



Republika e Kosovës • Republika Kosovo • Republic of Kosovo
Institucioni i Avokatit të Popullit • Institucija Ombudsmana • Ombudsperson Institution

**MENDIM I AVOKATIT TË POPULLIT TË REPUBLIKËS SË KOSOVËS NË
CILËSINË E MIKUT TË GJYKATËS (AMICUS CURIAE)**

drejtuar

Gjykatës Themelore në Prishtinë

lidhur me

procesin gjyqësor C. nr. 2883/25 të iniciuar nga znj. Iliri Pireva

R. nr. 587/2025

Drejtuar: Z. Ngadhnjim Arrni, kryetar
Gjykata Themelore në Prishtinë

Prishtinë, më 24 korrik 2026

Qëllimi

1. Ky Mendim Juridik paraqitet në cilësinë e mikut të gjykatës (*amicus curiae*), me qëllim që ta ndihmojë gjykatën në interpretimin dhe zbatimin e standardeve kushtetuese dhe ligjore që rregullojnë mbrojtjen nga diskriminimi në marrëdhëniet e punës, si dhe rregullat që kanë të bëjnë me barrën e provës, në përputhje me Ligjin nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
2. Ky Mendim Juridik nuk synon t'i paragjykojë faktet e çështjes apo rezultatit të procedurës gjyqësore, por t'i paraqesë standardet që rregullojnë mbrojtjen nga diskriminimi dhe që duhet të merren parasysh gjatë vlerësimit të pretendimeve të palëve.

Përmbledhje e fakteve

3. Më 13 maj 2025, Avokati i Popullit pranoi ankesën e znj. Iliri Pireva, të paraqitur përmes përfaqësuesit të saj, lidhur me pretendimet për ndërprerje të kundërligjshme dhe diskriminuese të marrëdhënies së punës nga punëdhënësi "Klan Kosova Sh.P.K."
4. Nga dokumentacioni i paraqitur rezulton se ankuesja kishte qenë e angazhuar në shoqërinë "Klan Kosova Sh.P.K." për një periudhë të gjatë, duke ushtruar funksione të ndryshme profesionale, pa asnjë masë të shqiptuar disiplinore. Për më tepër, punëdhënësi e kishte vlerësuar si punonjëse të dalluar për muajin janar 2022, me ç'rast i kishte ndarë edhe një mirënjohje.
5. Nga materialet e lëndës rezulton se, në fund të vitit 2024, një numër punonjësish shprehën shqetësime lidhur me trajtimin e tyre për sa i përket punës gjatë festave zyrtare. Në këtë kontekst, ankuesja pretendon se, në emër të punonjësve, ia dorëzoi menaxhmentit një petition me kërkesë për respektimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës.
6. Ankuesja pretendon se, pas këtij veprimi, ndaj saj u ndërmorën monitorime selektive dhe, më pas, me vendimin e datës 24 shkurt 2025, iu ndërpre marrëdhënia e punës.
7. Nga ana tjetër, punëdhënësi e arsyetoi ndërprerjen e marrëdhënies së punës me shkelje të detyrimeve të punës, duke iu referuar Ligjit të Punës dhe akteve të brendshme disiplinore.
8. Ankuesja shfrytëzoi mjetet juridike pranë punëdhënësit, paraqiti padi në gjykatë dhe inicioi procedurë në Inspektoratin e Punës. Në kuadër të procedurës inspektuese të zhvilluar nga Inspektorati i Punës u konstatuan shkelje të dispozitave të Ligjit të Punës dhe u shqiptuan masë ndëshkuese ndaj punëdhënësit.

Mendimi i Avokatit të Popullit

9. Objekt i këtij Mendimi Juridik nuk është vlerësimi nëse ankuesja ka kryer apo jo shkelje të detyrimeve të punës. Edhe nëse gjykata konstaton se një shkelje e tillë ka ekzistuar, kjo rrethanë, në vetvete, nuk e përjashton detyrimin e punëdhënësit që, gjatë zhvillimit të procedurës disiplinore dhe marrjes së vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, t'i respektojë dispozitat e Ligjit nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
10. Në rastet kur një punëmarrës pretendon se ndaj tij është ndërmarrë një masë e pafavorshme për shkak se ka kërkuar mbrojtjen e të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës, zbatohen dispozitat e Ligjit nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në veçanti neni 4, paragrafi 1.5, i këtij ligji. Kjo dispozitë përcakton: "*Viktimizimi konsiderohet diskriminim mbi bazat e përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji, dhe ndodhë kur personi përjeton trajtim të pafavorshëm apo pasoja negative si reagim ndaj*

ankimit apo mos ankimimit (procedurave të filluara) apo veprimeve me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë, ose në rastet kur personi i tillë ofron informacione, dëshmi apo ndihmë në lidhje me ankesën ose procedurën në rast të diskriminimit.”

11. Në këtë drejtim, neni 20 i Ligjit nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi përcakton një rregull të veçantë lidhur me barrën e provës. Kur paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të supozohet se ka ndodhur diskriminim ose viktimizim, barra e provës kalon te pala e paditur.
12. Për rrjedhojë, nëse gjykata vlerëson se pretendimet dhe provat e paraqitura nga ankuesja janë të mjaftueshme për të krijuar një prezumim fillestar (*prima facie*) se ndërprerja e marrëdhënies së punës mund të ketë qenë e lidhur me faktin se ajo kishte ngritur çështje që lidhen me respektimin e të drejtave të punëtorëve, atëherë barra e provës kalon te punëdhënësi, i cili ka detyrimin të provojë se vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës nuk është motivuar nga këto rrethana.
13. Në raste të tilla, nuk mjafton që punëdhënësi të mbështetet vetëm në ekzistencën e një shkeljeje disiplinore ose në dispozitat e akteve të brendshme. Ai duhet të dëshmojë se masa e shqiptuar është bazuar ekskluzivisht në arsye objektive, legjitime dhe proporcionale dhe se ushtrimi nga ankuesja i së drejtës për të kërkuar respektimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës nuk ka ndikuar në asnjë mënyrë në vendimmarrjen për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.
14. Prandaj, gjatë shqyrtimit të kësaj çështjeje, gjykata duhet të vlerësojë jo vetëm ligjshmërinë e masës disiplinore, por edhe të kërkojë nga punëdhënësi përmbushjen e barrës së provës, të përcaktuar me nenin 20 të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, për të dëshmuar se ndaj ankuses nuk është ushtruar trajtim diskriminues për shkak të ushtrimit të të drejtave të saj që burojnë nga marrëdhënia e punës.

Me nderime,

Naim Qelaj

Avokat i Popullit