



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
KOMISIONERI**

Nr. 18/12 prot.

Tiranë, më 15.09.2026

V E N D I M

Nr. 252, Datë 15.09.2026

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 Diskriminimi, mori në shqyrtim ankesën nr.3 Regj, datë 05.01.2026, paraqitur nga ankuesja L.I kundër Qendrës së Koordinimit kundër Ekstremizmit të Dhunshëm², me pretendimin për diskriminim për shkak të “*gjendjes familjare*”, “*gjendjes martesore*” dhe “*pamjes së jashtme*”.

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

Në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit, ankuesja L.I , parashtron se, diskriminimi është ushtruar kryesisht nga drejtuesja e institucionit dhe struktura përkatëse e QKEDH, përmes vendimeve dhe procedurave disiplinore të inicuar ndaj saj. Ankuesja sqaron se, disa veprime janë të ndërmjetme ose indirekte, duke e vështirësuar identifikimin e individëve të caktuar, por lidhja e tyre me vendimet e drejtueses dhe mekanizmat institucionale është e qartë.

Ankuesja parashtron se, gjatë marrëdhënies së punës pranë QKEDH ka qenë subjekt i një trajtimi të pabarabartë, ndëshkues dhe diskriminues, i cili është ushtruar në mënyrë të vazhdueshme dhe ka kulmuar me largimin nga puna përmes urdhrin nr. 30, datë 19.12.2025, për marrjen e masës disiplinore “largim nga detyra” dhe zgjidhjen e kontratës së punës. Ajo pretendon se, diskriminimi është ushtruar kryesisht për shkak të statusit të saj familjar dhe prindëror, si dhe përmes

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

² Në vijim do t'i referohemi me akronimin QKEDH.

standardeve të dyfishta në vlerësimin e sjelljes dhe përmbushjes së detyrave të punës, në krahasim me punonjës të tjerë në kushte të njëjta.

Konkretisht, ankuesja pretendon se: i është mohuar në praktikë e drejta ligjore për orar fleksibël pune, si prind me fëmijë të mitur, ndonëse kjo e drejtë ishte e njohur zyrtarisht dhe e reflektuar në grafikun e punës; janë fabrikuar mungesa të pretenduara në punë, ndërkohë që lista e prezencës është e plotë për të gjithë periudhën e marrëdhënies së punës dhe nuk ekziston asnjë ditë mungese e raportuar; është trajtuar ndryshe nga punonjës të tjerë që kanë ndjekur të njëjtat praktika pune, komunikimi dhe veshjeje, pa u penalizuar; është ekspozuar ndaj akuzave subjektive për sjellje “të papërshtatshme”, pa prova konkrete, duke krijuar një mjedis pune intimidues dhe armiqësor; në procedurën disiplinore janë përfshirë elemente të jetës së saj personale dhe familjare, duke cenuar dinjitetin dhe reputacionin personal dhe profesional. Sipas ankueses, ky trajtim përbën “shqetësim” në kuptim të ligjit nr. 10 221/2010, pasi ka cenuar dinjitetin dhe ka krijuar një klimë poshtëruese dhe armiqësore në vendin e punës dhe veprimet e mësipërme përbëjnë sipas ligjit, diskriminim indirekt në marrëdhëniet e punës, diskriminim për shkak të statusit familjar dhe prindëror, shqetësim, në kuptim të neneve 3 dhe 4 të Ligjit nr. 10 221/2010.

Ankuesja thekson se, është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme se punonjës të tjerë në situata të njëjta, pa një arsye objektive dhe të arsyeshme, në kundërshtim me parimin kushtetues dhe ligjor të barazisë.

Ankuesja pretendon gjithashtu se, procedura e largimit të saj nga puna nuk ishte as e rastësishme dhe as e ligjshme, por u iniciua si hakmarrje institucionale për ushtrimin korrekt të detyrës nga ana e saj si juriste dhe për refuzimin për të toleruar shkelje të rënda ligjore brenda institucionit. Sipas ankueses, procedura e largimit nga puna është inicuar menjëherë pas qëndrimit të shprehur dhe të dokumentuar se posta zyrtare e ardhur nga Ministria e Punëve të Brendshme nuk duhet të merrej në dorëzim nga persona jashtë strukturës organike, të paautorizuar dhe pa certifikatë sigurie. Si juriste e institucionit ankuesja parashtron se, ka kërkuar respektimin e rregullave ligjore mbi mbrojtjen e informacionit, sigurinë institucionale, aksesin e kufizuar në dosje dhe raste sensitive dhe mbrojtjen e të dhënave për personat e rikthyer dhe rastet nën mbikëqyrje të QKEDH.

Sipas ankueses, ky qëndrim profesional ka sjellë përplasjen e saj me drejtuesen dhe, menjëherë pas kësaj, fillimin e një procedure disiplinore të fabrikuar dhe selektive. Të gjitha faktet e mësipërme tregojnë se procedura disiplinore, nuk kishte qëllim disiplinimin, por largimin e saj nga institucioni, për shkak të kundërshtimit të shkeljeve ligjore dhe refuzimit për të bashkëpunuar në praktika të paligjshme. Ky përbën një rast tipik të diskriminimit hakmarrës, të ndaluar nga Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Përfundimisht, pala ankuese kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit në vendin e punës dhe marrjen e masave për ndalimin e praktikave diskriminuese nga QKEDH, rishqyrtimin e procedurës disiplinore për largimin nga puna dhe vendosjen e masave administrative.

II. Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën, bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar.

Ligji nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar (LMD), garanton mbrojtje nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh, ndërsa garanton në mënyrë të shprehur mbrojtje nga diskriminimi për shkak të *gjendjes familjare, gjendjes martesore dhe pamjes së jashtme*. Në nenin 1 të LMD parashikohet 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 7, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminim garantohej ndaj çdo veprimi apo mosveprim të autoriteteve publike ose 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.

Në Kreun II, të LMD, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”*

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Në kuadër të shqyrtimit paraprak të ankesës, u konstatua se ankesa nuk shoqërohej me informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm që lidhej me shkaqet e pretenduara të

diskriminimit, për të vijuar me procedurën e mëtejshme për shqyrtimin e saj. Me e-mailin e datës 14.01.2026, ankueses iu kërkua plotësimi i ankesës. Në vijim të kësaj kërkesë, ankuesja ktheu përgjigje nëpërmjet e-mailit të datës 15.01.2026.

2. Me shkresën nr.18/1 prot., datë 22.01.2026, Komisioneri njoftoi subjektin kundër të cilit është paraqitur ankesa dhe kërkoi informacion në lidhje me pretendimet e parashtruara në ankesë.
3. Me shkresën nr.06/3 prot datë 30.01.2026, QKEDH ka kthyer përgjigje, duke parashtruar ndër të tjera:

QKEDH pretendon se çdo veprim administrativ ndaj znj. I. është kryer në përputhje të plotë me legjislacionin e punës dhe aktet e brendshme normative, duke respektuar afatet procedurale dhe parimet e ligjshmërisë, proporcionalitetit dhe barazisë në trajtim. Sipas subjektit, vendimmarrja ka qenë e bazuar tërësisht në kritere objektive dhe të performancës, pa asnjë lidhje me gjendjen familjare, martesore apo pamjen e jashtme të ankueses, përkundrazi, institucioni pretendon se i është treguar asaj tolerancë më e madhe se kolegëve të tjerë.

Në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënies së punës, QKEDH e arsyeton këtë veprim me tri shkaqe konkrete:

- Mosrealizim të detyrave funksionale të parashikuara në nenin 6 të kontratës individuale të punës;
- Komunikim të papërshtatshëm me eprorin/titullarin dhe sjellje që kanë cenuar marrëdhëniet e besimit dhe funksionimin normal të institucionit;
- Mungesa të përsëritura në orar pa arsye të justifikuara.

Lidhur me orarin fleksibël, QKEDH pretendon se, megjithë mirëkuptimin dhe seancat këshilluese, znj. I. nuk ka iniciuar procedurën formale (memo në protokoll) të kërkuar nga VKM nr. 568/2021, e ndryshuar. Pretendohet gjithashtu se largimet e saj nga puna gjatë orarit të punës nuk janë reflektuar në listëprezencë, duke e favorizuar, dhe se i është tërhequr vëmendja verbalisht për çështje etike, përfshirë duhanpirjen në ambientet e institucionit.

Për pretendimin e znj. I. se vepron si “juriste institucioni” apo si mbrojtëse e informacionit konfidencial, QKEDH e mohon, duke sqaruar se ankuesja mban pozicionin e Specialistes në Sektorin e Koordinimit për Çështjet e Edukimit dhe Kërkimit dhe se institucioni nuk ka jurist të dedikuar (drejtohet te Departamenti Ligjor i Ministrisë së Punëve të Brendshme (MPB) kur nevojitet), dhe se ekziston urdhër i brendshëm që cakton person tjetër përgjegjës për informacionin e klasifikuar. Në lidhje me aksesin në dosje sensitive, QKEDH sqaron se administrimi i rasteve të riatdhesuar nga zonat e konfliktit (Siri/Irak) i takon Bashkisë/Njësisë Administrative përkatëse, jo QKEDH-së.

QKEDH pretendon gjithashtu se i ka ofruar znj. I. pjesëmarrje të vazhdueshme në trajnime, dhe se kërkesat e saj për përjashtim nga udhëtimet jashtë vendit të punës (për shkak të angazhimeve familjare) janë pranuar gjithmonë pa hezitim, madje duke caktuar kolegë të tjerë në kushte të krahasueshme prindërimi.

Për pretendimin mbi shkelje ligjore nga institucioni, QKEDH i referohet një auditi të brendshëm të kryer nga MPB gjatë 2025-s, i cili e ka vlerësuar veprimtarinë institucionale si “shumë të mirë” pa konstatuar asnjë shkelje. QKEDH konkludon se pretendimet e znj. I. janë të pabazuara faktikisht dhe ligjërisht, se veprimet e saj në ankim përbëjnë tejkalim të kompetencave funksionale dhe paraqitje të rreme të rolit institucional, çka krijon bazë për përgjegjësi disiplinore, dhe se nga protokollu i QKEDH-së nuk rezulton asnjë rast në të cilin asaj t'i jenë mohuar të drejta apo kërkesa.

4. Me shkresën e administruar pranë Komisionerit me nr.1803 prot., datë 17.02.2026, pala ankuese depozitoi prapësimet e saj, duke parashtruar ndër të tjera:

Ankuesja parashtron se ka njoftuar zyrtarisht institucionin, në datë 10.02.2025, për aplikimin e orarit fleksibël si prind i dy fëmijëve të mitur, A.A (lindur 2013) dhe P.A (lindur 2017), në zbatim të nenit 132/1 të Kodit të Punës dhe nenit 18 të Ligjit nr. 9970 “Për barazinë gjinore në shoqëri”. Ky fakt, sipas saj, është dokumentuar me *email* dhe reflektohet në grafikët e brendshëm të punës, por është lënë qëllimisht jashtë parashtrimeve të QKEDH-së. Refuzimi i orarit fleksibël, pavarësisht motivimit prindëror, përbën në vlerësimin e saj trajtim të pafavorshëm të drejtpërdrejtë ndaj një kategorie të mbrojtur ligjërisht, në kuptim të Ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Në lidhje me pretendimin për mosrealizim të detyrave funksionale, ankuesja e vlerëson këtë si të pabazuar dhe në kundërshtim me dokumentacionin zyrtar, duke theksuar se listë-prezencat janë firmosur rregullisht nga vetë drejtoresha e institucionit dhe se, në mungesë të mungesave reale, punëdhënësi do të kishte pasur detyrimin ligjor të mbante procesverbale konstatimi në momentin e shkeljes, gjë që nuk ka ndodhur. Ajo pohon se për më shumë se tre vjet punë në QKEDH nuk ka pasur asnjë masë disiplinore, vërejtje apo raport negativ, madje ka punuar shpesh edhe jashtë orarit zyrtar. Sipas saj, vlerësimet pozitive periodike (vlerësuar 2) të marra nga përgjegjësja e sektorit nuk janë administruar dhe përcjellë në dosjen e saj personale pranë institucionit, çka përbën, në vlerësimin e saj, cenim të transparencës dhe përpjekje për krijimin artificial të perceptimit të një performance negative, në kundërshtim me nenet 3 dhe 7 të Ligjit nr. 10221/2010.

Për sa i përket procedurës së zgjidhjes së kontratës, ankuesja pretendon mosrespektim të nenit 144 të Kodit të Punës, i cili parashikon katër etapa të detyrueshme, përfshirë njoftimin paraprak dhe të drejtën për t'u dëgjuar. Largimin e saj nga puna, pas tre vitesh performancë të mirë dhe pa masa disiplinore graduale, e cilëson si përdorim ekstrem dhe arbitrar të autoritetit të punëdhënësit, që përbën trajtim të pafavorshëm të lidhur me statusin e saj familjar, në mungesë të një arsyeje objektive e të arsyeshme, sipas neneve 3 dhe 7 të Ligjit nr. 10221/2010. Ajo thekson mungesën, në dokumentacionin e administruar nga institucioni, të procesverbalit të datës 15.12.2025, të cilin

nuk e ka nënshkruar pasi përmbajtja nuk i është bërë e ditur dhe seanca dëgjimore, sipas saj, është zhvilluar në kushte presioni psikologjik dhe intimidimi, duke vazhduar përtej orarit zyrtar. Ankuesja pretendon se, punëdhënësi ka manipuluar të dhënat kohore të procesverbalit, duke shënuar oren 16:10 si orë mbyllje, ndërkohë që seanca reale ka përfunduar rreth orës 17:30, çka përbën pasaktësi materiale dhe cenim të rëndë të besueshmërisë së dokumentacionit administrativ. Mungesa e këtij dokumenti edhe pranë Komisionerit, sipas ankueses, ngre dyshime mbi ekzistencën dhe autenticitetin e tij. Gjithashtu, ankuesja pretendon se ekzistojnë të ashtuquajturat “memo” në arkivën e institucionit (si psh memo e datës 25.09.2025) të cilat pretendohet se janë në vijim të memos së datës 13.11.2025, por për të cilat nuk ka pasur kurrë dijeni, nuk i janë komunikuar dhe nuk kanë qenë kurrë prezente të praktikën institucionale. Këto dokumente sipas ankueses përbëjnë indicie serioze për fabrikim të mëvonshëm të shkresave institucionale, në funksion të justifikimit formal të një vendimi të marrë paraprakisht.

Ankuesja parashtro se, pretendimi për komunikim të papërshtatshëm ndaj eprorëve është subjektiv dhe përdoret si justifikim formal për një vendim të marrë paraprakisht. Sipas ankueses, gjatë gjithë periudhës së punës ka qenë objekt presioni, intimidimi dhe trajtimi denigrues, çka e ka detyruar t'i drejtohet institucioneve kompetente për mbrojtje nga bullizmi institucional.

Për sa i përket trajtimit të informacionit të klasifikuar, ankuesja parashtro se ka kërkuar që dokumentacioni zyrtar dhe informacioni i ndjeshëm të trajtohej vetëm nga persona të autorizuar dhe të pajisur me certifikatë sigurie, në përmbushje të detyrimeve ligjore përkatëse. Në kundërshtim me këtë, sipas saj, posta zyrtare e Ministrisë së Punëve të Brendshme e administruar pranë QKEDH-së është trajtuar sistematikisht nga një person jashtë strukturës organike të institucionit (znj. P. R., e punësuar pranë një organizate jofitimprurëse), pa marrëdhënie pune, autorizim me shkrim apo certifikatë sigurie, veprim që ajo e cilëson si shkelje të rregullave për administrimin e dokumentacionit dhe të mbrojtjes së informacionit të klasifikuar e të të dhënave personale. Ankuesja pohon se kundërshtimi i saj ndaj kësaj praktike ka qenë burim tensioni me titullaren e institucionit dhe pjesë e motivimit real të zgjidhjes së kontratës.

Në përfundim, ankuesja vlerëson se ndaj saj është ushtruar një trajtim i padrejtë dhe diskriminues, i lidhur me statusin e saj familjar dhe me denoncimin e praktikave të parregullta brenda institucionit, dhe se zgjidhja e kontratës së punës përbën, sipas saj, akt hakmarrjeje institucionale që cenon parimet e barazisë, proporcionalitetit dhe mbrojtjes së punëmarrësit.

5. Bazuar në nenin 33, pika 8, të LMD, ku parashikohet se: “ 8. Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”, për shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes, Komisioneri me shkresën nr. 18/4 prot datë 08.04.2026, njoftoi palët për zhvillimin e një seancë dëgjimore publike në datën 14.04.2026.

Me shkresën nr.129/1 prot., datë 10.04.2026 (administruar pranë Komisionerit me nr. 18/6 prot., datë 14.04.2026), QKEDH informoi mbi pamundësinë për të marrë pjesë në seancë dëgjimore dhe kërkoi shtyrjen e seancës për një datë tjetër.

Me qëllim që palës ti mundësohej pjesëmarrja në seancë dëgjimore, Komisioneri me shkresën nr. 18/7 prot., datë 20.04.2026, njoftoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 11.05.2026.

Seanca dëgjimore e datës 11.05.2026, u zhvillua me pjesëmarrjen e të dy palëve të përfshira në këtë procedurë administrativ. Ankuesja L.I , e paraqitur personalisht, së bashku me përfaqësuesin ligjor sipas deklaramentit të bërë në seancë Av.A.A. QKEDH, përfaqësuar nga znj. F.S, me detyrë Përgjegjëse e Sektorit të Koordinimit për Çështjet e Edukimit dhe Kërkimit dhe znj. F.F, me detyrë specialiste, sipas autorizimit nr.129/3 prot., datë 08.05.2026 (administruar pranë Komisionerit me nr. 18/9 prot datë 11.05.2026) të lëshuar nga znj. L.D, Drejtore e QKEDH.

Gjatë seancës dëgjimore palët i qëndruan parashtrimeve të depozituara nëpërmjet komunikimit shkresor.

6. Në vijim të seancës dëgjimore, me shkresën nr.129/6 prot., datë 05.06.2026 QKEDH ka dërguar informacion shtesë, ku ndër të tjera parashtrohet:

QKEDH parashtrohet se, punonjësja nuk ka iniciuar asnjëherë procedurë formale, pavarësisht përcaktimeve mbi orarin fleksibël të parashikuar në VKM nr.568, datë 06.10.2021, ndryshuar me VKM nr.530, datë 01.08.2024 dhe nr.746, datë 04.12.2024. Në vijim znj. I. i është kërkuar dhe i është rikujtuar disa herë nga titullari i institucionit, si dhe është pyetur në mënyrë të përsëritur nëse kishte interes për vendosjen e një orari fleksibël sipas akteve ligjore në fuqi, por nuk ka bërë asnjë hap konkret.

Gjithashtu, mungesat, largimet gjatë orarit zyrtar dhe lejet nuk janë reflektuar në listëprezencë apo në raportimet përkatëse, duke e toleruar punonjësën më tepër se çdo punonjës, ndonëse është fakt i njohur për gjithë stafin e QKEDH-së se punonjësja largohet nga vendi i punës për arsye personale, duke u rikthyer pas dy orësh, me pretekst ndaj kolegëve mbi marrjen e fëmijëve nga shkolla, pazare, dreka etj. Po ashtu, punonjësës i është tërhequr disa herë vëmendja në mënyrë verbale për respektimin e etikës dhe rregullave të ambientit të punës nga eprorët, përfshirë shmangien e pirjes së duhanit në ambientet e institucionit, duke shkelur edhe kuadrin normativ në fuqi.

7. Nëpërmjet e-mailit të datës 29.07.2026, ankuesja ka depozituar prapësimet e saj në lidhje me shkresën nr.129/6 prot., datë 05.06.2026, të QKEDH, ku ndër të tjera parashtrohet se:

Së pari, ankuesja kundërshton pretendimin se nuk ka iniciuar procedurë formale për orar fleksibël, duke sqaruar se kërkesën përkatëse e ka paraqitur zyrtarisht me email institucional më 10.02.2025, e cila u bë e njohur për titullarin dhe drejtuesit e institucionit, por nuk mori kurrë përgjigje – as miratim, as refuzim. Në këto kushte, ankuesja argumenton se mungesa e vendimmarrjes administrative nga vetë institucioni nuk mund të kthehet kundër saj.

Së dyti, ankuesja kundërshton pretendimet për tolerancë të veçantë ndaj mungesave, largimeve dhe sjelljes në punë, duke theksuar se gjatë gjithë marrëdhënies së punës nuk është marrë ndaj saj asnjë masë disiplinore, nuk janë mbajtur procesverbale për mungesa të pajustificuara, ndërsa listëprezencat janë administruar rregullisht nga drejtuesit. Ankuesja i quan këto pretendime deklarative dhe të pambështetura në prova objektive, duke vënë në dukje se janë ngritur vetëm pas fillimit të konfliktit administrativ dhe të procedurës së largimit nga puna, çka, sipas saj, dëmton besueshmërinë e tyre; në të njëjtën linjë, sjell edhe faktin se për mbi tre vjet ka pasur vlerësime pozitive nga eprorët, në kundërshtim me përpjekjen për ta paraqitur performancën e saj si të dobët.

Së treti, ankuesja parashtro se, duke iu referuar nenit 7, pika 1, të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, ajo ka paraqitur fakte dhe dokumente që krijojnë prezumimin e trajtimit diskriminues, ndërsa QKEDH nuk ka sjellë prova objektive që ta rrëzojnë këtë prezumim, por vetëm pretendime të pambështetura.

Gjithashtu, ankuesja parashtro se, pas përfundimit të marrëdhënieve të punës, QKEDH nuk ka kryer heqjen e saj nga sistemi HRMS duke e mbajtur ende të regjistruar si punonjëse e institucionit. Ky fakt sipas ankuses, nuk përbën një ankesë të re, por një vazhdimësi të së njëjtës sjellje diskriminuese dhe të të njëjtit trajtim administrativ që është objekt i ankesës në shqyrtim. Ankuesja kërkon që ky fakt duhet të merret në konsideratë në kuadër të procedimit administrativ aktual. Sipas ankuses, në çdo rast, edhe ligji nr. 10221/2010 parashikon se, kur ankesat drejtuar të njëjtit subjekt kanë të njëjtin objekt, ato mund të bashkohen në një procedim të vetëm. Nëse Komisioneri do të vlerësonte se kjo rrethanë kërkon paraqitjen e një ankese të re, ankuesja kërkon që ajo të bashkohet me procedimin ekzistues, pasi lidhet me të njëjtin subjekt, të njëjtën marrëdhënie juridike dhe të njëjtën sjellje të pretenduar diskriminuese.

Komisioneri çmon se pretendimi i ankuses, paraqitur nëpërmjet e-mailit të datës 29.07.2026 lidhur me mosheqjen e saj nga sistemi HRMS pas përfundimit të marrëdhënies së punës, nuk mund të përfshihet në procedimin administrativ në zhvillim për shqyrtimin e ankesës nr.3, datë 05.01.2026.

Ankesa fillestare ka si objekt largimin nga puna të ankuses, ndërsa mosheqja nga HRMS-ja përbën një moment të mëvonshëm dhe të ndryshëm, i cili nuk ka qenë pjesë e fakteve të shqyrtuara në ankesën nr.3, datë 05.01.2026. Vetë fakti që pretendimet u përkasin të njëjtave pale, nuk i shndërron dy pretendimet në të njëjtin objekt procedural, pasi secili kërkon shqyrtim të pavarur, sipas parimit të kontradiktoritetit dhe të drejtës për t'u dëgjuar. Për më tepër, HRMS-ja është thjesht baza e të dhënave të burimeve njerëzore, ruajtja aty e të dhënave të një ish-punonjësi nuk përbën, në vetvete, trajtim më pak favorizues. Sa i përket kërkesës për bashkim procedurash, neni 33, pika 7/3, e LMD-së presupozon ekzistencën e një ankese të re, formalisht të paraqitur, e jo shtimin e një pretendimi brenda një procedimi tashmë në zhvillim.

III. Vlerësimi i fakteve dhe provave të grumbulluara nga Komisioneri gjatë procesit të shqyrtimit të çështjes

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

Në përfundim të procedurës administrative të zhvilluar për shqyrtimin e ankesës dhe provave të administruara, rezultuan të provuara faktet dhe rrethanat e mëposhtme:

Ankuesja L.I ka qenë në marrëdhënie pune pranë QKEDH me detyrë Specialiste pranë Sektorit të Koordinimit për Çështjet e Edukimit dhe kërkit në QKEDH. Marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe QKEDH kanë filluar në datë 20.09.2022 dhe janë rregulluar në bazë të kontratës individuale të punës lidhur midis palëve me nr.234 prot., datë 15.09.2022.

Me urdhrin nr.30, datë 19.12.2025, të Drejtorit të QKEDH është vendosur zgjidhja e kontratës së punës me ankuesen, me motivacionin se gjatë marrëdhënies së punës ankuesja “ka kryer/shfaqur sjellje, veprime e mosveprime të përsëritura gjatë marrëdhënies së punës, të cilat kanë cenuar funksionimin normal të institucionit dhe marrëdhënien e besimit ndërmjet palëve”, të cilat konsistojnë në :

- Mungesa të përsëritura në orarin zyrtar pa arsye të justifikuara;
- Mosrealizim të detyrave të punës të cilat janë të mirëpërcaktuara në kontratën e punës (neni 6);
- Komunikim i papërshtatshëm ndaj eprorit dhe titullarit të institucionit dhe sjellje që cenon rëndë marrëdhëniet e besimit me titullarin/kolegët duke i vënë në vështirësi si dhe funksionimin normal të institucionit;

Referuar urdhrit nr.30, datë 19.12.2025, marrëdhëniet financiare të ankueses janë ndërprerë më datë 20.02.2026.

Ankuesja ka paraqitur ankesën objekt shqyrtimi duke pretenduar se është diskriminuar nga punëdhënësi/QKEDH pasi zgjidhja e marrëdhënies së saj të punës është bërë për shkak të statusit të saj familjar dhe prindëror. Ankuesja pretendon gjithashtu se largimi i saj nga puna ka si motiv real faktin që ankuesja ka kundërshtuar praktikën e paligjshme në lidhje me trajtimin e dokumentacionit zyrtar dhe informacionit të klasifikuar.

Në bazë të nenit 3, pika 1 të LMD, diskriminimi përkufizohet si: *çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur 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.

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga LMD, është *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, i cili përkufizohet nga neni 3, pika 2, të LMD, si një situatë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se diskriminimi ka ndodhur, duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesen në të drejtën për punësim;
- në krahasim me sesi janë trajtuar, trajtohen ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme, dhe;
- arsyeja për këtë trajtim është një/disa nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje ligjore nga diskriminimi.

Sa më sipër, fillimisht Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesja është ekspozuar ndaj trajtimit të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshëm në lidhje me pretendimet e paraqitura në ankesë dhe në rast se konstatohet një trajtim i tillë, Komisioneri do të vlerësojë, nëse ekziston lidhje shkakësore midis trajtimit dhe shkaqeve të mbrojtura, të pretenduara nga ankuesja.

- Lidhur me pretendimin për diskriminim për shkak të statusit familjar dhe prindëror

Ankuesja pretendon se refuzimi i institucionit për t'i njohur një orar pune fleksibël prej orës 09:00 deri në orën 17:00, i motivuar sipas saj nga statusi i saj si prind me dy fëmijë të mitur, përbën trajtim të pafavorshëm të lidhur me gjendjen familjare dhe prindërore, në kuptim të nenit 1 dhe nenit 3, pika 2, të LMD-së. Ankuesja e bazon pretendimin e saj në e-mailin e datës 02.10.2024, nëpërmjet të cilit ankuesja ka përcjellë një grafik pune me orar 09:00–17:00.

Me e-mailin e datës 30.09.2024 Ministria e Punëve të Brendshme ka përcjellë pranë QKEDH për njohje dhe zbatim shkresën nr.5099, datë 24.09.2024 të Ministrit të Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, mbi aplikimin e orarit fleksibël në punë, sipas udhëzimit praktik të hartuar nga ana e tij në bashkëpunim me Departamentin e Administratës Publike.

Nga aktet e administruara rezulton se, në datën 02.10.2024 ankuesja ka dërguar nëpërmjet e-mailit një grafik ku pasqyrohet se orari ditor i punës 09:00 me 17:00. Ky e-mail i është dërguar një tjetër punonjëses A.P, e cila nga aktet rezulton të jetë punonjëse në të njëjtin sektor me ankuesen,

Sektorin e Edukimit dhe Kërkimit dhe për dijeni është vendosur përgjegjësjë e sektorit, e cila është njëkohësisht edhe eprorja direkte e ankueses.

Nga sa më sipër, rezulton se pretendimi i ankueses për mosrespektimin e të drejtës së saj për aplikimin e orarit fleksibël lidhet, me komunikimin e datës 02.10.2024 dhe rrethanat familjare të ankueses. Për rrjedhojë, për vlerësimin e këtij pretendimi, është e nevojshme të përcaktohet nëse komunikimi i datës 02.10.2024 mund të konsiderohet si kërkesë për aplikimin e orarit fleksibël dhe nëse, në vijim të tij, është krijuar një e drejtë e miratuar për ankuesen për të zbatuar një orar të ndryshëm nga ai standard i institucionit.

Në këtë drejtim, Komisioneri çmon se vlerësimi i pretendimit kërkon shqyrtimin e procedurës së parashikuar për aplikimin e orarit fleksibël, mënyrës se si është trajtuar kërkesa e ankueses nga institucioni, si dhe sjelljes së palëve në zbatimin e orarit të punës.

Në datën 03.10.2024, QKEDH ka njoftuar nëpërmjet e-mailit Ministrinë e Punëve të Brendshme se, për shkak të numrit të kufizuar të punonjësve, do të vijonte zbatimi i orarit standard të punës, nga e hëna në të enjte 08:00–16:30 dhe të premten 08:00–14:00.

Kuadri rregullator për aplikimin e orarit ditor fleksibël përcaktohet nga VKM nr. 568, datë 06.10.2021, të ndryshuar me VKM nr. 530, datë 01.08.2024, si dhe nga udhëzimi praktik për zbatimin e tij. Sipas pikës 9 të këtij udhëzimi, punonjësi paraqet propozimin për orarin fleksibël te eprori direkt, i cili e shqyrton dhe miraton grafikun. Më pas, njësia përgjegjëse për burimet njerëzore harton grafikun e përgjithshëm, i cili i paraqitet titullarit për miratim.

Nga aktet e administruara rezulton se e-maili i datës 02.10.2024 nuk përmbush këtë procedurë. Ai i është dërguar një kolegeje të së njëjtës strukturë, ndërsa eprorja direkte e ankueses është vendosur vetëm për dijeni. Gjithashtu, nuk rezulton të jetë dhënë miratim nga eprorja direkte, të jetë hartuar grafiku nga njësia e burimeve njerëzore apo të jetë dhënë miratimi përfundimtar nga titullari. Për rrjedhojë, ky komunikim nuk mund të konsiderohet si miratim i një orari individual fleksibël.

Në këtë vlerësim mbahet në konsideratë edhe e-maili i datës 03.10.2024, me të cilin QKEDH ka njoftuar Ministrinë e Punëve të Brendshme se do të vijonte zbatimin e orarit standard të punës, pa rezultuar se institucioni kishte vendosur të aplikonte orar fleksibël.

Edhe nëse, në mënyrë hipotetike, e-maili i datës 02.10.2024 do të konsiderohej si kërkesë për aplikimin e orarit fleksibël, nga provat e administruara nuk rezulton se ankuesja e ka zbatuar në mënyrë të qëndrueshme orarin që pretendon se i ishte miratuar. Konkretisht, nga e-maili i drejtorit të QKEDH-së, datë 13.11.2025, rezulton mungesa e saj në intervalin 09:00–09:30, i cili përfshihej në orarin që vetë ankuesja pretendon se ndiqte. Kjo rrethanë dobëson pretendimin se problematika e mungesave në punë ka ardhur si pasojë e mosnjohjes ose mospranimi të orarit fleksibël nga institucioni.

Nga ana tjetër, fakti që ankuesja ka në ngarkim dy fëmijë të mitur përbën rrethanë të lidhur me gjendjen familjare dhe përgjegjësinë prindërore, të cilat mund të përfshihen në kuadrin e shkakut të mbrojtur të diskriminimit. Megjithatë, kjo rrethanë nuk i jep punëmarrësit të drejtën për të përcaktuar në mënyrë të njëanshme orarin e punës. Aplikimi i orarit fleksibël kërkon respektimin e procedurës së parashikuar nga aktet përkatëse dhe miratimin nga organet kompetente të institucionit.

Në këto kushte, duke qenë se nuk rezulton të jetë miratuar një orar individual fleksibël për ankuesen dhe nuk rezulton që institucioni të ketë vepruar në kundërshtim me procedurën përkatëse, Komisioneri vlerëson se nuk rezulton të jetë provuar trajtim i padrejtë ose më pak i favorshëm i ankuses për shkak të gjendjes familjare apo përgjegjësisë prindërore lidhur me orarin e punës.

- **Lidhur me pretendimin se largimi nga puna përbën akt hakmarrjeje institucionale, të motivuar nga kundërshtimi i ankuses ndaj praktikave të pretenduara si të paligjshme në administrimin e dokumentacionit të klasifikuar**

Ankuesja pretendon se procedura disiplinore dhe largimi i saj nga puna nuk kanë pasur si shkak real shkeljet e pretenduara, por qëndrimin e saj kundërshtues ndaj trajtimit të postës zyrtare të klasifikuar nga persona të paautorizuar, të cilin e cilëson si shkelje të rregullave për administrimin e informacionit të klasifikuar.

Komisioneri evidenton se, shkak i pretenduar nga pala ankuese si shkak diskriminimi “*qëndrimin kundërshtues ndaj praktikave të pretenduara si të paligjshme në administrimin e dokumentacionit të klasifikuar*”, nuk parashikohet shprehimisht 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 shkak 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.*³

³ 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 tjerët kundër Rusisë*, prg. 90.

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

Nga shqyrtimi i kronologjisë së komunikimeve të datës 13.11.2025, Komisioneri konstaton sa vijon:

Në orën 11:08 të kësaj date, drejtori i QKEDH-së i ka drejtuar ankueses një e-mail nëpërmjet të cilit ka evidentuar mungesën e saj në zyrë në intervalin 09:00–09:30, duke i kërkuar shpjegime për këtë mungesë, e cila cilësohej si e përsëritur.

Në përgjigjen e saj të së njëjtës datë, ora 11:52, ankuesja ka parashtruar shpjegime të lidhura ekskluzivisht me situatën familjare (fëmijët e mitur dhe mbërritja e vonuar në shkollë), pa ngritur asnjë pretendim apo vërejtje lidhur me trajtimin e postës zyrtare apo administrimin e informacionit të klasifikuar.

Në vijim të komunikimeve të mësipërme, me e-mailin e datës 13.11.2025 ora 16:01, titullari i QKEDH-së, i është drejtuar ankueses duke ritheksuar se rasti i datës 13.11.2025, përbënte përsëritje të situatave të ngjashme të mungesës së ankueses gjatë orarit të punës, për të cilat ndaj ankueses janë bërë disa herë vërejtje verbale dhe njoftime me e-mail nga drejtuesi i institucionit, mungesa të cilat kanë sjellë vonesa në përmbushjen e detyrave të sektorit dhe vështirësi në koordinimin e punës dhe komunikimit me kolegët. Gjithashtu evidentohet fakti se, pavarësisht se ankues i është ofruar mundësia për aplikim zyrtar të orarit të diferencuar në bazë të VKM-së nr.568, datë 06.10.2021, të ndryshuar, ankuesja nuk ka paraqitur asnjë kërkesë zyrtare për miratimin e këtij orari.

Vetëm në një komunikim të mëvonshëm, me e-mailin e datës 13.11.2025, ora 18:35, ankuesja ka ngritur për herë të parë çështjen e marrjes në dorëzim të postës zyrtare nga një person jashtë strukturës organike të institucionit.

Në datën 13.11.2025, nga ana e Përgjegjëses së Sektorit të Koordinimit për Çështjet e Edukimit dhe Kërkimit njëkohësisht eprore direkte e ankueses, është hartuar memo nr.381 prot datë 13.11.2025, drejtuar titullares së institucionit, nëpërmjet të cilës përcillet informacion për shkelje të përsëritura të orarit të punës, mosrespektim të detyrave funksionale të ngarkuara dhe lënien pa mbulim të një procesi administrativ të detyrueshëm, nga ana e ankueses. Titullari i QKEDH, ka dhënë miratimin e tij që të procedohet me ngritjen e komisionit disiplinor për të shqyrtuar shkeljet e pretenduara në ngarkim të ankueses.

Me urdhrin nr.25, datë 18.11.2025 të titullarit të QKEDH, është ngritur komisioni për realizimin e seancës dëgjimore lidhur me zbatimin e detyrimeve në punë nga ana e ankueses. Nëpërmjet

shkresës nr.381/2 prot., datë 18.11.2025, ankuesja është njoftuar për zhvillimin e seancës dëgjimore ku i janë komunikuar shkeljet e pretenduara ndaj saj.

Seanca dëgjimore është zhvilluar në datën 15.12.2025. Gjatë seancës dëgjimore është mbajtur procesverbali me nr.381/8 prot datë 15.12.2025, i cili rezulton se nuk është nënshkruar nga ankuesja. Ankuesja ka marrë pjesë në seancën dëgjimore të datës 15.12.2025 por ka refuzuar të nënshkruajë procesverbalin me pretendimin se përmbajtja e tij nuk i është bërë e ditur dhe seanca sipas ankueses është zhvilluar në një klimë presioni psikologjik, duke zgjatur deri pas përfundimit të orarit zyrtar të punës. Procesverbalit të datës 15.12.2025 i janë bashkëlidhur edhe parashtrimet me shkrim të depozituara nga ankuesja.

Kjo radhitje kronologjike e fakteve tregon se pretendimi mbi paligjshmërinë e trajtimit të postës është ngritur nga ankuesja pasi ajo ishte përballur zyrtarisht me konstatimin e mungesës së saj në punë. Në këtë kuadër, pretendimi është paraqitur në një moment kur ndaj ankueses ishte kërkuar të jepte shpjegime lidhur me mungesën e konstatuar dhe është bërë pjesë e qëndrimit të saj në vijim të këtij komunikimi.

Kjo rrethanë, e vlerësuar në raport me kronologjinë e ngjarjeve dhe provat e administruara, nuk tregon se pretendimi lidhur me trajtimin e postës është paraqitur më herët, në mënyrë të pavarur nga procedimi lidhur me mungesën në punë. Për rrjedhojë, koha dhe rrethanat në të cilat është ngritur ky pretendim duhet të merren në konsideratë në vlerësimin nëse ka ekzistuar një lidhje ndërmjet këtij pretendimi dhe veprimeve të mëvonshme të institucionit, përfshirë pretendimin për trajtim hakmarrës.

Ky konkluzion mbështetet edhe nga fakti se memo-ja nr. 381 prot., datë 13.11.2025, e hartuar nga eprorja direkte e ankueses dhe që ka çuar në ngritjen e komisionit disiplinor, trajton në mënyrë ekskluzive mungesat e përsëritura në orarin zyrtar, mosrealizimin e detyrave funksionale dhe komunikimin e papërshtatshëm me eprorët, pra të njëjtat shkaqe që përbëjnë objektin e urdhrin nr. 30, datë 19.12.2025, për zgjidhjen e kontratës së punës, dhe nuk referon në çështjen e administrimit të postës apo të informacionit të klasifikuar si shkak të fillimit të procedurës disiplinore.

Nga aktet e administruara rezulton se ankuesja ka depozituar kallëzim penal ndaj titullares së QKEDH-së dhe eprores së saj direkte, duke pretenduar se nga ana e tyre janë konsumuar elemente të veprës penale nga funksionarë publikë gjatë ushtrimit të detyrës, në dëm të ligjshmërisë, interesit publik dhe të drejtave të saj ligjore, pretendime këto të ngritura në lidhje me të njëjtën çështje të administrimit të postës dhe të informacionit të klasifikuar që parashtrohet edhe në ankesën objekt shqyrtimi. Ky kallëzim penal është regjistruar në Prokurorinë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë me nr.3757, datë 25.03.2026 Me vendimin e datës 31.03.2026, Prokuroria pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë ka vendosur mosfillimin e procedimit penal për këtë kallëzim.

Shkaku i diskriminimit, nuk mund të supozohet apo nënkuptohet. Ai duhet të identifikohet dhe provohet, qoftë edhe përmes provave indirekte apo indiciesh të besueshme. Në këto kushte, nga tërësia e fakteve dhe e akteve të administruara gjatë procedurës nuk rezulton asnjë fakt, provë apo indicie objektive mbi bazën e së cilës të mund të prezumohet se motivi i largimit të ankuses nga puna ka qenë hakmarrja e pretenduar prej saj, dhe rrjedhimisht, ky pretendim rezulton i pabazuar.

- Lidhur me pretendimet për diskriminim për shkak të gjendjes martesore dhe pamjes së jashtme

Ankuesja ka identifikuar si shkaqe diskriminimi edhe shkaqet e “gjendjes martesore” dhe “pamjes së jashtme”. Referuar nenit 1, të LMD-së, të dy këto shkaqe parashikohen nga ligji si shkaqe që gëzojnë mbrojtje nga diskriminimi.

Sa i përket pretendimit për diskriminim për shkak të “gjendjes martesore” dhe “pamjes së jashtme” Komisioneri vlerëson të nevojshme që, përpara analizës së rrethanave konkrete, të qartësojë kuptimin e këtyre shkaqeve në kuptim të nenit 1 të LMD-së.

Komisioneri evidenton se, “gjendja martesore”, si shkak i mbrojtur nga diskriminimi, i referohet statusit civil të një personi në raport me institucionin e martesës, i/e pamartuar, i/e martuar, i/e ndarë, i/e divorcuar, i/e ve, apo çdo status tjetër i njohur nga legjislacioni civil, dhe synon të mbrojtë që një person të trajtohet në mënyrë më pak të favorshme për shkak të këtij statusi, në krahasim me persona të tjerë që kanë një status civil të ndryshëm, në rrethana të njëjta apo të ngjashme.

Në e-mailin plotësues të datës 15.01.2026, ankuesja e lidh pretendimin për diskriminim për shkak të gjendjes martesore me faktin se gjatë procedurës disiplinore, është përmendur sipas saj në mënyrë të pajustificuar emri i bashkëshortit të saj, duke aluduar, pa asnjë bazë faktike apo provë, se ai ndikonte në përgatitjen e shkresave të saj zyrtare. Sipas ankuses, ky veprim është kryer jashtë objektit të procedurës, duke përbërë një përdorim të padrejtë të statusit të saj familjar dhe gjendjes martesore.

Nga shqyrtimi i fakteve dhe i provave të administruara gjatë procedurës, Komisioneri vlerëson se fakti i pretenduar nga ankuesja, përmendja e emrit të bashkëshortit të saj gjatë procedurës disiplinore, në kontekstin e dyshimit se ai mund të kishte ndikuar në përgatitjen e shkresave të saj zyrtare, sipas shpjegimeve plotësuese të depozituara nëpërmjet e-mailit të datës 15.01.2026, nuk përbën një rrethanë që bie në kuptimin e shkakut të mbrojtur “gjendje martesore”, sipas nenit 1 të LMD-së.

Siç u sqarua më sipër, “gjendja martesore”, si shkak i mbrojtur nga diskriminimi, mbron individin nga trajtimi më pak i favorshëm i shkaktuar pikërisht nga statusi i tij, domethënë nga fakti që ai është i martuar, i pamartuar, i ndarë, i divorcuar apo i ve, në krahasim me persona të tjerë që kanë status civil të ndryshëm, në rrethana të njëjta apo të ngjashme. Që të konstatohet diskriminim për këtë shkak, duhet të provohet se trajtimi i pafavorshëm ka ardhur pikërisht për shkak të këtij statusi,

dhe jo për shkak të një rrethaneje tjetër, që thjesht ndërlidhet, në mënyrë të tërthortë apo rastësore, me faktin që personi ka bashkëshort/e.

Në rastin konkret, pretendimi për përmendjen e emrit të bashkëshortit të ankueses gjatë procedurës disiplinore nuk përbën një veprim të motivuar nga statusi i saj civil si i tillë, apo nga një krahasim mes saj dhe punonjësve të pamartuar apo me status tjetër civil. Ky referim lidhet me një dyshim nëse një person i tretë, i identifikuar nga vetë ankuesja si bashkëshorti, mund të kishte marrë pjesë në përgatitjen e dokumentacionit zyrtar. Një verifikim i tillë, edhe sikur të konsiderohet i papërshtatshëm apo i pabazuar mirë nga ana e institucionit, nuk ka asnjë referim ndaj statusit martesor të ankueses në vetvete, si shkak i mbrojtur nga ligji.

Për më tepër, ankuesja nuk ka identifikuar dhe as nuk ka provuar se ky referim ka pasur si pasojë ndonjë trajtim më pak të favorshëm konkret ndaj saj, në vendimmarrjen përfundimtare, në motivimin e largimit nga puna apo në ndonjë veprim tjetër administrativ, të krahasueshëm me trajtimin që do t'i ishte rezervuar një punonjësi/eje të pamartuar apo me status tjetër civil, në rrethana të njëjta apo të ngjashme. Thjesht pretendimi për përmendjen e një anëtarit të familjes gjatë një procesi verifikimi nuk mund të ngrihet, në vetvete, në nivelin e trajtimit diskriminues për shkak të gjendjes martesore. Shkaku i mbrojtur “gjendja martesore” synon të mbrojë nga trajtimi i pafavorshëm i bazuar mbi statusin civil dhe jo të përjashtojë çdo referencë faktike ndaj një bashkëshorti/eje, kur ajo është relevante për rrethanat konkrete objekt shqyrtimi.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se fakti i pretenduar nga ankuesja nuk përbën një rrethanë që bie në kuptimin e shkakut të mbrojtur “gjendja martesore”, sipas nenit 1 të LMD-së. Pretendimi për diskriminim për shkak të “gjendjes martesore” është rrjedhimisht i pabazuar.

Komisioneri thekson se, “pamja e jashtme”, si shkak i mbrojtur nga diskriminimi, synon të mbrojë personat nga trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm që lidhet me karakteristika fizike apo tipare personale, të cilat, në rregull të përgjithshëm, nuk janë objekt zgjedhjeje të lirë nga vetë personi ose që lidhen ngushtë me identitetin, dinjitetin apo integritetin e tij personal (si p.sh. tipare fizike, gjatësia, pesha, karakteristika fizike të lindura apo të shkaktuara nga gjendje shëndetësore, stil i jashtëm i lidhur me përkatësi kulturore, fetare apo identitare). Qëllimi i kësaj mbrojtjeje është të parandalojë që një person të vendoset në pozitë të pafavorshme thjesht për shkak të tipareve të tij fizike apo estetike, pa lidhje me aftësitë apo performancën e tij profesionale.

Nga aktet e administruara gjatë procedurës administrative të shqyrtimit të ankesës, rezulton se i vetmi fakt konkret i sjellë nga ankuesja në lidhje me “pamjen e jashtme” gjendet në parashtrimet e saj të depozituara pranë punëdhënësit gjatë procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës, ku ankuesja në *e-mailin* e datës 18.12.2025 ka argumentuar se përdorimi i atleteve në ambientin e punës nuk përbën shkelje të etikës së institucionit.

Komisioneri vlerëson se ky pretendim nuk mund të konsiderohet si pretendim për diskriminim për shkak të “pamjes së jashtme”, në kuptim të nenit 1 të LMD-së. Zgjedhja e veshjes apo e këpucëve të përdorura në ambientin e punës nuk përbën karakteristikë fizike apo tipar personal të

pandryshueshëm, por një zgjedhje vullnetare dhe të ndryshueshme të punëmarrëses, e cila bie natyrshëm në fushën e rregullave të etikës dhe të kodit të sjelljes/veshjes në vendin e punës. Respektimi ose jo i një standardi të tillë të brendshëm mbi mënyrën e të veshurit në ambientin e punës është çështje e menaxhimit të marrëdhënies së punës dhe jo çështje që prek një tipar identitar apo fizik të mbrojtur nga legjislacioni kundër diskriminimit. Për pasojë, edhe sikur institucioni t'i kishte bërë ankueses vërejtje apo t'i kishte tërhequr vëmendjen lidhur me përshtatshmërinë e veshjes/këpucëve në ambientin e punës, një veprim i tillë do të përbënte ushtrim të së drejtës së punëdhënësit për të kërkuar respektimin e rregullave të brendshme mbi etikën dhe paraqitjen në punë, dhe jo trajtim të bazuar në “pamjen e jashtme” në kuptimin të nenit 1, të LMD-së.

Për më tepër, përtej këtij fakti të vetëm dhe të kufizuar (parashtrimi mbi përdorimin e atleteve), ankuesja nuk ka sjellë asnjë tjetër fakt, provë apo rrethanë që të tregojë se ndaj saj është ushtruar një trajtim i padrejtë dhe i pafavorshëm i lidhur me ndonjë tipar apo karakteristikë të “pamjes së saj të jashtme” në kuptim të LMD.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se fakti i pretenduar nga ankuesja nuk përbën një rrethanë që bie në kuptimin e shkakut të mbrojtur “pamja e jashtme”, sipas nenit 1 të LMD-së. Pretendimi për diskriminim për shkak të “pamjes së jashtme” është rrjedhimisht i pabazuar.

- Lidhur me pretendimet mbi parregullsi procedurale në largimin nga puna

Ankuesja ka ngritur gjithashtu pretendime mbi parregullsi procedurale në zbatimin e procesit disiplinor dhe në procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës, përfshirë mospërmbushjen e hapave të parashikuara nga neni 144 i Kodit të Punës, mosnënshkrimin e procesverbalit të seancës dëgjimore të datës 15.12.2025, si dhe kundërshtime lidhur me kohën e mbajtjes dhe autenticitetin e këtij procesverbali.

Komisioneri sqaron se kompetenca e tij, sipas neneve 32 dhe 33 të LMD-së, kufizohet në shqyrtimin dhe vlerësimin nëse ka ndodhur trajtim i padrejtë, i pabarabartë apo i pafavorshëm, i lidhur me një ose disa nga shkaqet e mbrojtura sipas nenit 1 të këtij ligji. Ligjshmëria e vetë procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës, e shqyrtuar në vetvete dhe e shkëputur nga ekzistenca e ndonjë trajtimi diskriminues, është çështje që lidhet me zbatimin e legjislacionit të punës dhe hyn në kompetencën e gjykatës kompetente për mosmarrëveshjet e punës, dhe jo në kompetencën e Komisionerit.

Për sa kohë që, në rrethanat konkrete të kësaj çështjeje, nuk u konstatua ekzistenca e një trajtimi të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshëm, të lidhur me shkaqet e pretenduara diskriminuese, Komisioneri nuk mund të shqyrtojë në themel pretendimet mbi paligjshmërinë procedurale të largimit nga puna, të cilat ankuesja ka të drejtë t'i adresojë pranë gjykatës kompetente.

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankuses L.I , në të drejtën për punësim, nga ana e Qendrës së Koordinimit kundër Ekstremizmit të Dhunshëm (QKEDH), për shkaqet e diskriminimit të pretenduara në ankesë.
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: Gjendja martesore, gjendja familjare, pamja e jashtme
Fusha: Punësim
Lloji i vendimit: Mosdiskriminim