



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
DREJTORIA E HETIMIT ADMINISTRATIV

Nr.402/2 Prot.

Tiranë, më 19.03.2026

V E N D I M

Nr. 54, Datë 19.03.2026

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa me nr. 53, datë 20.02.2026, e z. G. D., kundër Shoqërisë “Boko”, sh.a., në të cilën pretendon të jetë diskriminuar për shkak të “çdo shkakut tjetër”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues në mes të tjerash informon se: *Kam qenë i punësuar pranë shoqërisë “Boko” sh.p.k gjatë periudhës nga data 27 tetor 2025 deri në datën 14 janar 2026. Duke filluar nga muaji dhjetor i vitit 2025, kushtet e punës u përkeqësuan në mënyrë drastike, duke u shndërruar në një mjedis thellësisht armiqësor, ofendues dhe izolues, i cili cenoi rëndë dinjitetin tim profesional dhe njerëzor. Gjatë kësaj periudhe, unë nuk kam pasur marrëdhënie të mira me asnjë person të stafit, pasi jam përballur me sjellje të papranueshme dhe refuzuese nga të gjithë kolegët, duke krijuar një klimë të rëndë përjashtimi.*

Kjo situatë u nxit fillimisht nga kolegja ime, znj. E. K., e cila në mënyrë të përsëritur dhe pa asnjë shkak të përligjur, ushtroi dhunë verbale dhe fyerje publike në prani të stafit të shoqërisë. Një rast flagrant i kësaj sjelljeje ndodhi më datë 23 dhjetor 2025, rreth orës 23:00, kur në mes të zyrës dhe me zë të lartë, ajo më drejtoi terma thellësisht denigrues si “injorant”, “i trashë” dhe “idiot” në sy të kolegëve të tjerë, me qëllimin e vetëm për të më poshtëruar publikisht.

Ky mjedis diskriminues arriti deri në përjashtimin nga të drejtat më elementare, siç është përdorimi i ujit të pijshëm. Konkretisht, kur uji i zyrës kishte përfunduar dhe unë kërkova të mbushja një gotë, kjo e drejtë mu mohua me arsyetimin se duhej të merrja shishen time të nesërmen, ndërkohë që e

njëjta shishe uji u përdor lirisht nga të gjithë punonjësit e tjerë. Kur të nesërmen u paraqita me shishen time personale, u bëra sërish pre e sulmeve dhe gjykimit verbal, duke më pyetur se pse kisha sjellë shishen personale. Këto veprime kontradiktore më vunë nën presion të vazhdueshëm dhe të qëllimshëm, duke treguar qartë synimin për denigrimin tim. Si pasojë e këtij presioni të pandërprerë, ofendimeve dhe izolimit nga i gjithë stafi, gjendja ime psikologjike dhe emocionale u rëndua shumë. Dëmi emocional dhe psikologjik ishte i tillë sa që u detyrova t'i drejtohem mjekut të familjes dhe të merrja raporte mjekësore për gjendjen time të rënduar. Kjo situatë u konstatua edhe nga administratori i shoqërisë, z. K. B., i cili më kontaktoi përmes një mesazhi për të diskutuar mungesat e mia në punë. Në përgjigjen time, i ritheksova qartësisht problemet në zyrë, duke e vendosur atë në dijeni të plotë mbi situatën problematike. Përballë këtij përshkallëzimi ekstrem, më datë 23 dhjetor 2025, unë i jam drejtuar zyrtarisht administratorit përmes një ankese formale. Në vend që të merrte masat ligjore për të garantuar një mjedis pune të sigurt dhe për të mbrojtur personalitetin tim, administratori ndërmoi veprime që përbëjnë diskriminim të mirëfilltë, përfshirë masat hakmarrëse dhe trajtimin e pabarabartë.

Së pari, diskriminimi nga ana e punëdhënësit u shfaq në formën e masave hakmarrëse ndaj meje, për shkak se unë ushtrova të drejtën për të ankuar. Rreth tri javë pas depozitimit të ankesës, administratori vendosi të promovojë në detyrë pikërisht znj. K., të cilën unë kisha denoncuar për ngacmim. Po atë ditë zhvillova një takim ballë për ballë me zotin Bishani, ku i komunikova pamundësinë për të raportuar tek një person që ushtron diskriminim të vazhdueshëm dhe shkel rëndë kodin e etikës profesionale. Administratori e aprovoi verbalisht shqetësimin tim dhe ramë dakord që unë do të vazhdoja të raportoja vetëm tek z. A. D., siç sanksionon kontrata ime. Megjithatë, disa orë më vonë, administratori ndryshoi qëndrim dhe përmes një komunikimi në grupin e punës në WhatsApp më kërcënoi me ndërprerje të marrëdhënies së punës, duke deklaruar se nëse nuk respektoja zonjën K., do të përjashtohesha nga puna. Ky veprim vërteton përdorimin e pushtetit për të më frikësuar dhe nënshtruar.

Së dyti, administratori aplikoi dy standarde të kundërta dhe krijoi kushte pabarazie. Ndërkohë që ankesa ime u injorua dhe mua mu cenua kontrata nën kërcënimin e pushimit, palës tjetër iu ofrua mbrojtje absolute dhe u shpërblye me ngritje në detyrë. Ky trajtim diferencues duket se bazohet në favorizime dhe tolerime të pajustificuara, përfshirë përfitime jashtëkontraktuale, si mbulimi i shpenzimeve për udhëtime private. Në përfundim, diskriminimi paralel nga kolegët (izolim dhe ngacmim) dhe nga punëdhënësi (mosveprim, masa hakmarrëse dhe favorizim) e bëri të pamundur vazhdimësinë time në atë vend pune. Këto veprime përbëjnë ngacmim dhe masa hakmarrëse sipas ligjit, të cilat kërkoj të konstatohen dhe të sanksionohen nga institucionet përkatëse.

Masat që kërkohen të ndërmerren nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi: Konstatimin e diskriminimit nga subjekti Boko SHPK dhe Administratori K. B.; ndërmarrjen e masave administrative ndaj subjektit dhe personit përgjegjës për mosveprim dhe lejimin e cënimit të dinjitetit në punë; konstatimin e përgjegjësisë individuale të znj. E.K., dhe vendosjen e sanksionit

administrativ ndaj saj si person fizik; dhe dhënien e dëmshtëpërblimit për dëmin emocional, shkeljen e integritetit dhe moralit të ankuesit.

Pas shqyrtimit paraprak të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, në lidhje me shkakun e pretenduar nga ana e subjektit ankues si dhe lidhjes shkakësore, ndërmjet trajtimit më pak të favorshëm dhe shkakut të mbrojtur.

Për këtë arsye, me shkresën nr. 402/1 prot., datë 25.02.2026, të Komisionerit, është kërkuar nga subjekti ankues që të saktësojë dhe dokumentojë shkakun e pretenduar (*çdo shkak tjetër*) dhe të plotësojë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm, si më poshtë:

- Shpjegime më të hollësishme në lidhje me shkakun e pretenduar për diskriminim, duke përcaktuar qartë cila është karakteristika, apo veçantia që ju e mbartni dhe që prezumohet të ketë ndikuar në kryerjen e sjelljes diskriminuese. Ky informacion duhet të shoqërohet me fakte dhe prova konkrete që vërtetojnë se ju e mbartni këtë shkak të pretenduar.
- Përveç përshkrimit të shkakut, është e nevojshme të sqarohet në mënyrë të qartë se si ky shkak ka ndikuar drejtpërdrejt në trajtimin që ju konsideroni diskriminues. Ju lutemi të përshkruani lidhjen midis rrethanave të paraqitura dhe pasojave konkrete që keni përjetuar për shkak të tij.
- Informacion nëse, i keni adresuar shqetësimet për diskriminimin tek drejtuesi i shoqërisë nëse po, ju lutemi të na vini në dispozicion kopje e ankesës si dhe përgjigjen e kthyer nga shoqëria.
- Informacion nëse këtë çështje po e ndiqni gjyqësisht; nëse po, na vini në dispozicion kopje të kërkesë-padisë së depozituar pranë gjykatës.
- Çdo informacion ose dokumentacion tjetër shtesë që ju do e gjykoni të nevojshëm në mbështetje të ankesës tuaj.

Në përgjigje të shkresës së mësipërme, ankuesi ka dërguar një email më datë 03.03.2026, ku i qëndron të njëjta pretendime të ankësës dhe ka dhënë shpjegime, por pa paraqitur fakte dhe prova të reja për shkakun e pretenduar për diskriminim, lidhjen e tij me pasojat e përjetuara, duke mos përcaktuar karakteristikën ose veçantinë që ankuesi e mbart dhe që konsiderohet se ka ndikuar në kryerjen e sjelljes diskriminuese, gjithçka mbetet brenda kuadrit verbal.

II. Nga shqyrtimi paraprak i ankesës u konstatua se:

Në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “*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”, të ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: “*“Diskriminim” është 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 nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.*

Në bazë të nenit 7, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprim 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 demonstrohet 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.

Nga informacioni i vënë në dispozicion nga ana e ankuesit rezulton se, z. D., ka qenë i punësuar pranë shoqërisë “Boko” sh.p.k., gjatë periudhës 27 tetor 2025 – 14 janar 2026. Nuk rezulton asnjë dokument apo informacion zyrtar mbi ndërprerje të kontratës së punës apo dorëheqje nga ana e ankuesit.

Referuar informacionit të depozituar, ankuesi pretendon se gjatë marrëdhënieve të punës me shoqërinë “Boko” SHPK ka përjetuar diskriminim për shkak të trajtimit preferencial të një punonjëseje tjetër dhe masave hakmarrëse pas depozitimit të një ankese zyrtare dhe duke e kërcënuar me ndërprerjen e marrëdhënies së punës; megjithatë, në lidhje me këto pretendime, ankuesi nuk ka paraqitur asnjë dokumentacion ligjor apo provë zyrtare që të vërtetojë në mënyrë formale ushtrimin e të drejtës së tij për t’u ankuar për diskriminim, përfshirë shkresa, email apo çdo formë tjetër të komunikimit zyrtar, duke mos plotësuar kështu kërkesat procedurale dhe formale të dokumentimit që ligji dhe normat mbi trajtimin e ankesave në punë parashikojnë.

Ankuesi ka paraqitur pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi pretendimet e tij për diskriminim duke iu referuar komunikimeve në gjuhë të huaj dhe mesazheve në aplikacionin WhatsApp, pa ofruar dokumentacion zyrtar në gjuhën shqipe dhe pa paraqitur një ankesë formale të protokolluar pranë shoqërisë sipas normave ligjore dhe procedurave administrative të parashikuara nga Kodi i Procedurës Administrative dhe legjislacioni përkatës. Ligji kërkon që çdo ankesë që synon shqyrtim zyrtar të shoqërohet me prova dhe dokumente të verifikueshme, të identifikueshme

me numër protokolli dhe të paraqitura në gjuhën zyrtare, në mënyrë që të mundësohet transparenca, shqyrtimi korrekt dhe konstatimi ligjor i fakteve. Në mungesë të këtij dokumentacioni, pretendimet e ankuesit nuk mund të konsiderohen të provuara dhe mbeten jashtë kuadrit ligjor të denoncimeve për diskriminim, duke penguar konstatimin e masave administrative apo përgjegjësi të palëve të përfshira.

I vetmi dokument zyrtar dhe ligjor i depozituar nga ankuesi në lidhje me pretendimet e tij për diskriminim pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës rezulton të jetë shkresa nr. 213/3 prot., datë 29.01.2026, e Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, ku rezulton se ankuesi ka bërë ankesë pranë këtij institucioni, për dhunë verbale, kërcënime nga punëdhënësi dhe punonjësja tjetër E.K., duke pretenduar se është detyruar të japë dorëheqjen. Referuar përgjigjes së kthyer, ndër të tjera Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, është shprehur se: *Sipas shqyrtimit të dokumentacionit dhe intervistave të kryera nga Inspektorati, nuk u konstatua asnjë element që të vërtetonte pretendimet për bullizim apo diskriminim sistematik në vendin e punës; u evidentua vetëm një debat verbal në gjuhë joetike, për të cilin punëdhënësi kishte ndërhyrë për të tërhequr vëmendjen e palëve të përfshira dhe për të ruajtur respektimin e etikës profesionale.*

Në këto kushte, pas shqyrtimit të informacionit dhe dokumentacionit të depozituar, konstatohet se pretendimet e ankuesit për diskriminim gjatë marrëdhënies së punës me shoqërinë “Boko” SHPK mbeten të pambështetura në prova dhe fakte të verifikueshme, duke u mbështetur ekskluzivisht në deklaratat verbale dhe komunikime joformale, pa paraqitur dokumente zyrtare të protokolluara dhe të identifikueshme sipas procedurave administrative të parashikuara nga legjislacioni në fuqi.

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”.

Përsa i takon pretendimit të palës ankuese 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 jo shteruese shkaqesh¹. 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.

¹ 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.”

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 jo shteruese shkaqesh².

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, 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*”.

Diskriminimi 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.

Sa më sipër, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi gjykon se pretendimi i ankuesit për diskriminim, në mungesë të specifikimit të një shkak apo të një karakteristike personale të tij që përfshihet në “shkakun e mbrojtur” sipas ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” të ndryshuar, (siç janë: *raca, etnia, ngjyra, gjuha, shtetësia, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendja ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjinia, identiteti gjinor, orientimi seksual, karakteristikat e seksit, jetesa me HIV/AIDS, shtatzënia, përkatësia prindërore, përgjegjësia prindërore, mosha, gjendja familjare ose martesore, gjendja civile, vendbanimi, gjendja shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamja e jashtme, aftësia e kufizuar, përkatësia në një grup*

² 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*”.

të veçantë, apo çdo karakteristikë tjetër e mbrojtur nga ligji), e vështirëson procesin e vlerësimit të rrethanave si diskriminuese në kuptimin ligjor.

Ekzistenca e një shkakut të mbrojtur është një element thelbësor për të vlerësuar nëse trajtimi i pretenduar përbën një shkelje të mundshme të të drejtave të punëmarrësit në formën e diskriminimit. Për rrjedhojë, në mungesë të provave të mjaftueshme që lidhen drejtpërdrejt me ndonjë shkak të mbrojtur ligjërisht, ankesa nuk përmbush kriteret ligjore për të vijuar më tej si një çështje diskriminimi në kuptimin e nenit 3 dhe 3/1 të ligjit nr. 10221, datë 4.2.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” të ndryshuar.

Komisioneri vlerëson se, në bazë të rrethanave të shpjeguara dhe shkakut të pretenduar nga subjekti ankues, nuk ka informacion të mjaftueshëm që të lejojë shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes.

Për sa më sipër, referuar nenit 33 pika 4/ç të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, i cili citon se “Ankesa nuk pranohet nëse është haptazi e pabazuar ose nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim”, ankesa nuk mund të pranohet dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

Pra, konkludojmë se nuk plotësohen kriteret ligjore të përcaktuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, për pranimin e ankesës pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 21/1, nenin 32, pika 1/a, si dhe nenin 33, pikat 1, 4/ç, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

V E N D O S I:

1. Mospranimin e ankesës së subjektit ankues z. G. D., pasi bazuar në ligjin nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” të ndryshuar, nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

