrimet e përcjella pranë KMD-së nga përfaqësuesja e subjektit ankues, theksohet ndër të tjera se: “Më datë 08.09.2025, z. A. P. ka qenë pjesë aktive dhe vendimtare e grupit operacional që realizoi arrestimin e shtetasit të shumëkërkuar R. J. G. në Qarkun Shkodër. Kontributi i tij profesional ka qenë i barabartë, madje vendimtar, krahasuar me pjesëtarët e tjerë të grupit, të cilët u shpërblyen me certifikata mirënjohje dhe vlerësime publike. Megjithatë, A. P. u përjashtua padrejtësisht nga njohja e meritave, me arsyetimin se ndaj tij kishin ekzistuar 2 masa disiplinore: “shtyrje afatit të gradimit 6-muaj” dhe “shtyrje e afatit të gradimit 2-vjet”. Të dyja këto masa janë vendosur nga:

- persona në konflikt të drejtpërdrejtë interesi me të;
- janë objekt ankimi dhe në shqyrtim gjyqësor pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë;
- “masa shtyrje e afatit të gradimit 2-vjet” u hoq nga vet DPPSH me vendimin nr. 279, datë 17.07.2025, pikërisht për shkak të profesionalizmit të treguar nga A. P. në operacionin e datës 08.09.2025.

¹ Përmes Prokurës së Përgjithshme Nr. Rep. 2362, Nr. Kol. 744, datë 01.07.2024

² Pa provuar apo dokumentuar këtë shkak, duke cituar vetëm “formë diskriminimi që manifestohet përmes sjelljes së padëshiruar, e cila ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të tij profesional në ushtrimin e detyrës...”.

³ Në vijim do t’i referohemi me akronimin: KMD.

Pavarësisht heqjes së masës disiplinore, DPPSH, vijoi të refuzojë njohjen e meritave, duke e konsideruar vet heqjen e masës si “shpërblim”. Ky arsyetim është juridikisht i pabazuar dhe prodhon diskriminim në efekt.

Me shkresën nr. B-161/3 Prot., datë 01.12.2025 DPPSH ka deklaruar se:

- *“për shkak se A. P. ka qenë nën efektin e masës disiplinore në periudhën përkatëse, ai nuk mund të përfshihej në shpërblimet me certifikata”; dhe,*
- *“heqja e masës disiplinore konsiderohet “shpërblim për kontributin e tij”.*

Ky qëndrim përbën:

- *trajtim të pabarabartë krahasuar me kolegët e tjerë në të njëjtat rrethana;*
- *penalizim të dyfishtë (double punishment);*
- *përdorim të një mase disiplinore të kontestuar si fakt i kryer;*
- *shkelje të parimit të meritokracisë.*

Vlerësimi Juridik - Diskriminim i drejtpërdrejtë dhe në efekt.

DPPSH ka zbatuar në mënyrë jo të njëjtë rregullat e shpërblimit për punonjës me kontribut të njëjtë, i cili përbën diskriminim të drejtpërdrejtë dhe objektivisht të verifikueshëm, duke shkelur nenin 18 të Kushtetutës të Republikës së Shqipërisë dhe parimit të trajtimit të barabartë në marrëdhëniet administrative, si dhe Ligjin nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

Mosdhënia e certifikatës së mirënjohjes dhe shpërblimit publik A. P., ndërkohë që pjesëtarët e tjerë të grupit janë vlerësuar, përbën pabarazi në trajtim për situata faktike identike, çka e zhvesh vendimmarrjen e DPPSH nga çdo kriter objektiv dhe ligjor.

Diskriminimi nuk qëndron vetëm në mungesën e shpërblimit, por në faktin se A. P. është veçuar qëllimisht nga grupi, duke iu mohuar njohja publike e meritave, gjë që cenon drejtpërdrejtë reputacionin dhe dinjitetin profesional të tij.

Masa disiplinore ishte e kontestuar dhe nuk mund të prodhonte pasoja shtesë deri në një vendim përfundimtar.

Heqja e masës nuk mund të zëvendësojë njohjen reale dhe publike të meritave profesionale...

Përdorim diskriminues i masës disiplinore

DPPSH ka aplikuar një penalizim të dyfishtë, duke përdorur fillimisht masën disiplinore dhe më pas të njëjtën masë si justifikim për të mohuar shpërblimin dhe njohjen e meritave, në kundërshtim me parimin e proporcionalitetit dhe ndalimin e ndëshkimit të dyfishtë.

Përdorimi i një masë disiplinore të kontestuar në gjykatë si “fakt i kryer” për të prodhuar pasoja të reja negative ndaj paditësit përbën abuzim me autoritetin publik dhe diskriminim në efekt, edhe nëse formalizmi administrativ tentohet të justifikohet me akte nënligjore.

Masa disiplinore në ankim ≠ bazë ligjore

Një masë disiplinore e cila është objekt shqyrtimi gjyqësor nuk gëzon fuqi përfundimtare dhe nuk mund të përdoret për të kufizuar të drejta të tjera profesionale, përfshirë shpërblimet, gradimet apo vlerësimet publike.

Në kushtet kur vetë DPPSH ka pranuar se masa disiplinore është hequr për shkak të profesionalizmit dhe përkushtimit të paditësit, përdorimi i saj si justifikim për mosnjohjen e meritave është juridikisht kontradiktor, arbitrar dhe diskriminues.

Zbatim i një akti që nuk ka hyrë në fuqi

Referimi dhe zbatimi nga DPPSH i Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 295, datë 28.05.2025, i cili nuk ka hyrë ende në fuqi dhe nuk është botuar në Fletoren Zyrtare, përbën shkelje flagrante të parimit të ligjshmërisë dhe sigurisë juridike.

Një akt normativ që hyn në fuqi në janar 2026 nuk mund të prodhojë pasoja juridike për situata të vitit 2025, dhe përdorimi i tij retroaktiv përbën diskriminim institucional dhe mungesë kompetence funksionale.

Konflikt interesi dhe paragjykim institucional

Vendimmarrja e mbështetur në masa disiplinore të marra nga persona në konflikt të drejtpërdrejtë interesi cenon parimin e paanshmërisë dhe e bën të gjithë procesin të paragjykuar dhe diskriminues, sipas nenit 13 të Kodit të Procedurave Administrative dhe jurisprudencës kushtetuese.

Kur i njëjti organ ose persona që kanë iniciuar masën disiplinore përdorin pasojat e saj për të mohuar merita profesionale, krijohet një zinxhir diskriminimi i vazhdueshëm, i papajtueshëm me standardet e shtetit të së drejtës.

Konkluzion

Në tërësinë e tij, qëndrimi i Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit përbën diskriminim të drejtpërdrejtë, të vazhdueshëm dhe institucional, pasi A. P. është trajtuar ndryshe nga kolegët e tij në kushte identike, mbi baza jo objektive, jo ligjore dhe në shkelje të parimit kushtetues të barazisë para ligjit..”

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri, konstatimin e diskriminimit në vendin e punës, nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit dhe detyrimin e saj që të rivlerësojë çështjen dhe të njohë meritat profesionale të tij, në përputhje me kontributin real dhe rregulloren përkatëse.

Pas regjistrimit fillestar të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, me datë 24.03.2026, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, në lidhje me shpjegimin dhe dokumentacionin provues lidhur me shkakun e pretenduar nga ana e subjektit ankues.

Për këtë arsye, nëpërmjet e-mail-it datë 25.03.2026, është proceduar me kërkesën për plotësimin e dokumentacionit e informacionit të nevojshëm për vijimin e shqyrtimit të ankesës së tij.

Në vijim të kërkesës së KMD-së, përfaqësuesja e subjektit ankues, përmes shkresës⁴ datë 31.03.2026, ka depozituar parashtrime sqaruese që i janë bashkëlidhur kësaj ankese, të cilat rishtas nuk shpjegojnë apo faktojnë shkakun për të cilin pretendon se A. P. diskriminohet.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, përcaktohet se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”*.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: *“Çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

Në bazë të nenit 7, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi garantohej ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose të personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstron se viktima e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet viktimës së pretenduar dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.

Komisioneri vlerëson se, vetëm fakti që një person posedon këto shkaqe të mbrojtura, nuk mjafton për të ngritur një pretendim për diskriminim. Personi i cili pretendon se është diskriminuar për shkaqet e pretenduara, por jo vetëm, 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 e mbrojtur.

⁴ Protokolluar pranë Komisionerit me Nr. 562/2 prot., datë 31.03.2026.

Në informacionin e përcjellë nga subjekti ankues pranë Komisionerit, është përcaktuar si shkak diskriminimi “çdo shkak tjetër”. Subjekti ankues në rastin në fjalë nuk ka paraqitur asnjë dokument apo provë, për të vërtetuar se diskriminimi i pretenduar ka ndodhur si pasojë e ndonjë karakteristike individuale specifike.

Dokumentimi i tyre është thelbësor në çështjen e provimit të “shkakut” për të cilin subjekti ankues pretendon se si pasojë e posedimit të tij i kanë ardhur më pas të gjitha pasojat e pretenduara. Në rastin e mosprovimit e mosdokumentimit të “shkakut”, nuk mund të dilet në përfundimin se paligjshmëritë e pretenduara nga subjekti ankues lidhen pikërisht me këto “shkaqe”.

Në këtë kontekst, Komisioneri për të vlerësuar nëse pretendimet e subjektit ankues për trajtim të pabarabartë, të padrejtë e të pafavorshëm të tij nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit/punëdhënësit, vijnë për shkakun e pretenduar, duhet që fillimisht ky shkak të jetë i provuar e dokumentuar para KMD-së, si shkak i njohur nga LMD.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim, Komisioneri vlerëson se, personi i cili pretendon se është diskriminuar për këto shkaqe, por jo vetëm, duhet gjithashtu të parashtojë fakte nga të cilat mund të vlerësohet se ka një diferencë në trajtim dhe se kjo diferencë në trajtim pretendohet se ka si bazë një apo më shumë se një, nga shkaqet e mbrojtura, që në çështjen objekt shqyrtimi paraprak, është “çdo shkak tjetër”.

Sa i takon pretendimit të ankuesit për diskriminim për “çdo shkak tjetër”, i pa dokumentuar dhe i paprovuar, Komisioneri vlerëson se nuk qëndron, pasi ai nuk është “shkaku” në vetvete.

LMD, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë të hapur shkaqesh⁵. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohej mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Neni 1, i këtij Ligji është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh⁶.

Në mungesë të një praktike kombëtare, Komisioneri i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet duke mbajtur parasysh, hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme. Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë,

⁵ Neni 1, i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 ‘Për Mbrojtjen nga Diskriminimi’, i ndryshuar citon se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

⁶ Neni 14, I KEDNJ-së: “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”.

ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bën të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14, i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “*me çdo shkak tjetër*”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar.

Në çështjen Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: “*Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive*”.

Komisioneri vëren se, “viktimat” e diskriminimit e kanë detyrimin të paraqesin fakte dhe prova nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim apo mbi bazën e të cilave të bëjnë të besueshëm pohimin se është bërë diskriminim.

Pastaj, barra e provës i bartet të paditurit, i cili gjatë zhvillimit të procedurës hetimore duhet të dëshmojë se nuk ka pasur diskriminim, apo se ka pasur arsye ligjore për trajtim të pabarabartë.

Komisioneri vlerëson se, diskriminimi⁷ karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstron se “viktima” e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme, pikërisht për shkak të një karakteristike të tij që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”, të cilën ankuesi nuk arriti ta provonte e dokumentonte se e posedonte atë.

Komisioneri vlerëson se, në bazë të rrethanave të shpjeguara nga subjekti ankues lidhur me pretendimin për diskriminim për “çdo shkak tjetër”, nuk ka informacion të mjaftueshëm që të lejojë shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes. Në lidhje me pretendimin për diskriminim për çdo shkak tjetër, ankuesi ka pretenduar se: “...ai lidhet me shkaqet e parashikuara në nenin 1 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ose me çdo shkak tjetër të mbrojtur nga ky ligj. Në rastin konkret, A. P. është subjekt i një forme diskriminimi që manifestohet përmes një sjelljeje të padëshiruar, e cila lidhet me këto shkaqe dhe që ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të tij profesional në ushtrimin e detyrës si inspektor i Policisë së Posaçme ‘Shqiponjat’, duke krijuar një mjedis frikësues përmes

⁷ “Diskriminimi” përkufizohet nga ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

vendosjes së masave disiplinore të padrejta, mosnjohjes së meritave profesionale, nën pretendimin e pajustificuar për aplikimin të bazave ligjore ende të pa hyrë në fuqi. Pra, e gjitha në tërësi, çka ka sjellë për të, ambient përçmues, poshtërues apo ofendues, në kundërshtim me parimet e sigurisë juridike dhe trajtimit të barabartë. Konkretisht, ndaj tij është ushtruar trajtim më pak i favorshëm, si pasojë e kundërshtimit ose mosnënshtrimit ndaj një sjelljeje të tillë diskriminuese...”.

Pra, në kuptim sa më sipër, subjekti ankues nuk ka arritur të provojë, faktojë apo dokumentojë⁸, minimalisht as se cilat ishin karakteristikat e tij individuale që përfshihen tek “shkaku i mbrojtur”, e që ai i posedonte ato, në mënyrë që të mund të hetohej më tej, nëse trajtimi i pretenduar të kishte ardhur apo të ishte motivuar e nxitur pikërisht për këto shkaqe.

Në mungesë të provave e fakteve mbi të cilat supozohet se ka pasur diskriminim, pamundësohet vijimi i procedurës për shqyrtimin e ankesës.

Vendimmarrja e Komisionerit duhet të jetë e arsyetuar dhe e argumentuar mbështetur në bazueshmërinë e provave e fakteve në gjykim. Kjo, pasi një moment kyç në gjykimin administrativ është edhe procesi i provueshmërisë mbi faktet objekt verifikimi, gjykimi, mbi të cilat bazohet një vendimmarrje e drejtë.

Faktet që janë objekt i të provuarit merren për bazë për efekt provueshmërie, vetëm kur ato janë paraqitur me saktësi dhe në formën e kërkuar nga ligji gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës. Për të formuar bindjen e tij, organi administrativ, në këtë rast Komisioneri, duhet të marrë parasysh si argumentet që flasin për ekzistencën e një fakti, ashtu dhe argumentet që flasin për mosekzistencën e tij.

Provat janë të dhëna që merren prej burimeve (subjektit ankues në këtë rast) dhe sipas rregullave të përcaktuara në ligj, të cilat vërtetojnë ose rrëzojnë pretendimet e palëve në proces (neni 11, i Kodit të Procedurës Civile).

Subjekti ankues i cili pretendon diskriminimin, ka detyrimin që të provojë me fakte, shpjegime e prova bindëse, nëpërmjet të cilave duhet të krijojë bindjen se mund të prezumohet diskriminimi.

Pala ankuese nuk parashtrori e depozitoi prova, fakte apo rrethana nga të cilat të mund të prezumohet se ka patur sjellje, veprime apo mosveprime të institucionit përgjegjës që të jenë motivuar nga shkaku i pretenduar.

Pra, në analizë të sa më lart, Komisioneri vëren se ka mungesë të theksuar të elementëve të provueshmërisë të shkakut të cilësuar nga ana e subjektit ankues. Vetëm pasi ankuesi të provonte para KMD-së se mbart e posedon shkakun e pretenduar, atëherë Komisioneri mund të vihej në

⁸ Edhe pas kërkesës së përsëritur nëpërmjet e-mailit, të KMD-së.

lëvizje për të kërkuar informacion lidhur me veprimet apo mosveprimet e strukturave të punëdhënësit.

Për rrjedhojë, për sa më sipër, referuar nenit 33, pika 4, shkronja “ç” të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se: “4. Ankesa nuk pranohet nëse: ...ç) ... nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim⁹”, Komisioneri vlerëson se, ankesa nuk duhet të pranohet, pasi nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim, e për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj, për shqyrtimin e saj.

Komisioneri evidenton faktin se, ankuesi, të gjitha pretendimet që burojnë nga veprimet a sjellja e punëdhënësit gjatë marrëdhënieve të punës, lidhur me mosnjohjen e meritave dhe mohuar shpërblimin janë pretendime që lidhen me paligjshmërinë e prezumuar nga punëdhënësi kundrejt tij. Në mungesë të lidhjes me shkakun e pretenduar ato mbeten thjesht në kuadër të paligjshmërisë së tyre.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 21/1, nenin 32, pika 1/a, si dhe nenin 33, pikat 1, 4/ç/ të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Mospranimin e ankesës së subjektit ankues, A. P., pasi nuk plotësohen kriteret përkatëse të parashikuara nga ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani e këtij vendimi.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Çdo shkak tjetër)

(Fusha: Punësim)

⁹ Për analogji citojmë: Vendimin nr. 163, datë 14.08.2023, të KMD-së, Vendimin nr. 205, datë 19.10.2023, Vendimin nr. 226, datë 06.11.2023, Vendimi nr. 27, datë 23.01.2024, Vendimi nr. 41, datë 13.02.2024, Vendimin Nr. 164, datë 12.08.2025 të KMD-së etj.