



KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.305/8 Prot.

Tiranë, më 14. 04. 2026

V E N D I M

Nr. 80, datë 14. 04. 2026

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr.43 Regj., datë 10.02.2026 të z. H. H., kundër Shoqërisë “M.C.P” sh.p.k., në të cilën pretendon diskriminim për shkak të “etnisë”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, z. H. H., në shpjegimet e paraqitura para Komisionerit, është shprehur se:

Unë, H. H., kam nënshkruar një kontratë individuale pune me shoqërinë “M.C.P.” sh.p.k., më datë 05.08.2025. Kam marrë vizën dhe isha në Tunizi, duke punuar si specialist në pikturimin dhe prodhimin e jastëkëve, veçanërisht me material resin, i cili është një material i rrezikshëm. Kam mbërritur në Shqipëri më 13 dhjetor dhe miku im italian më tha se dita e parë ishte pushim për t’u njohur me punën. Por u habita kur pronari i fabrikës më dërgoi uniformën dhe më kërkoi të punoja. Gjatë këtij procesi, u kërkova atyre të përfundonin lejen e qëndrimit dhe hapjen e llogarisë bankare. Sipas kontratës, paga duhej të ishte 1000 euro, por u habita kur më dhanë një zarf me vetëm 300 euro.

Punëdhënësit italianë më ngacmonin vazhdimisht për shkak se nuk flisja italisht. Më pas, pronari i fabrikës më kërkoi të lëvizja dhe të banoja në fabrikë, ku ishin 140 punëtorë të huaj nga Bangladeshi, India dhe Kenia. Unë refuzova për shkak të frikës nga qytetarët indianë, për shkak të pandemisë që po përhapej në Indi. Kur refuzova të lëvizja, pronari më tha se do të më deportonte në Tunizi. Kjo është shumë shqetësuese, pasi kam rënë dakord me gruan time që do të bëja bashkimin familjar, që ajo të vijë të jetojë me mua në Shqipëri. I thashë pronarit se jam i gatshëm të marr me qira një apartament të vogël për gruan time. Kanë provuar të më marrin

¹ Në vijim do t’i referohemi me akronimin: KMD.

me forcë në fabrikë, por unë kam refuzuar. Tani kam lënë të gjitha gjërat e mia në një vend të sigurt. Miku im italian do të paraqesë një ankesë në Itali përmes Zyrës së Punës në qytetin e Sardenjës, sepse ai gjithashtu është trajtuar me ofendime të rënda. Miku im tjetër, tuniziani, është shumë i frikësuar tani dhe do të deportohet sonte në orën 20:30. Pavarësisht fillimit të marrëdhënies së punës, punëdhënësi ka neglizhuar dhe ka dështuar qëllimisht në përmbushjen e detyrimeve ligjore për pajisjen time me leje qëndrimi dhe leje pune.

Pretendoj se jam viktimë e diskriminimit në marrëdhëniet e punës për shkak të shtetësisë sime (shtetas i huaj). Punëdhënësi, duke mos rregulluar statusin tim ligjor, më ka vendosur në një pozitë të pambrojtur dhe të pabarabartë në krahasim me punëmarrësit e tjerë vendas. Ky veprim më mban në një situatë pasigurie juridike në Republikën e Shqipërisë. Më privon nga të drejtat sociale dhe mbrojtja ligjore që rrjedhin nga një punësim i rregullt. Shfrytëzon pozicionin tim si shtetas i huaj për të shmangur përgjegjësitë kontraktuale. Kjo sjellje e punëdhënësit përbën trajtim të pabarabartë dhe pengesë për të ushtruar të drejtën time për punë në mënyrë të ligjshme, duke u bazuar vetëm në faktin që jam shtetas i huaj.

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

- Të konstatojë diskriminimin e ushtruar ndaj meje nga shoqëria “M.C.P.” SHPK për shkak të shtetësisë sime.
- Të detyrojë subjektin “M.C.P.” sh.p.k., që të ndërmarrë menjëherë të gjitha hapat ligjorë dhe administrative pranë autoriteteve përkatëse (AKPA dhe Policia e Shtetit) për pajisjen time me leje pune dhe leje qëndrimi.
- Të vendosë sanksione (gjobë) ndaj punëdhënësit për shkeljen e dispozitave të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
- Të rekomandojë marrjen e masave që ky diskriminim të mos përsëritet në të ardhmen me punonjës të tjerë të huaj.

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, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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.

Ligji Nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të bindjeve politike dhe gjendjes shëndetësore, të pretenduara nga ankuesja si shkaqe diskriminuese, duke parashikuar në nenin 1, të tij 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”.

Neni 3/1, i ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, 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 Kreun II, të këtij ligji parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit.

Konkretisht, neni 12/1/c, i ligjit, ku parashikohet se: “*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: ...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*”, ndalon diskriminimin për shkak të bindjeve politike dhe gjendjes shëndetësore, që i bëhet punëmarrësit në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu trajtimin e tyre gjatë transferimit.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, 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 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 personash.

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të LMD dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të po këtij ligji. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr. 305/1 prot., datë 16.02.2026, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Shoqëria “M.P.C” sh.p.k., Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit.
2. Me shkresën nr. 305/2 prot., datë 02.03.2026 është administruar pranë institucionit të Komisionerit, informacioni i dërguar me shkresën nr. 343/1 prot., datë 27.02.2026 nga Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, me anë të cilës informon se:

Në përgjigje të shkresës suaj nr. 305/1 prot., datë 16.02.2026, me lëndë “Njoftim dhe kërkesë për informacion”, të protokolluar pranë ISHPSHSH-së më datë 18.02.2026 me nr. 343 prot., ju informojmë si vijon:

Më datë 06.02.2026, pranë subjektit “M.C.P” sh.p.k., është iniciuar një proces inspektimi, i bazuar në një ankesë të paraqitur, si dhe në ankesa të tjera të ardhura nga punëmarrës të huaj të këtij subjekti.

Përsa i përket kërkesës suaj për shpjegime mbi ankuesin H. H., ju bëjmë me dije se më datë 05.02.2026 ai ka paraqitur pranë institucionit tonë ankesën e tij, ku parashtron si vijon:

“Unë, H. H., kam nënshkruar një kontratë individuale pune me shoqërinë ‘M.C.P.’ sh.p.k. më datë 05.08.2025. Pavarësisht fillimit të marrëdhënies së punës, punëdhënësi ka neglizhuar dhe ka dështuar qëllimisht në përmbushjen e detyrimeve ligjore për pajisjen time me leje qëndrimi dhe leje pune. Pretendoj se jam viktimë e diskriminimit në marrëdhëniet e punës për shkak të shtetësisë sime.

I pambrojtur dhe i pabarabartë në krahasim me punëmarrësit e tjerë vendas. Ky veprim: Më mban në një situatë pasigurie juridike në Republikën e Shqipërisë. Më privon nga të drejtat sociale dhe mbrojtja ligjore që rrjedh nga një punësim i rregullt. Shfrytëzon pozicionin tim si shtetas i huaj për t’iu shmangur përgjegjësi kontraktuale. Kjo sjellje e punëdhënësit përbën trajtim të pabarabartë dhe pengesë për të ushtruar të drejtën time për punë në mënyrë të ligjshme, duke u bazuar vetëm në faktin që jam shtetas i huaj.”

Nga vlerësimi i dokumentacionit rezultoi se z. H. H., është i pajisur me leje qëndrimi unik, me motiv “Punëmarrës”, pranë subjektit punëdhënës “M.C.P” sh.p.k., me vlefshmëri nga data 13.12.2025 deri më 13.12.2026, e verifikuar pranë Drejtorisë Vendore për Kufirin dhe Migracionin Durrës.

Marrëdhënia e punës është formalizuar nëpërmjet kontratës individuale të dakordësuar mes palëve (bashkëlidhur dokumentacioni vërtetues). Përsa i përket kërkesës suaj mbi procedurën e ndjekur nga shoqëria për pajisjen me leje unike, kjo çështje del përtej kompetencës sonë. Institucionet përgjegjëse për këtë proces janë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësi (AKPA) dhe Drejtoria e Migracionit. Inspektori i punës, gjatë procesit të inspektimit, verifikon nëse punëmarrësi i huaj është i pajisur ose jo me leje unike.

Lidhur me kërkesën tuaj për sqarime nëse punëmarrësi ka filluar punë efektivisht më datë 13.12.2025 dhe në çfarë kushtesh është kryer dita e parë e punës, nga vlerësimi i dokumentacionit, konkretisht dokumentit ESIG 027 “Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi si dhe të larguarve”, rezulton se punëmarrësi ka filluar punë pranë subjektit më datë 09.01.2026 deri më 05.02.2026.

Pretendimi i ankuesit se ka filluar punë më datë 13.12.2025 nuk mund të provohet nga ana jonë, pasi nuk ekziston dokumentacion zyrtar që ta vërtetojë për periudhën e pretenduar.

Referuar kontratës individuale të punës, rezulton se në nenin 9 të saj paga e dakordësuar është 500 euro. Pretendimi i ankuesit për një pagë prej 1000 euro dhe pagesë me zarf në shumën 300 euro nuk mund të provohet.

Për periudhën e punësimit të ankuesit pranë subjektit që denoncon, rezulton se subjekti nuk disponon dokumentacion provues si mandat pagesë për të vërtetuar pagesën e pagës së dakordësuar sipas kontratës individuale të punës.

Për këtë konstatim, subjektit i janë evidentuar gjetje në procesverbalin e inspektimit, konkretisht në lidhje me parashikimet ligjore përkatëse: Ligji 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës” (i ndryshuar) në RSH, neni 116 pika 1: “Punëdhënësi i paguan rregullisht pagën punëmarrësit çdo dy javë, kur paga llogaritet me orë, ditë ose javë dhe në fund të çdo muaji kur llogaritet me muaj, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në marrëveshje me shkrim.”

Ligji 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës” (i ndryshuar) në RSH, neni 118 pika 1: “Paga kalon vetëm nëpërmjet sistemit bankar.”

Nga vlerësimi i periudhës së punësimit pranë subjektit, rezultoi se punëmarrësi z. H., ka qenë në periudhë prove. Gjatë kësaj periudhe, subjekti, përmes komunikimit verbal me punëmarrësin, i ka bërë me dije se ai nuk ka përmbushur kriteret për të cilat palët kishin dakordësuar. Pas këtij komunikimi, z. H., nuk është paraqitur më në punë dhe subjekti, në përmbushje të detyrimit ligjor, ka kryer njoftimin pranë Drejtorisë së Migracionit mbi përfundimin e marrëdhënieve të punës, duke qenë se punëmarrësi i huaj ishte larguar edhe nga vendbanimi i vënë në dispozicion nga punëdhënësi.

Sa i takon informacionit të kërkuar lidhur me akomodimin e punëmarrësit, duke qenë se në momentin e inspektimit fizik ai nuk ka qenë prezent për të vijuar me një intervistë, nga komunikimi me përfaqësuesin e subjektit jemi informuar se ankuesi, së bashku me një punëmarrës tjetër të huaj nga Tunizia, janë akomoduar në banesat e marra me qira nga punëdhënësi.

Gjatë inspektimit, subjekti ka vënë në dispozicion kontratat e qirasë për ambientet e banimit ku janë akomoduar disa prej punëmarrësve të huaj.

Sa i përket pretendimit se punëmarrësit i është kërkuar të banojë brenda ambienteve të fabrikës dhe, në rast refuzimi, është kërcënuar për deportim, ky pretendim nuk mund të provohet nga ana jonë, për shkak të mungesës së një komunikimi zyrtar.

Gjithashtu, dëshirojmë të theksojmë se pranë ndërmarrjes ekzistonin ambiente ku ishin akomoduar punëmarrës të tjerë të huaj, për të cilat ishin siguruar kushtet e nevojshme, si ndriçimi, uji, tualetet, garderoba, kuzhina dhe mensa. Nga deklaratimet e punëmarrësve të pranishëm gjatë inspektimit, u konstatua se shpenzimet e ushqimit mbulohehin nga administratori.

Për vlerësimin e kushteve të punës gjatë procesit të inspektimit, subjektit i janë konstatuar gjetje në procesverbalin e inspektimit, në zbatim të Ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës” i Republikës së Shqipërisë (i ndryshuar), neni 47, pika 1, ku përcaktohet se riparimet, sivatimet dhe bojatisjet e mureve duhet të kryhen sa herë që është e nevojshme.

Në banesat ku qëndronin punëmarrësit e huaj, në pjesën pas fabrikës, u konstatua se muret dhe tavani duhet të mirëmbahen herë pas here, duke u riparuar dhe lyer sa herë është e nevojshme (bashkëlidhur foto të ambienteve pranë subjektit).

Lidhur me informacionin e kërkuar nëse janë ndërmarrë masa nga subjekti për hapjen e llogarisë bankare, sqarohet se subjekti, nëpërmjet një e-maili më datë 29.01.2026, i është drejtuar bankës “ProCredit” për hapjen e llogarisë bankare për punëmarrësin z. H. (bashkëlidhur dokumentacioni provues).

Sa i takon informacionit mbi numrin aktual të punëmarrësve të huaj, gjatë kontrollit të ushtruar nga listëpagesat është konstatuar se punonin gjithsej 67 punëmarrës të huaj: 17 persona nga India, 28 persona nga Kenia, 20 persona nga Bangladeshi dhe 2 persona nga Tunizia, ku njëri prej tyre ishte edhe z. H.

Në mungesë të një regjistri ku të pasqyroheshin të dhëna lidhur me punëmarrësit e huaj, subjektit i është konstatuar gjetje në procesverbalin e inspektimit, konkretisht në zbatim të Ligjit nr. 79/2021 “Për të huajt në Republikën e Shqipërisë” (i ndryshuar), neni 134, pika 1, germa c), ku përcaktohet: “Punëdhënësit duhet të ruajnë, të paktën për kohëzgjatjen e punësimit, kopjet ose regjistrat, të gatshëm për inspektim nga autoritetet përgjegjëse shtetërore për kontrollin e të huajve në territor dhe inspektoratit përgjegjës për punësim” (bashkëlidhur lejet e qëndrimit për punëmarrësit e huaj).

Sa i takon kërkesës për rregulloren e brendshme të shoqërisë, si dhe çdo politikë të brendshme lidhur me trajtimin e barabartë dhe mosdiskriminimin në marrëdhëniet e punës, sqarohet si vijon:

Përsa i përket pretendimit për trajtim jo të barabartë të punëmarrësit ankues, duke qenë se ai nuk ka qenë prezent në momentin e inspektimit për të zhvilluar një intervistë dhe nuk kanë qenë në dispozicion dokumente provuese, gjatë inspektimit fizik me punëmarrësit e pranishëm dhe intervistat e zhvilluara me ta, nuk u konstatua si fenomen në subjekt sjellje diskriminuese apo diferencime në punë. U vërejt se të gjithë punëmarrësit, si të huaj ashtu edhe shqiptarë, punonin së bashku, kryenin pozicione të njëjta pune, pushimin e drekës e realizonin në të njëjtin orar, si dhe ishin të pajisur me pajisje mbrojtëse individuale sipas pozicioneve të punës, gjë e dokumentuar me foto në sistem gjatë kohëzgjatjes së autorizimit.

Megjithatë, pavarësisht sa më sipër, gjatë kontrollit fizik u konstatua se në dokumentin e vlerësimit të riskut nuk janë përfshirë politika për mosdiskriminimin. Gjithashtu, në ambientet e punës dhe ambientet sociale mungonin të afishuara rregullore apo fletëpalosje ku parashikohen dispozita ligjore mbi diskriminimin, bullizmin, ngacmimin apo përdorimin e një gjuhe jashtë etikës profesionale nga punëdhënësit dhe punëmarrësit.

Legjislacioni i punës, konkretisht neni 32 i Ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës” i Republikës së Shqipërisë (i ndryshuar), “Mbrojtja e personalitetit”, parashikon marrjen e masave nga ana e punëdhënësit për të parandaluar dhe eliminuar dhunën dhe ngacmimin në

vendin e punës. Për sa më sipër, subjektit i është konstatuar shkelje dhe është këshilluar për hartimin e një rregulloreje të brendshme, ku të parashikohet ngritja e një mekanizmi të brendshëm për adresimin dhe trajtimin e rasteve të diskriminimit, si dhe mbrojtjen e personalitetit të punëmarrësve.

Konkretisht, subjekti është këshilluar për hartimin e një rregulloreje të brendshme, ose për përfshirjen si element risku në dokumentin e vlerësimit të riskut, të masave për parandalimin e dhunës dhe ngacmimit, si risk psiko-social në menaxhimin e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Vlen të theksohet se, duke qenë se dhuna verbale dhe presioni janë të vështira për t'u verifikuar dhe trajtuar, këto pretendime paraqesin vështirësi në hetimin administrativ.

Gjithashtu, ISHPSHSH-ja, në përmbushje të misionit që ligji i ngarkon, ka këshilluar subjektin për marrjen e masave që synojnë ndalimin e dhunës dhe ngacmimit, duke përfshirë në Këshillin e Sigurisë tema mbi diskriminimin, bullizmin dhe përdorimin e gjuhës ofenduese në ambientet e punës.

Marrë shkas nga numri i lartë i punëmarrësve të huaj, subjektit i është sugjeruar që në Këshillin e Sigurisë të përfshihen edhe përfaqësues nga punëmarrësit e huaj. Gjithashtu, është rekomanduar që procesverbali i mbajtur gjatë mbledhjeve të këshillit të hartohet në dy gjuhë: shqip dhe anglisht, duke qenë se kjo është gjuha e dakordësuar në kontratë.

Në përfundim, ju bëjmë me dije se i gjithë konstatimi i mësipërm është pasqyruar në procesverbalin e inspektimit, pasi aktualisht nuk është dalë në vendim përfundimtar, në respektim të afateve të procedurave ligjore të parashikuara në Ligjin nr. 99/2024 "Për inspektimin në Republikën e Shqipërisë". Bashkëlidhur do të gjeni dokumentacionin e administruar gjatë procesit të inspektimit.

3. Me shkresën nr. 305/3 prot., datë 02.03.2026 është administruar pranë institucionit të Komisionerit, informacioni i dërguar me shkresën nr. 1732/1 prot., datë 27.02.2026 nga Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit, me anë të cilës informon se:

Në përgjigje të shkresës tuaj Nr. 305/1, datë 16.02.2026, nëpërmjet të cilës kërkohet informacion, në lidhje me shtetasin H. H., dhe subjektin punëdhënës M.C.P, ju informojmë se:

Në përgjigje të pyetjes tuaj, ku kërkohet informacion nëse është paraqitur kërkesë për leje qëndrimi për shtetasin H. H., nga ana e vetë aplikuesit apo punëdhënësit, nëse po, në çfarë faze ndodhet shqyrtimi i saj, nga verifikimet e kryera në sistemin FER (Regjistri Elektronik për të Huajt), ka rezultuar se shtetasi H. H., i datëlindjes 02.03.1982, me shtetësi nga Tunizia, më datë 09.10.2025, ka aplikuar për t'u pajisur me leje qëndrimi dhe me vizë të tipit D, me motiv unik punëmarrës, me subjekt punëdhënës M.C.P sh.p.k., pranë Drejtorisë Vendore për Kufirin dhe Migracionin Durrës. Pas shqyrtimit dhe vlerësimit, aplikimi për pajisjen me leje qëndrimi është miratuar dhe shtetasi është pajisur me leje qëndrimi me afat vlefshmërie nga 13.12.2025 deri më 13.12.2026.

Gjithashtu, nga verifikimet e kryera në sistemin e-visa ka rezultuar se të dhënat e aplikuesit janë M.C.P., me adresë email-i info@mcp.al, ndërsa nga verifikimet e kryera në sistemin FER (Regjistri Elektronik për të Huajt) kjo e dhënë nuk mund të përcaktohet.

Bazuar në Ligjin nr. 79/2021, “Për të Huajt”, neni 55, pika 3 përcaktohet se kërkesa për leje unike qëndrimi për një të huaj mund të bëhet nga vetë i huaji, punëdhënësi, agjencia private e punësimit e licencuar me autorizimin e shtetasit të huaj ose punëdhënësit.

Në përgjigje të pyetjes tuaj, ku kërkohet informacion nëse ndaj ankuesit është iniciuar ndonjë procedurë administrative për qëndrim të parregullt apo masë dëbimi (deportimi), nga verifikimet e kryera ka rezultuar se, në zbatim të Ligjit nr. 79/2021, “Për të Huajt”, i ndryshuar, neni 134, pika 1, shkronja “ç”, subjekti M.C.P ka kryer procedurën e njoftimit pranë Drejtorisë dhe ka kërkuar anulimin e lejes së qëndrimit për këtë shtetas, njoftim i cili është pasqyruar nga Drejtoria Vendore për Kufirin dhe Migracionin Durrës në sistemin FER (Regjistri Elektronik për të Huajt).

Pavarësisht këtij njoftimi, leja e qëndrimit për shtetasin H. H., nuk është anuluar pasi, në zbatim të Ligjit nr. 79/2021, “Për të Huajt”, i ndryshuar, neni 72, pika 2, i huaji ka të drejtë të sigurojë një kontratë të re pune dhe, pas lidhjes së kësaj kontrate, i huaji duhet të zbatojë detyrimet ligjore sipas nenit 82.

Gjithashtu, shtetasi H., H., më datë 16.02.2026, ka dërguar një ankesë në adresën e policiaeshtetit@asp.gov.al, nëpërmjet të cilës pretendon se subjekti punëdhënës nuk e ka pajisur me leje qëndrimi dhe po e largon nga puna pa të drejtë. Për trajtimin e kësaj ankese janë kryer verifikime nga ana jonë dhe e Drejtorisë Vendore për Kufirin dhe Migracionin Durrës, dhe shtetasit H. H., i është kthyer përgjigje zyrtare me shkresën Nr. 1-1-1/1, datë 23.02.2026, nëpërmjet Sektorit të Komunikimit me Median dhe Publikun.

Në përgjigje të pyetjes tuaj, ku kërkohet informacion nëse është evidentuar ndonjë shkelje nga ana e punëdhënësit në lidhje me detyrimet ligjore për deklarin dhe pajisjen me dokumentacion të rregullt shtetasve të huaj të punësuar, nga verifikimet e kryera ka rezultuar se, nga kontrolli i kryer në subjektin M.C.P, me plan kontrolli nr. 743, datë 16.09.2025, nga ana e Drejtorisë Vendore për Kufirin dhe Migracionin Durrës, nuk janë konstatuar të huaj të parregullt të punësuar pranë këtij biznesi.

4. Me email e datës 10.02.2026 nga ana e institucionit të Komisionerit iu përcoll ankuesit, shkresa nr. 1732/1 prot., datë 27.02.2026 e Policisë së Shtetit (Struktura për Migracionin), si dhe shkresa nr. 343/1 prot., datë 27.02.2026 nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, për të bërë kundërshtimet e tija në lidhje me këto përgjigje.
5. Me e email e datës 10.03.2026, ankuesi dërgoi prashtrimet e tija, si më poshtë:

Në përgjigje të njoftimit tuaj për paraqitjen e qëndrimit tim lidhur me informacionet e administruara nga Policia e Shtetit dhe Inspektorati i Punës, dëshiroj të deklaroj si vijon: Paga

dhe Mashtrimi me Kontratën: Kundërshtoj me forcë vlerën prej 500 Euro të cituar në raportin e Inspektoratit. Bashkëlidhur po ju dërgoj kopjen e kontratës sime origjinale ku paga e rënë dakord është 1000 Euro. Punëdhënësi ka paraqitur informacion të rremë para institucioneve. Gjithashtu, siç konfirmon edhe Inspektorati, subjekti nuk ka asnjë provë bankare për pagesën e pagës, gjë që vërteton pretendimin tim për pagesa të parregullta “në zarf” prej vetëm 300 Euro. Leja e Qëndrimit dhe Tentativa për Dëbim: Sipas njoftimit të Policisë, unë kam leje qëndrimi të vlefshme deri më 13.12.2026. Fakti që punëdhënësi ka prerë biletë udhëtimi për mua më datë 05.02.2026, ndërkohë që kisha leje aktive, vërteton se ka pasur një tentativë për dëbim arbitrar dhe presion për të më larguar nga Shqipëria sapo kërkoja të drejtat e mia. Largimi nga Puna dhe Banesa: Largimi im nuk ka qenë vullnetar. Jam detyruar të largohem nga banesa pas kërcënimeve të vazhdueshme dhe presionit për të jetuar brenda ambienteve të fabrikës në kushte degraduese dhe pa siguri. Ky është një veprim diskriminues i pastër ndaj një punonjësi të huaj. Kushtet e Sigurisë: Raporti i Inspektoratit të Punës (Nr. 1071/Prot) konfirmon zyrtarisht mungesën e masave të sigurisë (maska, këpucë, veshje) dhe mungesën e rregulloreve kundër diskriminimit, gjë që mbështet plotësisht ankesën time.

6. Me shkresën e datës 16.03.2026, shoqëria “M.P.C”, sh.p.k., administruar pranë Komisionerit me nr. 305/5 prot., datë 18.03.2025, ka informuar Komisionerin si më poshtë:

Kompania jonë ka punësuar prej vitesh punëtorë të huaj, dhe mund të themi pa frikë se jemi nga të parët që kemi gjetur këtë zgjidhje të problemit të mungesës së fuqisë punëtore në Shqipëri. Deri më sot nuk kemi hasur asnjëherë probleme me asnjë nga punëtorët e huaj të punësuar pranë nesh. Duhet të shtoj se punëtorët e huaj, ardhur më herët, kanë sjellë edhe familjarët e tyre për të punuar, dhe së fundi disa punëtorë nga Bangladeshi kanë kërkuar të bëjnë edhe bashkim familjar. Jo më larg se këtë javë më kanë kontaktuar disa punëtorë nga India që punonin aktualisht në Poloni, çka që më kërkuan të vinin e të punonin nga Polonia sepse kishin dëgjuar se kompania jonë ofron punësim afatgjatë dhe kushte të mira.

Në këto kushte morëm dijëni për shkresën tuaj e cila ka si objekt ankesën e depozituar nga shtetasi i huaj z. H., më poshtë parashtrorjme faktet sipas kërkesës tuaj dhe analizën ligjore në lidhje me pretendimet e ankuesit.

Faktet

Zoti H., së bashku me Z. W. T., kanë mbërritur në aeroportin e Rinasit ditën e shtunë, datë 13.12.2025, në orën 17:45. Procedura e hyrjes së shtetasve të huaj që vijnë me vizë pune është që duhet t'i presë administratori i kompanisë ftuese ose një person i autorizuar prej tij dhe të plotësojë një formular pranë autoritetit të migracionit në aeroport. Në këtë rast, duke qenë ditë e shtunë, nuk kam dashur të shqetësoj njeri tjetër dhe i kam pritur personalisht personat në tjerë. Kjo procedurë zgjat të paktën 1 orë pas arritjes së avionit, dhe pas përfundimit të saj jemi nisur në Durrës, në banesën e marrë me qira posaçërisht për shtetasit nga Tunizia, ku kemi arritur rreth orës 20:00.

Në këtë orar kompania është e mbyllur, çka nuk ka asnjë punëtor, si dhe dita e dielë është pushim. Banesa e punonjësve nga Tunizia (parashikohej të merrnim 5 ose 6 specialistë, një skuadër me të njëjtën gjuhë për bashkimin e skafeve me kuvertat për mjetet detare që ne prodhojmë) ndodhet në katin e parë të një vile e përbërë nga 4 dhoma, kuzhinë, korridor, banjë dhe dhomë nderie, si dhe me një oborr të madh përpara të mbjellë me pemë frutore. Për këtë pronë ne paguajmë 500 euro në muaj (588 me gjithë tatimin në burim), megjithatë me pretendimin se "specialistët" nga Tunizia do të justifikonin këtë shpenzim, nuk u kursyem.

Prezantimi me ambientet e punës ka filluar ditën e hënë, datë 15 dhjetor 2025, pasi personat ishin akoma në procedurë leje qëndrimi. Që ditët e para kemi vënë re se Z. W. T., ishte elektrikist dhe nuk kishte lidhje fare me pozicionin e punës për të cilin e kishim kërkuar, çka gjithashtu Z. H. H., ishte një punonjës i cili nuk rezultoi aspak i specializuar në procesin e punës për të cilin e kishim punësuar (bëhet fjalë për procesin e bashkimit të skafit me kuvertën — proces shumë delikat, pasi një gabim i vogël mund të komprometojë gjithë punën e bërë dhe, për më tepër, nëse ndodh në det mund edhe të rezultojë në fundosjen e mjetit detar).

Nisur nga fakti se ishte vetëm fillimi, i kemi mbajtur për t'i dhënë mundësinë të adaptoheshin me mjedisin. Gjithashtu, vetëm pak ditë kishin mbetur nga viti, pasi do mbyllnim për pushime, çka edhe linja e autobusëve nuk punonte.

Transporti nga banesa për në kompani bëhej me autobusin e kompanisë së bashku me punëtorët shqiptarë, dhe në dijeninë time nuk ka pasur asnjë incident gjatë gjithë periudhës kur ata kanë udhëtuar.

Shuma në Euro 300 në zarf iu dha pasi prisnim pajisjen me leje qëndrimi për të proceduar me hapjen e llogarisë bankare. Kjo shumë iu dha për të mbuluar shpenzimet e ushqimit, çka shpjegon zarfin (nuk ka qenë muaj i plotë, si dhe duhet pasur parasysh edhe mbyllja për pushime e kompanisë).

Gjatë muajit janar 2026 u bë gjithnjë e më evidente se këta punonjës nuk ishin aspak specialistët e pretenduar, dhe eksperiencia e punës së tyre na shtyu që të rivlerësonim punësimin e këtyre shtetasve, duke vendosur bllokimin e procesit të kërkesës së vizës për punonjësit e tjerë nga Tunizia.

Ne lidhje me procedurën e ndjekur për rregullimin ligjor të qëndrimit të këtij shtetasi në Shqipëri, parashtroj se me kërkesën tonë si punëdhënës ka filluar procedura për leje unike qëndrimi, duke aplikuar së pari për VIZË D për motive punësimi. Me lëshimin e vizës, çka hyrjes së shtetasit të huaj në territorin shqiptar, ka vazhduar procedura për pajisje me leje qëndrimi. Konsideruar faktin se erdhi në Shqipëri më datë 13 dhjetor 2025, çka ishin festat e fundvitit, nga ana e DV KM-së Durrës vetëm më datë 08.01.2026 u bë e mundur dorëzimi i dokumentacionit origjinal për shtetasin në fjalë. Po të njëjtën ditë ka dalë leja provizore për Z. T., dhe të nesërmen, datë 09.01.2026, për Z. . Hi.

Pas lejes provizore, ishim në pritje të njoftimit për aprovimin e lejes së qëndrimit, dhe vijimin e procedurave për pajisjen me leje qëndrimi biometrike, ku kushti kryesor është dorëzimi i kontratës së qirasë ku banon personi huaj.

Sipas rregullave të bankës, leja e qëndrimit biometrike është kusht për hapjen e llogarisë bankare, çka pajisjen me kartë bankare, për të cilën unë kam kërkuar nga banka me e-mail të bënte punën paraprake për hapjen e llogarisë më datë 29.01.2026. Kjo shpjegon edhe mungesën e pagesës bankare.

Theksojmë se paga prej 500 euro është paga me të cilën trajtohen të gjithë punëmarrësit fillestar, pa dallim etnie, shtetësie etj., pagë e cila rishikohet në të ardhmen bazuar në produktivitetin dhe performancën e punëmarrësve (ne do ishim të lumtur t'i jepnim 1000 euro, çka pretendonte Z.H., nëse ai do të kishte cilësitë dhe kualifikimin profesional që kërkonim nga ai).

Pas më pak se një muaj prove, në fillim të muajit shkurt 2026, si kompani, ne morëm vendimin që këta punonjës nuk mund t'i mbanim më sepse nuk ishin në gjendje të kryenin punën për të cilën i kishim punësuar, duke mos plotësuar nevojat e ndërmarrjes, çka për pasojë ulën produktivitetin në mbulimin e kërkesave të klientëve tanë.

Në lidhje me Z. W. T., duke parë se profili i tij i punës nuk përputhej me nevojat e kompanisë, duke filluar nga muaji shkurt, e ndërpreu vetë punën dhe kërkoi të kthehej në Tunizi. Më datë 04 shkurt 2026 i kemi prerë biletën e kthimit së bashku me z. H., me nisje më datë 05 shkurt 2026, destinacion Tunizia. Z. T., ka firmosur deklaratën e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, ndërsa likuidimi do të kryhej të nesërmen. z. . H., nuk u paraqit në zyrë për të firmosur atë.

Në kushtet që ata do të largoheshin nga Shqipëria, dhe ndërkohë shtëpia që kishim marrë me qira për këtë punonjës, mund të strehojë 5-6 punonjës dhe ishte pothuajse bosh, ne menduam që të 5 gratë nga Kenia që strehoheshin në kompani të kalonin te banesa në fjalë. Pas refuzimit të tyre, çka e kam marrë vesh me telefon, kam ndërhyrë personalisht dhe i kam lënë që të ktheheshin në banesë deri në nisjen e tyre të nesërmen në darkë, datë 5 shkurt 2026, në orën 20:30 për Tunizi.

Pretendimi i tyre se ndiheshin të rrezikuar nga punonjësit indianë nuk qëndron, pasi të gjithë punonjësit indianë i kam pritur personalisht dhe i kam shoqëruar me makinën e punës për në ambientet e qëndrimit në kompani.

Të nesërmen, më datë 5 shkurt, Z. W. T., më ka kërkuar me mesazh në Whatsapp se kur do niseshin për aeroport, çka i kam thënë se shoferi do t'i merrte rreth orës 18:00. Pagesën do ia bëja në aeroport, pasi në orën 09:00 edhe unë do udhëtoja për Verona dhe doja të isha i sigurt që po largoheshin nga Shqipëria (në bazë të ligjit për të huajt, unë mbaj përgjegjësi ligjore për punëtorët e huaj).

Rreth orës 13:00 të drekës, Z. T., më shkroi se do të donin të blinin diçka për familjet e tyre. I jam përgjigjur se do t'i nisja me shokun 600 euro (300 për secilin), çka është kryer rreth orës 15:00, dhe më ka falënderuar me mesazh.

Në darkë, në orën 19:15, kam takuar Z. W. T., te Gate 7 dhe i kam kryer pagesën e mbetur dhe jemi ndarë shumë miqësisht (nëse kërkon, kamerat e aeroportit do ta konfirmojnë këtë). Kur e kam pyetur për Z. H., më tha se nuk kishte kontakt dhe se nuk kishte ardhur për të udhëtuar në Tunizi, duke djegur biletën e paracaktuar për të.

Në këto kushte, sapo jam kthyer në atdhe, ditën e hënë më datë 09.02.2026 kam njoftuar me shkrim DV KM Durrës, çka po të njëjtën ditë ka ardhur me e-mail njoftimi i aprovimit të lejes së qëndrimit.

Më ka mbetur akoma pagesa për z.H., që jam i gatshëm, kur të më kontaktojë, t'ia jap. Më ka habitur që nuk është bërë i gjallë për të kërkuar të drejtën e tij (paga), çka fillimisht mendova se mund të kishte tentuar të kalonte ilegalisht për në Europë. Por nga letra juaj, tani e kuptoj qartë arsyen pse nuk e ka kërkuar atë.

Pagat janë dhënë dorazi për muajin janar 2026 për shkak se nuk ishte hapur ende llogaria bankare në emër të punonjësit, si pasojë e lejes së qëndrimit. Në momentin që u pajisën me leje qëndrimi, ata u larguan nga kompania, ndaj ky veprim, duke qenë dhe vullneti i tyre për të hapur llogari personale në bankë, nuk u realizua kurrë.

Procedura ligjore për hyrjen e të huajit në Republikën e Shqipërisë (shtetas që kanë nevojë për vizë tipi D):

Pajisja me leje unike kalon në disa faza si vijon:

- 1. Aplikimi online për leje unike dhe më pas për vizë D, ku dokumentacioni kryesor, për të shmangur çdo abuzim të mundshëm, është si vijon: Dokumentet që provojnë akomodim të përshtatshëm në Shqipëri, në përputhje me standardet e banimit në Shqipëri. Kontrata e punës si punëmarrës me një punëdhënës, në përputhje me formimin e tij profesional (kontrata e punës duhet të përmbajë të gjitha kërkesat e përcaktuara në Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë për këtë dokument), ose kategorizimi si punëkërkuar, në përputhje me marrëveshje reciproke. Dëshmi aftësimi (diploma, certifikata, referenca) ose vetëdeklarim për eksperiencën në punë, që vërteton aftësitë profesionale në përputhje me punën që do të kryejë sipas kontratës së punës.*
- 2. Për kategoritë që nevojitet miratim punësimi, aplikimi shqyrtohet fillimisht nga Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA)/autoriteti përgjegjës vendor i AKPA-s, që mbulon territorin ku i huaji kryen aktivitetin, e cila shprehet në sistemin elektronik online me aprovim apo refuzim të kërkesës për miratim punësimi brenda 2 javëve (10 ditë pune) nga marrja e kërkesës dhe kur janë plotësuar të gjitha kriteret e tjera ligjore ose nga momenti i plotësimit të tyre.*

3. Pas kësaj procedure, pasi lëshohet VIZA D, i huaji hyn në territorin shqiptar dhe vazhdon procedurën për pajisje me leje unike qëndrimi. Bazuar në hapat si vijon: Dorëzon dokumentacionin plotësues si pagesa tarife për leje qëndrimi dhe pas pranimit të kërkesës për aplikim për leje unike, i huaji pajiset me leje provizore, e cila është në formatin elektronik dhe lëshohet nga autoriteti i kufirit dhe migracionit brenda 5 (pesë) ditëve. Aplikimi shqyrtohet në përputhje me legjislacionin në fuqi nga të gjitha strukturat ligjzbatuese, dhe nëse nuk ka probleme, i huaji merr njoftimin nëpërmjet emailit për miratimin e lejes së qëndrimit. Ka detyrimin për t'u paraqitur brenda 30 ditëve pranë zyrës së gjendjes civile për regjistrimin e adresës së banimit, detyrimin për të dorëzuar nëpërmjet postës dokumentacionin origjinal, fotografitë dhe mandat arkëtimin për kryerjen e pagesës së vlerës së kartës biometrike pranë zyrës rajonale të migracionit.

Shqyrtimi i kërkesës dhe lëshimi i lejes unike bëhet brenda një afati nga 4 deri në 12 javë nga dita e aplikimit. Kjo është procedura standarde që ne ndjekim me çdo të huaj, ku lexohet qartë se ka nevojë për kohën e saj dhe leja nuk merret menjëherë.

Koncepti i diskriminimit për shkak të shtetësisë bazohet në krahasimin me shtetas të tjerë, qofshin ato shqiptarë apo të huaj. Pikërisht mbi këtë parim krahasimi shqyrtojmë ankesën konkrete.

- Që shtetasi H., ishte tunizian, ky është fakt i njohur që në fillim dhe i ndërgjegjshëm për punësimin.
- Procedurat për shtetasit e huaj janë ato që përcakton ligji shqiptar dhe janë plotësuar nga ana jonë, duke e sjellë atë në Shqipëri në mënyrë të ligjshme dhe duke siguruar qëndrim të ligjshëm.
- Kontrata e punës është standarde, paga është ajo që përcaktohet me VKM si pagë minimale në Shqipëri dhe reflektohet në kontratë dhe deklarimin tatimor për këtë punëmarrës. Nëse do ishte i aftë dhe me performancë të lartë, paga do të rritej, pasi qëllimi ynë është të mbajmë punonjës të huaj si krahasim pune dhe të përmbushim kërkesat e tregut.

Kodi i Punës parashikon qartë në nenin 142, Koha e provës, ku ligji i njeh të dyja palët një periudhë tre-mujore për të vlerësuar nëse një punë i përshtatet ose jo. Nëse nuk është e përshtatshme, secila palë ka të drejtë të zgjidhë kontratën pa procedura shtesë.

Shtetasi tunizian Z. H., pretendon se ka pësuar diskriminim për shkak të shtetësisë së tij, duke argumentuar se kërkesa për të banuar pranë strukturës së ndërmarrjes ka qenë e motivuar nga origjina e tij e huaj.

Ne si shoqëri e kundërshtojmë plotësisht këtë pretendim, pasi:

1. Punësimi i tij është bërë me vetëdije të plotë për shtetësinë e tij.

2. Shoqëria ka ndjekur dhe përfunduar procedurën administrative për marrjen e vizës dhe lejes së qëndrimit.
3. Kontrata e punës e lidhur me paditësin është identike me atë të punonjësve të tjerë për sa i përket kategorisë, pagës dhe kushteve normative.
4. Kontrata qiraje, që paraqesim zakonisht për miratimin e lejes së qëndrimit, është ajo me ambientet e kompanisë, ndërsa në rastin konkret kemi marrë me qira një banesë tjetër ku do të jetonin shtetasit nga Tunizia, dhe adresa e saktë do të deklarohej në Zyren e Gjendjes Civile në fazën finale të pajisjes me leje qëndrimi biometrike.

Këto rrethana dëshmojnë mungesën e çdo qëllimi diskriminues.

Shtetasi tunizian Z. H., pretendon se ka pësuar diskriminim për shkak të shtetësisë së tij, duke argumentuar se kërkesa për të banuar pranë strukturës së ndërmarrjes ka qenë e motivuar nga origjina e tij e huaj.

Sipas nenit 1 të ligjit nr. 10221/2010, i ndryshuar, dhe nenit 14 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, siç interpretohet edhe nga Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut, diskriminimi ekziston vetëm kur:

1. Ekziston trajtim i ndryshëm midis personave në situatë të krahasueshme;
2. Ky trajtim bazohet në një kriter të mbrojtur (si shtetësia);
3. Mungon një justifikim objektiv dhe i arsyeshëm;
4. Mungon proporcionaliteti midis masës dhe qëllimit të synuar.

Gjykata ka theksuar (shih Gaygusuz v. Austria, 1996) se diferencimi mbi bazë shtetësie kërkon arsye të forta, por gjithmonë kërkohet prova konkrete e pabarazisë reale të trajtimit. Në rastin konkret, nuk ka situatë konkrete ku z. H., të jetë diskriminuar vetëm se është i huaj, pasi kontrata e punës u ndërpre brenda kohës së provës për mungesë të cilësive dhe aftësive që ne prisnim.

- *Mungon elementi i trajtimit të diferencuar, pasi nuk është provuar që punonjës të tjerë në kushte të njëjta janë trajtuar ndryshe.*
- *Sistemimi pranë strukturës së ndërmarrjes përbënte një masë organizative, e aplikueshme edhe për punonjës të tjerë, veçanërisht ata që vinin nga jashtë zonës dhe nuk kishin banesa në Shqipëri.*
- *Ankuesi nuk ka paraqitur asnjë rast krahasues që të tregojë se një punonjës tjetër në situatë të njëjtë profesionale është trajtuar ndryshe.*

Çdo punonjës, pavarësisht kombësisë apo etnisë, në rast mospërputhjeje profesionale gjatë periudhës së provës do të përballej me të njëjtin vendim. Nuk ka asnjë element konkret që të provojë ekzistencën e një situate krahasuese të trajtuar më favorizueshëm.

Mungon gjithashtu elementi i lidhjes me shtetësinë. Edhe nëse hipotetiki do të ekzistonte një trajtim i ndryshëm (gjë që mohohet), mungon prova e lidhjes shkakësore me shtetësinë.

Punëdhënësi:

- *Ka filluar procedurën për punësimin e një shtetasi jashtë BE-së;*
- *Ka përballuar të gjitha detyrimet përkatëse;*
- *Ka garantuar kushte kontraktore të barabarta.*

Këto elemente janë të papajtueshme me çdo qëllim diskriminues. Sipas interpretimit të jurisprudencës së Gjykatës për raste të ngjashme (shih D.H. and Others v. Czech Republic, 2006), ankimesi duhet të paraqesë fakte që krijojnë një prezumim real diskriminimi, duke e krahasuar trajtimin e tij me të tjerët. Në rastin konkret kemi vetëm perceptim subjektiv, jo prova objektive, pasi vendimi për ndërprerjen e kontratës u bazua në vlerësimin profesional brenda periudhës së provës.

Fakti që kompania ka akomoduar punëmarrës pranë strukturës së ndërmarrjes kishte për qëllim:

- *Zgjidhje të përkohshme për punonjës pa rezidencë lokale;*
- *Sigurinë e tyre;*
- *Logjistikën (ushqimi i përshtatshëm i grupeve të ndryshme, duke punësuar edhe një kuzhinier për këtë qëllim).*

Këto përbëjnë qëllime legjitime të organizimit të aktivitetit ekonomik. Nuk ka cënime në kushtet e punës, në vlerën e pagës, orët e punës apo kompensime dhe privilegje, ndaj ekziston proporcionalitet i plotë midis veprimeve të kompanisë dhe qëllimit për të cilin janë kryer.

Sipas nenit 1 të ligjit nr. 10221/2010 i ndryshuar dhe nenit 14 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, siç interpretohet edhe nga Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut, diskriminimi ekziston vetëm kur:

1. *Ekziston trajtim i ndryshëm midis personave në situatë të krahasueshme;*
2. *Ky trajtim bazohet në një kriter të mbrojtur (si shtetësia);*
3. *Mungon një justifikim objektiv dhe i arsyeshëm;*
4. *Mungon proporcionaliteti midis masës dhe qëllimit të synuar.*

Gjykata ka theksuar (shih Gaygusuz v. Austria, 1996) se diferencimi mbi bazë shtetësie kërkon arsye të forta, por gjithmonë kërkohet prova konkrete e pabarazisë reale të trajtimit. Në rastin konkret nuk ka situatë konkrete ku z. H., të jetë diskriminuar për shkak të shtetësisë së tij, pasi kontrata e punës u ndërpre brenda kohës së provës për mungesë të cilësive dhe aftësive që ne prisnim.

- *Mungon elementi i trajtimit të diferencuar, pasi nuk është provuar që punonjës të tjerë në kushte të njëjta janë trajtuar ndryshe.*
- *Sistemimi pranë strukturës së ndërmarrjes përbënte një masë organizative, e aplikueshme edhe për punonjës të tjerë, veçanërisht ata që vinin nga jashtë zonës dhe nuk kishin banesa në Shqipëri.*

- *Ankuesi nuk ka paraqitur asnjë rast krahasues që të tregojë se një punonjës tjetër në situatë të njëjtë profesionale është trajtuar ndryshe.*

Çdo punonjës, pavarësisht kombësisë apo etnisë, në rast mospërputhjeje profesionale gjatë periudhës së provës do të përballet me të njëjtin vendim. Nuk ka asnjë element konkret që të provojë ekzistencën e një situatë krahasuese të trajtuar më favorizueshëm.

Mungon gjithashtu elementi i lidhjes me shtetësinë. Edhe nëse hipotetikusht do të ekzistonte një trajtim i ndryshëm (gjë që mohohet), mungon prova e lidhjes shkakësore me shtetësinë.

Si pjesë e përgjigjes sonë ndaj ankimit të z. H., bashkëngjisim dokumentacionin e kërkuar për të ilustruar qartë procedurat dhe veprimet e ndërmarra nga kompania. Përfshihen kontrata e punës, leja provizore dhe njoftimi për të, si dhe deklarata e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës dhe likuidimi i detyrimeve të tij. Po ashtu, kemi përfshirë kontratën e qirasë së banesës ku ka banuar, e-mail-in ku është kërkuar hapja e llogarisë bankare, si dhe listën e përditësuar të punëtorëve të huaj, e bashkëngjitur me statusin aktual të lejes së qëndrimit për secilin prej tyre.

Për të dokumentuar procedurat e brendshme, kemi përfshirë procesverbalin e mbledhjes së Këshillit për Sigurinë, Shëndetin dhe Diskriminimin, si dhe biletat e hyrjes dhe të daljes të punonjësve. Gjithashtu, janë bashkëngjitur screenshot-et e komunikimit përmes Whatsapp me z. W. T., dhe rregulloret e shoqërisë, për të treguar qartë mënyrën e menaxhimit të situatës dhe respektimin e procedurave ligjore dhe të brendshme.

Duke marrë parasysh të gjithë këto dokumente dhe fakte, mbetem në pritje të vendimit tuaj lidhur me ankimin, i bazuar mbi provat dhe informacionin e depozituar nga kompania jonë.

7. Me email e datës 19.03.2026 nga ana e institucionit të Komisionerit iu përcoll ankuesit shkresa kthim përgjigje e shoqërisë “M.C.P”, sh.p.k., për të bërë kundërshtimet e tija në lidhje me këtë përgjigje.
8. Me e-mail-in e datës 07.07.2025, ankuesi parashtroi ndër të tjera se: *Në përgjigje të njoftimit tuaj, paraqes qëndrimin tim mbi dokumentacionin e dërguar nga shoqëria “M.C.P.” sh.p.k. Dokumentet e paraqitura nga kompania janë pasqyrim i një skeme mashtrimi dhe diskriminimi ndaj meje si shtetas i huaj: Mashtrimi me Pagën (Prova Kyçe): Bashkëlidhur po ju dërgoj “Letrën e Synimit” (Letter of Intent) të datës 05.08.2025, ku administratori Skënder Milaqi më ka premtuar zyrtarisht një pagë prej 1000 Euro neto. Ky është dokumenti që më bindi të vij në Shqipëri. Çdo kontratë tjetër me vlerë 500 Euro është nënshkruar nën presion pas mbërritjes sime, duke shfrytëzuar pasigurinë time. Karta e Rrogës (Payslip): Karta e rrogës prej 500 Euro që kompania ju ka dërguar nuk është e firmosur nga unë. Unë nuk e kam marrë atë shumë. Kjo përputhet me gjetjet e Inspektoratit të Punës (Raporti 1071/Prot), i cili vërtetoi se kompania nuk ka asnjë mandat-pagesë bankare. Faktikisht, unë kam marrë vetëm 300 Euro në dorë (cash). Dëbimi Arbitrar: Kompania tentoi të më dëbonte në Shkurt duke më prerë biletë avioni, ndërkohë që leja ime e qëndrimit është e vlefshme deri në*

Dhjetor 2026. Ky veprim vërteton tentativën për të më larguar forcërisht pasi kërkova pagën e premtuar. Kërkoj nga institucioni Juaj që të administroni Letrën e Synimit (1000 Euro) si provën kryesore të mashtrimit dhe të ndëshkoni shoqërinë për trajtimin diskriminues.

III. Vlerësimi i fakteve dhe provave të grumbulluara nga Komisioneri gjatë procesit të shqyrtimit të çështjes.

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe më pak të favorshëm.

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 dokumentacionit të administruar, verifikimeve të kryera nga institucionet kompetente, si dhe informacionit të paraqitur nga shoqëria “M.C.P.” sh.p.k., rezulton se marrëdhënia juridiko-pune ndërmjet shtetasit të huaj H. H., dhe kësaj shoqërie ka kaluar në këto faza kronologjike:

Fillimisht, më datë 09.10.2025, është iniciuar procedura për pajisjen e shtetasit H. H., me vizë të tipit D dhe leje unike qëndrimi me motiv punëmarrës, pranë autoriteteve përgjegjëse për migracionin. Kjo procedurë është kryer në përputhje me legjislacionin në fuqi për të huajt dhe, pas shqyrtimit të dokumentacionit, aplikimi është miratuar nga autoritetet përkatëse.

Pas përfundimit të kësaj faze dhe miratimit të kërkesës, shtetasi H., është pajisur me vizë përkatëse dhe, në vijim, ka hyrë në territorin e Republikës së Shqipërisë më datë 13.12.2025, rreth orës 17:45, në aeroportin e Rinasit, së bashku me shtetasin tjetër W. T. Sipas informacionit të shoqërisë, ata janë pritur personalisht nga administratori i saj dhe, pas përfundimit të procedurave të hyrjes, janë transportuar drejt qytetit të Durrësit, ku janë akomoduar në një banesë të marrë me qira posaçërisht për punonjësit nga Tunizia.

Si rezultat i këtij procesi, shtetasi H., është pajisur me leje qëndrimi të vlefshme nga data 13.12.2025 deri më 13.12.2026, fakt i verifikuar në sistemet zyrtare të Drejtorisë për Kufirin dhe Migracionin.

Sipas dokumentacionit zyrtar të administruar, konkretisht formularit ESIG 027, i cili përbën deklarin elektronik të punëdhënësit pranë organeve tatimore dhe të sigurimeve shoqërore për regjistrimin e punëmarrësit në marrëdhënie pune, rezultojn se marrëdhëniet e punës ndërmjet shtetasit H. H., dhe shoqërisë "M.C.P." sh.p.k. është formalizuar në mënyrë të rregullt dhe ka filluar efektimisht më datë 09.01.2026. Ky formular shërben si provë zyrtare për evidentimin e fillimit të punësimit dhe për përfshirjen e punëmarrësit në skemën e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore. Nga i njëjti dokument dhe nga verifikimet përkatëse rezultojn gjithashtu se kjo marrëdhënie pune ka vijuar deri më datë 05.02.2026, datë në të cilën evidentohet përfundimi i saj në sistemin përkatës, duke reflektuar kohëzgjatjen faktike të punësimit në përputhje me deklarinet zyrtare të punëdhënësit.

Kontrata individuale e punës është hartuar dhe firmosur nga të dyja palët në dy gjuhë, shqip dhe anglisht, duke përfshirë të gjitha termet e pagës, detyrimeve dhe afateve, në përputhje me ligjin. Referuar kësaj kontrate, paga e dakordësuar ndërmjet palëve ishte 500 euro në muaj, sipas deklarinave të bëra pranë organeve tatimore. Kjo kontratë është me afat të caktuar një vjeçar, me periudhë prove 3 muaj, me të drejtë rilidhje.

Nga dokumentacioni rezultojn se shoqëria i është drejtuar bankës ProCredit më datë 29.01.2026, duke dorëzuar kërkesën për hapje të llogarisë bankare për shtetasin H. H., në përputhje me ligjin dhe praktikën e detyrueshme që pagat të bëhen përmes bankës. Aplikimi pranë bankës ishte i kushtëzuar nga paraqitja e një mjeti identifikimi të përkohshëm nga ana e ankuesit, dokument që i dorëzohet vetë personit dhe për të cilin ligji kërkon që çdo aplikim pranë bankës të kryhet personalisht nga individi përkatës. Megjithatë, pavarësisht këtyre kushteve procedurale, shoqëria veprimi sipas rregullave ligjore dhe administrative, duke përgatitur dhe dorëzuar kërkesën e hapjes së llogarisë në mënyrë të rregullt

Sipas dokumentacionit të dorëzuar nga shoqëria "M.C.P." sh.p.k., shtetasi H. H., ka marrë një pagesë të pjesshme në dorë në vlerën 300 euro. Ky fakt provohet dhe nga deklaratat e bëra nga

vet ankuesi. Kjo pagesë është dhënë në zarf për shpenzimet personale dhe për periudhën e punësimit deri në momentin e pajisjes me dokumentin biometrik të lejes së qëndrimit dhe hapjes së llogarisë bankare. Pagesa u krye para datës 29.01.2026, sipas procedurave të dokumentuara nga shoqëria, dhe konfirmohet gjithashtu nga vetë ankuesi si shuma që ka marrë dorazi.

Gjatë muajit janar 2026, sipas informacionit të shoqërisë, u konstatua se punëmarrësit e ardhur, z. W.T. dhe shtetasi H. H., nuk zotëronin nivelin e kërkuar të specializimit dhe certifikimet profesionale për pozicionet për të cilat ishte biseduar dhe dakordësuar më parë. Kjo situatë ka ndikuar drejtpërdrejt në performancën dhe produktivitetin e ndërmarrjes, pavarësisht se të gjitha procedurat ligjore dhe administrative për rekrutimin ishin kryer dhe ardhja e tyre në Shqipëri ishte e realizuar në përputhje me ligjin dhe rregulloret e brendshme të shoqërisë. Për shkak se z. W.T. dhe shtetasi H. H., nuk zotëronin kualifikimet dhe certifikimet e nevojshme për pozicionet për të cilat ishte biseduar dhe dakordësuar më parë, kontrata e lidhur mes tyre u përcaktua për pozicion pune në fabrikë, me pagë mujore prej 500 euro, në përputhje me nivelin e aftësive të tyre aktuale dhe nevojat operative të shoqërisë.

Gjatë periudhës së punësimit, shtetasi H., ka qenë në periudhë prove, sipas parashikimeve të legjislacionit të punës. Nga verifikimet dokumentare dhe informacioni i siguruar nga Inspektorati i Punës dhe shoqëria M.C.P. sh.p.k., rezulton se shtetasi H., ka ndërprerë marrëdhënien e punës dhe është larguar nga puna para përfundimit të afatit të periudhës së provës, pa përmbushur detyrimet që rrjedhin nga kontrata dhe pa njoftuar zyrtarisht punëdhënësin.

Në fillim të muajit shkurt 2026, shoqëria ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënies së punës për shkak të mospërmbushjes së kërkesave profesionale nga ana e punëmarrësve. Në këtë kuadër, më datë 04.02.2026 janë prerë biletat e kthimit për shtetasit në fjalë, me nisje më datë 05.02.2026 drejt Tunizisë.

Shtetasi W. T. ka pranuar ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe është larguar sipas planifikimit, ndërsa shtetasi H., nuk është paraqitur për të formalizuar ndërprerjen dhe nuk është paraqitur për udhëtim, duke mos përdorur biletën e rezervuar për të.

Pas largimit të z. H. H., kompania M.C.P sh.p.k. ndërmori veprimet e mëposhtme:

Fillimisht, më datë 04.02.2026, u prenë biletat e kthimit për z. H. H., dhe z. W. T., me nisje më 05.02.2026, ndërkohë që z. T., ndërpreu marrëdhënien e punës dhe u kthye në Tunizi, ndërsa z. H., nuk u paraqiti as kishte njoftuar për largimin e tij.

Më datë 09.02.2026, kompania njoftoi zyrtarisht autoritetet përkatëse për situatën e largimit të punonjësve.

Ndërkohë nga ana tjetër, më datë 05.02.2026, shtetasi H., ka paraqitur ankesë pranë Inspektoratit të Punës, duke pretenduar shkelje të të drejtave të tij dhe diskriminim për shkak

të shtetësisë. Si rezultat, më datë 06.02.2026 është iniciuar procesi i inspektimit pranë subjektit “M.C.P. sh.p.k.”.

Gjatë inspektimit më 06.02.2026 pranë “M.C.P.” sh.p.k., inspektoriati konstatoi se H. H., ishte i pajisur me leje qëndrimi për punëmarrës dhe kishte filluar punë më 09.01.2026 në periudhë prove, ndërsa pretendimet e tij për fillim pune më 13.12.2025 dhe pagesa me dorë nuk u provuan; kushtet e punës dhe akomodimit për punëmarrësit e huaj ishin të pranueshme, por ambientet duhej të mirëmbaheshin rregullisht, llogaria bankare për pagën nuk rezultoi e hapur akoma deri në atë moment por ishte aplikuar nga punëdhënësi, dhe inspektoriati nuk ndërmoi masa administrative, por i la subjektit detyrën për përmirësimin e regjistrave të punëmarrësve të huaj dhe për hartimin e një rregulloreje të brendshme me politika anti-diskriminim dhe mekanizma mbrojtjeje të personalitetit të punëmarrësve.

Pas largimit të z. H. H., nga puna, më datë 16.02.2026, ky i fundit ka dërguar një ankesë zyrtare në adresën e Policisë së Shtetit (policiaeshtetit@asp.gov.al), duke pretenduar se subjekti punëdhënës M.C.P sh.p.k. nuk e ka pajisur me leje qëndrimi dhe po e largon nga puna në mënyrë të paligjshme. Në përputhje me procedurat ligjore, Drejtoria Vendore për Kufirin dhe Migracionin Durrës ka kryer verifikimet e nevojshme dhe më datë 23.02.2026 i është dhënë përgjigje zyrtare shtetasit H., përmes Sektorit të Komunikimit me Median dhe Publikun, duke sqaruar situatën administrative lidhur me lejen e qëndrimit dhe detyrimet e punëdhënësit sipas Ligjit nr. 79/2021 “Për të Huajt” i ndryshuar.

Më datë 10.02.2026, z. H. H., paraqiti pranë Komisionerit ankesën nr. 43 Regj., kundër Shoqërisë “M.C.P.” sh.p.k., duke pretenduar se ishte diskriminuar për shkak të shtetësisë/etnisë së tij dhe kërkuar që Komisioneri të konstatojë diskriminimin, të detyrojë subjektin të ndërmarrë menjëherë të gjitha hapat ligjorë dhe administrative pranë AKPA dhe Policisë së Shtetit për pajisjen me leje pune dhe leje qëndrimi, të vendosë sanksione ndaj punëdhënësit për shkelje të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe të rekomandojë masa për parandalimin e përsëritjes së këtij diskriminimi ndaj punonjësve të huaj në të ardhmen.

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”*. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

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 shteruese shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë bindjet politike dhe gjendjen shëndetësore, si

shkaqe të mbrojtura. Ndërkohë Protokolli 12-të i Konventës, 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.

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

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*² “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, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes së barazisë, mundësive ose trajnimit, në punësim dhe profesion. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe opinionit politik.

*Karta Sociale Europiane*³ parashikon të drejtën për punë në nenin 1 të saj. Në vijim, në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: “Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga 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 ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.

Ligji nr. 79/2021, datë 24.06.2021, “Për të huajt”, i ndryshuar, Neni 2 “Fusha e zbatimit”, ka parashikuar se: 1. *Subjekt i këtij ligji janë të huajt, të cilët hyjnë ose synojnë të hyjnë në Republikën e Shqipërisë, me qëllim qëndrimin, kalimin transit, punësimin, studimin, si dhe në rastet kur dalin nga Republika e Shqipërisë.*

Neni 5 “Të drejta dhe detyrime për të huajt”, ka parashikuar se: 1. *Të huajt në Republikën e Shqipërisë gëzojnë të drejtat e parashikuara në Kushtetutë dhe në konventat ndërkombëtare të*

² Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

³ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

ratifikuara. 2. Autoritetet përgjegjëse gjatë vendimmarrjes në lidhje me të huajt zbatojnë dispozitat e këtij ligji në përputhje me të drejtat dhe liritë themelore të parashikuara nga Kushtetuta dhe konventat, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara. 3. I huaji zbaton Kushtetutën, ligjet në fuqi, si dhe vendimet e autoriteteve shtetërore gjatë hyrjes, qëndrimit dhe largimit nga territori i Republikës së Shqipërisë. 4. I huaji, lëvizja e të cilit kufizohet brenda një zone të caktuar, është i detyruar të lëvizë vetëm brenda kësaj zone.

Neni 17 “Ftesa e të huajt”, ka parashikuar se: 1. Ftuesi është shtetasi shqiptar ose i huaji, banor në Republikën e Shqipërisë, ose personi juridik shqiptar apo i huaj që ushtron veprimtari sipas legjislacionit shqiptar, i cili deklaron me shkrim se merr përsipër përgjegjësitë për qëndrimin dhe largimin e të huajt në/nga Republika e Shqipërisë, sipas dispozitave ligjore në fuqi. 2 Një person fizik ose juridik, shqiptar ose i huaj, banor në Republikën e Shqipërisë, mund t’i bëjë ftesë një të huaji të hyjë në vend me vizë nëse plotëson kushtet dhe angazhohet si më poshtë: a) t’i sigurojë të huajt pritje, akomodimin gjatë kohës së qëndrimit në Republikën e Shqipërisë, si dhe kthimin e tij në vendin e origjinës apo vendin nga ka ardhur i huaji; b) të mbulojë shpenzimet e kthimit në vendin e destinacionit, në rast se për të huajin është nxjerrë një urdhër largimi ose dëbimi dhe kur ky nuk ka mjete financiare. 3. Ftesa i dërgohet të huajt dhe domosdoshmërisht një kopje e saj depozitohet nga ftuesi në autoritetin rajonal përgjegjës për kufirin dhe migracionin, ku ftuesi ka vendbanimin ose vendqëndrimin.

Neni 21 “Vizë e tipit ‘D’”, ka parashikuar se: 1. Viza e tipit “D” është viza që lëshohet në formën e një vize pullë ose e printuar në format elektronik për shtetasit e huaj që synojnë të qëndrojnë në Republikën e Shqipërisë më shumë se 90 ditë brenda 180 ditëve, dhe kur, për t’u pajisur me leje qëndrimi, për këta shtetas kërkohet vizë. 2. Viza e tipit “D” jepet edhe me vlefshmëri njëvjeçare, kohë qëndrimi 90 ditë, por jo për më shumë se 180 ditë, llogaritur që nga dita e hyrjes së parë, me një, dy apo më shumë hyrje-dalje, e cila i jep të drejtë mbajtësit të aplikojë për t’u pajisur me leje qëndrimi pas hyrjes në Republikën e Shqipërisë.

Ligji nr. 79/2021, datë 24.06.2021, “Për të huajt”, i ndryshuar, Neni 33 “Lëshimi i lejeve të qëndrimit”, ka parashikuar se: 1. I huaji, i cili ka hyrë dhe qëndron në Republikën e Shqipërisë me një vizë qëndrimi afatgjatë të tipit “D”, ose ai që hyn pa vizë, brenda afateve të përcaktuara në këtë ligj ose në marrëveshje ndërkombëtare, i bën një kërkesë online autoritetit vendor përgjegjës për kufirin dhe migracionin për t’u pajisur me leje qëndrimi. 2. Për personat që hyjnë me vizë, motivi i lejes së qëndrimit duhet të përputhet me motivin e vizës, me të cilën i huaji ka hyrë në Republikën e Shqipërisë.

Ligji nr. 79/2021, datë 24.06.2021, “Për të huajt”, i ndryshuar, Neni 36 “Kritere për lëshimin e lejeve të përkohshme të qëndrimit”, ka parashikuar se: 3. I huaji, i pajisur me leje të përkohshme të qëndrimit me afat të paktën 1-vjeçar, quhet banor i përkohshëm në Republikën e Shqipërisë vetëm pasi regjistrohët në zyrat e gjendjes civile të njësisë së qeverisjes vendore, ku ka vendqëndrimin e përkohshëm, si dhe duhet të njoftojë autoritetet përgjegjëse sa herë ndryshon vendqëndrimin, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Neni 37 “Kërkesa për lëshimin dhe ripërtëritjen e lejes së përkohshme të qëndrimit”, ka parashikuar se: *1. I huaji brenda 30 ditëve pas hyrjes në territorin e Republikës së Shqipërisë dhe brenda afatit të qëndrimit të ligjshëm në territor për të huajt që hyjnë pa vizë bën kërkesë për lëshimin e lejes së përkohshme të qëndrimit dhe brenda 60 ditëve përpara përfundimit të afatit të lejes ekzistuese të qëndrimit bën kërkesë për ripërtëritjen e saj, duke plotësuar formularin standard dhe listën e dokumenteve të përcaktuara me vendim të Këshillit të Ministrave.*

Neni 130 “Detyrimi i të huajit për njoftimin e adresës”, ka parashikuar se: *1. I huaji, vetë apo nëpërmjet punëdhënësit, ftuesit ose akomoduesit, në një nga format e përcaktuara me udhëzim të ministrit përgjegjës për rendin dhe sigurinë publike, njofton brenda 10 ditëve nga hyrja në Republikën e Shqipërisë ose nga dita e ndryshimit të vendqëndrimit autoritetin përgjegjës për kufirin dhe migracionin për vendqëndrimin e tij.*

Neni 134 “Detyrimet për punëdhënësin”, ka parashikuar se: *1. Punëdhënësit, që punësojnë një të huaj në Republikën e Shqipërisë, janë të detyruar që: a) para punësimit të tij t’i kërkojnë të paraqesë një leje apo autorizim tjetër qëndrimi, të vlefshëm për periudhën e punësimit në fjalë; b) para se të fillojë punësimi, të kopjojnë ose të regjistrojnë përmbajtjen e lejes së qëndrimit ose të një autorizimi tjetër qëndrimi; c) të ruajnë, të paktën për kohëzgjatjen e punësimit, kopjet ose regjistrat, të gatshëm për inspektim nga autoritetet përgjegjëse shtetërore për kontrollin e të huajve në territor, si dhe të inspektoratit përgjegjës për punësimin; d) të njoftojnë autoritetet përgjegjëse si për fillimin, ashtu edhe për përfundimin e punësimit të të huajit brenda një jave; e) të mbulojnë shpenzimet e rikthimit për çdo të huaj të punësuar në mënyrë të paligjshme prej tyre në rastet kur zbatohen procedurat e rikthimit.*

Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 858, datë 29.12.2021, “Për përcaktimin e kriterëve, të procedurave dhe të dokumentacionit për hyrjen, qëndrimin dhe trajtimin e të huajve në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, ka parashikuar se: Paragarfi i II/a i këtij vendimi, “Kriteret dhe dokumentacioni për pajisjen me vizë”, pika 7 përcakton se: *Për të aplikuar për vizë, shtetasi i huaj mund të aplikojë on-line në sistemin elektronik të vizave ose të paraqitet personalisht në konsullatë. Në rastet kur ekzistojnë marrëveshje dy- ose shumëpalëshe me vende të tjera, aplikimi mund të bëhet në përfaqësitë përkatëse të këtyre vendeve. Për shtetasit që kanë aplikuar për vizë elektronike, pas miratimit, vizë e tyre gjenerohet në postën elektronike. Ndërsa për ata që kanë aplikuar për vizë pullë, paraqitja bëhet fizikisht në përfaqësitë diplomatike.*

Pika B e vendimit përcakton dokumentacionin bazë të nevojshëm për të gjitha kategoritë e vizave, duke përcaktuar kriteret që duhet të plotësojnë shtetasit e huaj për të marrë vizë sipas rregullave të përcaktuara nga autoritetet kompetente.

Në pjesën III, “Kriteret, procedurat dhe dokumentacioni për pajisjen me leje qëndrimi”, pika 1 përcakton se: *Kërkesa për lëshimin e lejes së qëndrimit ose për ripërtëritjen e saj, si dhe miratimi i kërkesës, bëhet përmes sistemit elektronik të sigurt on-line. Më tej, pika 1/1 sqaron*

se pas pranimit të kërkesës, autoriteti i kufirit dhe migracionit pajis brenda pesë ditëve të huajin me leje provizore.

Pika 2 përcakton qartë se i huaji pajiset me dokumentin biometrik të lejes së qëndrimit sipas ligjit nr. 79/2021, “Për të Huajt” i ndryshuar, dhe paraqitet personalisht për aplikimin dhe tërheqjen e dokumentit biometrik.

Udhëzimit Nr. 114, datë 9.7.2024, “Për procedurën e lëshimit, refuzimit, ripërtëritjes apo anulimit të lejes së qëndrimit dhe lejes unike për të huajin”, parashikon se: *Të huajit që vjen për punë në Shqipëri i takon detyrimi që të sigurojë dokumentacionin e nevojshëm për qëndrimin, të dorëzojë aplikimin për leje qëndrimi ose leje unike pranë autoriteteve të migracionit, të pajiset me lejen provizore ose dokumentin biometrik të lejes së qëndrimit, të kryejë pagesën e kartës biometrike, dhe të regjistrojë adresën e banimit pranë zyrës së gjendjes civile. Ai gjithashtu duhet të ndjekë procedurat ligjore për ripërtëritjen e lejes kur kjo është e nevojshme dhe të respektojë vendimet për refuzim ose anulim të lejes. Nga ana tjetër, punëdhënësi shqiptar ka detyrimin të sigurojë që punëmarrësi i huaj të jetë i pajisur me dokumentacionin ligjor për qëndrim dhe punësim, të raportojë çdo ndryshim në statusin e punëmarrësit pranë autoriteteve, të bashkëpunojë me strukturat e migracionit gjatë procedurave të lëshimit, ripërtëritjes ose anulimit të lejes, dhe të respektojë ligjet e punës, përfshirë pagesën, sigurimet shoqërore dhe kushtet e punësimit sipas kontratës.*

Udhëzimi i përbashkët nr. 196, datë 14.10.2024, përcakton procedurat e bashkëpunimit ndërmjet Ministrisë së Brendshme, Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit dhe Shërbimit Informativ të Shtetit për lëshimin e Lejes së Qëndrimit dhe Lejes Unike për të huajt në Republikën e Shqipërisë. Ai thekson se aplikimi dhe trajtimi i kërkesave kryhet kryesisht online përmes portalit e-Albania, ndërsa dokumentacioni origjinal dorëzohet sipas udhëzimeve të përcaktuara nga autoriteti vendor për kufirin dhe migracionin.

Sipas këtij udhëzimi, i huaji ka përgjegjësinë që vetë të aplikojë për lejen e qëndrimit, duke përfshirë ripërtëritjen e saj, dhe të sigurojë që të gjitha të dhënat dhe dokumentet të jenë të sakta, të plota dhe të përputhshme me kriteret ligjore dhe vendimin nr. 858, datë 29.12.2021 të Këshillit të Ministrave. Për aplikimet që kërkojnë miratim të vizës D, aplikimi i depozituar online është i aksesueshëm edhe nga sistemi i vizave (VISA) dhe sistemi i lejeve të qëndrimit (FER).

Punëdhënësi shqiptar që punëson një të huaj ka detyrimin të sigurojë që punëmarrësi të ketë të gjitha dokumentet ligjore për qëndrimin dhe punësimin në Republikën e Shqipërisë, përfshirë Lejen e Qëndrimit ose Lejen Unike, dhe të monitorojë vlefshmërinë e tyre gjatë gjithë kohës së punësimit. Ai duhet të sigurojë kushtet e ligjshme të punës, të respektojë kontratën, pagat dhe sigurimet shoqërore, si dhe të ndihmojë punëmarrësin në dorëzimin e dokumenteve për ripërtëritje të lejes kur kërkohet. Gjithashtu, punëdhënësi duhet të raportojë çdo ndryshim të statusit të punëmarrësit tek autoritetet përkatëse dhe të bashkëpunojë për zgjidhjen e situatave që lidhen me shkeljet e procedurave ligjore, duke siguruar që punësimi i të huajit të jetë në përputhje të plotë me ligjin dhe udhëzimet zyrtare.

Sa më sipër, çdo shtetas i huaj që hyn në Republikën e Shqipërisë i nënshtrohet legjislacionit shqiptar dhe është i detyruar të respektojë Kushtetutën, ligjet në fuqi, marrëveshjet dhe konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe vendimet e autoriteteve shtetërore gjatë hyrjes, qëndrimit dhe largimit nga territori i vendit. Në rastin e personave që hyjnë për qëllime punësimi, të drejtat dhe detyrimet e tyre rregullohen gjithashtu sipas Kodit të Punës, përfshirë respektimin e kontratës, pagesat, sigurimet shoqërore dhe kushtet e punësimit.

Nga analiza e dokumentacionit dhe bazuar në legjislacionin në fuqi, shoqëria “M.C.P.” sh.p.k. ka vepruar në përputhje me detyrimet ligjore që i takojnë punëdhënësve shqiptarë për punësimin e shtetasve të huaj, sipas Ligjit nr. 79/2021 “Për të huajt”, i ndryshuar, Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 858/2021, i ndryshuar, dhe udhëzimeve të përbashkëta të Ministrisë së Brendshme dhe institucioneve të tjera kompetente.

Në fazën fillestare, MCP ka nisur procedurat për pajisjen e shtetasit H. H., me vizë tip D dhe leje unike qëndrimi, duke respektuar detyrimin ligjor për të siguruar që qëndrimi dhe punësimi i punëmarrësit të jenë të ligjshëm. Kjo veprimtari është në përputhje me Nenit 17 të Ligjit nr. 79/2021, sipas të cilit ftuesi ose punëdhënësi është i detyruar të marrë përsipër përgjegjësitë për qëndrimin dhe largimin e të huajit, si dhe të sigurojë akomodimin dhe kthimin e tij në vendin e origjinës, në rast nevojë. MCP ka bashkëpunuar me autoritetet e migracionit gjatë gjithë procesit të shqyrtimit dhe miratimit të vizës dhe lejes së qëndrimit, duke ndjekur procedurat online dhe duke dorëzuar dokumentacionin e nevojshëm për pajisjen me dokumentet biometrike, në përputhje me Nenit 33 dhe 36 të Ligjit nr. 79/2021.

Referuar informacionit të dërguar nga Drejtoria Vendore për Kufirin dhe Migracionin Durrës, e cila ka verifikuar aplikimin dhe pajisjen me leje qëndrimi të shtetasit H. H., dhe ka konfirmuar se nuk janë evidentuar shkelje nga ana e shoqërisë MCP për deklarinimin dhe pajisjen me dokumentacion të rregullt të punëmarrësve të huaj, si dhe duke u bazuar në përvojën e gjatë të shoqërisë në punësimin e të huajve, rezultojnë qartë se MCP ka ndjekur në mënyrë të përpikët të gjitha procedurat ligjore dhe administrative për të siguruar që punonjësit e huaj të jenë të regjistruar, të pajisur me leje qëndrimi të vlefshme dhe të punojnë në përputhje me legjislacionin shqiptar, duke garantuar respektimin e të drejtave të tyre dhe përputhshmërinë me kërkesat ligjore.

Pas hyrjes së shtetasit H., në Shqipëri, MCP ka marrë përsipër akomodimin dhe transportin e tij, duke garantuar pritjen e tij në qytetin e Durrësit dhe vendosjen në banesën e marrë me qira për punonjësit e huaj, duke përmbushur detyrimet e parashikuara në Nenit 17 të Ligjit.

Bazuar në informacionin e administruar gjatë procesit të inspektimit, në lidhje me pretendimet mbi llojin dhe kushtet e akomodimit të shtetasit H. H., dhe punonjësve të tjerë të huaj, rezultojnë se ambientet ku ata u vendosën përmbushin kushtet minimale të banimit dhe mirëmbajtjes. Banesat ishin marrë me qira nga shoqëria MCP dhe aty janë akomoduar edhe punonjës të tjerë të huaj nga kombësi të ndryshme. Në lidhje me kushtet e punës, gjatë inspektimit u verifikua

se në këto ambiente punojnë së bashku punonjës shqiptarë dhe të huaj, duke kryer pozicione të ngjashme pune, me pushimin e drekës në të njëjtin orar dhe të pajisur me të gjitha mjetet mbrojtëse individuale sipas pozicioneve të punës.

Në aspektin e regjistrimit të marrëdhënies së punës, MCP ka formalizuar punësimin e H. H., përmes formularit ESIG 027, duke e regjistruar pranë organeve tatimore dhe të sigurimeve shoqërore, në përputhje me nenit 134 të Ligjit nr. 79/2021. Ky regjistrim dokumenton fillimin e punësimit dhe përfshin të gjithë periudhën deri në përfundimin e marrëdhënies së punës më 05.02.2026, duke siguruar që të gjitha të dhënat e punëmarrësit të jenë të dokumentuara dhe të verifikueshme.

Gjatë procesit administrativ, shoqëria M.C.P. sh.p.k. ka vënë në dispozicion të Komisionerit gjithë dokumentacionin e nevojshëm për punonjësit e huaj dhe shqiptarë. Konkretisht, shoqëria ka dorëzuar listën e punonjësve të huaj, fletën e regjistrimit të punës për punëmarrësit e huaj dhe shqiptarë, dokumentacionin ligjor për lejet e qëndrimit, si dhe listat e pagesave, sigurimet shoqërore dhe shëndetësore.

Referuar Kodit të Punës, neni 118, pika 1, i ndryshuar, e cila parashikon se pagesa e pagave kryhet kryesisht përmes sistemeve bankare, shoqëria M.C.P. sh.p.k., ka ofruar një justifikim të qartë dhe objektiv për mos-hapjen e menjëhershme të llogarisë bankare për shtetasin H. H. Së pari, hapja e llogarisë bankare nuk mund të kryhej pa dokumentin biometrik të lejes së qëndrimit, pasi procedura varet nga aplikimi i kryer nga vetë i huaji dhe afati i përpunimit të tij nga autoritetet përkatëse. Ky dokument mbetet nën kontrollin dhe të drejtën e të huajit për ta tërhequr, duke respektuar plotësisht procesin ligjor dhe administrativ. Së dyti, shoqëria M.C.P. sh.p.k., ka ndërmarrë të gjitha veprimet e nevojshme për hapjen e llogarisë bankare, duke komunikuar me institucionin bankar ProCredit më datë 29.01.2026 përmes email-it. Së treti, pagesa dorazi në vlerën 300 euro u krye në mënyrë të arsyeshme dhe të dokumentuar, vetëm për shpenzimet personale të punëmarrësit deri në përfundimin e procedurave për llogarinë bankare, duke reflektuar respektimin e detyrimeve ligjore dhe administrative të punëdhënësit, pa cenuar të drejtat e punëmarrësit dhe në përputhje me legjislacionin për të huajt dhe Kodin e Punës.

Në rast të ndërprerjes së marrëdhënies së punës, MCP ka njoftuar autoritetet përkatëse për ndryshimin e statusit të punëmarrësve, në përputhje me Nenit 134, pika c, duke respektuar afatin ligjor për njoftim brenda një jave nga përfundimi i punësimit. Ky njoftim ka garantuar transparencën ndaj autoriteteve dhe përputhshmërinë e procedurave administrative me legjislacionin shqiptar.

Shoqëria ka bashkëpunuar gjithashtu me Inspektoratin e Punës gjatë inspektimit të kryer më 06.02.2026, duke i mundësuar inspektorit qasje në të gjithë dokumentacionin e kërkuar mbi fillimin e punës, pagesat, periudhën e provës dhe akomodimin, duke lejuar konstimin e përputhshmërisë së veprimeve me ligjin.

Bazuar në nenin 21 të Kodit të Punës, kontrata e punës lidhet me shkrim dhe konsiderohet e vlefshme kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar. Kontrata individuale e punës mes shtetasit H. H., dhe shoqërisë M.C.P. sh.p.k. është hartuar dhe firmosur nga të dyja palët në dy gjuhë, shqip dhe anglisht, duke përfshirë të gjitha termat e punësimit, përfshirë pagën, detyrimet dhe afatet e përcaktuara në përputhje me legjislacionin në fuqi. Sipas kontratës, marrëdhënia e punës ishte e përkohshme, me një periudhë prove tre mujore dhe me një afat të përcaktuar njëvjeçar, gjatë së cilit punëmarrësi ka të drejtën për rilidhje. Paga e dakordësuar ndërmjet palëve në kontratë dhe e nënshkruar nga palët ishte 500 euro në muaj, si dhe sipas deklarimeve të bëra pranë organeve tatimore dhe pagesave të kryera sipas legjislacionit.

Nga verifikimet i dokumentacionit dhe informacioni i siguruar nga Inspektorati i Punës dhe shoqëria M.C.P. sh.p.k., rezulton se shtetasi H., ka ndërprerë marrëdhënien e punës dhe është larguar nga puna para përfundimit të periudhës së provës dhe pa njoftuar zyrtarisht punëdhënësin. Në këtë periudhë, nuk janë regjistruar informacion ose dokumentacion që të mundësojnë komunikimin e detajuar të vendbanimit të tij për qëllime administrative apo zbatim ligjor.

Në fillim të muajit shkurt në datën 05.02.2026, duke u bazuar në kontratën e lidhur dhe mungesën e përmbushjes së kërkesave profesionale nga punëmarrësi, shoqëria ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Në këtë kuadër, më datë 04.02.2026 janë prerë biletat e kthimit për shtetasin H., me nisje më datë 05.02.2026 drejt Tunizisë, duke vepruar në përputhje me procedurat e brendshme të shoqërisë dhe normat ligjore në fuqi.

Referuar këtyre informacioneve, shoqëria M.C.P. sh.p.k., duke marrë përgjegjësitë e saj sipas legjislacionit në fuqi për të huajt, ka siguruar të gjitha masat financiare dhe administrative për kthimin e shtetasit H. H., dhe ka njoftuar autoritetet kompetente të migracionit për këtë veprim. Kjo ka qenë e nevojshme, pasi çdo veprim i shtetasit të huaj, përfshirë largimin pa adresë të qartë ose mosrespektimin e procedurave, ngarkon automatikisht punëdhënësin me përgjegjësi ligjore. Në këtë mënyrë, shoqëria ka vepruar në përputhje me ligjin, duke siguruar zbatimin e detyrimeve të saj dhe mbrojtjen e të drejtave të shtetasit të huaj gjatë ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Sa i takon pretendimeve për diskriminim, Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon mbrojtje nga çdo formë diskriminimi, përfshirë edhe atë shtetësisë/etnisë. Sipas këtij ligji, një trajtim i ndryshëm për një person krahasuar me një tjetër në kushte të ngjashme përbën diskriminim nëse nuk justifikohet me një qëllim legjitim dhe nuk është proporcionale. Në rastin konkret, nga shqyrtimi i dokumentacionit dhe i praktikave të shoqërisë “M.C.P.” sh.p.k., rezulton se procedurat e punësimit dhe trajtimi i dokumentacionit të punëmarrësve të huaj janë zhvilluar sipas kritereve objektive dhe të përcaktuara ligjërisht, pa asnjë veprim ose mosveprim që mund të konsiderohet se vendos individin në një pozicion të pabarabartë për shkak të shtetësisë së tij. Në këtë kontekst, pretendimi për diskriminim nuk gjen mbështetje faktike dhe nuk paraqet shkelje të dispozitave ligjore mbi mbrojtjen nga diskriminimi.

Pretendimi i dytë për kërkesën që shoqëria të ndërmarrë menjëherë të gjitha hapat ligjorë për pajisjen me leje pune/leje qëndrimi, gjendet i pambështetur nga fakti se shoqëria ka ndjekur procedurat ligjore dhe administrative të përcaktuara në Ligjin nr. 79/2021 “Për të huajt në Republikën e Shqipërisë” i ndryshuar, akteve nënligjore në zbatim të tij dhe udhëzimet zbatuese për aplikimin e lejeve të qëndrimit tip “D”. Kostatimet tregojnë se dokumentacioni i nevojshëm është dorëzuar pranë autoriteteve kompetente (AKPA dhe Policia e Shtetit) dhe qëndrimi i shoqërisë ka qenë në përputhje me kërkesat ligjore.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se, në bazë të fakteve dhe dokumentacionit të paraqitur, shoqëria “M.C.P.” sh.p.k. ka vepruar në përputhje me dispozitat ligjore që rregullojnë marrëdhëniet e punës dhe procedurat për pajisjen e punëmarrësve të huaj me leje pune/leje qëndrimi. Nuk rezulton që punëdhënësi të ketë kryer veprime apo mosveprime që do të përbënin diskriminim në kuptimin e nenit 3 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, për shkak të shtetësisë së ankuesit. Vendimmarrja e shoqërisë mbi proceset e punësimit dhe dokumentacionin administrativ ka qenë e bazuar në kriteret objektive ligjore dhe në rregullat e parashikuara nga legjislacioni përkatës, pa ndërhyrje të njëanshme dhe pa vendim të motivuar nga karakteristika personale të punëmarrësit. Mbrojtja ligjore kundër formave të diskriminimit përfshin prova të qarta, konkrete dhe të besueshme që tregojnë se veprimet e punëdhënësit kanë pasur për efekt ose qëllim vendosjen e individit në një pozicion më pak të favorshëm; në mungesë të këtyre elementeve, nuk mund të konkludohet se shoqëria “M.C.P.” sh.p.k. ka shkelur dispozitat ligjore për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në lidhje me pretendimet për nënshkrimin e kontratës në kushte presioni, mashtrimi apo falsifikimi të dokumentacionit, sqarojmë se këto përbëjnë çështje me natyrë të mundshme penale, të cilat kërkojnë verifikim nga organet kompetente. Nëse ankuesi pretendon se kontrata është nënshkruar pa vullnet të lirë, nën ndikim apo presion, apo se përmbajtja e saj është manipuluar ose paraqitur në mënyrë të rreme nga punëdhënësi, ai ka të drejtë t’i drejtohet organit të prokurorisë dhe gjykatës kompetente. Këto organe kanë autoritetin për të hetuar rrethanat konkrete, për të verifikuar vërtetësinë e dokumenteve dhe për të ndërmarrë veprimet ligjore përkatëse në rast se provohen shkelje të ligjit.

Bazuar në tërësinë e arsytimit të mësipërm si dhe në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, Komisioneri vlerëson se ankuesi nuk i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë nga ana e Shoqërisë “M.C.P.” sh.p.k.

Në mungesë të këtij trajtimi, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje të paligjshme nga ana e shoqërisë Shoqërisë “M.C.P.” sh.p.k., për shkaqet e pretenduara nga ankuesit dhe për rrjedhojë nuk provohet se ka shkelur dispozitat e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 33 pikat 10, 11 e 12, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankuesit z. H. H., në të drejtën për punësim, nga shoqëria “M.C.P.” sh.p.k., për shkak të “*etnisë*”.
2. Rekomandohet: Shoqëria “M.C.P.” sh.p.k., të hartojë dhe të miratojë një rregullore të brendshme të posaçme, në përputhje me udhëzimet e Inspektoratit të Punës, ku të përcaktohen në mënyrë të qartë procedurat dhe mekanizmat për paraqitjen, shqyrtimin dhe trajtimin e ankesave të punëmarrësve. Kjo rregullore duhet të përfshijë dispozita konkrete për parandalimin dhe adresimin e rasteve të diskriminimit, ngacmimit, bullizmit dhe përdorimit të gjuhës joetike në vendin e punës, si dhe të garantojë mbrojtjen e punëmarrësve nga çdo formë hakmarrjeje. Në të njëjtën kohë, rekomandohet që kjo rregullore të bëhet e njohur për të gjithë punëmarrësit, në një gjuhë të kuptueshme për ta, dhe të zbatohet në mënyrë efektive në praktikë.
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

