



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 718/1 Prot.

Tiranë, më 15.04.2026

V E N D I M

Nr. 90, Datë 15.04.2026

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 252, datë 30.10.2025, e shtetases nga Republika e Filipines, K.K.D, kundër Jako Premium Hotel¹, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “përkatësisë prindërore” dhe “gjendjes shëndetësore”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Ndërsa punoja te punëdhënësi, kam pasur probleme shëndetësore për të cilën nuk më jepnin mbështetje. Jam e mbingarkuar me punë dhe më thonë se nuk ke bërë punë të mirë, puna jote nuk është e mjaftueshme dhe nuk më paguajnë. Vazhdimisht më shqetësojnë për punën time dhe unë stresohem. Më kërcënojnë se nëse nuk e bëj mirë punën time, nuk do më paguajnë dhe do të më bllokojnë në Shqipëri. Nuk më tregojnë për procedurat e dokumenteve të mia, si pajisja me vizë dhe kartën e rezidentit. Më kanë marrë pa lejen time, të gjitha gjërat e mia personale si, pasaportën, dokumentet, veshjet, bizhuteritë, celularin, laptopin dhe rrobat”.

¹ Rregjistruar ne QKB, me NUIS K6xxxx9A, me emrin e subjektit: Aquatherm shpk.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin e sendeve personale, si: pasaportën, rrobat, bizhuteritë, celularin, laptopin, diplomën, etj.

II. Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri.

Në nenin 1 të ligjit nr. 1021/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”*.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: *“Diskriminim’ është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: *“Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi ose grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe personash, përbën diskriminim”*.

Ankuesja K.K.D, është shtetase e huaj, me shtetësi nga Republika e Filipinës, e cila qëndron në territorin e Republikës së Shqipërisë, e pajisur me leje unike punësimi një vjeçare, nr. RPA-70-000060154PH, nga Drejtoria Vendore e Kufirit dhe Migracionit Vlorë. Në referim të nenit 4 “Subjektet”, të LMD, e ndryshuar ku përcaktohet: *“1. Ky ligj zbatohet për të gjithë personat, që jetojnë dhe qëndrojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë”*, ankuesja legjitimohet si subjekt për të paraqitur ankesë pranë Komisionerit.

Bazuar në nenin 32/1/a të ligjit 10221/2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me shkaqet e pretenduara nga ankuesja.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankesë, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32/2 dhe 33 të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Me shkresën nr. 1533/1, datë 11.11.2025, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga subjekti, lidhur me pretendimet e ankueses, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:
 - Argumentimin Tuaj, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
 - Kopje të dosjes personale të ankueses (vendim emërimi, kontratë pune, masa disiplinore, përshtkrimi i punës, leje pune, etj).
 - Kopje të të gjitha pagesave të bëra nga punëdhënësi për ankuesen, nga data kur ka filluar punë dhe deri më sot.
 - Informacion mbi procedurën për pajisjen me vizë/leje qëndrimi, të ankueses.
 - Shpjegime lidhur me mbajtjen e sendeve personale të ankueses.
 - Informacion, mbi numrin e përgjithshëm të punonjësve të hotelit dhe të punonjësve me shtetësi të huaj dhe pozicionet e tyre.
 - Kopje të Rregullores së Brendshme të Shoqërisë.

Me shkresën datë 01.12.2025, Jako Premium Hotel, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Ish-punonjësja në fjalë është larguar nga puna pa njoftim paraprak, në mënyrë të menjëhershme dhe duke ndërprerë çdo komunikim me punëdhënësin. Pas largimit të saj të papritur, ajo ka lënë në ambientet e hotelit disa prej sendeve të saj personale.*

Këto sende nuk janë mbajtur, sekuestruar apo penguar në asnjë formë nga institucioni ynë. Ato ndodhen ende të ruajtura dhe të sigurta në hotel, në vend të caktuar, dhe ish-punonjësja mund t'i tërheqë në çdo moment që ajo të paraqitet, pa asnjë pengesë dhe pa asnjë kusht.

Dëshirojmë të theksojmë se pretendimi i saj se sendet personale i janë mbajtur nga institucioni ynë është i pavërtetë, i pabazuar dhe cenues ndaj integritetit profesional të subjektit tonë si punëdhënës dhe institucion shërbimi.

Gjithashtu bëjmë me dije se largimi i papritur i punonjësës, si dhe i një punonjësi tjetër (z. K.D), në kulmin e sezonit turistik, ka shkaktuar vështirësi të konsiderueshme operacionale dhe mungesë stafi, çka e bën edhe më të pakuptimtë pretendimin e tyre për trajtim të padrejtë.

Institucioni ynë ka respektuar gjithmonë detyrimet ligjore dhe standardet e punësimit, përfshirë respektimin e të drejtave të të gjithë punonjësve pa dallim.

1. Për sa i përket pretendimeve për mungesë kujdesi shëndetësor.

Pretendimet e ish-punëmarrëses se nuk është trajtuar me kujdes në lidhje me gjendjen e saj shëndetësore nuk qëndrojnë. Në momentin që ajo është ankuar për dhimbje në gju, është shoqëruar menjëherë nga stafi ynë në spital për të kryer kontroll mjekësor. Këtë fakt mund ta

konfirmojë edhe punonjësja tjetër nga Filipinet, e cila ka qenë e pranishme gjatë shoqërimit në institucionin shëndetësor.

2. Rreth pretendimeve për oraret e punës dhe lodhjen.

Nga vëzhgimet dhe evidencat e brendshme (përfshirë pamjet e kamerave të sigurisë), rezulton se ish-punëmarrësja shpesh kthehej në orët e vona të natës pasi frekuentonte ambiente argëtimi, duke fjetur vetëm 2-3 orë para turnit të punës. Ky stil jetese ndikonte drejtpërdrejt në gjendjen e saj fizike, gjë që mund të konfirmohet edhe nga bashkëkombësja e saj që vazhdon të jetë e punësuar në hotel.

3. Çështja e pasaportës & Procedura për pajisje me vizë.

Pretendimet se pasaporta i është mbajtur pa dëshirën e saj janë të pavërteta. Të gjitha pasaportat e punonjëseve të huaja ruhen nga struktura përkatëse vetëm për procesin e regjistrimit në Komisariatit e Kufirit dhe Mbrojtjes së Identitetit, praktikë e ndjekur në mënyrë të njëjtë për të gjithë punonjësit e huaj.

Ish-punëmarrësja është shoqëruar në port tek organet e kufirit dhe është regjistruar sipas procedurave ligjore, njësoj si punonjësja tjetër filipinase që është pajisur tashmë me kartën e identitetit. Pasaportat u janë dorëzuar vetë punonjëseve ditën kur jemi kthyer nga policia e kufirit dhe emigracionit.

4. Qëndrimi ynë zyrtar.

Ne hedhim poshtë të gjitha pretendimet e ngritura nga ish-punëmarrësja dhe deklarojmë se asnjë nga ankesat e paraqitura prej saj nuk gjen mbështetje në faktet dhe dokumentacionin e disponueshëm”.

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, ankuesja nëpërmjet e-mail-it datë 05.12.2025, është njohur me përgjigjen e punëdhënësit, por nuk ka kthyer përgjigje.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 157, datë 16.01.2026 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 28.01.2026, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, seanca dëgjimore u regjistrua audio dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

Seanca dëgjimore u zhvillua me praninë e përfaqësuesve të Jako Premium Hotel, z. J.M, pronar i hotelit, z. O.B menaxher i hotelit dhe znj. D.C, shtetase Filipinase, punonjëse e hotelit. Subjekti ankues nuk u paraqit dhe nuk njoftoi për pjesëmarrjen në seancë.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesit e Jako Premium Hotel, i qëndruan të njëjtave parashtime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në, dhe në mes të tjerash deklaruan se: *“Lidhur me shqetësimet shëndetësore, fillimisht është ankuar punonjësja tjetër e huaj D.C dhe menjëherë është dërguar në spital ku ka marrë ndihmën mjekësore. Pas një jave është ankuar K.D dhe është dërguar menjëherë në spital, i është bërë vizitë mjekësore, ka marrë recetë nga mjeku dhe ne i kemi blerë ilaçet. Pastaj si menaxher duke qenë se nuk ndihej mirë, e kam lënë dy ditë pushim dhe ditën e tretë që duhet të dilte në punë nuk u paraqit. Ankuesja është larguar në fshehtësi pa njoftuar asnjëri dhe nuk ka marrë valixhen me sendet personale, të cilat i ka në dhomën ku ka jetuar. Ne si hotel nuk kemi dijeni se çfarë sendesh personale ka, sepse i ka të mbydhura në valixhe.*

Ankuesja ka ardhur në Shqipëri nga fundi i muajit maj dhe ka filluar punë në datë 1 qershor 2025. Kontrata është nënshkruar në fillim të muajit mars, për arsye se zyra e ndërmjetësimit të punonjësve të fillonte procedurat për punësimin e saj. Ne kemi punësuar dy punonjëse të huaja nga Filipinet, ankuesen dhe znj. D.C, e cila vazhdon marrëdhëniet e punës në hotel.

Ankuesja në datë 10.09.2025 është larguar dhe ne nuk kemi asnjë komunikim me të. Në datë 14.09.2025 kemi bërë kallëzim me shkrim pranë Drejtorisë së Policisë Sarandë për largimin pa paralajmërim të ankuses. Pas datë 10.09.2025 ankuesja nuk është paguar, pasi nuk ka qenë në punë.

Punonjësja D.C, deklaroi: Kur kemi ardhur në fillim tek Jako Hotel e kam pasur pasaportën me vete dhe pastaj e kam dorëzuar për tu pajisur me leje qëndrimi dhe në përfundim e kam marrë përsëri pasaportën dhe e njëjta gjë ka ndodhur edhe me K.D. Kam komunikuar me një të afërm të K.D dhe i kam thënë se sendet personale të saj janë në dhomë dhe kur të dojë mund të vijë ti marrë”.

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

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me parashikimet ligjore ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e ankuses, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e saj për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: *“Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”.*

LMD në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i*

dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacion në përmbushjen e detyrave të tij”.

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

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”*.

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se ankuesja është diskriminuar duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke refuzuar t'i ofrojë një personi të mira apo shërbime në mënyrë të ngjashme, ose me cilësi të ngjashme, ose në kushte të ngjashme me ato në të cilat këto të mira apo shërbime i ofrohen publikut në përgjithësi;
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e saj gjatë marrëdhënieve të punës, në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë.

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë.

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

Nga kontrata individuale e punës e nënshkruar ndërmjet palëve në datë 17.03.2025, rezulton se ankuesja është punësuar nga Aquatherm sh.p.k/Jako Premium Hotel, në pozicionin “Pastruese”, me kohë të plotë, për periudhën 20.04.2025–19.04.2026, me kohë normale pune 40 orë në javë, jo më shumë se 8 orë në ditë, me pagë neto mujore 500 euro dhe me sigurim për sëmundje dhe aksidente në punë sipas legjislacionit në fuqi. Kontrata parashikon gjithashtu detyrimin e punëmarrëses për të respektuar orarin dhe për të mos lënë vendin e punës pa miratimin paraprak të punëdhënësit ose eprorit përgjegjës (pika 2.2 e kontratës).

Referuar dokumenteve të shqyrtuar, rezulton se ankuesja ka hyrë në Shqipëri në datë 23.05.2025, dhe marrëdhëniet financiare i kanë filluar në datë 01.06.2025.

Lidhur me pretendimin e ankueses për mungesë kujdesi shëndetësor, punëdhënësi ka shpjeguar se në momentin kur ankuesja është ankuar për dhimbje, është shoqëruar menjëherë në spital, është

vizituar dhe i janë siguruar ilaçet, si dhe i janë dhënë dy ditë pushim. Këto pretendime janë mbështetur edhe me deklaratimet e bëra në seancë dëgjimore nga përfaqësuesit e Jako Premium Hotel dhe nga punonjësja tjetër Filipinase. Nga ana tjetër, ankuesja nuk ka paraqitur dokumente mjekësore, prova të tjera mbështetëse, apo kundërshtime ndaj këtyre prapësimeve, edhe pse është njohur me përgjigjen e punëdhënësit. Në këto kushte, nuk rezulton i provuar pretendimi se punëdhënësi ka refuzuar t'i ofrojë kujdes ose mbështetje ankueses në lidhje me shqetësimin shëndetësor të saj.

Sa i përket pretendimit të ankueses për mbajtjen e pasaportës dhe sendeve personale, punëdhënësi ka deklaruar se pasaportat e punonjësve të huaj janë administruar vetëm për procedurat e regjistrimit pranë organeve të kufirit dhe migracionit dhe u janë kthyer vetë punonjëseve pas përfundimit të procedurës, ndërsa sendet personale të ankueses ndodhen ende në ambientet e hotelit, në dhomën ku ka jetuar së bashku me punonjësen tjetër të huaj, dhe mund të tërhiqen në çdo kohë prej saj.

Edhe për këtë element, ankuesja nuk ka sjellë prova të mëtijshme për të rrëzuar prapësimet e punëdhënësit. Për më tepër, vetë deklarimi i punonjësës D.C., e cila rezulton të ketë kaluar të njëjtën procedurë lidhur me procedurën për sigurimin e lejes së qëndrimit, e dobëson pretendimin se ndaj ankueses është ndjekur një praktikë tjetër.

Në nenin 2 të Kontratës së Punës të lidhur mes palëve, parashikohet se: “Detyrimet e Punëmarrësit. 2.1. Punëmarrësi duhet t’i kushtojë plotësisht aftësitë e tij të punës, kryerjes së detyrave dhe duhet të zbatojë në mënyrë të ndërgjegjshme të gjitha urdhërat e dhëna nga eprorët e tij të autorizuar rregullisht nga Punëdhënësi, të respektojë udhëzimet e shërbimit, kontratat dhe rregullat, dhe gjatë të gjithë kohës të promovojë interesat e Punëdhënësit, shmange nga çdo gjë që mund të dëmtojë ato.

2.2 Në kryerjen e detyrave, Punëmarrësi duhet të respektojë orarin në punë dhe rregullat e disiplinës siç parashikohet në rregulloren e brendshme të Punëdhënësit dhe nuk do të lërë vendin e punës për asnjë arsye pa miratimin paraprak të Punëdhënësit ose eprorit të tij në detyrë”.

Referuar dokumentacionit të shqyrtuar, pretendimi i ankueses për orare pune të rënda, lodhje, mos pagesë apo kërcënime nuk rezulton i mbështetur me prova objektive të mjaftueshme në kuadër të procedurës së ndjekur nga Komisioneri.

Në të kundërt, nga materialet e administruara del se kontrata përcaktonte kohë normale pune 40 orë në javë, një ditë pushim në javë dhe pagë mujore 500 euro, ndërsa punëdhënësi ka deklaruar se mos pagesa pas datës 10.09.2025 lidhet me faktin se ankuesja nuk ka vijuar më të paraqitet në punë. Referuar listëpagesave të vënë në dispozicion, rezulton se ankuesja është paguar rregullisht, çdo muaj në vlerën 50.000 lekë dhe për muajin shtator është paguar në vlerën 22.000 lekë.

Komisioneri vlerëson se jo çdo mosmarrëveshje e lindur në kuadër të marrëdhënieve të punës, jo çdo pakënaqësi lidhur me kushtet e punës, pagesën, ngarkesën apo mënyrën e zbatimit të kontratës, përbën automatikisht diskriminim. Për t’u kualifikuar si trajtim i padrejtë, i pafavorshëm dhe i

pabarabartë në kuptim të ligjit nr. 10221/2010, kërkohet që nga faktet e administruara të rezultojë një përjashtim, kufizim apo dallim konkret i subjektit ankues në raport me të tjerët në rrethana të njëjta ose të ngjashme. Në rastin konkret, nga provat e administruara nuk rezulton se ankuesja është trajtuar ndryshe nga punonjës të tjerë të krahasueshëm në marrëdhëniet e punës.

Përkundrazi, nga dokumentacioni del se edhe punonjësja tjetër filipinase ka ndjekur të njëjtën procedurë lidhur me pasaportën dhe dokumentacionin e qëndrimit dhe vazhdon marrëdhëniet e punës pranë hotelit. Ky element dobëson pretendimin se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të pafavorshëm në krahasim me punonjësit e tjerë.

Sa i takon çështjes së pagës, Komisioneri vëren se punëdhënësi ka shpjeguar se pas datës 10.09.2025 ankuesja nuk është paguar, pasi nuk ka qenë më në punë. Ky pretendim është lidhur drejtpërdrejt nga punëdhënësi me faktin e largimit të saj pa paralajmërim dhe me ndërprerjen e paraqitjes në vendin e punës. Nga ana tjetër, ankuesja nuk ka paraqitur prova, kundërshtime apo shpjegime të mëtjshme që të vërtetonin se pagesa i është mohuar gjatë kohës që ajo ka qenë efektivisht në marrëdhënie pune apo se mospagesa ka qenë pasojë e një trajtimi selektiv ose përjashtues në raport me punonjës të tjerë në rrethana të ngjashme. Në këto kushte, mbi bazën e provave të administruara, mosmarrja e pagës pas datës së largimit të pretenduar nga ankuesja nuk rezulton e provuar si një masë e padrejtë dhe e pabarabartë në kuptim të ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi, por si një rrethanë e lidhur me vijimin ose jo të marrëdhënies faktike të punës.

Ligji nr. 79/2021 “Për të huajt”, në nenin 72, parashikon se: *“Refuzimi dhe anulimi i lejes unike. 1. Autoriteti shtetëror përgjegjës për kufirin dhe migracionin ka të drejtë të anulojë lejen unike përpara afatit kohor të vlefshmërisë së saj kur: a) b) c) ç) d) dh) e) i huaji ndërpret kontratën e punës për arsye të ndryshme dhe largohet nga vendi i punës për të cilin ka marrë lejen. Në këtë rast, punëdhënësi informon brenda 2 javëve autoritetet përgjegjëse ku i huaji është pajisur me lejen unike”.*

Bazuar në sa më sipër, punëdhënësi në datë 14.09.2025, ka bërë kallëzim me shkrim pranë Drejtorisë së Policisë Sarandë, për largimin pa paralajmërim të ankuses, nga adresa dhe vendi i punës. Ky veprim i punëdhënësit nuk mund të konsiderohet, si provë e një trajtimi të padrejtë dhe diskriminues. Nga dokumentacioni i administruar, ky veprim është paraqitur nga Jako Premium Hotel si një njoftim institucional i lidhur me largimin e papritur të një punëmarrëseje të huaj, me të cilën subjekti pretendon se kishte humbur çdo komunikim.

Ankuesja nuk ka paraqitur prova se ky njoftim është bërë për shkak të një karakteristike të mbrojtur prej saj, as nuk ka provuar se ndaj saj është ndjekur një standard i ndryshëm nga ai që do të ndiqej në rrethana të ngjashme. Për rrjedhojë, ky veprim, në kushtet e dosjes administrative, nuk rezulton të përbëjë trajtim të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë në kuptim të LMD-së, por një veprim që subjekti e ka justifikuar me përmbushjen e një detyrimi ligjor.

Komisioneri vëren gjithashtu se pretendimet e subjektit janë mbështetur edhe nga deklarimi i punonjësës tjetër filipinase, znj. D.C., e cila ka pohuar se procedura e ndjekur për pasaportën dhe

dokumentacionin e qëndrimit ka qenë e njëjtë si për të, ashtu edhe për ankuesen, dhe se sendet personale të znj. K.D ndodheshin në dhomë dhe mund të merreshin prej saj. Ky element është relevant për analizën e trajtimit të pabarabartë, pasi tregon se, të paktën në lidhje me dokumentacionin personal dhe trajtimin administrativ fillestar, nuk rezultoi që ankuesja të jetë veçuar në mënyrë të pafavorshme nga një punonjëse tjetër në rrethana të ngjashme.

Komisioneri konstaton se ankuesja është vënë në dijeni të plotë për qëndrimin e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa dhe ka pasur mundësinë për të paraqitur kundërshtimet dhe provat e saj, por nuk ka depozituar kundërshtime dhe nuk është paraqitur në seancën dëgjimore. Në këto kushte, pretendimet e saj kanë mbetur në nivel deklarativ dhe nuk është mbështetur me elementë të mjaftueshëm provues për të krijuar bindjen se ajo i është nënshtruar realisht një trajtimi të pafavorshëm dhe të pabarabartë.

Diskriminimi përkufizohet në nenin 3, pika 1 të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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 nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.

Diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstron se viktimat e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”.

Në nenin 12/1/c) të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimit, përfitimit 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”.

Sa më sipër, mbështetur në ligjin 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, referuar provave të administruara nuk rezultoi se ankuesja është vendosur në pozita të pafavorshme nga ana e Jako Premium Hotel, sa i përket marrëdhënieve të punësimit.

Në mungesë të trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm të subjektit ankues, bie poshtë edhe pretendimi për diskriminim, i cili në thelb do të duhet të kishte pikërisht konstatimin e trajtimit të pafavorshëm të saj, të lidhur domosdoshmërisht me “shkaqet” e pretenduara.

Komisioneri, vlerëson se për sa më sipër, nuk konstatohet se ka shkelje të ligjit 10221/2020 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nga ana e Jako Premium Hotel, lidhur me trajtimin e saj, gjatë marrëdhënieve të punësimit.

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenet 32 dhe 33 të ligjit 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 shtetases K.K.D nga ana e Jako Premium Hotel.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA