



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 709 Prot.

Tiranë, më 14. 04. 2026

### V E N D I M

**Nr. 78, datë 14. 04. 2026**

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>, bazuar në nenin 32, pika 1, germa “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar<sup>2</sup>, mori në shqyrtim ankesën nr. 251 Regj., datë 28.10.2025, e subjektit ankues J. Q., kundër Shoqërisë Tregtare AZA Elektroshtëpiake shpk, me pretendimin e diskriminimit për *çdo shkak tjetër*<sup>3</sup>.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri,

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

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

Bazuar në parashtrimet e depozituara nga subjekti ankues, J. Q., parashtron në ankesë se: “...kam qenë i punësuar në kompaninë AZA Elektroshtëpiake sh.p.k, në pozicionin e punës “Shofer”, prej datës 22.08.2025. Në datën 24.09.2025 në mënyrë të papritur më kanë larguar nga puna, pavarësisht se gjatë gjithë kësaj kohe kam punuar me ndershmëri dhe korrektësi duke kryer edhe punë të tjera që më caktoheshin nga eprorët, kam punuar jashtë orarit si dhe jam sjellë shumë mirë me kolegët. Arsyeja e largimit tim nga puna, sipas pretendimit të kësaj kompanie ishte se nuk kam paraqitur në kohë Dëshminë e Penalitetit.

Ky pretendim nuk qëndron pasi në momentin që jam paraqitur në zyrat e kompanisë duke shprehur interesin që të punësohesha jam pranuar menjëherë dhe të nesërmen kam filluar punë duke ju paraqitur ashtu siç mu kërkua vetëm Kartën e Identitetit si edhe Lejen e Drejtimit të makinës. Në vijim pas disa kohësh më është kërkuar edhe dëshmia e penalitetit të cilën meqë pata probleme me aksesimin e e-albania ia u vura në dispozicion pas disa ditësh. Në momentin që e dorëzoza këtë dokument ku rezulton se në të kaluarën kam qenë dënuar me një vendim penal, të cilin unë e kam kryer plotësisht, në mënyrë të papritur më hoqën nga puna.

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

<sup>2</sup> Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën “LMD”.

<sup>3</sup> Ka referuar se shkak i ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, është bërë fakti që ai ka qenë i dënuar. Gjithashtu ka vënë në dispozicion të Komisionerit një kopje të Vërtetimit të Gjendjes Gjqësore me nr. 15277, datë 29.08.2025.

*Ky largim përbën një akt diskriminimi i cili mbrohet nga Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, pasi unë kam përmbushur të gjitha obligimet ndaj drejtësisë si edhe e kaluara ime penale nuk ka asnjë lidhje me aftësitë e mia profesionale. Veprimi i punëdhënësit nuk e bën të justifikuar largimin nga puna si edhe është një formë “Stigmatizimi” duke mohuar parimin e riintegritit në shoqëri të personave që e kanë kryer dënimin dhe kërkojnë që ndershmerisht të punojnë për të mbajtur veten dhe familjen e tyre. Ky veprim i punëdhënësit më ka sjellë probleme të mëdha familjare, ekonomike, emocionale dhe shpirtërore, pasi unë në mënyrë absolute nuk dua që ti kthehem të kaluarës time”.*

Sakaq, J. Q. ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës, të konstatojë diskriminim e tij nga ana e shoqërisë AZA Elektroshtëpiake shpk, për shkak të faktit që ka qenë i dënuar.

## **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, germa “a”, të LMD, 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, duke garantuar në mënyrë të shprehur mbrojtje në lidhje me shkakun e gjendjes shëndetësore. 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.”*

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të LMD, të ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprim të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi ose 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 personash.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12, të LMD, të ndryshuar, *“Ndalimi i diskriminimit”*, pika 1, parashikohet: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: 1. 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:*

*a) shpalljen e vendeve të lira të punës;*

*b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve;*

*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;... ”.*

Referuar nenit 33, të LMD, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj për pranimin e saj dhe shqyrtimin në themel të pretendimeve të parashtruara nga pala ankuese.

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

1. Në vijim të procedurave të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës nr. 1531/1 prot., datë 03.11.2025, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga Shoqëria AZA Elektroshtëpiake shpk, sa i përket pretendimeve të ngritura nga subjekti ankues.

Në përgjigje për sa më lart, AZA Elektroshtëpiake shpk, përmes shkresës<sup>4</sup> datë 12.11.2025, informoi Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, lidhur me parashtrimet e saj sa i përket ankesës së paraqitur nga subjekti ankues, duke sqaruar ndër të tjera se: *“...J. Q. ka qenë i punësuar pranë kompanisë AZA Electronics sh.p.k. në pozicionin shofer transporti, për një periudhë rreth një muaji. Marrëdhënia e punës ka qenë në periudhë prove në zbatim të kontratës së punës. Në zbatim të parashikimeve të neneve 141, 142 të Kodit të Punës, i cili parashikon se gjatë periudhës së provës punëdhënësi ka të drejtë të ndërpresë marrëdhënien e punës duke respektuar afatin 5 ditor të njoftimit, ne si palë në cilësinë e punëdhënësit e kemi zgjidhur këtë kontratë. Sqarojmë se ndërprerja e marrëdhënies së punës me J. Q. nuk ka qenë në asnjë mënyrë e motivuar nga e kaluara e tij penale apo ndonjë element tjetër që mund të përbejë formë diskriminimi, pasi ne kemi rënë në dijeni të këtij fakti pas zgjidhjes së kontratës. Në momentin e pranimit në punë, në zbatim të kontratës së punës punëmarrësit i është kërkuar dëshmia e penaltetit, për plotësimin e dokumentacionit të kërkuar në këtë kontratë.*

*Arsyeja reale e ndërprerjes së kontratës lidhet me një ngjarje të ndodhur gjatë kryerjes së detyrës, ku mjeti i kompanisë që ai drejtonte u përfshi në një aksident rrugor. Nga raportimet e marra dhe verifikimet e brendshme rezulton se J. Q. është larguar nga vendi i ngjarjes pa pritur organet kompetente dhe pa njoftuar kompaninë, duke lënë mjetin e dëmtuar. Ky veprim përbën shkelje të rregullave të brendshme të sigurisë dhe të detyrës së punës si shofer. Ky i fundit është munduar ta fsheh këtë fakt. Pas këtij incidenti, në kuadër të procedurave të brendshme verifikuese, kompania i ka kërkuar J. Q. të paraqesë dëshminë e penaltetit, për të parë nëse ky i fundit kishte qenë më parë i dënuar në lidhje me ndonjë aksident rrugor, kërkesë të cilës ai nuk iu përgjigj. Kjo kërkesë vinte edhe si pjesë e procesit të verifikimit të besueshmërisë pas ngjarjes, dhe jo shkak apo kriter për vendimmarrjen lidhur me largimin e tij. Lidhur me procedurat dhe kriteret e punësimit, Kompania AZA Elektroshtëpiake sh.p.k. zbaton procedura standarde për rekrutimin e punonjësve, të cilat përfshijnë:*

- *Publikimin e vendeve të lira të punës në rrjete sociale ose agjenci punësimi;*

---

<sup>4</sup> Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 1531/2 prot., datë 13.11.2025.

- *Intervistimin e kandidatëve nga Departamenti i Burimeve Njerëzore;*
- *Vlerësimin e përvojës së mëparshme dhe referencave;*
- *Nënshkrimin e kontratës individuale të punës nëse kandidati përzgjidhet*

*Për pozicionin “Shofer”, kriteret kryesore janë:*

- *Leje drejtimi e vlefshme për kategorinë përkatëse;*
- *Përvojë minimale 2 vite si shofer;*
- *Disponueshmëri për punë me orar fleksibël.*

*Këto kritere janë komunikuar në mënyrë të hapur gjatë procesit të përzgjedhjes dhe nuk përfshijnë kërkesë për dëshmi penalteti në fazën fillestare. Lidhur me publikimin e vendeve të lira të punës, vendet e lira të punës publikohen rregullisht në:*

- *Profilin zyrtar të kompanisë në rrjetet sociale (Facebook, Instagram, LinkedIn);*
- *Në raste të veçanta, përmes portaleve të punës si “duapune.com” apo “LinkedIn Jobs”.*

*Në përfundim, kompania AZA Elektroshtëpiake sh.p.k. deklaron se:*

- *Nuk ka ushtruar asnjë formë diskriminimi ndaj J. Q.;*
- *Ndërprerja e punës është bërë vetëm mbi baza profesionale dhe në përputhje të kontratës së punës.*
- *Respekton parimin e mosdiskriminimit dhe të barazisë në punësim për të gjithë punonjësit, pavarësisht gjinisë, moshës, origjinës apo të shkuarës së tyre penale.*

*Në përfundim, vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me J. Q. është marrë vetëm mbi baza profesionale dhe disiplinore, në zbatim të dispozitave të Kodit të Punës dhe rregulloreve të brendshme të kompanisë. AZA Electronics sh.p.k. respekton parimin e barazisë dhe ndalon çdo formë diskriminimi në vendin e punës, si në fazën e rekrutimit ashtu edhe gjatë zhvillimit të marrëdhënies së punës....”.*

2. Sakaq, Komisioneri përmes e-mail-it datë 21.11.2025, i përcolli ankuesit një kopje të shkresës së Shoqërisë AZA Elektroshtëpiake shpk, datë 12.11.2025, dhe dokumentacionit bashkëngjitur saj, si dhe kërkoi parashtrime me shkrim nga ana e tij. Në këtë kuadër, ankuesi nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë përgjigje.
3. Për administrimin e plotë të informacionit të kërkuar, për një gjykim sa më të drejtë dhe objektiv të çështjes, si dhe në zbatim të parimit të barazisë për një proces të rregullt ligjor, Komisioneri vlerësoi të nevojshme realizimin e seancës dëgjimore mes palëve. Në këtë kuptim me anë të shkresës nr. 67 prot., datë 08.01.2026 “Njoftim për seancë dëgjimore”, Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 21.01.2026.

Seanca dëgjimore u zhvillua në datë 21.01.2026, me pjesëmarrjen e në të vetëm të përfaqësuesit të subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, Shoqërisë AZA Elektroshtëpiake shpk, e përfaqësuar nga A. S., me detyrë Drejtor i Rrjetit të Dyqaneve të shoqërisë. Ndërsa, pala ankuese nuk mori pjesë në seancë.

Gjatë seancës përfaqësuesi i Shoqërisë AZA Elektroshtëpiake shpk, mbajti të njëjtin qëndrim si në komunikimet shkresore me KMD-në.

Në përfundim të seancës, u kërkua nga ana e përfaqësuesit të Shoqërisë AZA Elektroshtëpiake shpk, të vërë në dispozicion të Komisionerit:

- Kopje të procedurës së punësimit dhe zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesin;
- Kopje të Rregullores së Brendshme të Shoqërisë;
- Dokumentacion provues sa i përket pretendimeve të lidhura me dëmtimin e mjetit të Shoqërisë nga ana e ankuesit.

4. Përmes e-mail-it datë 21.01.2026, Komisioneri i kërkoi përfaqësuesit të Shoqërisë AZA Elektroshtëpiake, dokumentacionin dhe informacionin si më poshtë:

- Kopje të procedurës së emërimit dhe largimit nga puna të shtetasit J. Q.;
- Kopje të Rregullores së Brendshme;
- Kopje njoftimeve për punësimin e punonjësve “shofer”, në shoqërinë AZA;
- Informacion nëse Dëshmia e penalitetit, është kriter për punësimin e punonjësve.
- Informacion nëse ka punonjës të tjerë që janë punësuar pranë shoqërisë AZA dhe kanë qenë më parë të dënuar. Nëse po, të vendoset në dispozicion aktet e emërimit të tyre dhe kopje e dëshmisë së penalitetit;
- Informacion nëse ka punonjës të tjerë të cilët janë larguar nga puna për shkak se nuk kanë dorëzuar dëshminë e penalitetit? Nëse po, të vihet në dispozicion të Komisionerit kopje e akteve të largimit nga puna;
- Sa i përket pretendimeve se largimi nga puna i J. Q., ka ardhur për shkak të një aksidenti me makinën e shoqërisë, a ka shoqëria ndonjë akt apo dokumentacion për të provuar këtë pretendim? Nëse po, të vihen në dispozicion të Komisionerit.

5. Duke qenë se nga ana e Shoqërisë AZA Elektroshtëpiake, nuk u përcoll informacioni i sipërcituar, Komisioneri iu drejtua sërish përmes e-mail-it datë 27.03.2026.

Në përgjigje sa më sipër, Shoqëria AZA Elektroshtëpiake, përmes e-mail-it datë 27.03.2026, informoi Komisionerin ndër të tjera se: “...Sqarojmë se vendimi i punëdhënësit nuk ka ardhur për një arsye të vetme, por si rezultat i një sërë rrethanash të ndërlydhura.

*Punonjësi ka qenë në periudhë prove dhe gjatë ushtrimit të detyrës ka shkaktuar një aksident me mjetin e kompanisë, i cili nuk është raportuar prej tij (duke marrë përsipër edhe dëmet e mjetit tjetër të aksidentuar sado që tek ne ka pohuar se nuk ishte ai fajtori). Fshehja e këtij aksidenti dhe largimi nga vendi i ngjarjes ka cenuar besimin e punëdhënësit dhe ka ngritur dyshime mbi korrektësinë e tij në ushtrimin e detyrës.*

*Në vijim të kësaj situate, punëdhënësi ka kryer verifikimin e dokumentacionit të dosjes së punonjësit, për të kontrolluar nëse kishte precedentë apo kundërvajtje të mëparshme rrugore. Gjatë këtij verifikimi u konstatua se në dosje mungonte Dëshmia e Penalitetit.*

*Punonjësit iu kërkua të plotësonte dokumentacionin duke dorëzuar Dëshminë e Penalitetit, por ai nuk e paraqiti këtë dokument. Duke qenë se punonjësi ndodhej në periudhë prove dhe dokumentacioni i kërkuar nuk u plotësua, si dhe duke marrë në konsideratë humbjen e besimit të krijuar nga fshehja e aksidentit, punëdhënësi procedoi me zgjidhjen e kontratës së punës.*

*Për rrjedhojë, zgjidhja e kontratës është bërë në kuadër të periudhës së provës, për mosplotësim dokumentacioni të detyrueshëm dhe për shkak të cenimit të besimit, të lidhur drejtpërdrejtë me sjelljen e punonjësit pas aksidentit.”*

Bashkëlidhur, Shoqëria vuri në dispozicion të Komisionerit vetëm kopje të Rregullores së Brendshme të Dyqaneve dhe 2 (dy) foto ku paraqitej ankuesi përpara 2 (dy) mjeteve tip, fugon, njëri prej tyre i Shoqërisë AZA Elektroshtëpiake dhe tjetri i një shoqërie tjetër. Sa i përket kërkesave të tjera të Komisionerit, Shoqëria AZA Elektroshtëpiake nuk vuri në dispozicion asnjë informacion apo dokumentacion shtesë.

6. Sa më sipër, Komisioneri përmes e-mail-it datë 27.03.2026, iu drejtua sërish Shoqërisë AZA Elektroshtëpiake, duke i kërkuar plotësimin dokumentacionit dhe informacionit të kërkuar më parë, por nga ana e shoqërisë nuk u vu sërish në dispozicion. Me e-mail-in datë 30.03.2026, Komisioneri i përcolli subjektit ankues informacionin e vënë në dispozicion nga ana e Shoqërisë AZA Elektroshtëpiake dhe kërkoi nga ana e tij nëse ka parashtrime shtesë.

Në përgjigje sa më sipër, J. Q. me e-mail-in e së njëjtës datë, 30.03.2026, informoi Komisionerin ndër të tjera se: *“...kërkoj t’ju bëj me dije se aksidenti i është raportuar në momentin që ka ndodhur magazinierit të subjektit.*

*Gjithashtu, pretendimi se dëshmia është kërkuar për shkak të aksidentit nuk qëndron, pasi ajo është kërkuar para ndodhjes së tij.*

*Pavarësisht aksidentit, i cili në fakt pati dëme të papërfillshme për të cilat unë mbajta përgjegjësi të plotë financiare, unë i kam zbatuar detyrimet e mia me përgjegjësi dhe në mënyrë korrekte.*

*Mbaj qëndrimin dhe jam i bindur se arsyeja e largimit tim ishte dëshmia e penalitetit, e cila përveçse diskriminuese dhe e padrejtë, përben një risk ndaj procesit të rehabilitimit dhe riintegrimit tim në shoqëri.”*

### **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.**

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë të Shoqërisë, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit.

*Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:*

Subjekti ankues, ka qenë i punësuar pranë Shoqërisë AZA Elektroshtëpiake shpk, në pozicionin “Shofer”, që nga data 22.08.2025. Në datën 24.09.2025, është larguar papritur nga puna, megjithëse sipas tij ka punuar me ndershmëri, korrektësi dhe ka kryer detyrat e ngarkuara nga eprorët. Arsyeja e dhënë nga punëdhënësi për largimin ishte mosparaqitja në kohë e Dëshmisë së Penalitetit.

Sipas tij, gjatë procesit të punësimit, ankuesit i ishte kërkuar vetëm Karta e Identitetit dhe Leja e Drejtimit, ndërsa Dëshmia e Penalitetit i ishte kërkuar pas disa kohësh. Ankuesi sqaroi se, pasi paraqiti Dëshminë e Penalitetit, e cila zbulonte një dënim të mëparshëm tashmë të kryer plotësisht, u largua menjëherë nga puna, përmes shkresës datë 24.09.2025.

Ankuesi pretendon se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të faktit që nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë është zbuluar ekzistenca e një dënimi të mëparshëm.

Në këtë kontekst, sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, i shërben qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të largimit nga puna të deklaruar nga punëdhënësi, si dhe ligjshmërinë e këtij veprimi.

Bazuar në aktet e administruara, vetëm ankuesi vuri në dispozicion të Komisionerit kopje të shkresës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës. Pavarësisht se Komisioneri kërkoi nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë të vinte në dispozicion një kopje të Kontratës Individuale të Punës të lidhur me ankuesin, nuk u depozitua asnjë informacion.

Neni 21<sup>5</sup>, i Kodit të Punës, në pikën 2, të tij, ka përcaktuar se: *“Kontrata e punës 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 punëmarrësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës”*.

Kodi i Punës, në Nenin 142, parashikon se:

*“1. Konsiderohet si kohë prove 3 muajt e parë të punës, me përjashtim të rasteve kur palët kanë lidhur një kontratë për kryerjen e së njëjtës pune.*

*2. Koha e provës mund të reduktohet ose hiqet me marrëveshje me shkrim ose me kontratë kolektive.*

*3. 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”*.

Pra, sipas Kodit të Punës, konsiderohet si kohë prove 3 muajt e parë të punës, me përjashtim të rasteve kur palët kanë lidhur një kontratë për kryerjen e së njëjtës punë. Koha e provës mund të reduktohet ose hiqet me marrëveshje me shkrim ose me kontratë kolektive. Qëllimi i periudhës së provës është vlerësimi i ndërsjellë: punëdhënësi vlerëson aftësitë dhe sjelljen e punëmarrësit, dhe anasjelltas. Kjo periudhë, si rregull, zgjat maksimalisht 3 muaj dhe nuk mund të tejkalohet kontraktualisht, pasi kjo do të ishte në dëm të punëmarrësit.

---

<sup>5</sup> “Forma e kontratës së punës”.

Shkresa datë 24.09.2025, për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës i është bërë me dije ankuesit në ditën e ndërprerjes së tyre, duke e vënë atë para një fakti të kryer tashmë.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëmarrësit/ankuesit dhe punëdhënësit/Shoqërisë, i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë këtë marrëdhënie.

Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar bazën ligjore në të cilën është mbështetur Shoqëria, si dhe argumentet e sjella prej saj, lidhur me justifikimin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me subjektin ankues.

Punëdhënësi/Shoqëria nuk ka sjellë asnjë informacion apo dokument që të provonte faktin se ka respektuar procedurën ligjore kundrejt ankuesit lidhur me këtë njoftim, por thjesht dhe vetëm i ka komunikuar largimin nga detyra duke zgjidhur në mënyrë të menjëhershme marrëdhëniet e punës me të, duke shkelur kështu parashikimet e nenit 142, pika 3 të Kodit të Punës. Pra, Shoqëria nuk ka respektuar minimalisht afatin 5 ditor për ti njoftuar ankuesit zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Komisioneri thekson faktin se, arsyet e largimit nga puna nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë kanë qenë kontradiktore gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës së J. Q., nga Komisioneri. Në shkresën e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës punëdhënësi/Shoqëria ka referuar se arsyeja e largimit të ankuesit, lidhet me faktin që ai nuk ka dorëzuar pranë punëdhënësit Dëshminë e Penalitetit, si dokument i domosdoshëm për pozicionin e punës. Ndërkohë, pranë Komisionerit, punëdhënësi/Shoqëria, ka deklaruar se largimi i tij lidhet me humbjen e besimit të krijuar nga fshehja e aksidentit. Dy palët parashtrajnë versione kundërtënëse mbi arsyen e largimit të J. Q.. Ankuesi pretendon se arsyeja reale ishte e kaluara e tij penale e zbuluar përmes Dëshmisë së Penalitetit, ndërsa shoqëria pretendon se shkaqet ishin aksidenti i paraportuar dhe mosplotësimi i dokumentacionit.

Nga analizimi i materialeve të administruara rezulton se, Shoqëria nuk ka vënë në dispozicion të Komisionerit asnjë dokumentacion provues konkret lidhur me aksidentin (raport rrugor, dëmtshpërblim, akt disiplinor, njoftim të J. Q.). Kjo mungesë dokumentacioni, pavarësisht kërkesave të Komisionerit, nuk provoi në mënyrë shteruese pretendimin e shoqërisë.

Komisioneri vlerëson se, shkak i zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesin nuk qëndron pasi motivacioni i përdorur nga ana e Shoqërisë, i pranuar prej tyre edhe gjatë procedurave të shqyrtimit të ankesës, nuk bën pjesë tek kërkesat për punësimin dhe nuk bazohet në asnjë referencë ligjore, sa i takon zgjidhjes së menjëhershme të marrëdhënieve të punës.

Shkresa datë 24.09.2025, *“Për zgjidhjen e menjëhershme të justifikuar të kontratës”*, në pikën 1, të saj, përcakton se: *“Të zgjidhet menjëherë kontrata e punës me punonjësin J. Q., pasi ky i fundit nuk ka paraqitur dëshminë e penalitetit të kërkuar si dokument i domosdoshëm për pozicionin e punës, duke dhënë justifikime të pavlefshme, gjë që përbën fshehje të të dhënave thelbësore për punësimin dhe bën të pamundur vazhdimin e marrëdhënieve të punës”*.

Punëdhënësi ka pretenduar se ankuesi nuk ka paraqitur dëshminë e penalitetit të kërkuar si dokument i domosdoshëm për pozicionin e punës, duke dhënë justifikime të pavlefshme, gjë që përbën fshehje të të dhënave thelbësore për punësimin dhe bën të pamundur vazhdimin e marrëdhënieve të punës. Sakaq, punëdhënësi nuk ka vënë në dispozicion asnjë provë apo fakt që ka bërë me dije ankuesin apo Komisionerin se dëshmia e penalitetit është dokument i domosdoshëm për pozicionin e punës. Madje nga informacioni i përcjellë prej tyre, ky dokument nuk ishte kusht apo kriter për punësimin e punonjësve në shoqëri.

Kodi i Procedurës Administrative<sup>6</sup> dhe Kodi i Punës, i ndryshuar<sup>7</sup>, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/subjektit ndaj të cilit paraqitet ankesa, në këtë rast, Shoqëria, e cila duhet të provonte se ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të paligjshme.

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesi është cenuar në të drejtën e tij për një proces të rregullt, pasi në të njëjtën ditë që ka marrë njoftimin për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës i janë ndërprerë ato pa respektuar afatet e parashikuara nga Kodi i Punës.

Në këto kushte, në analizë të informacionit të sipërcituar vlen të theksohet se ankuesi është vënë përpara një situatë paragjykimi nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë, duke qenë se atij i është kërkuar të dorëzonte Vërtetimin e Gjendjes Gjyqësore/Dëshminë e Penalitetit dhe në momentin që nuk ka dorëzuar këtë dokument, është larguar nga puna. Në këtë kuptim, ai është trajtuar në mënyrë të pafavorshme dhe të padrejtë nga ana e Shoqërisë duke paragjykuar të kaluarën e tij penale, duke qenë se nuk rezultoi e provuar që për punonjës të tjerë të ishte kriter punësimi dorëzimi i dokumentit sipërcituar.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë AZA Elektroshtëpiake shpk.

## **B. Shkaku i mbrojtur.**

---

<sup>6</sup>Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: “Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.

<sup>7</sup>Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton 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”.

Mbështetur në nenin 2<sup>8</sup>, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Në nenin 1 të tij 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”.*

## **B.1 “Çdo shkak tjetër”**

Gjatë parashtrimeve të tij, subjekti ankues ka pretenduar diskriminim për “çdo shkak tjetër”, duke argumentuar dhe provuar se trajtimi i padrejtë e i pafavorshëm ndaj tij, ka filluar për shkak të faktit që ka qenë i dënuar. Ai ka pretenduar se largimi i tij nga puna ka ardhur menjëherë pasi punëdhënësi/Shoqëria AZA Elektroshtëpiake shpk, mori dijëni përmes dorëzimit të Dëshmisë së Penalitetit se ka qenë më parë i dënuar.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh<sup>9</sup>. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet 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 ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” 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 jo shteruese shkaqesh<sup>10</sup>.

Krahas praktikës 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

---

<sup>8</sup>“Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b)barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo forme sjelljeje qe nxit diskriminim.”

<sup>9</sup> Neni 1, i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 ‘Për Mbrojtjen nga Diskriminimi’: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me .....ose me çdo shkak tjetër.”

<sup>10</sup> 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”.

evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, 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 bëjnë 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 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “*statuse të tjera*”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë personale të identifikueshme, personale, ose “*status*”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.<sup>11</sup> Gjykata ka theksuar se fjalës “*shkak/status tjetër*” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.<sup>12</sup> Interpretimi i këtij nocioni “nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”<sup>13</sup>.

Disa karakteristika që GJEDNJ-ja ka njohur se mbrohen në kuadër të “*statuseve të tjera*” janë: Në *Engel dhe të tjerët kundër Vendeve të Ulta*, Gjykata vendosi që një dallim i bazuar në *gradën ushtarake* mund të binte në kundërshtim me nenin 14; në *Larkos kundër Qipros*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i një *dallimi midis qiramarrësve të shtetit nga njëra anë dhe qiramarrësve të pronarëve privatë nga ana tjetër*; në *Shelley kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata konsideroi se të qenit *i burgosur* mund të binte në nocionin e “*statusit tjetër*” sipas nenit 14; në *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, Gjykata nuk adresoi në mënyrë specifike çështjen e “*statusit tjetër*”, por në gjetjen e një shkelje të nenit 14 dhe nenit 8 pranoi se *statusi si ish oficer i KGB-së* përfshihet në nenin 14; në *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i dallimit që bëhej nga skema e lirimimit të parakohshëm bazuar në *kohëzgjatjen e dënimit me burg*.

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*”.

Mbështetur në Vërtetimin e Gjendjes Gjyqësore me nr. 15277, datë 29.08.2025, rezulton se ankuesi ka vuajtur dënimin me burg, referuar Vendimit Nr. 481, datë 23.05.2022 (cituar në këtë vërtetim).

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

12 Shiko: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

13 Shiko: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

Në këtë kontekst, bazuar në informacionin e sipërcituar, lidhur me faktin që ka qenë më parë i dënuar për kryerjen e një vepre penale, Komisioneri e vlerëson si shkak të mbrojtur nga LMD, referuar si “çdo shkak tjetër<sup>14</sup>”.

Një nga përkufizimet e cituara të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GjEDN), është “*veçoria personale*” në bazë të së cilës, personat ose grupet e personave dallohen mes njëri-tjetrit. Sipas GjEDNJ, shkak i diskriminimit është individual, karakteristik për një individ, dhe nuk duhet konsideruar si relevant në kuptimin e trajtimit të ndryshëm ose gjatë gëzimit të disa përfitimeve të caktuara<sup>15</sup>.

### **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm me shkakun e mbrojtur.**

#### **C.1 Lidhja e trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm, të subjektit ankues nga ana e Shoqërisë AZA Elektroshtëpiake shpk, me “çdo shkak tjetër<sup>16</sup>”.**

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit, bazuar pikërisht në shkakun që posedon, atë të “çdo shkak tjetër”, sipas shpjegimit të bërë në pjesën B. 1, të vendimit.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive për trajtimin ndryshe të evidentuar. Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta 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.

Ky parim 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*”.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.<sup>17</sup>

Gjykata Kushtetuese<sup>18</sup>, ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional*”.

<sup>14</sup> Për analogji citojmë: Vendimin me nr. 176, datë 02.12.2019, vendimin me nr. 151, datë 28.10.2020, vendimin me nr. 151, datë 11.08.2021, vendimin nr. 156, datë 07.03.2023 të KMD-së.

<sup>15</sup> Handbook on European Non-discrimination Law’. EU FRA and CoE, 2010.97

<sup>16</sup> Referuar nën ndarjes B/1 të Vendimit.

<sup>17</sup> Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

<sup>18</sup> Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

*me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

*Kjo e drejtë e individit për të përfutur 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 nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i 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 pasojat të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.*

*Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën 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”.*

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene Kodin e Punës, i cili në pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar se: *“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”.*

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se, parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t’i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe atë material. Respektimi i hierarkisë së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor<sup>19</sup>.

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.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë

---

<sup>19</sup>Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011; nr. 23, datë 08.06.2011.

brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (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 shoqëruese shkaqesh.

Ndërkohë Protokollit 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar:

- “a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë;*
- b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm;*
- c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;*
- d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.*

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

*“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore<sup>20</sup>”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.*

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës<sup>21</sup> *“Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”*, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

Konventa e përkufizon diskriminimin si - *çdo dallim tjetër*, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose të profesionit.

---

<sup>20</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

<sup>21</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

*Karta Sociale Europiane*<sup>22</sup> 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 punësim<sup>23</sup>.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Sociale Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura.

Ligji “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat janë të ndërthurura ngushtë.

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 arsyeshme<sup>24</sup>.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur 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.

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një *situatë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji*. Bazuar në nenin 9/1, të Kodit të Punës, ndalohet çdo formë diskriminimi në ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion, sipas parashikimeve të bëra në Kod dhe ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në bazë të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në nenin 6, të tij, përcaktohet se: “*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*”.

<sup>22</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>23</sup> Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

<sup>24</sup> Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

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.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t'i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës.

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS<sup>25</sup> gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Bazuar në nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Kështu, në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: *“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”*.

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar se: *“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”*.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime *“...të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca 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*

---

<sup>25</sup> Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

*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<sup>26</sup>.*

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, ankuesi 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:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut/shkaqeve të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun/shkaqet e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse Shoqëria, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.<sup>27</sup>

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

Në analizë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga ana e punëdhënësit kundrejt subjektit ankues dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, punëdhënësi/Shoqëria AZA Elektroshtëpiake shpk, duhet të përmbushte njërin nga dy kushtet e përmendura më sipër.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e punëdhënësit/ Shoqërisë.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi i provuar e dokumentuar fakti se, ai ka qenë më parë i dënuar për kryerjen e një vepre penale dhe Komisioneri vlerëson se ankuesi e mbart shkakun e sipërpërmendur.

Në rastin konkret argumentet dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesi janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se lirimi i tij nga detyra, ka ardhur pikërisht për shkakun e pretenduar, atë të të qenit më parë i dënuar për kryerjen e një vepre penale,

---

<sup>26</sup> 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.

<sup>27</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

fakt ky që provohet nga shkresa datë 24.09.2025 “Për zgjidhjen e menjëhershme të justifikuar të kontratës”.

Nga ana e punëdhënësit nuk u sollën prova dhe argumente ku të justifikohet objektivisht arsyeja e largimit nga puna. Gjithashtu punëdhënësi është kontraditor në arsyet e largimit nga puna.

Nga ana e punëdhënësit nuk u sollën prova dhe argumente bindës që të mund të provonin apo përligjinin faktin se procedura e ndjekur për largimin e ankuesit nga detyra, ishte bërë në respektim të kuadrit ligjor në fuqi, i cili rregullon marrëdhëniet e punës punëdhënës-punëmarrës.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Organi publik çmon, sipas bindjes së tij, se cilat fakte do të konsiderohen të provuara, bazuar në vlerësimin e hollësishëm të çdo prove veçmas dhe të gjitha provave së bashku, si dhe në rezultatin tërësor të hetimit.

Pra në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se:

- Nuk rezultoi që Dëshmia e Penalitetit/Vërtetimi i Gjendjes Gjyqësore ishte dokument që i kërkohej punonjësve të tjerë për punësimin e tyre dhe mosdorëzimi i këtij dokumenti do të sillte pasoja në marrëdhëniet e punës;
- Pretendimi i fshehjes së aksidentit, nuk u faktua dhe nuk qëndronte, pasi gjatë seancës dëgjimore përfaqësuesi i shoqërisë shprehej se shkakua ishte largimi nga vendi i aksidentit dhe jo fshehja e tij. Ndërsa nga ana e shoqërisë u theksua se ishte fshehja e tij, ishte arsyeja e largimit të ankuesit nga puna. Sakaq, evidentohet se deklaratat kontradiktore dhe fakti që nuk është depozituar asnjë provë në mbështetje të tyre, krijojnë bindjen se nuk qëndrojnë dhe nuk provohen pretendimet e ngritura nga ana e shoqërisë;
- Vërtetimi i Gjendjes Gjyqësore me nr. 15277, datë 29.08.2025, të ankuesit, evidentohet se është marrë nga ana e strukturave të Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve pak ditë pasi ai ka filluar punë pranë Shoqërisë AZA Elektroshtëpiake shpk;
- Ankuesi është vënë përpara një situatë paragjykimi, duke qenë se atij i është kërkuar në vazhdimësi të dorëzonte Vërtetimin e Gjendjes Gjyqësore/Dëshminë e Penalitetit dhe në momentin që nuk ka dorëzuar këtë dokument, është larguar nga puna. Në këtë kuptim, ai është vënë përpara një situatë paragjykimi nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë, si pasojë e dyshimit të tyre për të kaluarën e tij penale<sup>28</sup>.

Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se, pa marrë në konsideratë faktin nëse pretendimet e punëdhënësit kundrejt ankuesit qëndrojnë apo jo, shkelja e procedurës për largimin e tij nga detyra dhe paragjykimi sa i përket të kaluarës së tij penale, ka cenuar rëndë të drejtat e tij si punëmarrës për një proces të rregullt, të drejtë e ligjor.

Nga ana tjetër, Komisioneri konstaton se, nisur nga dinamika dhe kronologjia e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre; pasojat negative subjektivisht ankues nga ana e

---

<sup>28</sup> Referuar analizës së pjesës A, të Vendimit.

punëdhënësit i kanë ardhur pas dhe për shkak të faktit që ai ka qenë më parë i dënuar për kryerjen e një vepre penale.

Ky fakt pavarësisht se nuk është pranuar nga punëdhënësi, ai është cituar në shkresën datë 24.09.2025, për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës dhe ka shërbyer si një ndër arsyet për të justifikuar zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të.

Nga tërësia e materialeve të administruara dhe e vlerësimit sipërcituar, Komisioneri krijon bindjen se e kaluara penale e J. Q. është arsyeja e largimit të ankuesit nga Shoqërisë AZA Elektroshtëpiake shpk. Shoqëria nuk justifikoi objektivisht këtë veprim.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri, gjykon se, veprimet e punëdhënësit (lirimi i tij nga detyra) haptazi ka qenë i motivuar pikërisht nga faktit që ai ka qenë më parë i dënuar për kryerjen e një vepre penale, dhe se atij i është cenuar një e drejtë themelore kushtetuese, siç është e drejta për punë dhe e ushtrimit të detyrës.

Puna është një veprimtari jetike e individëve të aftë për punë. Ajo është burimi i të ardhurave që ata sigurojnë mjetet e jetesës. Gjithashtu, marrëdhënia e punës (*punësimi*) është, përveç të tjerash, një marrëdhënie sociale dhe shoqërore.

Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësve, si dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë, mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të tij.

Në çështjen *Manjani kundër Shqipërisë* (nr. 32283/23), Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut, arriti në përfundimin se autoritetet shqiptare nuk kryen një analizë të individualizuar dhe të plotë të situatës së aplikantit. Sipas Gjykatës Evropiane, institucionet shqiptare nuk morën në konsideratë disa elemente thelbësore: moshën e tij në kohën e veprës penale, faktin që bëhej fjalë për një vepër jo të dhunshme, kalimin e shumë viteve pa asnjë shkelje tjetër dhe rehabilitimin e tij ligjor.

Pra, edhe në rastin konkret, punëdhënësi/Shoqëria AZA Elektroshtëpiake shpk, pa marrë parasysh rehabilitimin e tij ligjor, faktin që bëhej fjalë për një vepër penale jo të dhunshme, i ka mohuar të drejtën për punë me qëllim sigurimin e mjeteve të nevojshme të jetesës në mënyrë të ligjshme.

E drejta për punë buron nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e sanksionuar dhe 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 punëdhënësi 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 përfundim të analizimit të çështjes në tërësi, Komisioneri vlerëson se, trajtimi i padrejtë, i pafavorshëm i ankuesit, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Gjithashtu, Komisioneri vlerëson se, kërkesa për Vërtetimin e Gjendjes Gjqësore/Dëshmisë së Penalitetit si kriter vendimmarrjeje mund të jetë justifikuar vetëm kur pozicioni i punës kërkon shkallë të lartë besueshmërie ose ka lidhje direkte me natyrën e dënimit të mëparshëm. Në rastin konkret, shoqëria nuk ka dëshmuar se pozicioni "Shofer" kërkon domosdoshmërisht dhe ligjërisht mungesën e çdo dënimi të mëparshëm, as nuk ka dëshmuar se dënimi i mëparshëm i J. Q. kishte lidhje me ushtrimin e detyrës si shofer.

**Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Shoqëria AZA Elektroshtëpiake shpk, ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën për punësim, pasi largimi i tij nga detyra, është marrë në kushtet e paragjyqimit të të shkuarës së tij penale.**

Për rrjedhojë punëdhënësi, ka shkelur dispozitat e ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, shkronja c, të tij.

#### **PËR KËTO ARSYE :**

Bazuar në nenin 32, shkronja dhe nenin 33, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

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

1. Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, J. Q., në të drejtën për punësim, për shkak të faktit që ka qenë më parë i dënuar për kryerjen e një vepre penale, klasifikuar si “çdo shkak tjetër”, nga ana e Shoqërisë AZA Elektroshtëpiake shpk.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

(Shkaku: Për shkak të faktit që ka qenë i dënuar)  
(Fusha: Punësim)