



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
KOMISIONERI

Nr. 1029/2 Prot.

Tiranë, më 15.06.2026

V E N D I M

Nr. 168, Datë 15.06.2026

Bazuar në nenet 32 dhe 33 të Ligjit nr. 10221, datë 10.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është regjistruar ankesa nr. 128, datë 29.05.2026, e paraqitur nga z. E.S kundër Shoqërisë “Telelink Infra Services”, shpk, me pretendimin për diskriminim për “çdo shkak tjetër¹”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues

Subjekti ankues në formularin e ankesës ka parashtruar se: “Nga data 27.05.2024, kam qenë në marrëdhënie pune me Shoqërinë Telelink Infra Services sh.p.k, me një kontratë pune pa afat.

Jam një punonjës që kam punuar nga 2008-2015 në Albania Satellite Communications shpk, në pozicionin teknik rrjeti, nga viti 2016-2024 kam punuar në Kompaninë MarHes Albania, në pozicionin timlider Grupi për rajonin Burrel-Klos dhe më pas kam kaluar tek Telelink Albania, në pozicionin Teknik Rrjeti dhe Fo. Takimi i parë që është bërë me Inxhinier A ku është firmosur dhe vijimi i kontratës, kemi diskutuar dhe kemi rënë dakord për kushtet e punës dhe i vetmi diskutim shtesë ka qenë mjeti me të cilin do të lëvizim për instalime dhe defekte, për zonën Burrel-Klos.

Ramë dakord që të lëvizim me mjetin tim personal dhe që do të më jepnin nga kompania 100 litra naftë në muaj. Për një periudhë 2 mujore kemi vazhduar punë normalisht, pas dy muajsh jemi pajisur me splaizer për ngjitje fibre por ne nuk ishim të trajnuar për këtë pajisje, kërkuam nga timlideri që ne të trajnohemi, por nuk morëm përgjigje.

Baza materiale bëhet nga timlideri dhe nuk e di cila ishte arsyeja, por çdo ditë e më shumë po zvogëloheshin dhe nuk paraqiteshin në kohë, gjë që pengonte mbarëvajtjen e punës në terren, më

¹ Pa përcaktuar një veçori apo karakteristikë personale.

pas vazhduan probleme të tjera si: mosfurnizimi me naftë dhe moskomunikimi etik në grup. Bashkia Burrel dhe Klos përfshihej nga 3 teknikë nga ne të tre u vendos që të bëhej shkurtim ku iu paraqit një njoftim për zgjidhje kontrate kolegut tim K.Gj, duke qenë se kishte 5 vite që e kishte mbushur moshën e pensionit. Pas ndërhyrjeve që bëri në Telelink u rikthye në punë dhe më pas mu soll mua shkresa për njoftim për zgjidhje kontrate. Pas disa ditësh kolegu i tretë A.P dha dorëheqje dhe u largua për moskomunikim me timliderin.

Pas njoftimit tim të dytë u paraqita për të dëgjuar arsyet e takimit, ku ishin të pranishëm Drejtori E.Gj, si dhe tim lideri i Rajonit B.T, ku paraqitën diskutimet për një moskomunikim të rregullt ndaj nesh. Mbas këtij momenti unë kam vazhduar si më parë punë normalisht, por me probleme më të theksuara nga timlideri i Rajonit, si dhe nuk kam gjetur asnjë mbështetje nga drejtorët. Nafta vazhdoi të reduktohej në sasinë e 20 litërshit për muaj. Komunikimi u shkëput fare. Por përsëri me datë 10.12.2025 më është paraqitur një sms për njoftim për takim për performancë të dobët në punë. Lidhur me performancën e dobët të pretenduar nga shefja e burimeve njerëzore, shtetasi K.Gj ka refuzuar firmosjen e procesverbalit, pasi pretendimet e kompanisë në lidhje me performancën time nuk kanë qenë të vërteta. Në vendin e K.Gj, për të mbyllur procedurën, kompania ka ftuar z. J.R që ka firmosur procesverbalin edhe sepse nuk ishte prezent fare gjatë diskutimit. Pra kemi një kamuflim të shkakut të dypunësimit me performancën time të dobët të pabazuar.

Puna jonë ka qenë e organizuar në grup: E.S, K.Gj, A.P (punë, përgjegjësi dhe performancë e njëjtë). Kur ka pretendime mbi performancën nga ana e kompanisë, mbi çfarë baze e analizon kompania performancën time, kur puna ka qenë gjithmonë në grup.

Lidhur me këtë marrëdhënie pune unë jam diskriminuar pasi ata shprehen që unë kam qenë i punësuar me kohë të plotë në dy vende pune të ndryshme çka përbën shkelje të dispozitave ligjore dhe kontraktuale. Në këtë kompani pas meje kanë filluar marrëdhënien e punës dy persona (E.Ll dhe I.S) të cilët janë të dypunësuar, në të njëjtat kushte që kam qenë dhe unë kur më është zgjidhur marrëdhënia e punës.

Theksoj faktin që në asnjë moment marrëdhëniet e mija të punës nuk kanë qenë në konflikt interesi me njëra tjetrën pasi kanë qenë fusha komplet të ndryshme, marrëdhënia ime e dytë e punës ka qenë tek Agjencia Kombëtare e Zonave të Mbrojtura. Fakti që jam zëvendësuar me një tjetër punonjës i dypunësuar përbën shkak për diskriminim”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit, pagimin e pagave të plota nga momenti i shkëputjes nga puna deri në momentin e kthimit në vendin e punës.

II. Procedura e ndjekur nga Komisioneri për shqyrtimin e ankesës

Në kuadër të shqyrtimit paraprak, Komisioneri konstatoi se, ankesa kishte mangësi të anës formale, në lidhje me shkakun e pretenduar nga ana e subjektit ankues dhe lidhjes shkakësore, ndërmjet trajtimit më pak të favorshëm dhe shkakut të mbrojtur.

Nëpërmjet email-it, datë 02.06.2026, Inspektori i çështjes kërkoi nga ankuesi, përcaktimin e qartë të shkakut “çdo shkak tjetër”.

Subjekti ankues me email-in datë 07.06.2026, dërgoi shpjegime duke informuar në mes të tjerash se: *“Pretendimi im mbështetet në trajtimin e ndryshëm dhe më pak të favorshëm që më është bërë krahasuar me punonjës të tjerë që ndodheshin në të njëjtat kushte pune. Kam qenë pjesë e të njëjtit grup pune me punonjës të tjerë teknikë, me të njëjtat detyra, të njëjtin drejtim dhe të njëjtin organizim pune. Problematikat e pretenduara nga punëdhënësi në proces-verbalin e datës 23.01.2025 dhe në komunikimet e tjera kanë qenë problematika të njohura për të gjithë grupin e punës dhe jo vetëm për mua.*

Megjithatë, masa disiplinore “Paralajmërim për pushim nga puna”, procedurat disiplinore dhe në fund zgjidhja e marrëdhënies së punës janë ndërmarrë vetëm ndaj meje dhe jo ndaj punonjësve që ishin po në grup me mua, që ishin përgjegjës të barabartë me mua. Punonjësit e tjerë që ndodheshin në të njëjtat kushte nuk janë trajtuar në të njëjtën mënyrë të barabartë me mua.

Gjithashtu, punëdhënësi ka përdorur si argument edhe faktin se unë rezultoja i punësuar në dy vende pune. Vlen të shpjegohet që dhe dy punonjës të tjerë që kanë qenë pjesë e grupit të punës me mua kanë qenë të dypunësuar”.

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

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, i sanksionuar në nenin 18 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, përbën një nga parimet themelore të shtetit të së drejtës dhe përshkon të gjithë sistemin e të drejtave dhe lirive kushtetuese. Për këtë arsye, ai duhet të gjejë pasqyrim në të gjithë legjislacionin shqiptar dhe të respektohet e zbatohet nga çdo autoritet publik, si dhe nga çdo subjekt që ushtron të drejta apo përmbush detyrime të parashikuara nga ligji.

Megjithatë, parimi i barazisë para ligjit nuk do të thotë se çdo individ apo kategori personash duhet të trajtohet në mënyrë të njëjtë në çdo rast dhe pavarësisht rrethanave konkrete. Përkundrazi, thelbi i këtij parimi qëndron në garantimin e një trajtimi të barabartë për personat që ndodhen në kushte të njëjta ose të krahasueshme, ndërsa një trajtim i ndryshëm mund të justifikohet kur subjektet ndodhen në situata objektive të ndryshme dhe kur ky diferencim mbështetet në shkaqe të arsyeshme dhe objektive².

Vetë Kushtetuta, duke sanksionuar parimin e barazisë para ligjit, nuk i ka dhënë këtij parimi karakter absolut. Neni 18, paragrafi 3 i saj, pranon mundësinë e trajtimeve të diferencuara, për sa kohë që ato mbështeten në kritere objektive³ dhe të arsyeshme dhe i shërbejnë një qëllimi legjitim. Në këtë kuptim, parimi i barazisë nuk ndalon çdo dallim në trajtim, por vetëm ato dallime që janë arbitrare, të pajustificuara ose joproportionale. Në jurisprudencën e saj, Gjykata Kushtetuese ka theksuar se trajtimi i diferencuar nuk bie ndesh me parimin e barazisë kur individët ose grupet e personave nuk ndodhen në kushte të njëjta apo të ngjashme, ose kur ekziston një justifikim objektiv

² Shih Vendimet nr. nr. 31 datë 04.10.2021, nr. 27, datë 29.06.2021; nr. 20, datë 20.04.2021; nr. 10, datë 29.02.2016; nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese.

³ Shih Vendimi nr. 19, datë 09.07.2009 i Gjykatës Kushtetuese.

dhe i arsyeshëm për një diferencim të tillë. Në çdo rast, duhet të ekzistojë një raport i drejtë dhe proporcional ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet përmes tyre⁴.

Për rrjedhojë, vlerësimi i respektimit të parimit të barazisë nuk mund të kufizohet vetëm në konstatimin formal të një trajtimi të ndryshëm, por duhet të shtrihet edhe në shqyrtimin e arsyeve që e justifikojnë atë, duke verifikuar nëse diferencimi mbështetet në kritere objektive, është i arsyeshëm dhe qëndron në përpjesëtim të drejtë me qëllimin e ligjshëm që synon të realizojë.

Neni 14 i Konventës Evropiane për Drejtat e Njeriut (KEDNJ), ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, ndërkohë që Protokollin 12-të i KEDNJ-së, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “*gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji*” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet⁵.

Sipas GJEDNJ-së, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu çenohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve është objektivisht e ndryshme⁶. Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, diskriminimi i drejtpërdrejtë, edhe pse neni 14 i KEDNJ-së nuk jep një përkufizim të tij, konsiderohet si “*dallim në trajtim i personave në situata të njëjta ose të ngjashme*” dhe “*bazuar në një karakteristikë ose “status” të dallueshëm*”⁷.

Ligji 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me një listë të hapur shkaqesh, duke sanksionuar 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*”.

Bazuar në nenin 3, pika 1, të Ligjit 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar (LMD), diskriminimi përcaktohet si: “*çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në*

⁴ shih vendimet nr. 18, datë 29.07.2008 dhe nr. 19, datë 09.07.2019 të Gjykatës Kushtetuese

⁵ Shih: Molla kundër Greqisë, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; Fábíán kundër Hungarisë, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; Abdulaziz, Cabaes dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar, 1985, prg.72.

⁶ Shih: Çështja *Thlimmenos kundër Greqisë* [GC], nr. 34369/97, prg. 44, GJEDNJ 2000-IV; Çështja *J.D dhe A kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr.32949/17 dhe 34614/17, prg. 84, 24.10. 2019.

⁷ Shih: *Biao kundër Danimarkës, Dhoma e Madhe, datë 14.05.2016, § 89, Carson dhe të Tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar, Dhoma e Madhe 2010, datë 16.03.2010, prg. 61.*

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”.

Sipas LMD, diskriminimi mund të shfaqet në formën e “*Diskriminimit i drejtpërdrejtë*”, e cila është ajo formë 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 përmendur në nenin 1 të këtij ligji (neni 3/2).

Ndërkohë, sipas nenit 6, të LMD, trajtimi i ndryshëm është i përligjur dhe ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në raste kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislati në fuqi.

Në thelb të diskriminimit, është trajtimi i diferencuar dhe më pak i favorshëm, i shfaqur qoftë në formën e *dallimit, kufizimit, përjashtimit ose preferencës* dhe që ka për bazë një nga shkaqet e mbrojtura nga ligji. Pra, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit. Gjithashtu, jo çdo diferencë në trajtim është diskriminim, por vetëm ato që nuk kanë një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm. Pra, nëse për diferencën në trajtim konstatohet se ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, atëherë trajtimi ndryshe është i përligjur dhe nuk është i ndaluar nga ligji. Për të patur një pretendim për diskriminim, duhet domosdoshmërisht që të identifikohet një shkak, i cili në bazë të ligjit është i ndaluar ose i mbrojtur. Shkakut i diskriminimit përbën një nga elementët thelbësor për të paraqitur një pretendim për diskriminim.

Si rregull, në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, pala ankuese duhet të provojë *në radhë të parë* se, shkakut i pretenduar është një shkak që gëzon mbrojtje sipas ligjit, dhe *në radhë të dytë* duhet të provojë ekzistencën e tij. E njëjta qasje gjë zbatim edhe kur pretendohet se diskriminimi ka ndodhur për më shumë se një shkak.

Nga shqyrtimi i ankesës rezulton se pala ankuese ka pretenduar se është diskriminuar për shkak të kategorisë së mbrojtur “çdo shkak tjetër”. Megjithatë, gjatë procedurës administrative ai nuk ka paraqitur asnjë provë apo dokumentacion që të mundësojë identifikimin dhe vërtetimin e një karakteristike individuale konkrete, e cila të përbëjë shkakun e mbrojtur mbi bazën e të cilit pretendohet se është ushtruar diskriminimi. Përcaktimi dhe provimi i shkakut të mbrojtur përbën një element thelbësor në shqyrtimin e çdo pretendimi për diskriminim, pasi vetëm nëpërmjet identifikimit të tij mund të vlerësohet nëse trajtimi i pretenduar si i padrejtë ka ardhur si pasojë e posedimit të një karakteristike të caktuar të mbrojtur nga ligji. Në mungesë të provave që dokumentojnë ekzistencën e këtij shkakut, nuk mund të krijohet lidhja shkakësore ndërmjet veprimeve ose pasojave të pretenduara dhe shkakut për të cilin pretendohet diskriminimi.

Për sa i përket pretendimit për diskriminim mbi bazën e kategorisë “çdo shkak tjetër”, vlerësohet se ky pretendim mbetet në nivel deklarativ, pasi nuk është shoqëruar me elemente konkrete që të

mundësojnë identifikimin e shkakut të mbrojtur dhe as me prova që të mbështesin ekzistencën e tij. Vetë referimi në kategorinë “çdo shkak tjetër” nuk mjafton për të provuar diskriminimin, nëse nuk individualizohet dhe dokumentohet karakteristika konkrete që pretendohet se ka shërbyer si bazë për trajtimin e pafavorshëm.

Për rrjedhojë, në mungesë të provave dhe informacionit të mjaftueshëm për ekzistencën e një shkakut të mbrojtur, nuk mund të arrihet në përfundimin se ndaj ankuesit është ushtruar diskriminim në kuptim të legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, bazuar në nenin 33, pika 4, gërma “ç” të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankesa e paraqitur nga ankuesi E.S nuk mund të pranohet, pasi nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim. Në kushtet kur ankesa nuk përmbush kriteret ligjore, ajo nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj⁸.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 32, dhe nenin 33, pika 4, germa “ç”, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Mospranimin e ankesës nr. 128, datë 29.05.2026, paraqitur nga z. E.S, për arsye se nuk përmbushen kushtet ligjore për pranimin e ankesës, të përcaktuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Genta TAFA (BUNGO)

⁸ Shih Vendimet: nr. 127, datë 28.05.2026, dhe nr. 143, datë 28.05.2026, të KMD-së.