



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
KOMISIONERI**

Nr. 16/9 Prot.

Tiranë, më 16 . 07 . 2026

V E N D I M

Nr. 195, Datë 16 . 07 . 2026

Mbështetur në nenet 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 nr. 01 Regj., datë 05.01.2026³, e shtetasit B. G, kundër shoqërisë Agrokredit sha, me pretendimin e diskriminimit për “*çdo shkak tjetër*”⁴.

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

Referuar parashtrimeve të depozituara pranë KMD-së, nga subjekti ankues, z. B. G, evidentohen rrethanat e faktit dhe pretendimet sipas tij, si më poshtë:

Për rreth 8 (tetë) vite ka qenë në marrëdhënie pune me subjektin Agrokredit sha. Gjatë kësaj kohe, dhe veçanërisht nga viti 2024 e në vijim, ankuesi pretendon se ka ushtruar në mënyrë faktike detyra dhe përgjegjësi që i përkasin një pozicioni më të lartë hierarkik/Juristit të Parë, pa u trajtuar në mënyrë të drejtë në aspektin e pagës, shpërblimeve dhe njohjes formale të funksionit.

Ankuesi pretendon për trajtim të ndryshëm dhe të pafavorshëm në raport me punonjës të tjerë në pozita të krahasueshme, pa kriterë objektive, transparente apo të justifikuar ligjërisht.

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

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

³ Plotësuar nga ankuesi nëpërmjet e-mailit datë 13.01.2026.

⁴Për shkak të ankimimit për diskriminim dhe trajtim të pafavorshëm.

Përgjatë gjithë vitit 2025, ankuesi deklaron se i ka drejtuar Shoqërisë kërkesa të vazhdueshme, verbale dhe me shkrim, për t'u emëruar në pozicionin e "Juristit të Parë", i cili ishte vakant prej pothuajse një viti. Këto kërkesa fillestare nuk janë marrë në konsideratë. Më pas, përmes shkresës zyrtare nr. 2530 prot., datë 18.11.2025, ai ka kërkuar zyrtarisht njohjen e ushtrimit të kësaj detyre (të cilën pretendon se e kryente realisht), ndryshimin e kontratës së punës, si dhe llogaritjen e pagesën e diferencave të pagës për të gjithë periudhën përkatëse.

Ankuesi pretendon se, pas depozitimit të kësaj shkrese, ndaj tij ka hakmarrja në formën e viktimizimit. Kjo situatë është pasuar nga shkresa nr. 2530/1 prot., datë 05.12.2025, përmes së cilës punëdhënësi ka refuzuar kërkesat e tij. Ankuesi e konsideron këtë refuzim si cenim të imazhit profesional, duke pretenduar se në përmbajtjen e shkresës janë përdorur shpifje lidhur me masa të paqena të uljes së tij të mëparshme në detyrë.

Në përgjigje të refuzimit, ankuesi ka kundërshtuar zyrtarisht qëndrimin e Shoqërisë me anë të shkresës nr. 2530/2 prot., datë 09.12.2025, dhe ka kërkuar një takim me Administratoren, znj. E. B., dhe me Drejtoreshen e Burimeve Njerëzore. Sipas pretendimit të tij, ky takim nuk u realizua, duke u përballur në vijim me një sjellje abuzuese, diskriminuese dhe përpjekje për krijimin e një imazhi joprofesional nga ana e Drejtores së Departamentit Juridik, znj. B.

Ankuesi deklaron se më datë 12.12.2025, ka pasur një debat me tone të larta me eproren direkte, znj. B., lidhur me ndarjen e një çështjeje pune. Ai pretendon se u akuzua rrejshëm nga znj. B. për sulm fizik dhe kërcënim jete, ngjarje për të cilën ka kërkuar administrimin e kamerave dhe verifikohen dëshmitë. Po ashtu, po më 12.12.2025, Drejtorja e Burimeve Njerëzore i ka komunikuar ankuesit përmes e-mailit masën "Tërheqje vëmendje për shkelje të etikës profesionale", masë të cilën ai e ka kundërshtuar.

Përmes relacionit nr. 2530/3 prot., datë 16.12.2025, znj. B. ka analizuar performancën e ankuesit, duke cituar se veprimet dhe mosveprimet e tij rrezikonin mbarëvajtjen e Departamentit Ligjor dhe ka kërkuar marrjen e masave administrative sipas Kodit të Punës për moskryerje të detyrave.

Ankuesi më datë 22.12.2025, i ka drejtuar një e-mail Administratores, znj. E. B., duke kërkuar sërish takim me të si titullare për të diskutuar problemet me eproren dhe mosmarrjen e masave për ankesën e tij për diskriminim të datës 09.12.2025.

Përmes procesverbalit nr. 2530/4 prot., datë 24.12.2025, të mbajtur nga Drejtorja e Burimeve Njerëzore dhe znj. B., janë evidentuar si problematika të ankuesit: refuzimi i vazhdueshëm i detyrave, mosrespektimi i orarit zyrtar dhe sjelljet në kundërshtim me etikën.

Me shkresën nr. 04 prot., datë 05.01.2026, ankuesi ka kundërshtuar gjetjet e procesverbalit të mësipërm si të pabazuara, diskriminuese dhe hakmarrëse. Ai ka deklaruar se shoqëria u bë palë në diskriminimin e ushtruar nga znj. B. dhe ka njoftuar se, në këto kushte, ishte i detyruar të zbatonte dispozitat e Nenit 15 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi".

Me Urdhrin nr. 55 prot., datë 09.01.2026, Administratorja e Shoqërisë ka dhënë masën disiplinore "Paralajmërim për largim nga puna". Vendimi është bazuar në procesverbalin e datës 24.12.2025, si dhe në mungesat e pa-komunikuara në punë për datat 7, 8 dhe 9 janar 2026.

Përmes shkresës nr. 55/1 prot., datë 13.01.2026, Departamenti i Burimeve Njerëzore i ka kërkuar ankuesit të justifikonte brenda 24 orëve mosparaqitjen në punë për datat 09.01.2026, 12.01.2026 dhe 13.01.2026.

Me shkresën nr. 55/3 prot., datë 21.01.2026, ankuesi është ftuar në një takim (të planifikuar për më 27 janar 2026) lidhur me ecurinë e marrëdhënies së punës, ku si pika diskutimi janë caktuar: braktisja e vendit të punës (mbi 8 ditë mungesë të pajustificuar nga 08.01.2026 deri më 20.01.2026), mosbindja ndaj urdhrave dhe performanca e dobët në çështjet gjyqësore.

Përmes procesverbalit nr. 55/4 prot., datë 27.01.2026, të mbajtur nga drejtuesit e Burimeve Njerëzore dhe Departamentit Ligjor, është konstatuar braktisja e pozicionit të punës nga ana e ankuesit, duke evidentuar gjithashtu neglizhencë në afate, cilësi të dobët pune dhe mosezekutim të detyrave funksionale.

Me shkresën nr. 55/5 prot., datë 29.01.2026, ankuesi ka prapësuar konstatimet e mësipërme. Ai ka sqaruar se nuk e ka braktisur punën, por që prej datës 5 janar 2026 e ka njoftuar institucionin për zbatimin e Nenit 15, të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Ai i ka cilësuar pretendimet e Shoqërisë si të paprovuara, dashakeqe dhe të jashtëligjshme.

Me Urdhrin nr. 55/6 prot., 04.02.2026, Administratorja e Shoqërisë ka vendosur përfundimin e marrëdhënies së punës për z. B. G. Urdhri përcakton një afat njoftimi nga data 03.02.2026 deri më 03.05.2026, duke i dhënë punëmarrësit 20 orë leje të pagueshme në javë për të kërkuar punë të re, pas së cilës marrëdhënia e punës konsiderohet e zgjidhur.

Sipas deklaramit të ankuesit, më datën 12.12.2025, ka ndodhur një përplasje verbale me tona të larta mes tij dhe znj. B, në prani të kolegëve të tjerë, në lidhje me funksionet dhe ndarjen e një çështjeje pune. Lidhur me këtë debat, ankuesi pretendon se është akuzuar pa të drejtë nga znj. B për sulm fizik dhe kërcënim jete, dhe se do ta denonconte në polici, ngjarje për të cilën ai shprehet se ka kërkuar të administrohen kamerat dhe të verifikohen dëshmitë e të dyve.

Me e-mailin datë 12.12.2025, ankuesit i është komunikuar "Tërheqje vëmendje për shkelje të etikës profesionale në vëndin e punës", nga Drejtorja e Burimeve Njerëzore, e cila është kundërshtuar nga ana e tij.

Bazuar në Relacionin "Mbi performancën e detyrave të juristit B. G", me nr. 2530/3 prot., datë 16.12.2025, të Drejtores së Departamentit Ligjor/eproles direkte të ankuesit⁵, në përfundim të analizimit të performancës së z. G, ndër të tjera, citohet se: *"Ju bëj me dije se me veprimet dhe/ose mosveprimet e juristit B. G rrezikohet edhe performanca e të gjithë Departamentit Ligjor, prandaj*

⁵ Drejtuar Drejtores së Departamentit të Administratës së Burimeve Njerëzore, për dijeni Administratores së Shoqërisë.

kërkojmë nga ana juaj të ndërmerrni masat e duhura administrative sipas Manualit të Burimeve Njerëzore por edhe të Kodit të Punës, për moskryerje të detyrave të ngarkuara dhe mosushtrimit të detyrave të pozicionit të juristit.”

Me anë të emailit datë 22.12.2025, drejtuar Administratores, znj. E. B, ankuesi kërkon në mënyrë të përsëritur të takohet me të si titullare e institucionit, për të diskutuar në lidhje me problematikat e lindura mes tij dhe eprores direkte, si dhe mosmarrjen e masave për trajtimin e ankesës së tij për diskriminim të dates 09.12.2025.

Referuar procesverbalit me nr. 2530/4 prot., datë 24.12.2025 “Për konstatim të performancës së ulët të z. B. G”, mbajtur nga Drejtorja e Departamentit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve dhe Drejtorja e Departamentit Ligjor/eporja direkte e ankuesit, problematikat e evidentuara prej tyre lidhur me punonjësën G, konsistojnë në:

- Refuzimin në mënyrë të vazhdueshme për kryerjen e detyrave të ngarkuara;
- Mosrespektimin në mënyrë të përsëritur të kohëzgjatjes normale ditore të punës;
- Sjelljen e tij në kundërshtim me sjelljet e etikës në ambientin e punës.

Me shkresën me nr. 04 prot., datë 05.01.2026, ankuesi i është drejtuar strukturave përgjegjëse të Agrokredit sha, duke prapësuar gjetjet e evidentuara në procesverbalin për konstatimin e performancës së ulët të tij, duke i cilësuar ato si të pabazuara në prova, të njëanshme, diskriminuese e hakmarrëse. Në përmbajtjen e shkresës ankuesi citon se: *“Kodi i Punës dhe Ligji për Ndalimin nga Diskriminimi përcaktojnë qartë mbrojtjen e punëmarrësit në këto raste. Agrokredit sha është bërë palë në diskriminimin, hakmarrjen ndaj meje dhe në shkelje të rënda ligjore kryera nga znj. B, duke dëmtuar mirëqenien time mendore dhe fizike në mjediset e punës, të dyja të garantuara sipas Kodit të Punës nga punëdhënësi, si pasojë e mosveprimit dhe injorimit të provave që kam paraqitur për shkeljet e mësipërme.*

Jam plotësisht kundër këtij procesverbali, për arsyet e cituara dhe, i gjendur në këto kushte jam i detyruar të zbatoj dispozitat e nenit 15, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar”.

Me Urdhrin me nr. 55 prot., datë 09.01.2026 “Për masë disiplinore ndaj z. B. G, Jurist”, të Administratores së Shoqërisë është urdhëruar dhënia e masës disiplinore “Paralajmërim për largim nga puna për z. B. G”. Sipas citimit të Urdhrit, dhënia e tij është bazuar në procesverbalin për konstatimin e performancës së ulët në punë (datë 24.12.2025), mosrespektimin e përsëritur të kohës dhe orarit të punës, referuar datave 7,8,9 Janar 2026, për mosprezencë në vendin e punës pa asnjë komunikim apo informim nga ana e tij.

Me shkresën me nr. 55/1 prot., datë 13.01.2026, Departamenti i Burimeve Njerëzore i është drejtuar ankuesit, duke i kërkuar t’i informojë brenda 24 orëve nga marrja dijeni e saj, lidhur me mos paraqitjen e tij në punë për datat 09.01.2026, 12.01.2026 dhe 13.01.2026.

Me shkresën me nr. 55/3 prot., datë 21.01.2026, ankuesi është ftuar për takim (më datë 27 Janar 2026), në lidhje me ecurinë e vazhdimësisë së marrëdhënieve të punës, duke i bërë të ditur dhe pikat ku do të bazohet takimi:

- Braktisja e vendit të punës - mungesë e pajustificuar në punë prej më shumë se 8 ditë pune, nga data 08.01.2026 deri më datë 20.01.2026;
- Mosbindje ndaj urdhrave e detyrave – refuzimi i përsëritur për të raportuar dhe bashkëpunuar me eporen e Departamentit;
- Performancë e dobët - neglizhencë në mbrojtjen e çështjeve gjyqësore, etj.

Bazuar në shkresën me nr. 55/4 prot., datë 27.01.2026 “Procesverbal për konstatim të braktisjes së pozicionit të punës”, rezulton të jetë mbajtur procesverbali me të pranishëm: Drejtoren e Departamentit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve, Drejtoren e Departamentit Ligjor dhe Përgjegjësen e Departamentit të Burimeve Njerëzore, lidhur me braktisjen e pozicionit të punës të punonjësit.

Në procesverbal evidentohen si problematika të cituara:

- Braktisja e pozicionit të punës;
- Neglizhenca në afate;
- Cilësia e punës;
- Mospërbushja e detyrave funksionale

Në prapësim të konstatimeve sipas procesverbalit të mësipërm, me shkresën me nr. 55/5 prot., datë 29.01.2026, ankuesi ka parashtruar para punëdhënësit se:

- Nuk ka braktisur vendin e punës siç pretendon punëdhënësi, por që në datën 5 Janar 2026, ka depozituar shkresën me të cilën e ka informuar se: *“I gjendur në këto kushte, jam i detyruar të zbatoj dispozitat e nenit 15, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar”;*
- Kundërshton të gjitha pretendimet e cilësuara në procesverbalin e datës 27.01.2026, *“si të paprovuara, të pabazuara në praktikën reale të punës, si dashakeqe, të jashtëligjshme dhe diskriminuese.”*

Me Urdhrin me nr. 55/6 prot., datë 04.02.2026 “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës të z. B. G”, të Administratores së Shoqërisë është urdhëruar, ndër të tjera, që: *“Gjatë periudhës së njoftimit nga data 03.02.2026 deri në datën 03.05.2026, punëmarrësit i jepen 20 orë leje të pagueshme në javë për të kërkuar punë të re. Si rrjedhojë marrëdhënia e punës për z. B. G, me detyrë jurist në Departamentin Ligjor, pranë Agro kredit sha, mbas periudhës së njoftimit do të konsiderohet e përfunduar me datë 03.05.2026”.*

Subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës, të konstatohet diskriminimi ndaj tij në formën e viktimizimit nga ana e Shoqërisë Agro kredit sha.

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 apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, 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 ankuesit për diskriminim.

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 poshtë:

- Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës me nr. 16/1 prot., datë 16.01.2026, ka kërkuar nga shoqëria Agrokredit sha, informacion dhe dokumentacion provues.
- Nëpërmjet shkresës me nr. 116/1 prot., datë 27.01.2026, shoqëria Agrokredit sha⁶, ka dërguar pranë KMD-së, informacionin dhe dokumentacionin e kërkuar.

Në parashtrimet e dërguara, Agrokredit sha, ndër të tjera, ka theksuar se:

Pretendimi i ankuesit për diskriminim në pozicion dhe pagë, lidhur me pozicionin “Jurist i Parë” është i pabazuar në ligj dhe në fakte e prova.

- Juristi nuk plotëson kriteret për këtë pozicion, pasi pozicioni kërkon jurist të diplomuar me diplomë Masteri Shkencor, të cilën ankuesi nuk e disponon.

⁶ Përcjellë për njohje edhe subjektit ankues nëpërmjet e-mailit.

- Duke qenë se merr pjesë dhe përfaqëson insitucionin në proceset gjyqësore në të gjitha shkallët e gjyimit deri në Gjykatën e Lartë, ai duhet të jetë i pajisur me licencën e avokatit, dëshmi të cilën z. G nuk e disponon.
- Nga 08.10.2021 deri më datë 30.06.2022, z. G ka mbajtur detyrën Jurist Përgjegjës për proceset gjyqësore me debitorët në Departamentin Rekuperim Ligjor.
- Më 30.06.2022, sipas Kontratës së Punës është caktuar në detyrën aktuale si jurist i thjeshtë, duke kaluar në një pozicion më të ulët, respektivisht duke iu ulur dhe paga.
- Promovimi në detyrën “Jurist i Parë” bazohet në meritokraci, performancë dhe etikë ndaj institucionit, e mbi të gjitha profesionalizëm, element të cilët ankuesi i ka shkelur në mënyrë flagrante përmes refuzimit sistematik për të bashkëpunuar e raportuar te eprorët.
- Përgjigjja e kthyer ankuesit nga Administratorja e Shoqërisë bazohej në arsyetimin se ai nuk kishte aftësinë për ta kryer atë detyrë.
- Prej datës 08.01.2026 e në vazhdim ankuesi ka braktisur detyrën pa asnjë njoftim dhe pa dorëzuar detyrat që kishte për ndjekje.

Mbi performancën e ulët profesionale dhe dëmin e shkaktuar, Shoqëria ka konstatuar:

- Humbje të pajustificuara të çështjeve gjyqësore: Pasi punonjësi ka dëmtuar interesat e Shoqërisë në Gjykata, mbajtja e tij është bërë e vështirë dhe masat e marra synojnë mbrojtjen e Shoqërisë Agro kredit sha, jo persekutimin e diskriminimit të tij;
- Braktisje të detyrës: Ankuesi ka krijuar një praktikë të paligjshme të mosparaqitjes në vendin e punës pas përfundimit të seancave gjyqësore, duke mos respektuar orarin zyrtar të punës. Për më tepër sipas procesverbalit datë 24.12.2025 rezulton se juristi ka më shumë se 9 ditë pune që nuk paraqitet fare në vendin e punës.

Refuzimi i hierarkisë: Refuzimi për të raportuar tek eprori përbën thyerje të hierarkisë dhe parimeve bazë të punësimit. Bazuar në Relacionin e datës 16.12.2025 referohen emaile refuzimi.

Neglizhenca në afate, ku punëmarrësi ka dështuar të dorëzojë ankimimet ose prapësimet brenda afateve ligjore, të cilat janë kryer nga juristë të tjerë të Departamentit ose nga vetë Drejtuesja e tij. Mungesa e raportimit: ka refuzuar në mënyrë të përsëritur (me shkrim ose gojarisht) të njoftojë eproren mbi statusin e çështjeve nën ngarkim, duke thyer parimin e hierarkisë.

Cilësia e punës: sipas Relacionit datë 16.12.2025 të hartuar nga eprorja e tij.

Mospërmbyllja e detyrave funksionale, sipas procesverbalit datë 24.12.2025, për të cilin ka paraqitur prapësimet e tij me datë 05.01.2026.

Incidenti i datës 12.12.2025 dhe masa disiplinore dhënë ankuesit, lidhen me një debat lidhur me punën që është zhvilluar mes juristit G dhe eprores së tij, Drejtores së Departamentit. Kjo e fundit, ka informuar Burimet Njerëzore për agravimin e debatit, duke cilësuar se ndihej e frikësuar dhe e kërcënuar nga toni dhe fjalët kërcënuese të përdorura nga juristi dhe ka kërkuar të njoftohet policia.

Drejtorja e Burimeve njerëzore, pas bisedës me të dy punonjësit dhe vëzhgimit të situatës së regjistruar nga kamerat e institucionit, ka informuar z. G se nuk do të thërrasë policinë, por veprimi i tij, lëvizja nga karrigia deri në vendin e punës së eprores, manifestimet dhe shprehjet e tij janë të papranueshme.

- Masa disiplinore “Tërheqje vëmendje” është dhënë në përputhje të plotë me legjislacionin për shkelje të etikës profesionale në vendin e punës dërguar me email në po të njëjtën datë ankuesit.

Prezenca në vendin e punës: Juristi G në mënyrë të vazhdueshme dhe të përsëritur përgjatë vitit 2025 ka shkaktuar probleme me mungesat e tij të shpeshta dhe lëvizjet e pajustificuara. Nga sistemi i hyrje-daljeve në institucion, rezulton se ai ka qenë prezent në vendin e punës në 16% të kohës së kërkuar të punës.

Bazuar në shkresën me nr. 55 prot., datë 09.01.2026 ndaj z. G është marrë masë disiplinore “Paralajmërim për largim nga puna”, jo bazuar në karakteristikat e tij personale, por si pasojë ekskluzive e sjelljes së tij joprofesionale, etikës së ulët në komunikim dhe mospërbushjes së kontratës së punës.

- 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 me nr. 16/4 prot., datë 25.03.2026, 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.

- Me datë 15.04.2026, ankuesi ka depozituar pranë KMD-së, si provë shtesë “Raport Vlerësimi Psikologjik”, të psikologes klinike R. B, në të cilin citohet se, arsyeja e raportit referues është: “Z. B. G është paraqitur në klinikë në muajin Dhjetor 2025 dhe ka kërkuar përfshirjen e tij në terapi, pasi prej disa kohësh nuk ndihej mirë. Ai ka kërkuar seanca terapie si pasojë e gjendjes së tij shumë të ngarkuar psikologjike në ambientin e punës.”

Seanca dëgjimore u zhvillua në datën 16.04.2026, me pjesëmarrjen e ankuesit dhe përfaqësuesve të Shoqërisë Agro kredit sha⁷: Drejtores së Departamentit Ligjor, znj. R. B dhe Drejtores së Burimeve Njerëzore, znj. E. H.

Gjatë seancës dëgjimore, subjekti ankues mbajti të njëjtin qëndrim, si dhe parashtroi të njëjtat argumente me ato të paraqitura në ankesë, të cilat do të shtjellohen edhe në vijim të këtij Vendimi. Ndërkohë, nga përfaqësueset 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.

- Me shkresën me nr. 116/3 prot., datë 30.04.2026, Agro kredit sha, ka depozituar pranë KMD-së dokumentacion shtesë, i cili është administruar në dosjen e ankuesit.

⁷ Referuar emailit datë 15.04.2026, dërguar nga Shoqëria Agro kredit sha.

III. Gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës dhe bazuar në dokumentacionin e administruar, Komisioneri vëren se:

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 çështjen në fjalë, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e ankuesit për diskriminim në formën e viktimizimit, ardhur si shkak i ankesës së tij për diskriminim pranë punëdhënsit.

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 u janë ofruar mundësitë që të japin shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ai i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, i cili të jetë motivuar pikërisht nga paraqitja e ankesës së tij për diskriminim.

Nga këqyrja e analizimi i pretendimeve, dokumentacionit, si dhe nisur nga kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:

Subjekti ankues prej rreth 8 (tetë) vite ka qenë në marrëdhënie pune me subjektin Agrokredit sha. Gjatë kësaj kohe, dhe veçanërisht nga viti 2024 e në vijim, ankuesi pretendon se ka ushtruar në mënyrë faktike detyra dhe përgjegjësi që i përkasin një pozicioni më të lartë hierarkik/Juristit të Parë, pa u trajtuar në mënyrë të drejtë në aspektin e pagës, shpërblimeve dhe njohjes formale të funksionit.

Me shkresën me nr. 2530 prot., datë 18.11.2025, ankuesi i është drejtuar punëdhënësit, duke kërkuar rishikimin e ndryshimin e kontratës së punë, duke përafruar me pozicionin e ushtruar realisht, llogaritjen dhe pagesën e diferencës së pagës lidhur me pozicionin “Jurist i Parë”, për gjithë periudhën e ushtrimit të detyrave, si dhe rregullimin e mënjëhershëm të pagës aktuale, sipas pozicionit në fjalë.

Pas paraqitjes së shkresës sa më sipër, në vend që situata të korrigjohej, ankuesi pretendon se ndaj tij kanë filluar forma të hapura dhe të fshehura hakmarrjeje, viktimizimi, duke cituar pikërisht përmbajtjen e shkresës me nr. 2530/1 prot., datë 05.12.2025.

Nëpërmjet kësaj shkrese, shoqëria Agrocredit ka refuzuar kërkesën e juristit B. G për njohjen zyrtare të pozicionit “Jurist i Parë” dhe përshtatjen e pagës përkatëse sipas këtij funksioni, duke parashtruar se ai është rikthyer me pëlqimin e tij në pozicionin “Jurist” që prej datës 30.06.2022 për shkak të mospërmblotjes së detyrave pozicionit të mëparshëm si Jurist i Parë gjatë periudhës tetor 2021 – korrik 2022. Refuzimi i pretendimeve të tij dhe i diferencës së pagës, nga ana e Agrocredit sha është bazuar në mangësitë e theksuara profesionale dhe gabimet thelbësore në hartimin e akteve procedurale gjyqësore.

Nëpërmjet shkresës me nr. 2530/2 prot., datë 09.12.2025, ankuesi ka kundërshtuar sa më sipër, duke pretenduar edhe për sjellje diskriminuese karshi tij.

Me e-mailin datë 12.12.2025, ankuesit i është komunikuar “Tërheqje vëmendje për shkelje të etikës profesionale në vendin e punës”, nga Drejtorja e Burimeve Njerëzore, për shkak të një situate të krijuar mes tij dhe eprores direkte, në po të njëjtën ditë.

Sipas procesverbalit me nr. 2530/4 prot., datë 24.12.2025 “Për konstatim të performancës së ulët të z. B. G”, mbajtur nga Drejtorja e Departamentit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve dhe Drejtorja e Departamentit Ligjor/eprojra direkte e ankuesit, janë evidentuar problematika lidhur me punonjësin G, lidhur me: refuzimin në mënyrë të vazhdueshme për kryerjen e detyrave të ngarkuara; mosrespektimin në mënyrë të përsëritur të kohëzgjatjes normale ditore të punës; si dhe sjelljen e tij në kundërshtim me sjelljet e etikës në ambientin e punës.

- Lidhur me pretendimin e ankuesit për diskriminim në formën e viktimizimit, ardhur si pasojë e ankesës së tij për diskriminim, sa i takon veprimeve/mosveprimeve nga ana e punëdhënësit (nga data 09.12.2025⁸ deri më 05.01.2026⁹) Komisioneri vëren se, ai nuk qëndron dhe është i pabazuar, sipas arsytimit vijues:

Ankuesi pretendon për përgjigje, sjellje e veprime hakmarrëse, diskriminuese nga ana e punëdhënësit karshi tij, me arsyetimin se kanë ardhur *për shkak* dhe *pas* ankesës së tij për diskriminim. (Duke përfshirë këtu vlerësimin e ulët e të padrejtë që i është bërë performancës së tij në punë)

Lidhur me këtë pretendim, Komisioneri vëren se, *së pari*, ankesa e z. G me pretendim¹⁰ diskriminimin është protokolluar pranë Agrocredit sha me nr. 2530/2 prot., datë 09.12.2025, ndërkohë që, vlerësimi dhe argumentimi i dhënë nga punëdhënësi për performancën e tij të ulët në

⁸ Ankesa e parë e ankuesit me objekt diskriminimin.

⁹ Shkresa e ankuesit ku bën me dije punëdhënësin se, ndodhur në kushtet e mostrajtit të ankesës së tij për diskriminim, do aplikojë nenin 15, të LMD-së.

¹⁰ Me lëndë: “Ankesë ndaj shkresës nr. 2530/1, datë 05.12.2025, si diskriminuese, të pabazuar në fakte dhe dashakeqëse”.

punë, i është bërë me dije ankuesit me datë 05.12.2025, si përgjigje e shkresës së tij të parë me datë 18.11.2025. Pra, daton para se ai të ishte ankuar për diskriminim dhe për rrjedhojë nuk mund të ishte si pasojë e ankesës së paraqitur.

Së dyti, nuk është në kompetencën e Komisionerit të çmojë nëse vlerësimi i performancës së punonjësit nga eprori direkt është i drejtë apo jo, pasi është në kompetencën e këtij të fundit të bëjë vlerësimin e vartësve të tij, sipas përmbushjes së detyrave funksionale të secilit.

Punonjësi në rast mosdakordësie me vlerësimin e bërë nga eprori direkt, ushtron të drejtën e kundërshtimit sipas procedurave të brendshme të Shoqërisë, apo dhe gjyqësisht.

Të gjitha veprimet e punëdhënësit për të cilat ankuesi pretendon se kanë ardhur për shkak të ankesës së tij për diskriminim nuk qëndrojnë, pasi ato nuk janë relevante dhe nga ana tjetër, veprimet e shoqërisë Agro kredit shpërndajnë dhe lidhen në mënyrë organike me arsyetimin e dhënë prej saj, në shkresën nr. 05.12.2025, ku ankuesit i komunikoheshin mangësitë e konstatuara, pavarësisht faktit nëse ato qëndrojnë apo jo. Pra, konstatimet e bëra nga punëdhënësi për z. G janë në të njëjtën linjë me arsyetimin e bërë, që përpara se ai të paraqiste ankesën për diskriminim dhe nuk lidhen me këtë moment. Qëndrimi i Agro kredit lidhur me vlerësimin e performancës së ulët në punë, nuk ka ndryshuar as pas paraqitjes së ankesës së z. G. (Referuar procesverbalit me nr. 2530/4 prot., datë 24.12.2025 “Për konstatim të performancës së ulët të z. B. G”)

Lidhur me episodin e datës 12.12.2025, ankuesit i është komunikuar “Tërheqje vëmendje për shkelje të etikës profesionale në vendin e punës”. Duke u bazuar edhe në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese (Vendimi nr. 69/2000), Komisioneri vëren se punëdhënësi ka shkelur parimin e kontradiktoritetit, pasi nuk ka respektuar të drejtën e ankuesit për t’u dëgjuar, njohur me faktet e provat kundër tij, pa i dhënë mundësi mbrojtjeje efektive. Masa i është komunikuar ankuesit me email ndërkohë që ishte marrë paraprakisht. Mirëpo, ndodhur në kushtet kur kjo masë, nuk vlerësohet se ka ardhur si pasojë e ankesës për diskriminim të punonjësit, nuk cilësohet si veprim diskriminues, pavarësisht ligjshmërisë apo jo të saj.

Me shkresën me nr. 04 prot., datë 05.01.2026, ankuesi ka prapësuar gjetjet e evidentuara në procesverbalin për konstatimin e performancës së ulët të tij, duke i cilësuar ato si të pabazuara në prova, të njëanshme, diskriminuese e hakmarrëse. Në përmbajtjen e shkresës ankuesi citon se: *“Agro kredit shpërndajnë bërë palë në diskriminimin, hakmarrjen ndaj meje dhe në shkelje të rënda ligjore kryera nga znj. B, duke dëmtuar mirëqenien time mendore dhe fizike në mjediset e punës, të dyja të garantuara sipas Kodit të Punës nga punëdhënësi, si pasojë e mosveprimit dhe injorimit të provave që kam paraqitur për shkeljet e mësipërme. Jam plotësisht kundër këtij procesverbali, për arsyet e cituara dhe, i gjendur në këto kushte jam i detyruar të zbatoj dispozitat e nenit 15, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2012 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar”.*

Pasi ka njohur punëdhënësin me sa më sipër, ankuesi nuk është paraqitur më në ambientin e punës, me argumentin se donte t’i garantonte vetes një mbrojtje efektive në kushtet kur ankesa e tij nuk po zgjidhej.

Po me datë 05.01.2026 ankuesi ka paraqitur ankesën e tij pranë KMD-së, me pretendimin për diskriminim në formën e viktimizimit për shkak të ankesës së tij pranë punëdhënësit.

Lidhur me sa më sipër, ankuesi ka depozituar pranë KMD-së një “Raport Vlerësimi Psikologjik”, datë 10.04.2026, në të cilin citohet se, arsyeja e raportit referues është se, z. B. G është paraqitur në klinikë në muajin Dhjetor 2025 dhe ka kërkuar përfshirjen e tij në terapi, pasi prej disa kohësh nuk ndihej mirë. Ai ka kërkuar seanca terapie si pasojë e gjendjes së tij shumë të ngarkuar psikologjike në ambientin e punës.

Nuk rezulton që një kopje të këtij raporti ankuesi t’ia ketë përcjellë punëdhënësit, në mënyrë që të justifikonte se për shkak të gjendjes së tij ngarkuar psikologjike, ai kërkonte të aplikonte nenin 15, të LMD-së. Kjo dhe për fakin se ky raport daton më 10.04.2026, pasi ankuesi kishte ndërprerë punën.

Komisioneri vëren se, punonjësi nuk mund të vetëaplikojë automatikisht këtë dispozitë, ndodhur vetëm në kushtet që ka paraqitur tek punëdhënësi një kërkesë me pretendim diskriminim.

Neni 15, pika 1, i ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, i garanton çdo punëmarrësi të drejtën për t’u ankuar pranë punëdhënësit, si dhe pranë institucioneve kompetente, për diskriminimin e pretenduar. Megjithatë, paraqitja e ankesës nuk i jep punëmarrësit të drejtën që, në mënyrë të njëanshme, të ndërpresë marrëdhënien e punës.

Pika 2 e këtij neni parashikon se, gjatë shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi vazhdon punën sipas kushteve të kontratës së punës, ndërsa sipas pikës 3 ai ka të drejtë të informohet për trajtimin e ankesës dhe vendimmarrjen e punëdhënësit

Në rastin konkret, ankuesi ka paraqitur ankesën për diskriminim pranë Agrokredit më datë 09.12.2025 dhe, duke iu referuar nenit 15, pika 4, të LMD-së, ka ndërprerë në mënyrë të njëanshme marrëdhënien e punës, duke mos u paraqitur më në punë që nga data 05.01.2026.

Komisioneri vlerëson se neni 15, pika 4, i ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nuk i njeh punëmarrësit të drejtën për të ndërprerë punën si pasojë automatike e paraqitjes së një ankese për diskriminim. Kjo e drejtë kushtëzohet shprehimisht nga nevoja për t’u mbrojtur nga diskriminimi, çka presupozon ekzistencën e një situate konkrete dhe aktuale diskriminimi ose viktimizimi, e cila e bën të domosdoshme ndërprerjen e përkohshme të punës.

Në këtë kuptim, mosveprimi i punëdhënësit për shqyrtimin e ankesës mund të përbëjë një element vlerësimi, por nuk është, në vetvete, kusht i mjaftueshëm për zbatimin e nenit 15, pika 4. Kushti thelbësor mbetet ekzistenca e nevojës për t’u mbrojtur nga diskriminimi.

Ky nen synon të mbrojë punëmarrësin nga diskriminimi ose viktimizimi që mund të vijojë si pasojë e paraqitjes së një ankese për diskriminim. Megjithatë, ai nuk i njeh punëmarrësit të drejtën për të ndërprerë në mënyrë të njëanshme marrëdhënien e punës vetëm për shkak të paraqitjes së ankesës, pa provuar se një masë e tillë është e nevojshme për t’u mbrojtur nga diskriminimi. Për rrjedhojë,

punëmarrësi nuk mund të braktisë vendin e punës në kundërshtim me detyrimet që burojnë nga kontrata e punës, duke cenuar zhvillimin normal të veprimtarisë së punëdhënësit.

Nga shqyrtimi i provave të administruara rezulton se ankuesi nuk ka paraqitur fakte apo prova që të provojnë se, në momentin e ndërprerjes së punës, ndodhej në një situatë diskriminimi ose viktimizimi të tillë që ta bënte të domosdoshme largimin nga vendi i punës për t'u mbrojtur prej saj. Për më tepër, nga analiza e rrethanave të çështjes nuk rezulton se ankuesi nuk ka provuar ekzistencën e një nevojë reale dhe objektive për t'u mbrojtur nga diskriminimi.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se në rastin konkret nuk kanë qenë të përmbushura kushtet për zbatimin e nenit 15, pika 4, të ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të ndryshuar.

Procedura e iniciuar nga punëdhënësi për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës¹¹ finalizuar me Urdhrin me nr. 55/6 prot., datë 04.02.2026 "Për përfundimin e marrëdhënieve të punës të z. B. G",¹² bazuar në mosprezencën e vendit të punës, mungesën e pajustificuar nga ana e tij, nuk mund të vlerësohet apriori si veprim hakmarrës kundrejt punonjësit, përse kohë ai nuk justifikon e provon bindshëm me fakte e prova arsyet e mungesës së tij në punë. *(Apo t'i kishte dëshmuar e provuar punëdhënësit se nëse do qëndronte në punë, ky fakt do të dëmtonte shëndetin apo gjendjen e tij emocionale apo fizike).*

Sipas LMD-së, "Viktimizimi" është trajtim i disfavorshëm ose pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimi a një procedimi, që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 1 të këtij ligji, lidhur me pretendimin për diskriminim të ankuesit.

Vetëm përputhja kronologjike në kohë e veprimeve të punëdhënësit që pasojnë me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës pas ankesës së punonjësit, pa një lidhje e vijueshmëri logjike mes tyre, nuk të çon automatikisht në konstatimin se jemi në kushtet e viktimizimit, si pasojë e ankesës së tij.

Në këtë kontekst, Shoqërisë nuk mund t'i kalojë barra e provës pasi subjekti ankues nuk ka përmbushur standardin minimal fillestar për të paraqitur fakte apo indicie serioze që ngrenë një prezumim të arsyeshëm të diskriminimit (*prima facie*). Komisioneri vëren se mekanizmi i barrës së përmbysur të provës nuk vepron automatikisht vetëm mbi bazën e një pretendimi apo supozimi, pa pasur fillimisht prova objektive që vërtetojnë një lidhje shkakësore direkte mes trajtimit të pafavorshëm, pasojave të ardhura dhe shkakut të mbrojtur nga ligji.

Për më tepër, fakti që Shoqëria ka mbajtur të njëjtin qëndrim kundrejt ankuesit, edhe para se ai të paraqiste ankesën për diskriminim¹³, e rrëzon plotësisht këtë prezumim, pra që atij pasojat t'i kenë ardhur pas ankesës në fjalë. Rrjedhimisht, për sa kohë që mangësitë procedurale apo pretendimet e

¹¹ Urdhri nr. 55 prot., datë 09.01.2026 "Për masë disiplinore ndaj z. B. G, Jurist", i Administratores së Shoqërisë: "Paralajmërim për largim nga puna për z. B. G".

¹² "Gjatë periudhës së njoftimit nga data 03.02.2026 deri në datën 03.05.2026, punëmarrësit i jepen 20 orë leje të pagueshme në javë për të kërkuar punë të re. Si rrjedhojë marrëdhënia e punës për z. B. G, me detyrë jurist në Departamentin Ligjor, pranë Agrokredit sha, mbas periudhës së njoftimit do të konsiderohet e përfunduar me datë 03.05.2026".

¹³ Me nr. 2530/2 prot., datë 09.12.2025

ngritura nuk arrijnë të provojnë asnjë element diskriminues, barra e provës mbetet mbi palën që pretendon shkeljen dhe nuk mund t'i kalojë punëdhënësit.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur bazuar në faktet dhe provat e administruara nuk mund të prezumohet se diskriminimi ka ndodhur, Agro kredit sha, nuk mund të ngarkohet me detyrimin për të provuar se trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesit nuk përbën diskriminim.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, nuk rezultoi e provuar që Agro kredit sha, të ketë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Sjellja diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo paligjshmëri përbën diskriminim, pasi për t’u konsideruar i tillë duhet të lidhet domosdoshmërisht me një shkak të mbrojtur të LMD-së.

Pretendimet e ankuesit përbëjnë mosmarrëveshje civile-gjyqësore të marrëdhënies së punës dhe jo trajtim të pabarabartë e të pafavorshëm për shkaqe diskriminuese, pretendime të cilat punonjësi mund t’i ndjekë gjyqësisht.

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221, 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 mosdiskriminimit në formën e viktimizimit, të subjektit ankues, B. G, në fushën e punësimit, nga ana e shoqërisë Agro kredit sha.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Genta TAFA (BUNGO)