



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
KOMISIONERI**

Nr.1388/2 Prot.

Tiranë, më 13.08. 2026

V E N D I M

Nr. 218, Datë 13.08. 2026

Bazuar në nenet 32 dhe 33 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”¹, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi², mori në shqyrtim ankesën nr.174 Regj., datë 17.07.2026, të paraqitur nga znj. B.K kundër Shoqërisë Pronatyrë sh.p.k, në të cilën pretendohet diskriminim për shkak të “*gjendjes familjare*”, “*gjendjes martesore*”, “*gjendjes shëndetësore*”, “*gjinisë*” dhe “*çdo shkak tjetër*”³.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues

Në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit ankuesja B.K parashtron se, është punonjëse e shoqërisë Pronatyrë sh.p.k. Ankuesja pretendon se ndaj saj janë ndërmarrë një sërë veprimesh dhe mosveprimesh nga ana e punëdhënësit, të cilat, të marra në tërësi dhe në vijimësi, përbëjnë një model sistematik diskriminimi, ngacmimi psikologjik (mobbing), viktimizimi, cenimi të dinjitetit si punëmarrëse dhe ushtrimi presioni të vazhdueshëm me qëllim largimin e saj nga puna duke e fyer për dinjitetin e saj, pamjen, gjendjen shëndetësore dhe marrëdhënien e saj me partnerin, por dhe për marrëdhëniet shoqërore.

Sipas ankueses, këto veprime nuk janë të izoluara, por përbëjnë një model të qartë ngacmimi sistematik me qëllim, krijimin e një dosjeje disiplinore artificiale, izolimin profesional (heqja e aksesëve), diskreditimin (akuza të pabazuara), cenimin e privatësisë (kontrolli i PC-së), detyrimin e dorëheqjes ose inskenimin e shkaqeve për shkarkim.

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

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

³ Shkaku i diskriminimit i pretenduar nga ankuesja në kuadër të “*çdo shkak tjetër*” është: “*kundërshtim i praktika të paligjshme/ kundërshtim i shkeljeve dhe ankimin e brendshëm.*”

Ankuesja parashtron se ngjarjet kanë nisur më datë 17.02.2026, kur, pas përfundimit të periudhës së provës, është thirrur nga Drejtoresha e Burimeve Njerëzore, në prani të Drejtorit të Departamentit IT, dhe i është komunikuar verbalisht ulja e njëanshme e pagës me 40.000 lekë neto, me arsyetimin e planifikimeve financiare të pasakta të shoqërisë, pavarësisht se iu konfirmua mungesa e çdo vërejtjeje profesionale apo disiplinore ndaj saj. Ajo shpjegon se, pas shqetësimit të ngritur drejtpërdrejt te CEO, ky i fundit i ka premtuar personalisht rishikim dhe rritje të mëvonshme të pagës brenda vitit 2026, premtim mbi të cilin ka pranuar të vazhdojë marrëdhënien e punës, por që sipas saj nuk u pasqyrua në asnjë akt administrativ apo dokument zyrtar, as për përfundimin e periudhës së provës, as për ndryshimin e pagës.

Dy ditë më vonë, ankuesja pretendon se i është komunikuar edhe kërkesa për pagesë të pjesshme "cash", jashtë sistemit bankar (rreth 2/3 në bankë, pjesa tjetër në dorë), me justifikimin e vështirësive financiare të përkohshme të shoqërisë deri në janar 2027, ndryshim që sipas saj bie ndesh me legjislacionin fiskal dhe të punës dhe nuk u formalizua në asnjë dokument.

Ankuesja pretendon se, pas kundërshtimit të këtyre praktikave, kanë filluar një sërë takimesh jozyrtare nga ana e Drejtoreshës së Burimeve Njerëzore, gjatë të cilave është akuzuar në mënyrë të përsëritur dhe pa asnjë provë konkrete se flet keq për kompaninë, përhap fjalë kundër saj dhe e ofendon. Ankuesja i ka kundërshtuar këto akuza dhe ka kërkuar ballafaqim me burimet e pretenduara të informacionit por i është kërkuar në mënyrë të përsëritur "të mbyllë gojën". Ajo shpjegon gjithashtu se, në raste kur ndodhej jashtë ambientit të punës me kolegë, i është bërë presion informal lidhur me personat me të cilët shoqërohej, situatë që sipas saj cenonte lirinë e saj personale.

Sipas ankueses, sa herë është rikthyer në punë pas mungesave të justifikuara me raport mjekësor, është bërë objekt komentesh denigruese për gjendjen shëndetësore, ndër to shprehjen "sa shëndetligë që je dhe ti", si dhe komente me natyrë personale dhe seksiste lidhur me pamjen dhe jetën private "pse nuk lyhesh tani?", "të ka ardhur partneri?". Ajo pretendon se, pas njoftimit se do të ndiqte rrugën ligjore nëpërmjet avokatit, i është kërkuar në mënyrë të pajustificuar të sillte mjekun e punës për ta diagnostikuar, kërkesë që sipas saj tejkalonte kompetencat e mjekut të punës dhe kishte për qëllim krijimin e ankthit dhe panikut.

Ankuesja parashtron se, më datë 19.03.2026, jashtë orarit zyrtar, ka marrë një telefonatë nga Drejtoresha e Burimeve Njerëzore, gjatë së cilës është pyetur në mënyrë intimiduese nëse ishte ajo që kishte njoftuar Inspektoriatin e Punës për pagesat informale, duke iu thënë ndër të tjera se "e zbulojmë kollaj kush e ka bërë" dhe se CEO "i mbyll me një kafe këto çështje", çka ajo e konsideron formë të pastër presioni.

Më datë 18.05.2026, ankuesja pretendon se i është komunikuar verbalisht ndërprerja e marrëdhënies së punës, duke përdorur si justifikim edhe mungesat e saj shëndetësore, pa asnjë vendim apo arsyetim zyrtar, dhe është paralajmëruar të mos diskutonte takimin me askënd. Ajo shpjegon se, vetëm pas insistimit të saj për t'ia besuar çështjen një avokati, Drejtoresha e Burimeve

Njerëzore ka pranuar t'i përcjellë pretendimet me shkrim, ndërsa gjatë të njëjtit takim ka marrë, sipas saj, ofendime profesionale dhe i është thënë “kjo është kompania, nëse do rri, nëse jo, largohu”. Ankesat e saj të brendshme, thekson ajo, nuk janë hetuar dhe nuk kanë marrë përgjigje.

Ankuesja pretendon se, pas këtij takimi, informacione konfidenciale të diskutuara në të kanë dalë jashtë rrethit të pjesëmarrësve, çka ka çuar në një përplasje me një punonjëse tjetër të shoqërisë, si dhe se, pas refuzimit të saj për të paraqitur dokumente mjekësore që i përkisnin partnerit (person i tretë, jashtë marrëdhënies së punës), ka marrë një vërejtje me shkrim, të cilën nuk e ka firmosur dhe e ka kundërshtuar.

Vetëm dy ditë pas kundërshtimit, sipas saj, janë kontrolluar posaçërisht hyrje-daljet nga sistemi elektronik i sigurisë dhe, për devijime të pretenduara prej 2-3 minutash, i është dhënë paralajmërim për pushim nga puna, ndaj të cilit reagimi i saj është përqeshur nga eprorët me shprehjen "muhabete lagjeje". Ajo shpjegon gjithashtu se, është thirrur menjëherë pas kësaj në zyrën e CEO-s, ku ky i fundit ka ngritur zërin, ka goditur tavolinën dhe i është drejtuar me fjalë denigruese, pa i dhënë mundësinë të shpjegohej.

Ankuesja pretendon se, më datë 03.07.2026, vetëm disa orë pasi ka kundërshtuar zyrtarisht paralajmërimin për pushim nga puna, ka marrë një njoftim të ri për takim mbi "rishikimin e marrëdhënies së punës" (fillimisht më 03.07.2026 më pas shtyrë për 16.07.2026), ndërkohë që, pa asnjë njoftim paraprak, i janë hequr akseset e punës, i është atribuar përgjegjësi për raportime të gabuara nëpërmjet WhatsApp pa asnjë provë dokumentare, dhe se ka dyshime të arsyeshme për kontroll të paautorizuar të kompjuterit të saj të punës.

Ankuesja e cilëson tërësinë e këtyre veprimeve, jo si episode të izoluara, por si model sistematik ngacmimi që synon izolimin e saj profesional, cenimin e dinjitetit, diskreditimin, shkeljen e privatësisë dhe detyrimin, në fund, për t'u larguar nga puna, çka sipas saj përbën formë të rëndë diskriminimi në kuptim të nenit 3/1 të Ligjit nr. 10221/2010.

Përfundimisht, ankuesja kërkon nga Komisioneri regjistrimin dhe hetimin administrativ të plotë të ankesës, konstatimin e diskriminimit për shkak të gjinisë, gjendjes familjare, gjendjes martesore, gjendjes shëndetësore dhe çdo shkak tjetër, ngacmimit dhe viktimizimit; ndërprejten e menjëhershme të sjelljeve diskriminuese dhe të çdo mase hakmarrëse; garantimin e trajtimit të barabartë dhe rikthimin e mjeteve të punës; si dhe vendosjen e masave administrative të parashikuara nga ligji.

II. Nga shqyrtimi paraprak i ankesës, u konstatua se:

Parimi i barazisë para ligjit 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. Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllajta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Ky parim presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta dhe vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përligjet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (*Vendimet nr. 31 datë 04.10.2021, nr. 27, datë 29.06.2021; nr. 20, datë 20.04.2021; nr. 10, datë 29.02.2016; nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese*).

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, duke sanksionuar parimin e barazisë para ligjit, nuk i ka dhënë atij kuptimin e një të drejte absolute, sepse ajo ka përcaktuar njëkohësisht edhe kushtet e kufizimit në ushtrimin e kësaj të drejte. Paragrafi i tretë i nenit 18 të Kushtetutës pranon kufizimet e të drejtës për barazi me përmbushjen e disa kushteve të posaçme, pikërisht të përligjjes së arsyeshme dhe objektive. (*Vendimi nr. 19, datë 09.07.2009 i Gjykatës Kushtetuese*). Ky parim kërkon që të gjitha subjektet të trajtohen në mënyrë të njëjtë, por nuk formulon ndalime që të mund të bëhen trajtime të diferencuara kur individët e grupet nuk ndodhen në kushte të njëjta a të ngjashme, apo kur ka justifikim të arsyeshëm e objektiv, duke vendosur një raport të arsyeshëm dhe përpjesëtimor midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet. (*Vendimet nr. 18, datë 29.07.2008 dhe nr.19, datë 09.07.2019 të Gjykatës Kushtetuese*).

Neni 14 i Konventës Evropiane për Drejtat e Njeriut (KEDNJ), ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, ndërkohë që Protokolli 12-të i KEDNJ-së, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “*gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji*” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe sesa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja. Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet⁴.

Sipas GJEDNJ-së, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu cenohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve është objektivisht e ndryshme⁵. Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, diskriminimi i drejtpërdrejtë, edhe pse neni 14 i KEDNJ-së nuk jep një përkufizim të tij, konsiderohet si “*dallim në trajtim i personave në situata të njëjta ose të ngjashme*” dhe “*bazuar në një karakteristikë ose “status” të dallueshëm*”⁶

⁴ Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

⁵ Shih: *Çështja Thlimmenos kundër Greqisë* [GC], nr. 34369/97, prg. 44, GJEDNJ 2000-IV; *Çështja J.D dhe A kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr.32949/17 dhe 34614/17, prg. 84, 24.10. 2019.

⁶ Shih: *Biao kundër Danimarkës*, *Dhoma e Madhe*, datë 14.05.2016, § 89, *Carson dhe të Tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar*, *Dhoma e Madhe* 2010, datë 16.03.2010, prg. 61.

Ligji Nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me një listë të hapur shkaqesh, duke sanksionuar në nenin 1, të tij se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”*

Bazuar në nenin 3, pika 1, të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar (LMD), diskriminimi përcaktohet si : *“çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, 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 thelb të diskriminimit qëndron një diferencë në trajtim, e cila shfaqet në formën e *dallimit, kufizimit, përjashtimit ose preferencës* dhe lidhet me një nga shkaqet e mbrojtura nga ligji. Për rrjedhojë, jo çdo diferencë në trajtim ose trajtim më pak i favorshëm përbën diskriminim në kuptim të legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi. Mbrojtja ligjore nga diskriminimi garantohet kur diferenca në trajtim ose trajtimi më pak i favorshëm lidhet me një shkak të mbrojtur nga ligji. Për më tepër, edhe kur ekziston një diferencë në trajtim e lidhur me një shkak të mbrojtur, ajo nuk përbën domosdoshmërisht diskriminim, nëse mund të justifikohet në mënyrë objektive dhe të arsyeshme, në përputhje me kriteret e përcaktuara nga ligji dhe standardet përkatëse të të drejtave të njeriut. Në këtë kuptim, identifikimi i shkakut të diskriminimit përbën një element thelbësor të pretendimit për diskriminim, pasi është pikërisht lidhja ndërmjet diferencës në trajtim dhe njërit prej shkaqeve të mbrojtura ajo që e vendos trajtimin e pretenduar në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi. Në mungesë të një lidhjeje të tillë me një shkak të mbrojtur, diferenca në trajtim, edhe nëse është më pak e favorshme, nuk mund të konsiderohet, në vetvete, diskriminim i ndaluar nga legjislacioni për mbrojtjen nga diskriminimi.

Si rregull, në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, pala ankuese duhet të provojë *në radhë të parë* se, shkakun i pretenduar është një shkak që gëzon mbrojtje sipas ligjit, dhe në radhë të dytë duhet të provojë ekzistencën e tij. E njëjta qasje gjen zbatim edhe kur pretendohet se diskriminimi ka ndodhur për më shumë se një shkak. Megjithatë, vetëm identifikimi i një ose më shumë shkaqeve, të cilat mbrohen në mënyrë të shprehur nga ligji, nuk është e mjaftueshme për të ngritur një pretendim për diskriminim. Personi i cili pretendon se është diskriminuar për një ose më shumë se një, nga shkaqet e mbrojtura, duhet të parashtrojë fakte nga të cilat mund të prezumohet se ka një diferencë në trajtim dhe se kjo diferencë në trajtim pretendohet se ka si bazë shkakun ose shkaqet e mbrojtur/a.

- Faktet dhe rrethanat e çështjes

Ankuesja ka lidhur marrëdhënien e punës me shoqërinë Pronatyrë sh.p.k në datën 17.11.2025, duke nënshkruar kontratën individuale të punës për pozicionin Specialist i mbështetjes IT, me pagë bruto mujore prej 216.218 lekë. Në datën 17.02.2026, palët kanë ndryshuar me vullnetin e dyanshmëm kontratën individuale të punës, në lidhje me elementin pagë, duke përcaktuar një pagë mujore bruto prej 113.333 lekë.

Rezulton se në datën 27.04.2026, ankuesja ka marrë vërejtje. Nuk u administrua akti i dhënies së masës disiplinore por deklarohet si fakt nga ankuesja dhe pasqyrohet njëkohësisht në dokumentacionin e punëdhësit që është administruar.

Në datën 15.05.2026, punëdhënësi/shoqëria Pronatyrë sh.p.k i ka dërguar ankueses njoftim për takim në datën 18.05.2026, lidhur me marrëdhënien e punës. Në vijim nuk rezulton që ky takim të jetë zhvilluar.

Me shkresën nr.1579 prot., datë 19.06.2026, ndaj ankueses është dhënë masa disiplinore “vërejtje me shkrim” me arsyetimin se: *“Gjatë periudhës së mungesës, punëmarrësi ka njoftuar vetëm se ndodhej përballë një emergjence familjare, por nuk ka paraqitur dokumente apo prova që të justifikojnë mungesën e tij nga puna. Njoftimi verbal ose informues nuk përjashton detyrimin për të paraqitur dokumentacionin përkatës sipas kërkesave të punëdhënësit.”* Më tej punëdhënësi arsyeton se, mosparaqitja në punë pa dokumentacion justifikues dhe mosrespektimi i detyrimit për të dokumentuar mungesën përbën shkelje të disiplinës në punë dhe e detyrimeve që rrjedhin nga marrëdhënia e punës.

Ankuesja ka paraqitur kundërshtimin e saj ndaj masës disiplinore të datë 19.06.2026, nëpërmjet *e-mailit* të datës 30.06.2026, duke pretenduar se masa disiplinore nuk mbështetet në baza të mjaftueshme faktike dhe juridike. Ankuesja thekson se, kërkesa për të paraqitur dokumentacionin mjekësor për partnerin e saj, që ka qenë arsyeja e emergjencës familjare për të cilën ankuesja nuk është paraqitur në punë, nuk ka bazë ligjore, dhe dokumentacioni i kërkuar përbën kategori të veçantë të të dhënave personale. Ankuesja pretendon edhe se, ka shkelje të procedurës së ndjekur, pasi dokumentacioni iu kërkuar vetëm verbalisht pa asnjë akt zyrtar. Sipas ankueses, vendosja e masës disiplinore mbi bazën e një kërkesë të komunikuar vetëm verbalisht cenon parimin e sigurisë juridike dhe të të drejtës së punëmarrësit për t’u njohur qartë me detyrimet që pretendohen prej tij.

Nëpërmjet *e-mailit* të datës 30.06.2026, ankueses i është komunikuar nga ana e punëdhënësit se, për sa kohë që nuk paraqiten evidencat dokumentare për mungesën në punë, vërejtja mbetet në fuqi.

Me shkresën nr. 1583 prot., datë 01.07.2026, ndaj ankueses është marrë masa disiplinore “Vërejtje me shkrim me paralajmërim për pushim nga puna”, për shkelje të disiplinës në punë, mosrespektim

të orarit të punës dhe moszbatim të rregullores së brendshme të shoqërisë. Punëdhënësi pretendon se nga verifikimi i regjistrimeve në sistemin e hyrje daljeve, si dhe sistemi i monitorimit të kamerave, rezultoi se në datat 18.06.2026, 24.06.2026, 25.06.2026, 26.06.2026, 29.06.2026 dhe 30.06.2026, gjatë orarit zyrtar të punës, ankuesja ka tejkaluar në mënyrë të përsëritur kohën e lejuar të pushimeve.

Në datën 02.07.2026, është realizuar një takim me qëllim komunikimin e masës disiplinore dhe dhënia e mundësisë ankueses që të dëgjohet dhe të mbrohet. Në procesverbalin e takimit të datës 02.07.2026, pasqyrohet se ankuesja është larguar pa firmosur. Dokumentacioni në lidhje me masën disiplinore i është komunikuar ankueses me *e-mail* datë 02.07.2026. Ankuesja ka paraqitur kundërshtimin e saj në lidhje me masën disiplinore nëpërmjet *e-mailit* të datës 03.07.2026, duke pretenduar se afati prej 24 orësh nuk përbën një afat të arsyeshëm sipas nenit 37 të K.P dhe nuk i është lënë koha e nevojshme për t'u mbrojtur. Ndërkohë që ankuesja kundërshton si të pavërteta pretendimet se është treguar agresive apo se ka kërcënuar. Sipas ankueses dhënia e masës disiplinore vërejtje me shkrim me paralajmërim për pushim nga puna, është masa më e rëndë disiplinore para largimit definitiv. Dhënia e kësaj mase për diferenca kohore prej 3-10 minuta pa kaluar më parë masa paraprake më të lehta përbën shkelje flagrante të parimit të proporcionalitetit.

Në datën 03.07.2026, punëdhënësi ka njoftuar ankuesen nëpërmjet *e-mailit*, për një takim në datën 09.07.2026 në lidhje me rishikimin e marrëdhënies së punës.

Në datën 07.07.2026, ankuesja ka kërkuar nëpërmjet *e-mailit*, vënien në dispozicion të listëpagesave për periudhën janar-qershor 2026.

Në datën 08.07.2026, punëdhënësi ka njoftuar ankuesen nëpërmjet *e-mailit* për shtyrjen e takimit të datës 09.07.2026 për në datën 16.07.2026.

Në datën 14.07.2026, ankuesja ka depozituar pranë punëdhënësit një ankesë duke pretenduar për veprime diskriminuese gjatë periudhës prill - korrik 2026, të cilat konsistojnë në këtë momente:

Masa disiplinore të pabazuara dhe joproporcionale: Ankuesja pretendon se gjatë periudhës prill-korrik 2026 ndaj saj janë marrë në mënyrë të pabazuar 3 masa disiplinore (masa e parë nr.1488 prot., datë 27.04.2026; masa e dytë nr.1579 prot., datë 19.06.2026; masa e tretë nr.1583 prot., datë 01.07.2026)

Heqje e akseseve pa njoftim (02.07.2026): Ankuesja pretendon se në datë 02.07.2026 pa asnjë njoftim paraprak pa asnjë procedurë formale dhe pa asnjë shkresë i janë hequr të gjitha akseset kompjuterike dhe të sistemeve të nevojshme për kryerjen e detyrave.

Akuza të pabazuara nga drejtuesi i ri (03.07.2026): Ankuesja pretendon se një ditë pas heqjes së akseseve, më datë 03.07.2026, drejtuesi i ri i IT ka ngritur pretendime të pabazuara se për shkakun e ankueses ishin gjeneruar raporte të punës gabim, sepse nuk kishte bërë një procedurë që duhej bërë çdo ditë.

Kontroll i paligjshëm i kompjuterit: Ankuesja pretendon se pas orarit zyrtar ose gjatë fundjavës, persona nga kompania kanë hyrë në kompjuterin e saj personal të zyrës duke thyer kodin e saj të aksesit (fjalëkalimi personal), pa ndjekur asnjë procedurë, pa e njoftuar paraprakisht dhe pa praninë e saj.

Mospërputhja e pagës: Ankuesja pretendon se paga e saj bruto e deklaruar për muajin shkurt 2026 nuk përputhet me kontratën e datës 17.02.2026 dhe se nuk i ishte vendosur në dispozicion dokumentacioni i kërkuar në datën 07.07.2026 në lidhje me listëpagesat.

Ankuesja kërkon nga punëdhënësi marrjen e masave për rregullimin e kësaj situate dhe në rast se kërkesat e saj nuk plotësohen brenda 7 ditëve punë do t'i drejtohet, ndër të tjera, Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Të gjitha këto momente të pretenduara si diskriminuese nga ankuesja të paraqitura para punëdhënësit, ankuesja i ka parashtruar edhe në ankesën para Komisionerit. Konstatohet se, pavarësisht se ankuesja i konsideron këtë sjellje si diskriminuese, ajo nuk parashtron dhe bën me dije punëdhënësin në lidhje me shkakun/shkaqet e pretenduar/ra të diskriminimi.

Në datën 15.07.2026, ankuesja nuk është paraqitur në punë dhe ka njoftuar nëpërmjet aplikacionit *WhatsApp* në orën 08:26, se për arsye shëndetësore nuk do të paraqitej në punë dhe se raporti mjekësor do t'i njoftohej punëdhënësit pas orës 2, duke qenë se mjeku i familjes ishte turni i dytë.

Po në datën 15.07.2026, ankuesja ka depozituar pranë punëdhënësit një njoftim për mosparaqitje në punë, bazuar në nenin 15, pika 4, të ligjit nr.10221/2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, të ndryshuar. Ankuesja parashtron se punëdhënësi, jo vetëm që nuk ka marrë masa për shqyrtimin e ankesës së saj për diskriminim (ankesa e datës 14.07.2026) por ka intensifikuar diskriminimin ndaj saj. Ankuesja pretendon në njoftimin e depozituar pranë punëdhënësit se, paraqitja e saj fizike në punë nuk ka kuptim, pasi punëdhënësi i ka hequr të gjitha akseset e saj kompjuterike në datën 02.07.2026. Ankuesja pretendon se veprimet e njëpasnjëshme të punëdhënësit si izolim, akuzat, kontrolli i fshehtë, presioni, kanë krijuar një mjedis pune armiqësor, frikësues.

Nëpërmjet *e-mailit* të datës 15.07.2026, punëdhënësi i ka komunikuar ankuses se, duhej t'i përgjigjej kërkesës së paraqitur nga punëdhënësi në datën 15.07.2026, për t'iu nënshtruar ekzaminimit të gjendjes shëndetësore nga mjeku i punës dhe se duhej të paraqitej në takimin e datës 16.07.2026.

Ankuesja ka kthyer përgjigje nëpërmjet *e-mailit* të datës 16.07.2026, duke deklaruar se nuk e refuzon ekzaminimin mjekësor, por para se të paraqitet kërkon sqarime me shkrim mbi qëllimin e ekzaminimit, çfarë do të vlerësohet, mbi çfarë baze ligjore kërkohet, pse kërkohet me urgjencë dhe se ishte e gatshme të paraqitej sapo të merrte sqarimet. Në këtë komunikim, ankuesja thekson edhe një herë se, bazuar në njoftimin e mëparshëm, ajo ishte duke ushtruar të drejtën sipas nenit 15, pika 4, të LMD-së dhe për rrjedhojë nuk do të paraqitej në takimin e datës 16.07.2026. Ankuesja parashtron gjithashtu se ka paraqitur ankesë pranë Komisionerit dhe se çdo tentativë nga ana e

punëdhënësit për ta konsideruar mosparaqitjen e saj si “braktisje pune” ose si shkak për zgjidhjen e kontratës, do të përbënte viktimizim.

Në datën 16.07.2026, punëdhënësi ka zhvilluar takimin në mungesë të ankueses. Me vendimin nr.1606 prot., datë 21.07.2026, punëdhënësi ka marrë vendimin për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me efekt nga data 21.07.2026.

Ankuesja ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën nr. 174 regj., datë 17.07.2026 (data e depozitimit 16.07.2026, data e regjistrimit 17.07.2026), duke pretenduar se është diskriminuar nga punëdhënësi/shoqëria Pronatyrë sh.p.k, për shkak të gjinisë, gjendjes familjare, gjendjes martesore, gjendjes shëndetësore dhe për shkak të “kundërshtimit të shkeljeve dhe ankimimit të brendshëm” në kuadër të “çdo shkak tjetër”

Vlerësimi i Komisionerit

- Në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit “kundërshtimit të shkeljeve dhe ankimimit të brendshëm” në kuadër të “çdo shkak tjetër”

Nga shqyrtimi i pretendimeve të paraqitura nga pala ankuese, Komisioneri konstaton se shkakun i pretenduar nga pala ankuese si shkak diskriminimi “kundërshtimit të shkeljeve dhe ankimimit të brendshëm” nuk parashikohet shprehimisht si shkak i mbrojtur nga neni 1 i LMD.

Neni 1, i LMD, liston disa shkaqe, megjithatë kjo listë nuk është e mbyllur por ilustruese, fakt ky që rezulton nga përfshirja në këtë listë e shprehjes për “*çdo shkak tjetër*”. Thënë kjo, nuk presupozon se, termi “*çdo shkak tjetër*” përbën një shkak në vetvete. Rregullimi i bërë nga neni 1, i LMD-së nëpërmjet termit “*çdo shkak tjetër*” mundëson mbrojtjen nga diskriminimi për shkaqe të tjera, përveç shkaqeve të listuara shprehimisht në këtë dispozitë të ligjit, por duke identifikuar “*shkakun*” i cili pretendohet se gëzon mbrojtje në kuadër të termit “*çdo shkak tjetër*”.

LMD, por edhe legjislacioni ndërkombëtar në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, nuk ka parashikime ose përkufizim se çfarë është shkakun i mbrojtur. 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, objektive ose personale, ose "status", me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.*⁷

Ankuesja pretendon se, kundërshtimi prej saj i praktikës së pagës pjesërisht “cash”, jashtë sistemit bankar, si dhe ankimet e brendshme të ngritura ndaj shkeljeve të pretenduara nga punëdhënësi, kanë gjeneruar zinxhirin e mëvonshëm të trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm ndaj saj, duke

⁷ Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70; *Novruk dhe të tjerë kundër Rusisë*, prg. 90.

përbërë kështu shkakun themelor mbi të cilin ajo mbështet pretendimet e mëtejshme për diskriminim, në kuadër të “çdo shkak tjetër” sipas nenit 1 të LMD-së.

Së pari, nga provat e administruara nuk provohet pretendimi i ankueses se ajo ka kundërshtuar pranë punëdhënësit praktikën e pagesës “cash”. Ky pretendim mbështetet vetëm mbi parashtrimin e vetë ankueses, pa u shoqëruar me asnjë provë të drejtpërdrejtë apo indirekte që ta konfirmojë objektivisht pretendimin e ankueses për kundërshtimin e praktikës së kundërligjshme të pagesave të pjesshme “cash” jashtë sistemit bankar.

Së dyti, kronologjia e ngjarjeve, siç rezulton nga aktet, nuk mbështet marrëdhënien shkak-pasojë të pretenduar. Veprimet e pretenduara si diskriminuese nga ankuesja provohet se kanë filluar me masën disiplinore të datës 27.04.2026. Ankimet e brendshme që ankuesja pretendon si shkak, janë në çdo rast kundërshtime që kanë pasuar masat disiplinore ose kërkesat e punëdhënësit, të cilat ankuesja i pretendon si diskriminim. Pra, nuk provohet se ankuesja ka depozituar ankime të brendshme, që në vijim të paraqitjes së tyre të pretendojë se i kanë ardhur pasojat e pretenduara si trajtim diskriminues.

Komisioneri konstaton se, edhe nëse do të supozohej se shkakun i pretenduar mund të përbëjë shkak të mbrojtur, pala ankuese nuk ka paraqitur asnjë element faktik ose provues në lidhje me pretendimin e saj. Sa më sipër Komisioneri arrin në përfundimin se shkakun i pretenduar nga ankuesja “kundërshtimit të shkeljeve dhe ankimit të brendshëm” në kuadër të “çdo shkak tjetër” nuk provohet.

Meqenëse ankuesja e lidh tërë zinxhirin e mëvonshëm të sjelljeve që i pretendon si diskriminuese pikërisht me këtë shkak të paprovuar, këto sjellje të mëvonshme nuk mund të kalojnë në shqyrtim si pretendime për diskriminim për këtë shkak, në mungesë të vetë shkakut mbi të cilin ato pretendohet të jenë mbështetur.

Për sa kohë shkakun i pretenduar nuk provohet, çdo trajtim apo sjellje e mëvonshme që ankuesja e lidh shkakësisht me të, nuk mund të vlerësohet apo hetohet nga Komisioneri si sjellje diskriminuese, pasi mungon vetë elementi themelor mbi të cilin ngrihet çdo pretendim për diskriminim, “ekzistenca e një shkakut të mbrojtur” konkret dhe të provuar. Diskriminimi, në kuptim të nenit 1 e vijues të LMD-së, presupozon domosdoshmërisht ekzistencën e një shkakut të mbrojtur si element të domosdoshëm dhe në mungesë të tij, çështja del jashtë fushës së kompetencës të Komisionerit.

Shkakun i diskriminimit, nuk mund të supozohet apo nënkuptohet. Ai duhet të identifikohet dhe provohet, qoftë edhe përmes provave indirekte apo indiciesh të besueshme. Në rastin konkret, Komisioneri nuk disponon asnjë informacion faktik apo provues, qoftë edhe në formën e indicieve që të lejojë identifikimin e shkakut të mbrojtur të diskriminimit dhe hetimin e mëtejshëm nëse trajtimi i pretenduar si i pafavorshëm është pasojë e atij shkakut.

Mungesa e informacionit të mjaftueshëm në lidhje me shkakun e mbrojtur të diskriminimit e bën të pamundur fillimin e hetimit dhe vazhdimin e shqyrtimit të ankesës në fazat e mëtejshme procedurale. Nëse Komisioneri do të vijonte hetimin pa u provuar shkak i mbrojtur, kjo do të sillte transformimin e rolit të tij institucional nga organ hetimi i diskriminimit në organ që shqyrton ligjshmërinë, funksion ky i cili i takon organeve të tjera dhe gjykatës⁸.

- Në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit “gjinia”

Ankuesja pretendon se ka qenë objekt komentesh që lidhen me pamjen e saj të jashtme, si dhe komente që ajo vetë i cilëson si seksiste, të drejtuara ndaj saj në vendin e punës, të tilla si “Në intervistë erdhe e krehur e rregulluar, pse nuk lyhesh tani?”, “Të hënave vjen e rregulluar. Duket që e kalon fundjavën mirë. Të ka ardhur partneri?”

Komisioneri vlerëson se, në lidhje me këtë pretendim, nga tërësia e provave të depozituara nga vetë ankuesja, nuk rezulton asnjë provë apo qoftë edhe indicie minimale që të mbështesë ekzistencën faktike të këtyre komenteve, asnjë dokument i shkruar, asnjë dëshmi e palëve të treta, asnjë element tjetër objektiv që të mund të verifikohet nga Komisioneri. Pretendimi mbetet i mbështetur ekskluzivisht mbi rrëfimin e ankuses, pa asnjë element shtesë faktik, objektiv dhe të verifikueshëm.

Në mungesë të çdo prove apo indicie që të krijojë, qoftë edhe në një shkallë minimale prezumimi, bazën e nevojshme faktike për verifikim, Komisioneri vlerëson se nuk ekzistojnë elementet e domosdoshme që të bëjnë të mundur fillimin e një hetimi administrativ nga ana e tij lidhur me këtë pretendim. Fillimi i një hetimi kërkon një minimum informacioni faktik dhe provues mbi të cilin të mbështetet dyshimi për diskriminim. Kur pretendimi mbetet tërësisht në nivel pohimi, pa asnjë element mbështetës faktik, ai nuk kalon pragun e domosdoshëm për t'u marrë në shqyrtim të mëtejshëm.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nuk ka informacion të mjaftueshëm për të vijuar procedurën e hetimit në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të “gjinisë”.

- Në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit “gjendja shëndetësore”

Ankuesja e lidh pretendimin për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore, me kërkesën e punëdhënësit për t'u ekzaminuar nga mjeku i punës, si dhe me komente që pretendon t'i jenë drejtuar në ambientin e punës lidhur me faktin që mungon shpesh me raport mjekësor. Ankuesja parashtron në lidhje me këtë pretendim se sa herë është rikthyer në punë pas mungesave të justifikuara me raport, Drejtoresha e Burimeve Njerëzore i është drejtuar me komente si “Sa shëndetligë që je dhe ti”.

⁸ Për reference shih vendimet nr. 149, datë 02.06.2026, nr. 212, datë 06.08.2026, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Në lidhje me pretendimin për komente të drejtuara ndaj saj për shkak të mungesave të shpeshta me raport mjekësor, Komisioneri vlerëson se, edhe në këtë rast, nuk ekziston asnjë provë që të mbështesë ekzistencën faktike të këtyre komenteve. Pretendimi mbetet, edhe këtu, në nivel pohimi të pambështetur.

Në lidhje me kërkesën për ekzaminim nga mjeku i punës, datë 15.07.2026, Komisioneri vlerëson se ajo nuk mund të cilësohet si sjellje diskriminuese. Neni 130, pika 2, e Kodit të Punës, sanksionon se: “2. Punëmarrësi vërteton paaftësinë e tij për punë nëpërmjet raportit mjekësor të lëshuar nga mjeku. Me kërkesën e punëdhënësit, punëmarrësi është i detyruar t’i nënshtrohet ekzaminimit nga një mjek tjetër i caktuar prej punëmarrësit; ky mjek do të deklarojë vetëm paaftësinë për punë të punëmarrësit, duke ruajtur sekretin mjekësor.” Ndërsa, pikat 3 dhe 4, e dispozitës së sipërcituar thekson se: “3. Në rast se ka mospërputhje në pikëpamjet e mjekut të punëmarrësit dhe atij të caktuar nga punëdhënësi, punëmarrësi duhet t’i nënshtrohet një ekspertize që i besohet një mjeku të caktuar nga Inspektorati i Punës. 4. Punëmarrësi humbet të drejtat kundrejt punëdhënësit, kur ai kundërshton pa të drejtë verifikimin e paaftësisë së tij për punë.”

Sa më sipër, punëdhënësi gëzon të drejtën, në kuadër të marrëdhënies së punës, të kërkojë verifikim mjekësor të paaftësisë për punë të punëmarrësit. Në rastin konkret, punëdhënësi ka kërkuar nga ankuesja ekzaminim nga një tjetër mjek dhe kjo kërkesë gjen mbështetje në Kodin e Punës dhe nuk mund të përbëjë sjellje diskriminuese.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore”, në pjesën që i referohet komenteve të pretenduara për mungesat me raport mjekësor, nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim, ndërsa në lidhje me kërkesën e punëdhënësit për ekzaminim mjekësor të ankuseses për vërtetimin e paaftësisë së saj për punë, pas paraqitjes së raportit mjekësor të datës 15.07.2026, Komisioneri vlerëson se kjo pjesë e kërimit për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore është haptazi e pabazuar.

- Në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit “gjendja familjare” dhe “gjendja martesore”

Ankuesja e lidh pretendimin për diskriminim për shkak të gjendjes familjare dhe martesore me komentet e pretenduara lidhur me partnerin e saj, si dhe me faktin që punëdhënësi i ka kërkuar dokumentacion mjekësor justifikues kur ajo ka munguar në punë, duke i arsyetuar mungesat me emergjencë familjare dhe duke i komunikuar punëdhënësit se partneri i saj ishte i sëmurë.

Në lidhje me komentet e pretenduara për partnerin, vlen i njëjti konstatim si më sipër, mungon çdo provë objektive përtej pohimit të vetë ankuseses.

Në lidhje me kërkesën për dokumentacion mjekësor justifikues, Komisioneri vlerëson se punëdhënësi gëzon të drejtën, në kuadër të marrëdhënies së punës, të kërkojë dokumentimin e arsyes apo shkakut të mungesës së punëmarrëses, në rastet kur kjo mungesë justifikohet me rrethana që kërkojnë verifikim (siç është emergjenca shëndetësore e një personi të afërt). Ushtrimi i kësaj të drejte nga ana e punëdhënësit, në vetvete, nuk përbën diskriminim për shkak të gjendjes

familjare apo martesore të punëmarrëses, pasi bëhet fjalë për një kërkesë që lidhet me administrimin e rregullt të marrëdhënies së punës, e jo me statusin civil apo familjar të ankueses si i tillë.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se pretendimi për diskriminim për shkak të “gjendjes familjare” dhe “gjendjes martesore” është haptazi i bazuar.

- Në lidhje me pretendimin për viktimizim

Sa i takon pretendimit për viktimizim të pretenduar nga ankuesja, Komisioneri i referohet nenit 3, pika 17, të LMD, sipas të cilit: “ 17. “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.”

Referuar përkufizimit të mësipërm, viktimizimi, presupozon ekzistencën paraprake të një të një ankese apo denoncimi për diskriminim, si pasojë e të cilit, personat mund t’i nënshtrohen një trajtim i pafavorshëm.

Në lidhje me periudhën përpara datës 14.07.2026, Komisioneri vëren se, përpara kësaj date, ankuesja nuk ka paraqitur asnjë ankesë, as pranë punëdhënësit, as pranë ndonjë institucioni tjetër kompetent, përfshirë Komisionerin, në të cilën të pretendohet diskriminim. Në këtë mënyrë, nuk mund të ngrihet pretendimi se sjelljet e punëdhënësit përpara datës 14.07.2026, përfshirë masat disiplinore të 27.04.2026, 19.06.2026 dhe 01.07.2026, si dhe fillimin e procedurës për rishikimin e marrëdhënies së punës më 03.07.2026, kanë qenë pasojë e viktimizimit, pasi këto veprime i paraprijnë në kohë ankësës për diskriminim që ankuesja ka paraqitur si pranë punëdhënësit ashtu edhe pranë Komisionerit.

Në lidhje me periudhën pas datës 14.07.2026, pasoja konkrete dhe përfundimtare mbi marrëdhënien e punës është vendimi nr.1606 prot., datë 21.07.2026, për zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Komisioneri vlerëson se ky vendim, edhe pse është marrë pas depozitimit të ankësës së brendshme të ankueses në datën 14.07.2026 dhe të ankësës pranë Komisionerit në datën 17.07.2026, nuk mund të konsiderohet pasojë negative e motivuar nga ushtrimi i së drejtës për ankim kundër diskriminimit. Procedura për zgjidhjen e marrëdhënies së punës kishte nisur më herët, konkretisht me njoftimin e datës 03.07.2026 për takimin mbi “rishikimin e marrëdhënies së punës”, pra më shumë se dhjetë ditë përpara depozitimit të ankësës së ankueses pranë punëdhënësit dhe përpara paraqitjes së ankësës pranë Komisionerit.

Në vështrim kronologjik, vendimi i punëdhënësit për zgjidhjen e marrëdhënies së punës e ka origjinën tek masat disiplinore paraardhëse dhe procesin e filluar më 03.07.2026, dhe jo në ankësën e mëvonshme për diskriminim.

Për sa më sipër, Komisioneri konstaton se pretendimi për viktimizim, si në lidhje me periudhën përpara datës 14.07.2026, ashtu edhe në lidhje me vendimin për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, nuk provohet nga faktet dhe provat e administruara.

- Në lidhje me pretendimin e ankueses për shqetësim/ngacmim në vendin e punës.

Sipas nenit 3, pika 13, e LMD, "shqetësim" është një formë diskriminimi që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilëndo nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, e cila ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues ose ofendues për këtë person.

Përkufizimi ligjor e bën "shqetësimin" si formë diskriminimi të kushtëzuar nga lidhja me një shkak të mbrojtur. Meqenëse asnjë shkak diskriminimi i pretenduar nga ankuesja nuk u provua, mungon kushti themelor për të kualifikuar ligjërisht sjelljet e pretenduara si "shqetësim" sipas LMD-së.

- Në lidhje me ushtrimin nga ankuesja të së drejtës sipas nenit 15, pika 4, të LMD-së

Ankuesja, më datë 14.07.2026, ka depozituar ankesën pranë punëdhënësit dhe, menjëherë të nesërmen, më datë 15.07.2026, e ka njoftuar këtë të fundit se, bazuar në nenin 15, pika 4, të LMD-së, nuk do të paraqitej më në punë duke filluar nga kjo datë e deri sa ankesa e saj të shqyrtohej nga punëdhënësi dhe/ose nga Komisioneri.

Neni 15, pika 4, të LMD-s, parashikon se: *"4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për atë kohë sa është e nevojshme për t'u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë."*

Neni 15, pika 4, i LMD-së parashikon një të drejtë të veçantë dhe të jashtëzakonshme të punëmarrësit, që i lejon të mos e kryejë përkohësisht punën në rrethana specifike të lidhura me ekzistencën e një rreziku të arsyeshëm dhe të bazuar për diskriminim. Ushtrimi i kësaj të drejte nuk mund të mbështetet thjesht mbi vetë faktin e depozitimit të një ankese, por kërkon ekzistencën e elementeve konkrete që të krijojnë një bindje objektivist të arsyeshme mbi rrezikun e vazhdimit apo të përsëritjes së trajtimit të pretenduar si diskriminues, të vlerësueshme rast pas rasti nga rrethanat konkrete.

Së pari, nga faktet dhe rrethanat e çështjes nuk rezulton asnjë element që të tregojë ekzistencën e një rreziku konkret dhe të drejtpërdrejtë mbi ankuesen, në vazhdim apo pas depozitimit të ankesës së saj të datës 14.07.2026, që të justifikonte ushtrimin e kësaj të drejte të jashtëzakonshme. Ankuesja nuk parashtron asnjë rrethanë specifike, të ndodhur pas depozitimit të ankesës, që të tregojë një rrezik të ri apo në vazhdim, përtej vetë faktit të depozitimit të ankesës.

Së dyti, vetë formulimi i njoftimit të ankueses, sipas të cilit ajo nuk do të paraqitej në punë "deri sa të shqyrtohet ankesa" nga punëdhënësi dhe/ose nga Komisioneri, tregon një përdorim të përgjithshëm dhe të pacaktuar në kohë të kësaj të drejte, të papërkufizuar nga ndonjë rrethanë

konkrete rreziku, por i lidhur thjesht me ekzistencën formale të procedurës së shqyrtimit të ankesës. Një interpretim i tillë, sipas të cilit vetë depozitimi i një ankese do të mjaftonte, në mënyrë automatike, për të justifikuar pezullimin e njëanshëm dhe pa afat të detyrimit për të kryer punën deri në përfundim të shqyrtimit të saj, do të tejkalonte qëllimin mbrojtës të kësaj dispozite, duke e shndërruar atë në një mjet të përgjithshëm për shmangien e detyrimit për të kryer punën, jashtë kushteve specifike që ligji kërkon për ushtrimin e saj.

Së treti, kjo situatë duhet lexuar edhe në kontekstin se, po në datën 15.07.2026, ankuesja i ka komunikuar paralelisht punëdhënësit, nëpërmjet aplikacionit *WhatsApp*, se mosparaqitja e saj në punë lidhej gjithashtu me arsye shëndetësore dhe se do të depozitonte raport mjekësor. Kjo bashkekzistencë arsyetimesh forcon konstatimin se mosparaqitja e ankueses në punë nuk mbështetet mbi një vlerësim të qartë dhe të bazuar rreziku diskriminimi, siç kërkon neni 15, pika 4, i LMD-së, por lidhet me rrethana të tjera, të pavarura nga vetë ankesa e depozituar.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se kushtet e parashikuara nga neni 15, pika 4, i LMD-së për ushtrimin e së drejtës për të mos u paraqitur në punë nuk rezultojnë të plotësuar nga ankuesja, pasi nuk provohet ekzistenca e ndonjë rreziku konkret që të justifikonte këtë ushtrim të së drejtës.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës dhe bazuar në nenin 33, pika 4, gërma “ç” të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, ku parashikohet se: *“4. Ankesa nuk pranohet nëse: ç) është haptazi e pabazuar ose nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim;”*, Komisioneri vlerëson se ankesa objekt shqyrtimi nuk duhet të pranohet, pasi është haptazi e pabazuar dhe nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim. Në kushtet kur ankesa nuk përmbush kriteret ligjore, ajo nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

Konstatimi se ankesa është haptazi e pabazuar sipas LMD-së nënkupton vetëm se pretendimet e parashtruara nuk plotësojnë kriteret ligjore të nevojshme për ngritjen e një pretendimi për diskriminim, konkretisht, shkaku e pretenduar të diskriminimit dhe provueshmërinë e tij. Ky konstatim nuk përbën dhe nuk duhet interpretuar si vlerësim i Komisionerit mbi bazueshmërinë e pretendimeve të ankueses jashtë fushës së LMD-së, as si mohim i faktit se ankuesja mund të ketë të drejta të cenuara, për të cilat ajo mund t’i drejtohet autoriteteve kompetente, përfshi gjykatën.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenet 32 dhe 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. Mospranimin e ankesës nr.174 Regj., datë 17.07.2026, të paraqitur nga znj. B.K , pasi nuk përmbushen kushtet ligjore për pranimin e ankesës, të përcaktuara nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar.

2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Genta TAFA (BUNGO)

Shkaku: “gjendjes familjare”, “gjendjes martesore”, “gjendjes shëndetësore”, “gjinisë” dhe “çdo shkak tjetër”

Fusha: Punësim

Lloji i vendimit: Mospranim