



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
KOMISIONERI**

Nr. 1250/6 Prot.

Tiranë, më 19.08.2026

V E N D I M

Nr. 233, Datë 19.08.2026

Bazuar në ligjin 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është regjistruar ankesa nr. 164, datë 06.07.2026, e paraqitur nga znj. K.D, e përfaqësuar nga Zyra e avokatisë “PANAJOTI Law Group” kundër z. J.C, Rektor i Universitetit “Eqrem Çabej” Gjirokastrë, me pretendimin për diskriminim për shkak të “gjendjes ekonomike”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues

Nga dokumentacioni i administruar rezulton se znj. K.D ka qenë e punësuar pranë Universitetit “Eqrem Çabej”, Gjirokastrë dhe gjatë marrëdhënies së saj të punës, ka ushtruar funksione të ndryshme administrative dhe drejtuese. Me urdhrin nr. 28, datë 17.02.2025, ankuesja është emëruar në pozicionin e Drejtores së Drejtorisë së Kurrikulave, Sigurimit të Brendshëm, Marrëdhënieve me Studentët dhe Teknologjisë së Informacionit. Me urdhrin nr. 12, datë 16.01.2026, të Rektorit të Universitetit “Eqrem Çabej”, ankuesja është liruar nga funksioni drejtues dhe është emëruar në pozicionin “*Specialist për kurrikulat dhe procesin mësimor*”, pranë së njëjtës strukturë. Sipas ankueses, ky ndryshim ka sjellë edhe uljen e kategorisë së pagës nga II-2 në IV-2, me një diferencë të pretenduar prej rreth 50.000 lekësh në muaj. Ankuesja pretendon se ndryshimi i pozicionit të saj është kryer në mënyrë të njëanshme, pa një procedurë të rregullt, pa një shkak të përligjur, pa vlerësim negativ të performancës, pa masë disiplinore dhe pa një riorganizim real të strukturës së Universitetit. Sipas saj, struktura që ajo drejtonte ka vijuar të ekzistojë edhe pas lirimit të saj nga funksioni dhe një punonjëse tjetër është ngarkuar me ushtrimin e funksionit të Drejtorit. Në ankesën e paraqitur pranë KMD-së, pala ankuese ka pretenduar se ky trajtim është diskriminues për shkak të “gjendjes ekonomike”. Në mbështetje të këtij pretendimi, ankuesja ka parashtruar se ulja nga pozicioni drejtues dhe reduktimi i pagës kanë ndikuar drejtpërdrejt në gjendjen e saj financiare dhe familjare. Ajo ka deklaruar se të ardhurat nga paga e saj përbëjnë burimin kryesor të të ardhurave të familjes dhe

¹ Në vijim do t'i referohemi me akronimin: KMD.

ka paraqitur dokumentacion lidhur me të ardhurat familjare dhe gjendjen shëndetësore të prindërve të saj.

Gjatë shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri konstatoi se pretendimet e ankueses në lidhje me shkakun e diskriminimit dhe lidhjen shkakësore ndërmjet këtij shkak dhe trajtimit të pretenduar si të pafavorshëm kërkonin sqarim dhe plotësim. Për këtë arsye, KMD me shkresën nr. 1250/2, datë 15.07.2026 i kërkoi palës ankuese që të paraqiste shpjegime, fakte dhe prova në lidhje me diferencën në trajtim që pretendohet se bazohej në një cilësi apo karakteristikë të veçantë të ankueses që hyn në shkaqet e mbrojtura nga ligji, duke sqaruar posaçërisht se gjendja ekonomike si shkak diskriminimi lidhet me gjendjen apo pozitën ekonomike të individit dhe jo me pasojat ekonomike që mund të rrjedhin nga një masë apo vendimmarrje e kundërshtuar. Nëpërmjet parashtrimeve shtesë të datës 28.07.2026, pala ankuese ka ritheksuar se urdhri nr. 12, datë 16.01.2026, është tërësisht i paarsyetuar; se nuk provohet ekzistenca e një riorganizimi real; se ankuesja ka vijuar më parë të ushtrojë funksione drejtuese pa masa disiplinore apo vlerësime negative; se ulja e saj në detyrë dhe në pagë ka qenë joproportionale; dhe se një punonjëse tjetër është ngarkuar me funksionin drejtues që më parë ushtrohej prej saj. Pala ankuese ka depozituar gjithashtu dokumentacion shtesë lidhur me të ardhurat e saj familjare dhe gjendjen shëndetësore të prindërve, duke pretenduar se Rektori ka qenë në dijeni të situatës së saj ekonomike dhe familjare dhe se ulja e pagës ka rënduar më tej këtë situatë. Me parashtrimet e datës 29.07.2026, ankuesja ka kundërshtuar përsëri pretendimin se ndryshimi i pozicionit të saj ka ardhur si rezultat i riorganizimit institucional. Sipas saj, nga dokumentacioni i Universitetit rezulton se struktura administrative në fjalë ka vijuar të ekzistojë dhe se një punonjëse tjetër, e identifikuar me inicialet B.L., është ngarkuar me ushtrimin e funksionit të Drejtorit. Për këtë arsye, ankuesja pretendon se masa e marrë ndaj saj ka qenë individuale dhe e drejtuar posaçërisht ndaj saj. Nga kërkesë-padia e depozituar pranë gjykatës rezulton se ankuesja ka kundërshtuar ligjshmërinë e ndryshimit të njëanshëm të marrëdhënies së punës dhe ka kërkuar, ndër të tjera, dëmshpërblim për zgjidhjen e marrëdhënies së punës dhe rikthimin në vendin e mëparshëm të punës. Pretendimet e ngritura në këtë proces lidhen kryesisht me respektimin e Kodit të Punës, legjislacionit për arsimin e lartë, Statutit dhe akteve të brendshme të Universitetit.

Subjekti ankues kërkon nga Komisioneri, konstatimin e diskriminimit dhe rivendosjen e të drejtave të cenuara.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, përcaktohet se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”*.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: *“Çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në*

cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.

Në bazë të nenit 7, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi garantohej ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose të 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.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se viktimat e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet viktimës së pretenduar dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.

Nga kuptimi i dispozitave të sipërcituara rezulton se, për të pasur një pretendim të pranueshëm për diskriminim, duhet të jenë të identifikueshëm, të paktën në nivelin paraprak të shqyrtimit: - një trajtim i pafavorshëm; - një shkak i mbrojtur nga ligji; - dhe një lidhje shkakësore ndërmjet trajtimit të pafavorshëm dhe shkakut të mbrojtur. Ekzistenca e një vendimmarrjeje të kundërshtuar nga punëmarrësi, e një uljeje në detyrë, e një uljeje page apo edhe e një procedure që pretendohet se është zhvilluar në kundërshtim me legjislacionin e punës nuk mjafton, në vetvete, për të ngritur një pretendim për diskriminim sipas LMD-së. Një sjellje diskriminuese është në çdo rast një sjellje e ndaluar nga ligji, por jo çdo sjellje e pretenduar si e padrejtë ose e paligjshme përbën diskriminim.

Shkaku i mbrojtur nuk është një element formal i ankesës, por një element konstitutiv i diskriminimit. Trajtimi i pafavorshëm duhet të jetë shkaktuar, motivuar ose ndikuar nga karakteristika e mbrojtur. Në mungesë të kësaj lidhjeje, mosmarrëveshja mund të jetë objekt i kontrollit gjyqësor ose administrativ sipas legjislacionit përkatës, por nuk hyn në fushën materiale të mbrojtjes nga diskriminimi.

Në rastin konkret, ankuesja ka identifikuar si shkak diskriminimi “gjendjen ekonomike”.

Komisioneri vëren se “gjendja ekonomike”, sipas nenit 1 të LMD-së, është një shkak i mbrojtur. Megjithatë, fakti që ky shkak parashikohet në ligj nuk është i mjaftueshëm. Pala ankuese duhet të paraqesë fakte apo indicie që lejojnë të prezumohet se trajtimi i kundërshtuar është ndërmarrë, për shkak të gjendjes së saj ekonomike. Në këtë drejtim, duhet bërë një dallim thelbësor ndërmjet, gjendjes ekonomike si shkak i një trajtimi dhe pasojës ekonomike që prodhon një trajtim.

Në kuptim të ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi, “gjendja ekonomike” si shkak i mbrojtur lidhet me pozitën apo statusin ekonomik të personit, i cili, në rrethana të caktuara, bëhet arsyeja mbi bazën e së cilës personi trajtohet ndryshe apo më pak të favorshëm. Në të kundërt, humbja e një funksioni drejtues, reduktimi i pagës ose pasojat financiare që rrjedhin prej një vendimmarrjeje të punëdhënësit nuk e shndërrojnë automatikisht “gjendjen ekonomike” në

shkak të diskriminimit. Në një situatë të tillë, pasoja ekonomike është rezultat i masës së kundërshtuar dhe jo domosdoshmërisht karakteristika për shkak të së cilës është marrë masa.

Ankuesja ka paraqitur dokumente dhe shpjegime lidhur me të ardhurat e familjes së saj, situatën shëndetësore të prindërve dhe faktin se ulja e pagës ka krijuar vështirësi ekonomike.

Komisioneri nuk vë në dyshim se reduktimi i të ardhurave nga puna mund të ketë pasoja të rëndësishme në ekonominë personale dhe familjare të ankueses. Megjithatë, këto rrethana provojnë, në rastin më të mirë, pasojën ekonomike të ndryshimit të pozicionit, por nuk përbëjnë, në vetvete, indicie se gjendja ekonomike e ankueses ka qenë shkak apo motivi për ndryshimin e pozicionit të saj.

As në ankesën fillestare, as në shpjegimet e datës 28.07.2026 dhe 29.07.2026 nuk evidentohet ndonjë deklaratë, dokument, kriter vendimmarrjeje, komunikim apo rrethanë konkrete nga e cila të rezultojë se Rektori ka marrë në konsideratë gjendjen ekonomike të ankueses kur ka nxjerrë urdhrin nr. 12, datë 16.01.2026. Po kështu, nuk paraqitet ndonjë element nga i cili të rezultojë se punonjës të tjerë, të ndodhur në rrethana të njëjta ose të ngjashme profesionale, por me një gjendje ekonomike të ndryshme nga ankuesja, janë trajtuar në mënyrë më të favorshme për këtë arsye. Subjekti ankues i referohet punonjësës B.L., e cila pretendohet se është ngarkuar më pas me funksionin drejtues. Megjithatë, ky fakt, edhe nëse merret i mirëqenë në kuadër të shqyrtimit paraprak, mund të shërbejë si element krahasues për trajtimin profesional, por nuk përbën krahasim për shkakun e pretenduar “gjendja ekonomike”, pasi nuk është paraqitur asnjë informacion mbi gjendjen ekonomike të këtij personi dhe as ndonjë indicie që kjo karakteristikë ka ndikuar në trajtimin e ndryshëm. Në të njëjtën mënyrë, pretendimet se ankuesja nuk ka pasur masa disiplinore, se performanca e saj ka qenë e mirë, se struktura nuk është riorganizuar realisht, se pozicioni drejtues ka vazhduar të ekzistojë ose se ndryshimi i marrëdhënies së punës është bërë në mënyrë të njëanshme, mund të jenë rrethana relevante për vlerësimin e ligjshmërisë së marrëdhënies së punës dhe të aktit të punëdhënësit, por nuk krijojnë, pa elemente shtesë, një prezumim se vendimmarrja ka qenë e motivuar nga gjendja ekonomike e ankueses.

Komisioneri vëren se vetë kërkesë-padia e paraqitur nga ankuesja para gjykatës evidenton se thelbi i konfliktit lidhet me ligjshmërinë e ndryshimit të njëanshëm të kontratës së punës, vlefshmërinë e urdhrit nr. 12, respektimin e legjislacionit të punës dhe të arsimit të lartë, diferencën e pagës, dëmshpërblimin dhe rikthimin në pozicionin e mëparshëm. Ligjshmëria e këtyre veprimeve është objekt i juridiksionit gjyqësor dhe nuk duhet ngatërruar me ekzistencën e diskriminimit. Komisioneri nuk është një organ i kontrollit të përgjithshëm të ligjshmërisë së çdo vendimmarrjeje të punëdhënësit dhe LMD-ja nuk mund të përdoret si një instrument alternativ për zgjidhjen e çdo mosmarrëveshjeje pune. Kompetenca e Komisionerit konsiston në shqyrtimin nëse trajtimi i kundërshtuar është lidhur me një shkak të mbrojtur nga ligji. Në këtë kuadër, edhe nëse për efekt të analizës do të pranohej se ankuesja është vendosur në një situatë të pafavorshme si rezultat i uljes nga funksioni drejtues dhe reduktimit të pagës, mungon elementi i dytë thelbësor për krijimin e prezumimit të diskriminimit: lidhja ndërmjet këtij trajtimi dhe gjendjes ekonomike si shkak i mbrojtur.

Dokumentacioni mbi të ardhurat familjare apo gjendjen shëndetësore të familjarëve mund të provojë rrethana personale dhe ekonomike të ankueses, por nuk plotëson boshllëkun që ekziston në lidhje me shkakun diskriminues të vendimmarrjes. Në të kundërt, pranimi i një

arsyetimi sipas të cilit çdo ulje page përbën diskriminim për shkak të gjendjes ekonomike do të çonte në shndërrimin e çdo mosmarrëveshjeje që prodhon pasoja financiare në një çështje diskriminimi, gjë që nuk është qëllimi dhe fusha e zbatimit të ligjit nr. 10221/2010, të ndryshuar.

Komisioneri thekson se jo çdo pretendim për paligjshmëri, padrejtësi administrative apo mosrespektim të legjislacionit përbën automatikisht diskriminim. Në rastin konkret, problemi është edhe më i qartë, pasi argumenti kryesor i ankueses, sipas të cilit ulja e pagës ka përkeqësuar gjendjen e saj ekonomike, e vendos në mënyrë logjike “gjendjen ekonomike” pas veprimit të kundërshtuar dhe jo përpara tij si shkak i tij. Nuk mund të ndërtohet lidhja shkakësore e kërkuar nga LMD-ja duke përdorur si shkak të vendimmarrjes pikërisht pasojën që pretendohet se është krijuar nga kjo vendimarrje.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, bazuar në nenin 33, pika 4, shkronja “ç²”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankesa e paraqitur nga subjekti ankues, nuk mund të pranohet, pasi është haptazi e pabazuar dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj³.

PËR KËTO ARSYE:

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

V E N D O S I:

1. Mospranimin e ankesës nr. 164, datë 06.07.2026, paraqitur nga znj. K.D, për arsye se nuk përmbushen kushtet ligjore për pranimin e ankesës, të përcaktuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Genta TAFA (BUNGO)

² “Ankesa nuk pranohet nëse: ...ç) është haptazi e pabazuar ose ”.

³ Për analogji citojmë vendimet: nr. 50, datë 06.03.2025, nr. 126, datë 21.05.2025 dhe nr. 171, datë 17.06.2026 të KMD-së.