



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr 564 Prot.

Tiranë, më 14. 04.2026

V E N D I M

Nr. 79, Datë 14.04.2026

Mbështetur në nenin 32, pika 1, germa a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”¹, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr.76, datë 18.03.2026 të znj. M. M., kundër institucionit të Avokatit të Popullit, në të cilën pretendon diskriminim për shkak të “shtatëzanisë”.

Pas shqyrtimit fillestar të ankesës së mësipërme, Komisioneri²,

K O N S T A T O I:

I. Pretendimet sipas subjektit ankues.

Referuar ankesës së depozituar pranë Komisionerit, ankuesja parashtron se: *Unë, M. M., kam qenë e punësuar pranë institucionit Avokati i Popullit, në Zyrën Rajonale Vlorë, që prej muajit prill 2023. Marrëdhënia ime e punës është ripërtëritë në mënyrë të njëpasnjëshme gjatë viteve 2024 dhe 2025, pa ndërprerje ndërmjet kontratave.*

Gjatë gjithë periudhës së punësimit tim kam ushtruar detyrën në mënyrë të rregullt dhe profesionale, pa pasur asnjë masë disiplinore apo vërejtje nga punëdhënësi. Në ushtrimin e detyrës kam trajtuar një numër të konsiderueshëm ankesash nga qytetarët, kam organizuar aktivitete informuese dhe ndërgjegjësuese, si dhe kam bashkëpunuar me institucione të ndryshme vendore dhe qendrore për adresimin e problematikave të qytetarëve.

¹ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

Në datën 13.01.2026 kam njoftuar punëdhënësin për gjendjen time të shtatzënisë përmes një njoftimi të dërguar në rrugë postare. Pas marrjes dijeni për këtë fakt, punëdhënësi ka ndërmarrë veprime për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me mua.

Në datën 12.01.2026 jam thirrur në një takim me drejtuesit e institucionit. Ky takim ishte njoftuar nëpërmjet e-mailit nga sektori i Burimeve Njerëzore më datë 05.01.2026, me objekt diskutimin mbi vazhdimësinë e marrëdhënies së punës dhe ristrukturimin e zyrave rajonale. Ky takim do të shërbente gjithashtu si një mundësi për t'u prezantuar me titullarin e ri të institucionit, të zgjedhur rishtaz, z. Endrit Shabani.

Gjatë këtij takimi, biseda ka nisur me pyetje lidhur me gjendjen time të shtatzënisë dhe datën e pritshme të lindjes. Në këtë takim nuk është komunikuar asnjë vendim për përfundimin e menjëhershëm të marrëdhënies së punës. Megjithatë, më pas jam njoftuar për përfundimin e marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit me anë të shkresës nr. 20/1 prot., datë 12.01.2026, të Avokatit të Popullit, me lëndë "Njoftim për përfundimin e Kontratës së Punës me afat të caktuar", mbi të cilën kam marrë dijeni më datë 15.01.2026.

Unë jam vendosur në dijeni për ndërprerjen e marrëdhënies së punës pavarësisht faktit se punëdhënësi ishte informuar për gjendjen time të shtatzënisë. Sipas nenit 105/a, paragrafi 2 të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, në rastet kur punëdhënësi zgjidh kontratën e punës gjatë periudhës së shtatzënisë ose pasi gruaja kthehet në punë pas lindjes, i takon punëdhënësit të vërtetojë se arsyeja e ndërprerjes nuk lidhet me shtatzëninë ose lindjen e fëmijës.

Punëdhënësi nuk ka marrë në konsideratë këtë mbrojtje ligjore të veçantë për gratë shtatzëna, duke shkaktuar dëm në shëndetin tim, të konfirmuar edhe nga raporti i lëshuar nga mjeku specialist, si dhe dëm moral, duke më vendosur në gjendje ankthi dhe pasigurie të vazhdueshme.

Ndërprerja e marrëdhënies së punës në kushtet e shtatzënisë ka krijuar pasiguri në jetën time personale dhe profesionale dhe më jep arsye të forta të besoj se vendimi i punëdhënësit ka qenë i lidhur drejtpërdrejt me gjendjen time të shtatzënisë.

Në mbështetje të këtij vlerësimi theksoj se: punëdhënësi ka marrë dijeni për gjendjen time të shtatzënisë përpara marrjes së vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës; gjatë gjithë periudhës së punësimit nuk kam pasur asnjë masë disiplinore apo vlerësim negativ në lidhje me performancën time profesionale; nuk më është komunikuar asnjë shkak objektiv dhe proporcional që të justifikojë ndërprerjen e marrëdhënies së punës; ndërprerja e marrëdhënies së punës ka ndodhur në një moment kur ndodhem në gjendje shtatzënie, duke më vendosur në një situatë të pasigurt ekonomike dhe psikologjike.

Gjithashtu, një element tjetër që përforcon dyshimet për trajtim të pabarabartë është fakti se një punonjëse tjetër e Avokatit të Popullit, e punësuar në Zyrën Rajonale Shkodër, ka pasur rinovim të kontratës së punës, ndërkohë që në rastin tim kontrata nuk është rinovuar. Ky trajtim i ndryshëm në rrethana të krahasueshme pune ngre dyshime të arsyeshme për trajtim të pabarabartë dhe

përforcon bindjen time se vendimi për të mos vijuar marrëdhënien e punës me mua mund të jetë ndikuar nga gjendja ime e shtatzënisë.

Gjithashtu, procedura e ndjekur për rekrutimin e specialistit të ri në Zyrën Rajonale Vlorë ka shtuar dyshimet e mia për trajtim diskriminues. Plas shpalljes së vakancës në faqen zyrtare të institucionit, unë dorëzova dokumentacionin tim si person i interesuar (nëpërmjet postës). Megjithatë, procedura u ndërpre para datës së parashikuar për mbylljen e afatit të aplikimeve dhe më pas mora informacione se pozita është dhënë një punonjëseje të re pa zhvilluar një procedurë konkurrimi dhe pa respektuar parimet e transparencës dhe barazisë në punësim.

Në përputhje me Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi të Republikës së Shqipërisë, çdo trajtim i pafavorshëm për shkak të shtatzënisë përbën diskriminim dhe ndalohet nga ligji. Në këto kushte, ekzistojnë indicie serioze që tregojnë për një trajtim të pafavorshëm dhe diskriminues ndaj meje për shkak të gjendjes sime të shtatzënisë.

Masat që kërkohen të ndërmerren nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi:

1. Shqyrtimin e ankesës sime dhe hetimin administrativ të këtij rasti;
2. Konstatimin nëse ndërprerja e marrëdhënies së punës përbën diskriminim për shkak të shtatzënisë;
3. Marrjen e masave të parashikuara nga legjislacioni në fuqi ndaj subjektit përgjegjës;
4. Dhënien e rekomandimeve për rivendosjen e të drejtave të cenuara dhe parandalimin e rasteve të ngjashme në të ardhmen.

II. Procedurat e ndjekura nga Komisioneri

Pas kryerjes së verifikimit paraprak të ankesës dhe akteve bashkëlidhur saj, KMD gjykoi se kjo ankesë duhej plotësuar me informacion vijues. Për këtë arsye, Komisioneri iu drejtua ankueses me shkresën nr. 564/1 prot., datë 24.03.2026. Nga ana e Komisionerit, në funksion të plotësimit të ankesës, i është kërkuar informacioni i mëposhtëm:

- Informacion nëse ankesa juaj lidhet me mosrinovimin e kontratës apo me momentin kur u shpall procedura e re konkurruese për specialistin e Zyrës Rajonale Vlorë.
- Informacion nëse, pas ndërprerjes së kontratës suaj me afat të caktuar, keni vazhduar të kryeni detyrat e punës në institucion, si dhe nëse jeni paguar pas datës 31.12.2025.
- Informacion çfarë veprime keni ndërmarrë lidhur me rinovimin e kontratës suaj me afat të caktuar, duke përfshirë çdo komunikim, njoftim ose veprim tjetër që keni kryer për të siguruar vazhdimësinë e marrëdhënies suaj të punës gjatë periudhës kur kontrata ishte ende aktive.
- Ju lutemi të na jepni sqarime të hollësishme mbi momentin dhe mënyrën se si punëdhënësi është vënë në dijeni për gjendjen tuaj të shtatzënisë. Përveç kësaj, ju kërkojmë të përshkruani qartë se si kjo gjendje ka ndikuar drejtpërdrejt në trajtimin që konsideroni

diskriminues, duke shpjeguar lidhjen midis rrethanave të paraqitura dhe pasojave konkrete që keni përjetuar për shkak të tij.

- Informacion nëse i keni adresuar shqetësimet tuaja tek drejtuesi i institucionit. Nëse po, ju lutemi të na vini në dispozicion kopje të ankesës që keni dorëzuar dhe çdo përgjigje që keni marrë nga Avokati i Popullit lidhur me këto shqetësime.
- 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 sipërcituar, ankuesja nuk ka kthyer asnjë përgjigje brenda afateve të përcaktuara, pavarësisht se, sipas fletës së lajmërim-marrjes nr. RR816590050AA të zyrës postare, rezulton se ajo ka marrë dijëni për përmbajtjen e saj në datën 24.03.2026.

III. Mbështetur në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se:

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Gjykata është shprehur se: *“Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjlojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”, si dhe “Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”* (shih vendimet nr.39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese).

Neni 14 i Konventës Evropiane për Drejtat e Njeriut (KEDNJ), ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, ndërkohë që Protokollin 12-të i KEDNJ-së, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me *“gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji”* dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja. Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se *“diskriminimi”* do të thotë që të trajtosh ndryshe pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, persona të cilët ndodhen në situata të ngjashme dhe diferenca në trajtim, nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, se trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim dhe nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet. Sipas GJEDNJ, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu cenohet kur pa një justifikim objektiv dhe

të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve objektivisht e ndryshme.

Ligji nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, por në mënyrë të shprehur nëneni 1, i ligjit parashikon mbrojtjen nga diskriminimi për një listë joshteruese shkaqesh. Në këtë nen parashikohet shprehimisht 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.”*

Sipas nenit 3, pika 1, të LMD, të ndryshuar, përcaktohet se: *“1. “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.”*

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të LMD-së, së ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi apo mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

Në Kreun IV, të ligjit të sipërcituar parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e shërbimeve. Ky ligj në nenin 20, pika 1, germa a) parashikon shprehimisht se: *“Personi fizik ose juridik që ofron të mira apo shërbime për publikun, me pagesë ose jo, ndalohe të diskriminojë një person tjetër, i cili kërkon t’i arrijë ose t’i përdorë ato: a) duke refuzuar t’i japë një personi apo grupi personash të mira apo shërbime për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji...”*

Në bazë të dispozitave të LMD, të ndryshuar, ankesat e depozituara pranë KMD-së shqyrtohen nga ky institucion dhe në përfundim të procedurave hetimore Komisioneri shprehet me vendimmarrje, nëpërmjet së cilës kryesisht konstaton ose jo diskriminimin e pretenduar për një ose disa nga shkaqet e përcaktuara në nenin 1 të këtij ligji.

Në thelb të diskriminimit, është trajtimi i diferencuar dhe më pak i favorshëm, i shfaqur qoftë në formën e dallimit, kufizimit, përjashtimit ose preferencës dhe që ka për bazë një nga shkaqet e mbrojtura nga ligji. Pra, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo

trajtime më pak të favorshme që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit. Gjithashtu, jo çdo diferencë në trajtim është diskriminim, por vetëm ato që nuk kanë një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm. Pra, nëse për diferencën në trajtim konstatohet se ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, atëherë trajtimi ndryshe është i përligjur dhe nuk është i ndaluar nga ligji.

Nga shqyrtimi paraprak i ankesës dhe bazuar në nenin 33, pika 4, germa “b” të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se: “4. Ankesa nuk pranohet nëse:ç)nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim;”, Komisioneri vlerëson se ankesa nuk duhet të pranohet pasi është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji, bazuar në arsyetimin vijues:

Referuar ankesës së depozituar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe dokumentacionit të paraqitur, rezulton se ankuesja, znj. M. M., ka parashtruar pretendime lidhur me ndërprerjen e marrëdhënies së punës nga institucioni Avokati i Popullit, duke e konsideruar këtë veprim si trajtim diskriminues për shkak të gjendjes së saj të shtatzënisë. Ankuesja parashtron se ka qenë e punësuar pranë Zyrës Rajonale Vlorë që prej muajit prill 2023, mbi bazën e kontratave të punës me afat të caktuar, të cilat janë ripërtërirë në mënyrë të njëpasnjëshme gjatë viteve 2024 dhe 2025, pa ndërprerje ndërmjet tyre. Ajo thekson se gjatë gjithë periudhës së punësimit ka ushtruar detyrën në mënyrë të rregullt dhe profesionale, pa masa disiplinore apo vërejtje nga punëdhënësi.

Pas verifikimit paraprak të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstatoi se ankesa ishte e paplotë dhe për këtë arsye iu drejtua ankueses me shkresën nr. 564/1 prot., datë 24.03.2026, duke i kërkuar sqarime dhe informacion shtesë lidhur me elementë thelbësorë të çështjes, si: nëse ankesa lidhet me mosrinovimin e kontratës apo me procedurën e re të rekrutimit; nëse ankuesja ka vijuar të ushtrojë detyrat pas përfundimit të kontratës dhe nëse është paguar pas datës 31.12.2025; çfarë veprimesh ka ndërmarrë për rinovimin e kontratës; momentin dhe mënyrën e njoftimit të punëdhënësit për gjendjen e shtatzënisë dhe lidhjen e kësaj rrethane me trajtimin e pretenduar diskriminues; nëse i ka adresuar shqetësimet pranë drejtuesit të institucionit; si dhe nëse çështja është ndjekur në rrugë gjyqësore.

Në përgjigje të kësaj shkrese, ankuesja nuk ka kthyer asnjë përgjigje brenda afateve të përcaktuara nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, pavarësisht se, sipas të dhënave të administruara, rezulton se ajo ka marrë dijeni në mënyrë të rregullt për përmbajtjen e saj, duke mos paraqitur asnjë sqarim, informacion shtesë apo dokumentacion mbështetës në funksion të plotësimit të ankesës dhe vijimit të procedurës administrative.

Për rrjedhojë, në kushtet kur ankuesja nuk ka përmbushur kërkesat ligjore të domosdoshme për shqyrtimin e ankesës, në përputhje me Ligjin nr. 10221/2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, dhe nuk ka plotësuar kërkesën e Komisionerit për dorëzimin e informacionit dhe

dokumentacionit të nevojshëm, rezulton se kjo ankesë nuk përmbush kriteret ligjore për pranimin dhe shqyrtimin e saj të mëtejshëm në fazën procedurale.

Në përfundim, duhet theksuar se provave dhe fakteve konkrete janë të domosdoshme për vijimin e shqyrtimit të ankesës dhe, në mungesë të tyre, Komisioneri nuk mund të konstatojë elementë të mjaftueshëm për të vazhduar me hetimin administrativ të çështjes.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, bazuar në nenin 33, pika 4, germa “ç” të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga pala ankuese kundër institucionit të Avokatit të Popullit nuk mund të pranohet, pasi nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur hetimin dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 7, pika 3, nenin 20, pika 1 , germa “a”, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, germa a), nenin 33, pika 4, germa “ç” të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Mospranimin e ankesës së subjektit ankues znj. M. M., 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