



**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 494/3 Prot.

Tiranë, më 31.03. 2026

**V E N D I M**

**Nr. 66, datë 31.03.2026**

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.65 Regj., datë 03.03.2026 të z. I. O., kundër Shoqërisë SETAR sh.p.k., në të cilën pretendon diskriminim për shkak të “etnisë”, “shtetësisë” dhe “çdo shkak tjetër”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>,

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

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

Subjekti ankues, z. I. O., në shpjegimet e paraqitura para Komisionerit, është shprehur se: *Unë, i nënshkruari I. O., kam nënshkruar një kontratë pune me kompaninë SETAR sh.p.k. me datë 17.11.2025, në lidhje me një projekt 20 mujor pune të ndërmarrë nga punëdhënësi në qytetin e Durrësit, në pozicionin punonjës i kualifikuar, Përgjegjës Administrate (Administration Officer). Gjatë kësaj kohe kam ushtruar me përpikmëri dhe përkushtim detyrat e mia në kuadrin e organizimit të punës në projekt. Gjatë kësaj periudhe nuk kam patur asnjë vërejtje verbale apo me shkrim në lidhje me moskryerjen e detyrave. Nuk kam nënshkruar asnjë dokument vërejtje për largim nga puna. Gjithashtu dëshiroj të theksoj se gjatë kryerjes së detyrave nuk kam patur asnjë debat pune as me eprorët, as me punonjësit dhe punëtorët e tjerë të projektit, as nuk kam sjellë ndonjë dëm financiar për kompaninë. Kompania SETAR sh.p.k. është kompani e themeluar sipas legjislacionit shqiptar, kryesisht me staf turk dhe një numër të pakët të punonjësve dhe punëtorëve shqiptarë.*

*Në datën 05.01.2026 na është prezantuar në zyrë një punonjës i ri, i ardhur nga Turqia, dhe në ditët në vijim më është kërkuar t'i dorëzoj kompjuterin e punës, bashkë me materialet e punës, punonjësit të ri. Gjatë këtyre ditëve nuk më është dhënë asnjë sqarim për situatën e krijuar. Me datën 10.01.2026 më është komunikuar nga përgjegjësi turk i administratës, fillimisht verbalisht dhe më pas në formë të shkruar, njoftimi lidhur me përfundimin e marrëdhënies së punës, ku kërkova shpjegime dhe pyeta përgjegjësin për arsyen e përfundimit*

<sup>1</sup> Në vijim do t'i referohemi me akronimin: KMD.

*të marrëdhënies së punës dhe përgjegjia e tij ishte se nuk ka ndonjë arsye, përveç se janë shumë persona në zyrë sipas menaxherëve të kompanisë. Gjatë kësaj bisede i kërkova sqarime dhe u thashë se nuk kam marrë as edhe një vërejtje për largim nga puna, as nuk kam shkaktuar dëm financiar kompanisë, as nuk kam kryer ndonjë veprim që të prishë reputacionin e kompanisë. Gjatë bisedës nuk u paraqit ndonjë shkak i arsyeshëm, përveç faktit që është kërkesë e menaxherëve të kompanisë dhe ne nuk kemi mundësi të dalim kundër.*

*Gjithashtu nuk më ofruan as edhe një vend tjetër, qoftë edhe në një pozicion më të ulët, pavarësisht shprehjes së dëshirës së njërit prej përgjegjësve për të punuar me të, brenda të njëjtës kompani, pasi menaxherët kryesorë nuk e donin një gjë të tillë. Duke u gjendur në këto kushte, që pavarësisht se zgjidhja e kontratës së punës është bërë brenda periudhës së provës, siç e parashikon ligji, unë jam cenuar në të drejtën time për punë pa shkak të arsyeshëm dhe jam ndjerë i cenuar në të drejtën time për punë, i ofenduar, i diskriminuar dhe i trajtuar në mënyrë të pabarabartë me kolegun turk që erdhi në vendin tonë.*

*Gjithashtu nuk është respektuar as pika 8 e kontratës së punës dhe konkretisht pika 8.2, ku shprehet se për moskryerjen e punës siç duhet, shkëlqej të ligjit apo vendimeve të drejtuesve, për moszbatim të urdhrave, si dhe në rast të sjelljeve të tjera të cilat cenojnë reputacionin dhe moralin, do të merren masa disiplinore që janë paralajmërim me shkrim për zgjidhjen e kontratës së punës, ku në rastin tim nuk ka patur asnjë paralajmërim me shkrim dhe nuk kam nënshkruar asnjë paralajmërim të tillë, por është vepruar me zgjidhjen e kontratës së punës duke mos e zbatuar këtë pikë të kontratës të nënshkruar nga të dyja palët dhe duke kaluar direkt në zgjidhjen e kontratës së punës pa paraqitur ndonjë shkak të arsyeshëm, duke më cenuar në të drejtën time kushtetuese për punë, duke më cenuar personalitetin, dinjitetin dhe duke më diskriminuar në raport me punonjës të tjerë turk, me përjashtimin nga mundësia për të punuar dhe ajo e pasjes së kushteve dhe mundësive të barabarta në punë.*

*Në bazë të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, të drejtat themelore të njeriut, ku përfshihet edhe e drejta për punë, garantohen në mënyrë të barabartë pavarësisht shtetësisë dhe jo në mënyrë denigruese dhe diskriminuese, siç përmenda më sipër në rastin tim, duke vështirësuar situatën time si dhe me fëmijë të vogël. Gjithashtu dua të theksoj se gjatë ushtrimit të detyrës nga ana ime nuk ka patur ndonjë sjellje që të mos respektoja rregullat, si vonesat e shpeshta, mungesa pa arsye dhe/apo atmosferë negative si tensione dhe konflikte me të tjerët apo sjellje që të prishë imazhin e kompanisë.*

*Zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë në mënyrë të njëanshme, të paarsyeshme dhe pa ndonjë shkak të arsyeshëm, duke më dëmtuar si materialisht ashtu edhe moralisht, duke më cenuar dinjitetin, duke më diferencuar dhe diskriminuar.”*

Në përfundim, subjekti ankues, ka kërkuar nga Komisioneri, të shqyrtojë ankesën dhe të kryejë hetim administrativ për rastin konkret, si dhe të marrë masat e duhura sipas ligjit për garantimin e trajtimit të barabartë në vendin e punës. Gjithashtu të zhvillohet hetim për të verifikuar nëse kompania ka respektuar apo ka shkelur parimin e mosdiskriminimit dhe atë të barazisë në

trajtim, duke shkaktuar dëm moral dhe material, si dhe duke cenuar dinjitetin përmes trajtimit diskriminues.

Pas shqyrtimit paraprak të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, në lidhje me shkaqet e pretenduara nga ana e subjektit ankues dhe lidhjen shkakësore, ndërmjet trajtimit më pak të favorshëm dhe shkakut të mbrojtur, në raport me subjektet nga të cilët pretendon se diskriminohet, apo me të drejtën ligjore të tij.

1. Për këtë arsye, nëpërmjet shkresës nr.494/1 prot., datë 10.03.2026, KMD, i ka kërkuar subjektit ankues të saktësojë dhe dokumentojë shkaqet e pretenduara, lidhjen e tyre me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë a të pafavorshëm, si dhe të plotësojë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm, si më poshtë:
  - Informacion dhe dokumentacion shtesë në mbështetje të pretendimit për diskriminim për shkak të “etnisë” dhe “shtetësisë”, duke sqaruar natyrën e këtyre karakteristikave, mënyrën se si i mbartni dhe si ato kanë ndikuar në trajtimin tuaj, si dhe lidhjen e tyre me situatën e përshkruar, të gjitha të mbështetura me fakte dhe prova konkrete.
  - Shpjegime më të hollësishme në lidhje me shkakun “çdo shkak tjetër”, të 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.
2. Me shkresën nr. 494/2 prot., datë 19.03.2026, është administruar pranë Komisionerit përgjigja e paraqitur nga pala ankuese, e cila përmban të njëjtat pretendime dhe fakte si në ankesën fillestare, por pa u shoqëruar me prova apo dokumentacion mbështetës, pavarësisht kërkesës sonë zyrtare për plotësimin e informacionit dhe paraqitjen e provave konkrete në mbështetje të pretendimeve të saj.

### **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 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 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 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.

*Nga këqyrja e analizimi i dokumentacionit të dërguar pranë KMD-së, rezulton se:*

- Në bazë të Kontratës së Punës datë 17.11.2025, në cilësinë e punëdhënësit Shoqëria SETAR sh.p.k., në cilësinë e punëmarrësit z. I. O., ankuesi është punësuar në pozicionin e punës “punëtorit të kualifikuar”. Kontrata është lidhur me aftat të caktuar 20 mujor nga data 17.11.2025 deri 03.03.2027. Në nenin 2, pika 2 të kontratës është specifikuar që 3 muajt e parë të punësimit do të konsiderohen periudhë prove.
- Me shkresën 10.01.2026, Shoqëria SETAR” sh.p.k., me objekt: “Njoftim mbi përfundimin e marrëdhënieve të punës”, ka njoftuar z. O., se: Në përputhje me nenin 142 të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, si dhe nenin 2 të kontratës së punës, ju njoftojmë se shoqëria “Setar” sh.p.k. ka vendosur të mos vazhdojë marrëdhënien e punësimit me ju. Duke qenë se, sipas nenit 2 të kontratës së punës, tre muajt e parë të punës konsiderohen si periudhë prove, marrëdhënia e punësimit do të përfundojë më datë 16.01.2026. Shoqëria do t’ju kryejë pagesën për punën e realizuar deri më datë 16.01.2026.

**Pas analizimit sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankesa nuk duhet të pranohet pasi është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji, bazuar në arsyetimin vijues:**

Ankuesi, z. I. O., ka ngritur një pretendim për diskriminim në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënies së punës gjatë periudhës së provës, duke pretenduar se trajtimi i tij i pafavorshëm

dhe vendimi për përfundimin e kontratës kanë pasur si shkak *etninë, shtetësinë e tij dhe çdo shkak tjetër*.

Megjithatë, nga shqyrtimi i dokumentacionit të dorëzuar pranë Komisionerit, rezulton se ankuesi nuk ka vënë në dispozicion prova të qarta apo dokumentacion mbështetës që të demonstrojnë se diferenca në trajtim ndaj tij është motivuar nga ndonjë nga shkaqet e mbrojtura ligjërisht, përfshirë, “etninë” ose “shtetësinë”, të pretenduar për diskriminim.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkaqet e sipërcituara, Komisioneri vlerëson se, vetëm deklarimi i një pretendimi pa shoqërim të fakteve dhe provave konkrete nuk mjafton për të ngritur një pretendim të vlefshëm për diskriminim. Subjekti ankues duhet të paraqesë rrethana të qarta dhe prova mbi të cilat mund të supozohet se ka pasur një trajtim më pak të favorshëm nga kompania SETAR sh.p.k., dhe se kjo diferencë në trajtim lidhet drejtpërdrejt me shkaqet e mbrojtura ligjërisht.

Nga shqyrtimi i materialit të paraqitur, rezulton se subjekti ankues nuk ka paraqitur asnjë fakt ose rrethanë konkrete nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diferencë në trajtimin e tij krahasuar me punonjësin turk të ardhur në vendin e tij, dhe nuk ka specifikuar lidhjen shkak-pasojë mes shkaqeve të pretenduara dhe përfundimit të marrëdhënies së punës.

Referuar kësaj, Komisioneri vlerëson se, për sa i përket përkufizimit ligjor të diskriminimit, jo çdo veprim i kundërshtuar për paligjshmëri përbën diskriminim. Një sjellje konsiderohet diskriminuese vetëm kur ekziston një lidhje e qartë midis trajtimit më pak të favorshëm dhe shkakut të mbrojtur ligjërisht, e cila ka prodhuar pasoja konkrete ndaj punonjësit. Në rastin konkret, ankuesi nuk ka vënë në dispozicion prova ose fakte që të mbështesin ekzistencën e një lidhjeje të tillë shkak-pasojë midis statusit të tij si punonjës shqiptar dhe trajtimit të supozuar të padrejtë nga ana e kompanisë SETAR sh.p.k.

Gjithashtu, ankuesi pretendon se një shkak tjetër i diskriminimit është “çdo shkak tjetër”, por nga informacioni i paraqitur në rastin konkret nuk rezulton që ai të ketë dhënë ndonjë shpjegim, apo të ketë paraqitur dokumente dhe prova, për të vërtetuar se trajtimi i pretenduar ka ardhur si pasojë e ndonjë karakteristike individuale specifike.

Neni 1, i LMD, parashikon një listë të hapur shkaqesh, fakt ky që rezulton nga përfshirja në këtë listë e shprehjes “*për çdo shkak tjetër*”. Thënë kjo, nuk presupozon se, termi “*çdo shkak tjetër*” përbën një shkak në vetvete. Rregullimi i bërë nga neni 1, i LMD-së nëpërmjet termit “*çdo shkak tjetër*” mundëson mbrojtjen nga diskriminimi për shkaqe të tjera, përveç shkaqeve të listuara shprehimisht në këtë dispozitë të ligjit, por duke identifikuar “*shkakun*” i cili pretendohet se gëzon mbrojtje në kuadër të termit “*çdo shkak tjetër*”. Rezulton se, për të patur një pretendim për diskriminim, duhet domosdoshmërisht që të identifikohet një shkak, i cili në bazë të ligjit është i ndaluar dhe ofron mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankuesit se është diskriminuar “*për çdo shkak tjetër*” pa identifikuar asnjë shkak konkret, i cili më pas të vlerësohej nga ana e Komisionerit nëse përbën ose jo një shkak që gëzon mbrojtje, nuk përbën një pretendim për

diskriminim, sipas parashikimeve të LMD-së, dhe për rrjedhojë ankesa e paraqitur është e papajtueshme me dispozitat e LMD.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, bazuar në nenin 33, pika 4, shkronja “ç”, të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga ankuesi, z. I. O., kundër Kompanisë SETAR sh.p.k., nuk mund të pranohet, pasi rezulton e pabazuar dhe, për rrjedhojë, nuk mund t'i nënshtrohet procedurave të mëtejshme hetimore dhe administrative të parashikuara me ligj për shqyrtimin e pretendimeve për diskriminim.

#### **PËR KËTO ARSYE:**

Mbështetur në nenin 21/1, nenin 32, pika 1/a, si dhe nenin 33, pikat 1, 4/ç/dh, 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 z. I. O., 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**