



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
KOMISIONERI**

Nr. 46/2 Prot.

Tiranë, më 15. 06. 2026

V E N D I M

Nr. 169, datë 15. 06. 2026

Mbështetur në nenin 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar ¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 315 Regj., datë 11.12.2025, të znj. L. B, kundër shoqërisë Yura Corporation Albania shpk, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “*gjendjes shëndetësore*” dhe “*çdo shkak tjetër*”.

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

Nga këqyrja e akteve të depozituara pranë KMD-së, evidentohet se subjekti ankues, L. B, është e punësuar prej 5 vitesh e gjysmë në shoqërinë Yura Corporation Albania shpk. Ajo pretendon për trajtim të padrejtë, shkelje të të drejtave si punonjëse dhe diskriminim në vendin e punës.

Më datë 14.04.2025, ankuesja i është nënshtruar një ndërhyrjeje kirurgjikale në të dy gjokset (tumore beninje).

¹ Në vijim referuar me akronimin LMD.

² Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD ose si Komisioneri.

Znj. B pretendon se, megjithëse ka dorëzuar raportin mjeko-ligjor (22.05.2025) te punëdhënësi dhe mjeku i Shoqërisë e ka konfirmuar, punëdhënësi refuzoi t'i ofronte një pozicion të përshtatshëm, psh “Rework”.

Ajo pretendon se, qëndrimi i punëdhënësit ishte në kundërshtim me detyrimin ligjor të punëdhënësit për përshtatjen e vendit të punës, për punonjësit me probleme shëndetësore.

Ankuesja pretendon se më datë 16.09.2025, gjatë turnit të tretë, është urdhëruar të shkonte në një sektor me punë më të rëndë fizikisht (NQ 5), pavarësisht gjendjes shëndetësore të dokumentuar, urdhër të cilin ka refuzuar ta zbatojë.

Më datë 22.09.2025 është thirrur për të firmosur dy “warning” (vërejtje), për të cilat pretendon se janë marrë në mënyrë të pajustificuar, me qëllim që t'i përdornin këto masa për ta larguar nga puna.

Ankuesja pretendon se nuk është respektuar e drejta e saj për t'u njohur me masat, faktet e provat mbi të cilat janë ndërmarrë ato, si dhe nuk është dëgjuar e mbrojtur gjatë procesit disiplinor.

Ajo shprehet se gjatë gjithë procesit është trajtuar me kërcënime, sharje, denigrim dhe presion psikologjik, duke u ndjerë e ngacmuar dhe bullizuar në vendin e punës, dhe se masat e ndërmarra karshi saj janë veprime diskriminuese të punëdhënësit.

Znj. B pretendon se, aktualisht është emëruar në një pozicion pune të papërshtatshëm i cili përkeqëson më shumë gjendjen e saj shëndetësore, në kundërshtim kjo edhe me rekomandimet mjekësore për rastin e saj.

Në përfundim të ankesës së saj, pala ankuese kërkon nga Komisioneri: *“Konstatimin e diskriminimit për shkak të gjendjes shëndetësore; shfuqizimin e masave disiplinore të ndërmarra kundrejt saj; si dhe urdhërimin e punëdhënësit për caktimin e një vendi pune të përshtatshëm, në përputhje me gjendjen e saj shëndetësore, me rekomandimet mjekësore dhe parimin e përshtatjes së arsyeshme.”*

II. Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “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”*.

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: *“Çdo veprim apo 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 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, përbën diskriminim”.

Bazuar në nenin 32/1/a të ligjit, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këto shkaqe.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD dhe që lidhen me pretendimin e ankueses për diskriminim gjatë marrëdhënieve të punës, nga ana e shoqërisë Yura Corporation Albania shpk.

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

- Me anë të shkresës me nr. 1743/1 prot., datë 17.12.2025, ka kërkuar nga Shoqëria “Yura Corporation Albania” shpk, informacion dhe dokumentacion shoqërues.
- Nëpërmjet shkresës me nr. 04 prot., datë 06.01.2026, “Yura Corporation Albania” shpk³, ka dërguar pranë KMD-së, dhe dokumentacionin respektiv.

Në parashtrimet e dërguara, Yura Corporation Albania shpk, ndër të tjera, ka theksuar se:

- Shoqëria ka respektuar vazhdimisht detyrimet ligjore në kuadër të Kodit të Punës dhe legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi dhe akteve nënligjore për mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë në punë, duke marrë masa reale, të vazhdueshme, të arsyeshme dhe proporcionale për të përshtatur kushtet e punës në funksion të gjendjes shëndetësore të punonjësës dhe nuk ka kryer asnjë veprim apo mosveprim të karakterit diskriminues ndaj saj.
- Shoqëria ka zbatuar në mënyrë të rregullt proceset e komunikimit, transparencës, njoftimit dhe dokumentimit të veprimeve të saj, duke garantuar një administrim të drejtë, profesional dhe ligjor të marrëdhënies së punës me znj. B.
- Raporti mjekësor i paraqitur nga ankuesja ka qenë i përgjithshëm, ndaj Shoqëria i është drejtuar institucioneve lidhur me kufizimet praktike në punë, e ku ndërkohë ka marrë masa lehtësueses në favor të punonjësës, duke shmangur turnet e natës, punën e rëndë fizike dhe përshtatjen e detyrave funksionale.
- Në të njëjtën kohë, janë trajtuar në mënyrë të pavarur situatat disiplinore, të cilat kanë ardhur si pasojë e sjelljes jo të përshtatshme dhe mosrespektimit të detyrave funksionale nga

³ Përcjellë për njohje edhe subjektit ankues nëpërmjet e-mailit.

ankuesja dhe se këto masa nuk kanë lidhje me gjendjen shëndetësore dhe nuk kanë qenë diskriminuere.

- Duke qenë se ankesat e znj. B, në një fazë të caktuar, paraqiteshin kryesisht si problematike në raport me marrëdhënien e saj funksionale me supervizoren direkte, Shoqëria ka shqyrtuar mundësinë e ndryshimit të ambientit organizativ të punës, si masë parandaluese dhe qetësuese, duke vlerësuar fillimisht rregullime të brendshme brenda të njëjtit Departament, pavarësisht këtyre ndryshimeve dhe rregullimeve të brendshme, ankesat e znj. B kanë vijuar, duke treguar se këto masa nuk kanë rezultuar të mjaftueshme për zgjidhjen përfundimtare të situatës. Për këtë arsye, Shoqëria ka vlerësuar se nevojitej një qasje më e gjerë organizative, përtej rregullimeve brenda të njëjtit Departament.
- Në vijim, Shoqëria ka shqyrtuar dhe realizuar lëvizjen e znj. B në Departamentin Assembly (Montim), me synim për të identifikuar një pozicion pune më të përshtatshëm dhe të qëndrueshëm, duke vazhduar paralelisht përpjekjet për përshtatje të detyrave të saj në përputhje me kufizimet shëndetësore të njohura.
- Pas marrjes së vendimit të KML-së, me datë 22.05.2025, Shoqëria ka intensifikuar përpjekjet për gjetjen e një zgjidhjeje të qëndrueshme dhe të dokumentuar, duke iu drejtuar KML-së⁴ me shkresa zyrtare të përsëritura (5 herë deri në këtë moment), me qëllim marrjen e një sqarimi më specifik mbi zbatimin praktik të rekomandimeve mjekësore në vendin e punës. Deri në këtë moment, nuk është marrë përgjigje zyrtare nga ana e këtij Komisioni.
- Në mungesë të një sqarimi të detajuar nga KML, dhe pas ndërhyrjes së Inspektoratit Shtetëror të Punës, është rënë dakord që, si masë e përkohshme, ankuesja të vazhdojë të punojë në pozicionin e Clip Operator, në Departamentin Assembly, pozicion i vlerësuar si i përputhshëm me vendimin aktual të KML-së.
- Pavarësisht këtyre masave të ndërmarra, znj. B ka shprehur sërish mospajtim, duke mos e pranuar zgjidhjen e ofruar dhe duke këmbëngulur individualisht për emërimin e saj në pozicionin Rework, çka ka sjellë vijimin e ankesave dhe referimin e çështjes pranë KMD-së.
- Sipas përshtatjes zyrtare të punës, pozicioni “Operator i Ripërpunimit (Rework)” përfshin detyra që, për nga natyra e tyre, kërkojnë sforcim fizik, për çka, bazuar në dokumentacionin mjekësor të paraqitur nga ankuesja, si dhe vendimin e KML-së, është përcaktuar qartë se ankuesja, duhet të evitohet sforcimet fizike, peshat e rënda e të shmangë ngritjen dhe transportimin e peshave.
- Në këtë kuadër, Shoqëria vlerëson se ankuesja nuk i përmbush kriteret thelbësore të pozicionit “Operator Ripunimi (Rework)”, pasi kërkesat e këtij pozicioni për ngritje dhe transport peshash janë në kundërshtim të drejtpërdrejtë me rekomandimet e përcaktuara nga organet kompetente mjekësore.

Si konkluzion, Shoqëria shprehet se ka vepruar në mënyrë të ligjshme, profesionale, transparente dhe gjithnjë në interes të mbrojtjes së shëndetit dhe sigurisë së punonjësës dhe se nuk ekziston asnjë trajtim diskriminues dhe pretendimet e ankeses nuk mbështeten në fakte e prova objektive.

⁴ Komisionit Mjeko-Ligjor

- Në vijim të procedurës hetimore, për një gjykim sa të drejtë të kësaj çështjeje dhe për të zhvilluar një proces të drejtë ligjor, në zbatim të parimit të kontradiktoritetit, mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës nr. 493 prot., datë 03.03.2026, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore.

Palëve iu është bërë e ditur, se gjatë seancës kanë të drejtë të depozitojnë në cilësi prove çdo informacion plotësues ose akt administrativ, të cilin ende nuk e kanë paraqitur pranë KMD-së dhe që vlerësojnë se ka rëndësi për përcaktimin e gjendjes së fakteve e rrethanave të çështjes.

- Seanca dëgjimore u zhvillua në datën 12.03.2026, me pjesëmarrjen e ankueses dhe, përfaqësuesve të Shoqërisë Yura Corporation Albania shpk.⁵: E. F, E. P, punonjës të Shoqërisë dhe Av. R. L.

Gjatë seancës dëgjimore, subjekti ankues mbajti të njëjtin qëndrim, si dhe parashtrori të njëjtat argumente me ato të paraqitura në ankesë, të cilat do të shtjellohen edhe në vijim të këtij Vendimi. Ndërkohë, nga përfaqësuesit e Shoqërisë, u parashtruan të njëjtat argumente prapësimi, njëjtë me ato të dërguara shkresërisht para Komisionerit, të cilat gjithashtu do të shtjellohen në vijim të këtij Vendimi.

- Pas seancës dëgjimore, nëpërmjet e mailit, ankuesja ka depozituar pranë KMD-së dokumentacion, i cili kryesisht ka të bëjë me ankesat e saj drejtuar organeve të tjera shtetërore, e që është bërë pjesë integrale e dosjes së saj.

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 ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e saj për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në nenin 10, të Kodin të Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive: *“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”.*

⁵ Sipas Autorizimit me nr. 35 prot., datë 10.03.2026, të Administratorit të Shoqërisë Yura Corporation Albania shpk.

LMD, në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar 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 informacionin në përmbushjen e detyrave të tij”*.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, në nenin 12/1/c, parashkon mbrojtje të posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit:

“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”.

Pra, këto parashikime ndalojnë çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, Komisioneri vlerëson se objekt i gjykimit e analizës të kësaj vendimmarrje, janë ato pretendime mbi bazën e të cilave janë investuar palët gjatë shqyrtimit të ankesës.

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar objektin e kësaj ankese, lidhur me pretendimin e ankueses për veprime të padrejta e të pafavorshme nga ana e subjektit kundër të cilit është ankuar pranë KMD-së, *së pari*, duke analizuar nëse veprimet e Shoqërisë, janë të drejta dhe në përputhje me parashikimet ligjore, dhe *së dyti*, nëse konstatohet se nuk janë të tilla, atëherë Komisioneri vlerëson, nëse ky trajtim lidhet apo jo, me shkakun/shkaqet e pretenduara nga subjekti ankues.

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë e të pafavorshëm

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”.

Mirëpo, në kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit. Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar dhe vlerësuar trajtimin që punëdhënësi i ka bërë ankueses në raport me të drejtat e tij ligjore.

Marrëdhëniet juridike të punës mes ankueses dhe punëdhënësit, në këtë rast Shoqërisë Yura Corporation Albania shpk, vijnë prej rreth 6 vitesh, formalizuar nëpërmjet kontratave individuale të punës, me afat një vjeçar.

- Kjo marrëdhënie ka lindur së pari nëpërmjet Kontratës së Punës, datë 04.03.2020, me afat të caktuar një vjeçar, deri më datë 03.03.2021 në pozicionin e punës Operatore në Montim.

Përshkrimi i punës, sipas Aneksit 1, bashkëlidhur kontratës, konsiston në përgjegjësitë kryesore, si vijon:

Operatori performon një pjesë ose të gjitha në mënyrën e organizimit të punës:

- a) Prodhimi i pajimeve dhe sistemeve elektrike;
- b) Operacioni i futjes së kapikordave;
- c) Operacioni i shtrirjes dhe kapjes së telave në tabelën e montimit;
- d) Operacioni i mbështjelljes së telave;
- e) Zbaton rregullat e mbrojtjes së mjedisit;
- f) Zbaton rregullat e etikës në vendin e punës.

- Nëpërmjet Kontratës së Punës, datë 03.03.2021, me afat të caktuar një vjeçar, znj. L. B ka punuar Operatore në Departamentin e Kontrollit të Cilësisë.

Përshkrimi i punës, sipas Aneksit 1, bashkëlidhur kontratës, konsiston në përgjegjësitë kryesore, si vijon:

Operatori performon një pjesë ose të gjitha në mënyrën e organizimit të punës:

- a) Prodhimi i pajimeve dhe sistemeve elektrike;
- b) Zbaton rregullat e mbrojtjes së mjedisit;
- c) Zbaton rregullat e etikës në vendin e punës.

- Për të njëjtin vend dhe përshkrim pune kontrata e ankueses ka vazhduar deri në datën 01.10.2025 (përmes kontratave të datës 02.03.2022 dhe 01.03.2023), datë në të cilën marrëdhënia e punës mes ankueses dhe Shoqërisë ka pësuar ndryshime, të cilat janë pasqyruar në shkresën “Ndryshim i Kontratës së Punësimit, datë 01.10.2025”, reflektuar në ndryshimin e pozicionit të punës të ankueses, në Operatore në Montim, akt i firmosur nga të dyja palët.

Përshkrimi i punës, sipas Aneksit 1, bashkëlidhur kësaj kontrate, konsiston në përgjegjësitë kryesore, si vijon:

Operatori performon një pjesë ose të gjitha në mënyrën e organizimit të punës:

- a) Prodhimi i pajimeve dhe sistemeve elektrike;
- b) Operacioni i futjes së kapikordave;
- c) Operacioni i shtrirjes dhe kapjes së telave në tabelën e montimit;
- d) Operacioni i mbështjelljes së telave;
- e) Zbaton rregullat e mbrojtjes së mjedisit;
- f) Zbaton rregullat e etikës në vendin e punës.

Ankuesja ka pretenduar se, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit lidhur me dy momente gjatë marrëdhënies së saj të punësimit:

- Gjatë procedurës së marrjes së masave disiplinore kundrejt saj.
- Duke mos u sistemuar në një pozicion të përshtatshëm pune, në përputhje me kushtet shëndetësore të saj, sipas udhëzimit të mjekut, edhe pse punëdhënësi ishte vënë në dijeni të faktit se ajo duhet trajtuar në përputhje me situatën shëndetësore të saj.

Lidhur me sa ka pretenduar subjekti ankues, Komisioneri ka analizuar secilin pretendim, si më poshtë vijon:

A.1 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e punëdhënësit, sa i takon masave disiplinore kundrejt saj

Referuar dokumentave mjekësore, lëshuar nga Qendra Spitalore Universitare “Nënë Tereza” Tiranë (QSUNT), evidentohet se ankuesja është pranuar në Pavijonin e Kirurgjisë Onkologjike më datë 14.04.2025, me diagnozë Tumor beninj (D10-D36 Neoplazmat beninje). Ajo i është nënshtruar ndërhyrjes kirurgjikale me datë 14.04.2025 dhe me datë 15.04.2025 ka dalë nga spitali.

Sipas Raportit Mjeko-Ligjor me nr. 154 regj., datë 22.05.2025, Komisioni Mjeko-Ligjor ka konstatuar se L. B, vuan nga “Tumor beninj glandula none bilaterale post operacion” dhe ka vendosur që: *“Të evitohet sforcimet fizike dhe ngritjen e peshave të rënda. Mundësisht të evitohen turnet e treta”*.

Raportin e mësipërm e ka dorëzuar tek punëdhënësi, në momentin që është paraqitur në punë pas periudhës së rikuperimit, fakt i cili është pranuar nga të dy palët. Ankuesja pretendon se ka kërkuar verbalisht të transferohet në një pozicion tjetër pune, të përshtatshëm për kushte e saj shëndetësore, kërkesë e cila nuk është marrë në konsideratë nga punëdhënësi.

Më datë 16.09.2025, gjatë turnit të tretë, ankuesja pretendon se është urdhëruar të shkonte për suport në një sektor me punë më të rëndë fizikisht, bashkë me dy punonjëse të tjera (NQ5). Ajo ka refuzuar ta zbatojë urdhrin, duke i bërë të dituar se nuk mund të shkonte për shkak të gjendjes shëndetësore të saj, për të cilën punëdhënësi ishte i informuar nga dokumentat mjekësore që kishte depozituar.

Më datë 22.09.2025, ankueses i është komunikuar masa disiplinore “Vërejtje me shkrim⁶”, me motivacionin se, me datë 16.09.2025, nuk i është bindur urdhrin të menaxherit për të suportuar në linjën visual.

Duke mos u dakordësuar me “Vërejtjen” e dhënë ankuesja ka kërkuar të takojë dhe informojë drejtuesin/Menaxherin e Shoqërisë, gjë për të cilën dhe ka tentuar t’i shkojë në zyrë.

Lidhur me këtë moment, në të njëjtën ditë, po me datë 22.09.2025, i është dhënë masa e dytë disiplinore “Vërejtje me shkrim”, me motivacionin se, me datë 22.09.2025 ka thyer hierarkinë dhe ka lënë vendin e punës. Kjo masë i është komunikuar punonjësës me datë 23.09.2025⁷.

Po me datë 23.09.2025, njëherësh me komunikimin e “Vërejtjes së dytë me shkrim”, ankueses i është komunikuar edhe “Vërejtja me paralajmërim për ndërprerjen e kontratës së punës”, duke

⁶ Cilësuar si “Warning note”

⁷ Referuar procesverbalit me nr. 153/2 prot., datë 23.09.2025.

cilësuar se: “*Ju keni 2 vërejtje me shkrim përkatësisht më datë 16.09.2025 dhe më datë 22.09.2025. Nëse ndaj jush do të merret një masë e tretë disiplinore, marrëdhënia e punës do të ndërpritet menjëherë.*”

Më datë 24.09.2025, ankuesja ka kundërshtuar shkresërisht masat disiplinore të dhëna kundrejt saj, duke kërkuar shfuqizimin e tyre.

Nëpërmjet shkresës me nr. 169 prot., datë 07.10.2025, Shoqëria i ka komunikuar ankueses se, masat disiplinore kundrejt saj janë vendosur në përputhje me aktet rregullatore që normojnë marrëdhëniet e punës dhe se refuzimi për të zbatuar një urdhër të vlefshëm pune është një veprim i pajustificuar dhe përbën shkelje të rëndë disiplinore. Sjellja e papërshtatshme ndaj strukturave drejtuese dhe hyrja pa leje në zyrën e CEO-s përbëjnë mungesë respekti ndaj strukturës organizative dhe procedurave të brendshme.

Lidhur me vërejtjen e parë, Shoqëria i bën me dije punonjësës se, refuzimi nga ana e saj i urdhrit të dhënë nga strukturat drejtuese të shoqërisë në caktimin përkohësisht në detyrën e suportit në linjën vizual, është i pajustificuar pasi ajo duhet të zbatojë detyrat e caktuara nga punëdhënësi.

Lidhur me vërejtjen e dytë, për shkelje të rregullave të brendshme të sjelljes në vendin e punës (lënien e vendit të punës gjatë orarit zyrtar pa njoftuar mbikëqyrsin, futjen pa autorizim në zyrën e CEO-s (Drejtorit Ekzekutiv), thyerjen e hierarkisë organizative), Shoqëria i bën me dije se nuk mund t’i shfuqizojë për sa kohë janë marrë në mënyrë të drejtë dhe proporcionale.

Duke analizuar sa më sipër, Komisioneri gjykon se, Shoqëria ka trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pafavoshme, punonjësën L. B, përmes dhënies së tri masave disiplinore të njëpasnjëshme brenda dy ditëve, duke shkelur e duke moszbatuar dispozitat ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës.

Komisioneri vëren se, veprimet e padrejta të Shoqërisë kundrejt ankueses, kanë të bëjnë me:

- Mungesën e procesit të rregullt, pasi masat janë dhanë pa njoftim paraprak, pa njohje me faktet/provat, pa e dëgjuar punonjësën dhe pa i dhënë mundësi mbrojtjeje efektive.
- Marrjen e vendimeve para se t’i komunikoheshin ankueses. Takimet me punonjësën janë bërë vetëm për t’i komunikuar masat, të cilat ishin formaizuar përpara se ajo të njihej me to.
- Pranimin e fajësisë/shkeljeve gjatë procesit disiplinor nga punëdhënësi. Vetë Shoqëria (përmes shkresës nr. 169 prot., datë 07.10.2025⁸) ka pranuar se nuk ka respektuar të drejtën e punonjësës për një proces të rregullt ligjor në dy vërejtjet me shkrim.

Duke u bazuar edhe në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese (Vendimi nr. 69/2000), Komisioneri thekson se është shkelur parimi i kontradiktoritetit. Punëdhënësi dështoi të siguronte një proces të drejtë ku duhet të shqyrtonte dhe analizonte pretendimet e punonjësës. Për rrjedhojë, Komisioneri

⁸ Duke cituar literalisht se: “*Kompania ju garanton se në cdo rast disiplinor në të ardhmen, do të respektohet e drejta juaj për t’u dëgjuar, për të dhënë sqarime dhe për të paraqitur mbrojtjen tuaj, sic parashikohet nga ligji dhe praktika e brendshme.*”

vlerëson se arsyetimet e dhëna nga punëdhënësi për masat disiplinore janë të pabazuara, jo proporcionale dhe të pajustificuara.

Sa më sipër, nisur nga faktet dhe provat e administruara, Komisioneri vlerëson se, arsyet dhe shpjegimet e dhëna nga punëdhënësi për secilën nga masat nuk qëndrojnë, janë të pabazuara, jo proporcionale dhe të pajustificuara objektivisht.

Kështu, punëdhënësi ka konsideruar të pajustificuar dhe në shkelje të dispozitave ligjore e akteve rregullatore të marrëdhënieve të punës, refuzimin e punonjësës lidhur me caktimin e saj në detyrën e suportit në linjën vizual, pavarësisht faktit se ajo ka shpjeguar edhe arsyen shëndetësore për të cilën refuzonte këtë detyrë.

Punëdhënësi nëse kishte dyshime për sa më sipër, para se të jepje masën disiplinore me vërejtje, kishte detyrimin që të hetonte e shqyrtonte këtë pretendim të punonjësës, për më tepër duke konsideruar faktin se, ishte në dijeni të gjendjes shëndetësore të saj, pasi ajo kishte depozituar në Shoqëri, gjithë dokumentacionin mjekësor për shkak të ndërhyrjes kirurgjikale që kishte kryer.

Neni 23⁹, pika 3, e Kodit të Punës, parashikon se: *“Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që rrezikojnë jetën dhe shëndetin e tij”*

Rregullorja e Brendshme “Për organizimin e funksionimit të Yura Corporation Albania shpk”, në nenin 17¹⁰.11, të saj përcakton se: *“Punonjësi duhet të respektojë urdhrat e drejtorëve të tij. Nëse punonjësi konstaton se urdhrat e mbikëqyrësit shkelin Kushtetutën, Kodin e Punës, ligjet dhe aktet nënligjore dhe procedurat e punës dhe nëse ai/ajo është i vetëdijshëm se zbatimi i urdhrat do të dëmtojë jetën e tij ose saj, shëndetin ose kompaninë, ai/ajo nuk duhet të zbatojë urdhrat dhe duhet t’ia shpjegojë arsyen mbikëqyrësit që dha urdhrin. Nëse mbikëqyrësi vazhdon të këmbëngulë në zbatimin e urdhrat, atëherë punonjësi nuk do ta zbatojë atë dhe menjëherë do ta raportojë tek një mbikëqyrës më i lartë sipas shkallës hierarkike të kompanisë...”*

Neni 22¹¹ i Rregullores përcakton se: “22.1 Shoqëria do të ndërmarrë të gjithë hapat e mundshëm për të mundësuar sigurinë e punonjësit gjatë orarit të punës dhe do të marrë të gjitha masat për të mbrojtur shëndetin e punonjësit në përputhje me legjislacionin në fuqi.

22.2 Punonjësi do të respektojë udhëzimet dhe rregulloret e brendshme të shoqërisë në lidhje me sigurinë dhe shëndetin.”

⁹ Detyrimi i bindjes

¹⁰ Detyrimet e përgjithshme të të punësuarit

¹¹ Shëndeti dhe siguria në punë

Pra, bazuar në sa më sipër, refuzimi i ankueses për të kryer detyrën e ngarkuar jo vetëm që është i justifikuar (në rastin kur ajo ka bindjen dhe argumenton e provon gjendjen shëndetësore, për të cilën dhe refuzon detyrën), por gëzon dhe mbrojtje ligjore sa i takon të drejtës së saj si punëmarrëse.

Të pabazuara janë dhe argumentet e dhëna nga punëdhënësi për vërejtjen e dytë, për sjellje të papërshtatshme ndaj strukturave drejtuese të Shoqërisë dhe hyrje pa leje në zyrën e CEO-s. Shoqëria nuk dëshmoi me fakte e prova se cilat ishin sjelljet e papërshtatshme konkrete të ankueses, apo se hyrja pa autorizim në zyrën e CEO-s për të shprehur aktesën e problematikën e saj të kishte shkelur një dispozitë konkrete ligjore apo nënligjore. Komisioneri gjen të pabazuar dhe kontradiktor edhe argumentin e Shoqërisë se ankuesja kishte lënë vendin e punës pa njoftim paraprak dhe ishte futur tek zyra e titullarit të Shoqërisë, kur vetë punëdhënësi e kishte ftuar në takim për t'i komunikuar dhe dorëzuar masat disiplinore, me datë 23.09.2025. Pra, ishte në dijeni të faktit se ajo do të paraqitej në takim sepse vetë e kishte kërkuar atë.

Pas dhënies së dy masave disiplinore “Vërejtje me shkrim”, më datë 23.09.2025, ankueses i jepet “Paralajmërimi për ndërprerjen e kontratës së punës”, duke i bërë me dije se ka dy vërejtje përkatësisht me datë 16.09.2025 dhe 22.09.2025, dhe se, nëse ndaj saj do të merret një masë e tretë disiplinore, Shoqëria do të ndërpresë marrëdhënien e punës me të.

Komisioneri vlerëson se shkresa e hartuar dhe komunikuar ankueses në vetvete ëshë konsideruar nga punëdhënësi si një masë e tretë disiplinore, duke e paralajmëruar për ndërprerjen e kontratës së punës, e njëherësh në mënyrë alogjike e paralajmëron punonjësen për zgjidhje të kontratës duke u bazuar në dy vërejtjet e mëparshme, për të cilat e kishte ndëshkuar njëherë.

Dhënia e masave disiplinore është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t'i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës, si dhe për faktin se masat disiplinore parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore.

Në këto kushte provohet se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, dhe se masat disiplinore të dhëna kundrejt saj, janë bërë në shkelje të procedurës dhe të drejtës ligjore, të parashikuara në legjislacionin që rregullon marrëdhëniet e punës¹².

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm nga ana e punëdhënësit, Yura Corporation Albania shpk.

¹² Për analogji citojmë Vendimin Nr. 38/2024, të KMD-së.

A.2 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për mos sistemimin në një pozicion të përshtatshëm pune, në përputhje me kushtet shëndetësore të saj

Subjekti ankues kërkesën për transferimin në një pozicion pune, të përshtatshëm për gjendjen shëndetësore të saj, bazuar në rekomandimet e raportit mjeko-ligjor të datës 22.05.2025, e ka materializuar e dokumentuar nëpërmjet shkresës së datës 24.09.2025 drejtuar punëdhënësit.

Me shkresën nr. 169 prot., datë 07.10.2025, punëdhënësi e informon ankuesen ndër të tjera se, Shoqëria ka marrë masa konkrete për zbatimin e raportit mjekësor, pasi e ka caktuar përkohësisht në një detyrë administrative pa ngarkesë dhe sforcime fizike, më pas e ka transferuar në departamentin e Montimit në detyrë të lehtë dhe pa turne të treta, në përputhje me rekomandimet e raportit.

Nga komunikimet e shpeshta shkresore (depozituar në dosjen e ankueses) mes ankueses dhe Shoqërisë, evidentohet se pavarësisht propozimeve e ndryshimeve të vendit e pozicionit të punës, znj. B ka konsideruar në vijimësi se pozicionet e punës nuk janë të përshtatshme me gjendjen e saj shëndetësore dhe se rekomandimet mjekësore nuk janë zbatuar në mënyrë korrekte e të saktë.

Në këto kushte, punëdhënësi ka ndërmarrë veprime procedurale përgjatë periudhës 04.11.2025-09.12.2025, duke kërkuar të marrë një sqarim përfundimtar e shterues për sa i përket rekomandimeve mjeko-ligjore të KML-së. Në pritje të përgjigjes ezauruese të organit kompetent mjekësor, Shoqëria e ka punësuar znj. B në departamentin ASSY, në pozicionin Operator “Vendosje fashetash/kapësesh”, ku:

- Nuk kërkohet ngritja e peshave;
- Nuk punohet në turn të tretë;
- Pesha e kapëseve/fashetave që përdoren është e papërfillshme nga pikëpamja fizike.

Ndërkaq, me shkresën me nr. 412 prot., datë 23.01.2026, të Spitalit Rajonal Fier, shoqërisë Yura Corporation Albania shpk, i është përcjellë përgjigjja e KML-së, Kirurgji të Spitalit Rajonal Fier, ku i janë dhënë përgjigje specifike mjekësore mbi gjendjen shëndetësore të pacientes L. B.

Pas shqyrtimit të raportit zyrtar të Komisionit Mjeko Ligjor/KML-së, kufizimeve mjeko-ligjore të përcaktuara në të, si dhe përshkrimit të përmbajtjes së punës në pozicionin “Assembly Clip Operator” në Yura Corporation Albania shpak, mjeku i punës K. S, më datë 05.02.2026 ka hartuar opinionin teknik mjekësor në lidhje me përputhshmërinë e pozicionit aktual të punës së znj. B me rekomandimet e KML-së.

Në konkluzionin e këtij opinionin me karakter tekniko-mjekësor këshillues, i cili shërben për vlerësimin e përputhshmërisë së përmbajtjes së punës me kufizimet mjeko-ligjore të përcaktuara në KML, është konstatuar se: *“Bazuar në kufizimet e përcaktuara nga KML dhe në përmbajtjen reale të punës për pozicionin “Assembly Clip Operator”, ky pozicion nuk bie në kundërshtim me rekomandimet mjeko-ligjore të KML-së.”*

Me shkresën me nr. 22 prot., datë 05.02.2026, “Vendim për ndryshimin organizativ të vendit të punës në zbatim të rekomandimeve të KML-së”, punëdhënësi vendosi që, pavarësisht se pozicioni aktual i punës për punonjësen L. B, është vlerësuar si konform rekomandimeve të KML-së dhe nuk paraqet kundërshtim me kufizimet e përcaktuara në raportin përkatës, në frymën e mirëkuptimit dhe me qëllim garantimin e një ambienti pune sa më të përstatshëm, të caktojë punonjësen në pozicionin Operator Fashimi A/BAG – Departamenti Assembly, i cili:

- Nuk përfshin ngritje peshash mbi 3 kg dhe jo në mënyrë të vazhdueshme;
- Nuk përfshin punë në turnin e tretë;
- Nuk përfshin kthesa të shpejta e të përsëritura të trupit;
- Është në përputhje të plotë me rekomandimet e përcaktuara nga KML.

Ankuesja sërish ka kundërshtuar edhe emërimin në këtë pozicion pune, pasi e ka konsideruar të pa përshtatshëm sipas rekomandimeve mjekësore për gjendjen e saj.

Në përgjigjet shkresore të Shoqërisë evidentohet se punonjëses i është komunikuar se ndryshimi i pozicionit të punës është bërë në përputhje të plotë të rekomandimeve të dhëna nga autoritetet kompetente mjekësore, dhe përmbajtjes reale të punës për pozicionin aktual. Referuar Vendimit Përfundimtar të Inspektimit, më datë 26.02.2026, të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore/ISHPSHSH, evidentohet se gjatë inspektimit të kryer në subjektin Yura Corporation Albania shpk, nuk janë konstatuar shkelje ligjore nga Shoqëria.

Për sa më sipër:

- Në kushtet kur organet mjekësore kompetente kanë vlerësuar se pozicioni aktual i punës për punonjësen L. B është në përputhje me rekomanimet mjeko-ligjore të KML-së, si dhe në rastin kur nuk janë gjetur shkelje të Shoqërisë nga Inspektorati Shtetëror i Punës, i cili është institucioni përgjegjës për garantimin e respektimit të legjislacionit të punës, marrëdhënieve juridike dhe rregullave të sigurisë e shëndetit në vendin e punës; Komisioneri merr të mirëqenë vlerësimin e tyre dhe nuk mund të marrë në shqyrtim pretendimet e ankueses se Inspektorati ka gabuar në vlerësimin e tij. Kontrolli i punës së Inspektoratit (apo KML e mjekut të punës) nuk bën pjesë në kompetencat e KMD-së, për pasojë nëse ankuesja ka kontestime lidhur me sa më sipër, mund të ndjekë rekursin administrativ e më pas atë gjyqësor për kundërshtimin e vendimmarrjes së tyre.

Për rrjedhojë, në kushtet kur nga organet kompetente vlerësohet se pozicioni aktual i punonjëses L. B është i përshtatshëm për gjendjen shëndetësore të saj, Komisioneri vlerëson se, ajo nuk është vendosur në pozita të pafavorshme nga ana e Shoqërisë, sa i përket pretendimit të saj.

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 shoqërisë Yura Corporation Albania shpk, lidhur me emërimin e ankueses në pozicionin aktual të punës.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹³, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ky ligj ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Në nenin 1 të tij përcaktohet 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”.*

B.1 Gjendja shëndetësore

Ankuesja ka pretenduar diskriminim për shkak të “*gjendjes shëndetësore*” duke pretenduar se, masat disiplinore ndaj saj janë dhënë nga punëdhënësi, duke qenë në dijeni të gjendjes shëndetësore të saj.

Në këtë kontekst, Komisioneri ka vlerësuar se ankuesja ka dokumentuar shkakun e pretenduar nëpërmjet dokumentit mjekësor përkatës. Në këtë logjikë do të pranojë si shkak të justifikuar të LMD-së, pikërisht gjendjen shëndetësore të saj, pasi e ka provuar e dokumentuar bindshëm atë, prova me të cilat është njohur edhe punëdhënësi.

- Referuar dokumentave mjekësore, lëshuar nga Qendra Spitalore Universitare “Nënë Tereza” Tiranë (QSUNT), evidentohet se ankuesja është pranuar në Pavijonin e Kirurgjisë Onkologjike më datë 14.04.2025, me diagnozë Tumor benignj (D10-D36 Neoplazmat benignje).
- Ajo i është nënshtruar ndërhyrjes kirurgjikale me datë 14.04.2025 dhe me datë 15.04.2025 ka dalë nga spitali.
- Sipas Raportit Mjeko-Ligjor me nr. 154 regj., datë 22.05.2025, Komisioni Mjeko-Ligjor ka konstatuar se L. B vuan nga “Tumor benignj glandula none bilaterale post operacion”.

¹³“Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b)barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar nga ankuesja shkakun e pretenduar të diskriminimit, atë të *gjendjes shëndetësore*.

B.2 “Çdo shkak tjetër”

Ankuesja ka pretenduar diskriminim për shkak “të ankesave të bëra tek punëdhënësi dhe këmbënguljes për të sqaruar e takuar Drejtorin Ekzekutiv/ Menaxherin e Shoqërisë”, fakte të cilat i kanë shërbyer punëdhënësit si motivacion për ndëshkimin me masë disiplinore.

Komisioneri gjykon se, pas analizimit të deklarimeve të palëve, fakteve dhe rrethanave në tërësinë e tyre, duhet të vlerësojë këtë shkak, klasifikuar si “çdo shkak tjetër”, në listën e shkaqeve të LMD-së, si shkak për të cilin ligji ofron mbrojtje.

LMD, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë të hapur shkaqesh¹⁴

Krahas praktikës kombëtare, Komisioneri i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet duke mbajtur parasysh, hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme.

Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bën të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14 i Konventës.

I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “me çdo shkak tjetër”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “statuse të tjera”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë personale të identifikueshme, personale, ose “status”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri. Gjykata ka theksuar se fjalës “shkak/status

¹⁴ Neni 1, i LMD-së është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

tjetër” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë. Interpretimi i këtij nocioni “nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”¹⁵.

Hyrja e ankueses në zyrën e CEO-s për të paraqitur ankesë, është vlerësuar nga punëdhënësi si mungesë respekti dhe sjellje e papërshtatshme ndaj strukturës organizative të Shoqërisë, fakt i cili është konsideruar si shkelje dhe i ka shërbyer atij si motivacion për dhënien e masës disiplinore me datë 22.09.2025.

Në këtë kontekst, deklarimin e ankueses për sa më sipër, pra ankimet e saj tek punëdhënësi, Komisioneri i vlerëson si shkak të mbrojtur nga LMD, referuar si “çdo shkak tjetër”.

C .Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë me shkakun e mbrojtur

C.1 Lidhja midis trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm të subjektit ankues me shkakun e “gjendjes shëndetësore” dhe “çdo shkak tjetër”¹⁶, sa i takon dhënies së masave disiplinore nga ana e shoqërisë Yura Corporation Albania shpk

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive për trajtimin ndryshe të evidentuar. Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

Neni 18, i Kushtetutës, sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke përcaktuar se: *“1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. 3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive”.*

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

¹⁵ Në çështjen Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: *“Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive”.*

Një nga përkufizimet e cituara të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GjEDN), është “veçoria personale” në bazë të së cilës, personat ose grupet e personave dallohen mes njëritjetrit. Sipas GJEDNJ, shkakun e diskriminimit është individual, karakteristik për një individ, dhe nuk duhet konsideruar si relevant në kuptimin e trajtimit të ndryshëm ose gjatë gëzimit të disa përfitimeve të caktuara.

¹⁶ Ankesave të paraqitura tek punëdhënësi, duke i konsideruar mungesë respekti dhe sjellje të papërshtatshme të ankueses.

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*”.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.¹⁷

Gjykata Kushtetuese¹⁸, ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*”

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

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 të hapur shkaqesh.

Ndërkohë Protokollin 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të tij përfshin rastet kur personi është diskriminuar: “*a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë*”.

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 Punës¹⁹ “*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 tjetër*, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose të profesionit.

¹⁷ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹⁸ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

¹⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

*Karta Sociale Europiane*²⁰ në nenin 1, pika 2, parashikon: “ *Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...* ”

Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim²¹.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Sociale Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura.

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat janë të ndërthurura ngushtë.

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme²².

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo 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 me ligjet në fuqi.

Në bazë të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në nenin 6, të tij, përcaktohet se: “*Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet 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 legjislacioni në fuqi*”.

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), 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 realizohet.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës.

²⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

²¹ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

²² Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS²³ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar se: *“Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.*

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës. GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime *“...të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara²⁴”.*

Pra, nëse faktet e prezantuara nga paditësi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ do t'i pranojë ato si të provuara, përveçse kur i padituri paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ shprehet se: *“..... niveli i bindjes së nevojshme për arritjen e një përfundimi të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndarjen e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën në rrezik.”.*²⁵

Në lidhje me barrën e provës në çështjet e diskriminimit, Gjykata Kushtetuese në vendimin nr. 16 datë 12.03.2024 (V-16/24), ndër të tjera thekson se: *“....aty ku ekzistojnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, i takon autorit të diskriminimit, në këtë rast punëdhënësit, të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të këtij parimi. Kalimi i barrës së provës nga punëmarrësi (viktima e diskriminimit) te punëdhënësi (autori i diskriminimit) lidhet me vulnerabilitetin e të*

²³ Komiteti Evropian per të Drejtat Sociale.

²⁴ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GJEDNJ, *Timishev v. Ruisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

²⁵ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147.

GJEDNJ, *Timishev v. Ruisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

diskriminuarit, ndaj ai mjafton të paraqesë fakte të besueshme që prezumojnë prima facie ekzistencën e një rrethane specifike diskriminuese që ka çuar në një trajtim më pak të favorshëm ose në shkaktimin e dëmit ndaj tij. Nga ana tjetër, gjykata ka detyrën për të verifikuar nëse faktet e pretenduara ekzistojnë dhe të vlerësojë nëse provat e paraqitura nga punëdhënësi janë të mjaftueshme për të nxjerrë konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk ka qenë për shkaqe diskriminuese. Me fjalë të tjera, kjo do të thotë se barra e provës në lidhje me shkaqet për diskriminim në marrëdhëniet e punës i përket fillimisht punëmarrësit, por nëse ky i fundit paraqet disa fakte, të cilat mbështesin në mënyrë të arsyeshme një prezumim për diskriminim, barra e provës kalon te punëdhënësi.”

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, subjekti ankues duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut/shkaqeve të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
- Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse punëdhënësi, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standartin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Bazuar në analizën e Komisionerit, rezulton se shoqëria Yura Corporation Albania shpk ka diskriminuar subjektin ankues lidhur me dhënien e tri masave të njëpasnjëshme disiplinore kundrejt saj, duke e trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme.

Rezultoni e provuar dhe dokumentuar se ankuesja mbart shkaqet e gjendjes shëndetësore dhe çdo shkak tjetër të argumentuar në pjesët B.1 dhe B.2 të vendimit, fakte këto që krijojnë prezumimin e diskriminimit *prima facie*.

Shoqëria ka dështuar të sjellë parashtrime, fakte dhe prova që do të rrëzonin këtë prezumim dhe që do të vërtetonin se masat disiplinore ishin të motivuara në ligj, të mbështetura në prova, apo të justifikuara objektivisht e me respektim të procedurës përkatëse. Për më tepër, vetë punëdhënësi ka

pranuar se dhënia e këtyre masave u motivua nga gjendja shëndetësore e ankueses dhe nga ushtrimi i së drejtës së saj për t'u ankuar.

Ankuesja kishte depozituar dokumentacionin mjekësor pranë punëdhënësit, i cili kishte dijeni të plotë dhe duhej ta respektonte atë, ose në rast paqartësie, të ndërmerre masa për sqarimin e rekomandimeve mjekësore në vend që ta ndëshkonte punonjësen pa verifikuar paraprakisht deklaratimet e saj për pamundësi fizike.

Po ashtu, Shoqëria pohoi se masa e dytë disiplinore u motivua nga hyrja pa leje në zyrën e CEO-s, duke e konsideruar ushtrimin e së drejtës për t'u ankuar si sjellje të papërshtatshme dhe thyerje të hierarkisë.

Në mungesë të një justifikimi të arsyeshëm dhe objektiv për ligjshmërinë e këtyre veprimeve, Komisioneri konstaton se sjellja e punëdhënësit është motivuar pikërisht nga gjendja shëndetësore, nga marrja si e mirëqenë e faktit se ajo ishte e aftë për punë, si dhe nga ankimi i saj.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se Shoqëria ka vepruar në kundërshtim me dispozitat ligjore e aktet normative për procedurën e dhënies së masave disiplinore dhe i ka cenuar punonjëses të drejtën themelore kushtetuese për një proces të drejtë e të rregullt ligjor.

Komisioneri, në përfundim të analizimit të të gjithë elementëve të çështjes, vlerëson se jemi në kushtet e nenit 3, pika 3 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", në të cilin parashikohet se: "*Diskriminim ndërsektorial*" është ajo formë diskriminimi në të cilën disa shkaqe veprojnë dhe bashkëveprojnë me njëra-tjetrën në të njëjtën kohë, në mënyrë të tillë që ato të jenë të pandashme dhe të prodhojnë forma të veçanta të diskriminimit".

Në këtë rast, punëdhënësi nuk ka ndëshkuar punonjësen me masa disiplinore, vetëm sepse ka refuzuar të punojë në vendin e urdhëruar (për shkak të gjendjes shëndetësore), dhe as vetëm sepse ajo është ankuar, por masat disiplinore kanë ardhur si rezultat i bashkimit të të dy shkaqeve:

- Gjendjes shëndetësore (Rekomandimeve mjekësore të KML-së), të cilën punëdhënësi nuk e ka konsideruar e vlerësuar, duke e cilësuar si refuzim të pajustificuar të detyrës.
- Ankimit (Ushtrimi i të drejtës), kur punonjësja ankohet për veprimet e trajtimin nga punëdhënësi e strukturat e tij, dhe punëdhënësi reagon përmes masës disiplinore si mjet presioni.

Në parim, lidhja ndërsektoriale ndërmjet këtyre dy shkaqeve, bëhet e evidente kur punëdhënësi përdor masën disiplinore për të justifikuar largimin e mundshëm ose për të heshtur ankesën, duke përdorur gjendjen shëndetësore (mosvlerësimin e njohjen e saj) si refuzim të pajustificuar në punë, si dhe të drejtën për t'u ankuar si thyerje të hierarkisë apo sjelljes së papërshtatshme ndaj strukturave drejtuese e organizative të Shoqërisë.

Në këtë këndvështrim, Komisioneri vëren se, veprimet e punëdhënësit nuk përbëjnë thjesht shkelje procedurale, por përbëjnë një rast tipik të diskriminimit ndërsektorial në marrëdhëniet e punës, pasi masat ndëshkuese nuk mund të ndahen e trajtohen veçmas nga konteksti i sëmundjes (gjendjes shëndetësore) dhe i ankesës së bërë.

Bazuar në faktet dhe situatën e analizuar më sipër, Komisioneri konstaton se, situata e krijuar dhe veprimet e ndërmarra kundrejt ankueses, janë pasojë e ndërveprimit të ankesës së paraqitur tek punëdhënësi, hyrja në zyrën e tij (dhe menjëherë pas saj) dhe shkakut të gjendjes shëndetësore të saj, ku të dy shkaqet bashkëveprojnë me njëri-tjetrin, në të njëjtën kohë, në mënyrë të pandashme me njëri-tjetri, duke passjellë dhënien e masave të njëpasnjëshme disiplinore kundrejt znj. B²⁶.

Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një parim kushtetues, i detyrueshëm për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, dhe si i tillë sanksionuar në Kodin e Punës, dhe e mbrojtur me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënësi që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Puna është një veprimtari jetike e individëve të aftë për punë. Ajo është burimi i të ardhurave që ata sigurojnë mjetet e jetesës. Gjithashtu, marrëdhënia e punës (punësimi) është, përveç të tjerash, një marrëdhënie sociale dhe shoqërore. Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësve, si dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë, mbrojtjen e shëndetit mendor, emocional dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të tij.

Bazuar në analizën sa më sipër, Komisioneri konstaton se, shoqëria Yura Corporation Albania shpk ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën për punësim, duke e nënshtruar atë ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm përmes dhënies së tri masave disiplinore të njëpasnjëshme, të cilat janë ndërmarrë pa u bazuar në asnjë shkak apo arsye të ligjshme, objektive dhe të justifikuar ligjërisht. Përkundrazi, ato janë dhënë për shkaqe të mbrojtura nga LMD, konkretisht për shkak të gjendjes shëndetësore të punonjësës dhe si reagim ndaj ankesës së paraqitur prej saj, e cila klasifikohet tek “çdo shkak tjetër”.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, në referencë të dispozitave të posaçme të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, Shoqëria Yura Corporation Albania shpk, ka shkelur dispozitat ligjore të LMD-së.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, përcaktohet se: *“Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e*

²⁶ Për analogji shih: Vendimin nr. 102/2022, Vendimin nr. 67/2023, Vendimin nr. 178/2023, Vendimin nr. 322/2024, të KMD-së.

tyre”. LMD, në dispozitën e mësipërme, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktima të diskriminimit.

Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke anuluar masat disiplinore kundrejt saj.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenet 32 e 33, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, L. B, në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes shëndetësore dhe çdo shkak tjetër²⁷, në formën e diskriminimit ndërsektorial, nga ana e punëdhënësit, shoqërisë Yura Corporation Albania shpk, lidhur me dhënien e masave disiplinore.
2. Konstatimin e mosdiskriminimit të znj. L. B, për shkaqet e pretenduara, nga ana e punëdhënësit, lidhur me emërimin e saj në pozicionin aktual të punës.
3. Në referim të pikës 1, punëdhënësi, shoqëria Yura Corporation Albania shpk, të marrë masa për rivendosjen në vend të së drejtës së shkelur duke anuluar masat disiplinore.
4. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, shoqëria Yura Corporation Albania shpk, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
5. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Genta Tafa (BUNGO)

²⁷ Për shkak të ankimit të punonjësës