



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 1500 Prot.

Tiranë, më 02 /11 / 2020

**V E N D I M**

**Nr. 156 , Datë 02/11/ 2020**

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, mori në shqyrtim ankesën nr.14 regj, datë 24.02.2020, që i përket ankueses O.S, kundër Bashkisë Përmet, me pretendimin për diskriminim për shkak të bindjeve politike. 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.**

Lidhur me diskriminimin e pretenduar, ankuesja shpjegon sa më poshtë:

Jam diplomuar për mësuesi në Universitetin Fan.S.Noli, Korçë, Dega Cikli Ulët dhe kam mbi 14 vite punë në arsim. Kam kualifikim 10 vjeçar, shkallën e II-të të kualifikimit “mësues specialist” dhe zotëroj shumë mirë dy gjuhë të huaja frëngjisht dhe italisht, të certifikuara me dëshmi të gjuhës së huaj nga Universiteti Tiranës. Jam trajnuar por gjithashtu kam marrë pjesë në testime kombëtare të organizuara nga MAS. Në testimin e fundit të datës 23.01.2016 zhvilluar në Gjirokastër nga 25 pikë totali, jam vlerësuar me 21 pikë.

Kam filluar punë si mësuese në shtator 2005 detyrë e cila ka përfunduar në 22.01.2016 pas një konkursi fiktiv të zhvilluar nga Përgjegjësja e ZA në atë kohë A.H. Shkak për zhvillimin e këtij konkursi ishte mungesa e fëmijëve në klasa (por jo në klasën time) pasi unë isha mësuese në klasën e katërt, e cila kishte 25 nxënës. Gjatë kësaj kohe kam patur presione nga ish drejtori i shkollës “Meleq Gosnishti” A.Xh. Me udhëzimin e famshëm nr.38, të MAS u lejua kjo formë heqje nga puna. Ky udhëzim u zbatua vetëm për mësuesit “armiç” që nuk ishin në vijën e partisë dhe kishin bindje të kundërta politike me Përgjegjësen e ZA në atë kohë dhe sot Kryetare e Bashkisë Përmet. Këtë ankesë e kam përcjellë edhe pranë MAS, e cila i është përgjigjur në mënyrë korrekte ankesës time dhe pas verifikimit të situatës është bërë hapja e klasave të para sipas ligjit. Ndërkohë që nga DAR Gjirokastër dhe ZA Përmet në atë kohë nuk kam marrë asnjë përgjigje.

<sup>1</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

Vazhdova betejën time dhe bëra denoncim në emisionin investigativ Stop në Tv Klan. I jam drejtuar gjithashtu me një letër Ministrin të Drejtësisë në atë kohë në lidhje me një vendim gjykate për vjedhje votash për ish drejtorin e shkollës A.Xh. Emisioni Stop, por edhe presioni i ministrit bëri të mundur vetëm shkarkimin nga detyra të A.Xh nga pozicioni i drejtorit të shkollës edhe pse urdhri i shkarkimit tim është bërë nga Përgjegjësja e ZA Përmet. Në dijeninë time ky ish drejtor vazhdoi të qëndrojë mësues pranë kësaj shkolle.

Më datë 01.06.2016 kam filluar punë në profesionin tim në Bashkinë Përmet, si Drejtoreshë e Kopshtit nr. 1 Përmet. Këtë detyrë e kam ushtruar me përkushtim dhe profesionalizëm deri në datë 31.01.2020, datë kur kryetarja e emëruar e Bashkisë Përmet, ish Përgjegjësja e ZA Përmet A. H, përsëri me anë të një konkursi fiktiv urdhëroi heqjen time nga puna.

Arsyet e largimit tim nga puna janë vetëm bindjet politike, pasi unë jamë anëtare e PD, Dega Përmet prej 20 vitesh. Kam marrë pjesë në të gjitha fushatat elektorale që janë zhvilluar, kam qenë komisionere në QV, anëtare e PD në KZAZ të Rrethit si dhe së fundmi Kryetare e KZAZ në zgjedhjet e vitit 2017. Aktualisht jam kryetare e LD të Gruas Përmet si dhe anëtare e Kryesisë së PD.

Në përfundim ankuesja kërkon nga Komisioneri që të konstatoj diskriminimin e saj dhe rikthimin e menjëhershëm në vendin e punës.

## 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”<sup>2</sup>, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

Ligji Nr. 10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, rregullon ndër të tjera, zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me bindjet politike, pretenduar nga ankuesja (neni 1<sup>3</sup>). Neni 3, i Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, 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 Kreun II, të LMD parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. LMD në nenin 12/1/c<sup>4</sup>, ndalon çdo

<sup>2</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

<sup>3</sup> Neni 1, të ligjit nr. 10221/2010: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, **bindjet politike**, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”

<sup>4</sup> Neni 12/1/c, të ligjit nr. 10221/2010: “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.**”

Iloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, *bazuar në bindjet politike*, që i bëhet punëmarrësit në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu *pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës*.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenti 7 të LMD-së, garantohej *ndaj çdo veprimi apo mosveprimi* 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.

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të LMD-së dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të LMD. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Me shkresën me nr.315/2 prot., datë 03.03.2020, Komisioneri ka kërkuar informacion nga Bashkia Përmet.
- Me shkresën nr.684/1 prot., datë 06.04.2020<sup>5</sup>, Bashkia Përmet ka kthyer përgjigje, duke parashtruar:

Shkak për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me znj.O.S është mënyra se si ajo ishte rekrutuar në këtë pozicion pune si Drejtor i Kopshtit Nr.1, Përmet. Sipas Udhëzimit nr.57, datë 12.11.2013 “*Për procedurat e emërimit dhe shkarkimit të drejtorit të institucionit arsimor publik parauniversitar*”, zonja duhet t’i nënshtrohej një konkurimi për rekrutimin në këtë pozicion pune. Por thjesht me një urdhër emërimi nga Kryetari i Bashkisë zonja ka filluar punë dhe më pas ka nënshkruar dhe kontratën individuale të punës. Znj.O.S në momentin që u shpallën procedurat për konkurim për këtë pozicion, mund të merrte pjesë. U zhvillua një procedurë e rregullt sipas ligjit nr. 69/2012, datë 21.06.2012, i ndryshuar “*Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë*” dhe Udhëzimit nr.57, 12.11.2013 “*Për procedurat e emërimit dhe shkarkimit të drejtorit të institucionit arsimor publik parauniversitar*”.

U bë njoftimi për vend të lirë pune me shkresën nr. 4574 prot., datë 23.12.2019. Me urdhrin nr. 10, datë 10.01.2020 u ngrit komisioni për vlerësimin e kandidatëve për pozicionin Drejtor të Arsimit Parashkollor. Paraqitën dosjet e tyre dy aplikant: M.T dhe E.Dh. Komisioni zhvilloi procedurën sipas udhëzimit të MAS nr. 57, datë 12.11.2013 “*Për procedurat e emërimit dhe shkarkimit të drejtorit të institucionit arsimor publik parauniversitar*”. Në datën 21.01.2020 shpallet fituesja M.T. Me urdhrin nr. 59, datë 31.01.2020 “*Për emërim punonjësi*”, M.T emërohet në detyrën e Drejtorit të Arsimit Parashkollor Përmet.

---

<sup>5</sup> Protokolluar pranë Komisionerit me nr.315/3 prot., datë 08.04.2020.

Znj. O.S nuk mori pjesë në konkurim kështu për të filloi procedura për zgjidhjen e kontratës së punës sipas Ligjit 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës”. Me shkresën nr.202 prot., datë 23.01.2020 “Njoftim për fillimin e procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës” znj.O.S njoftohet se për të ka filluar procedura për zgjidhjen e kontratës së punës dhe i kërkohet të paraqitet pranë bashkisë në datën 27.01.2020 që të shprehet në lidhje me pretendimet që ajo mund të ketë. Takimi u zhvillua në datën dhe orën e caktuar, zonja u paraqit dhe shprehu pretendimet e saj dhe për këtë u mbajt dhe një procesverbal. Brenda afatit të përcaktuar në Kodin e Punës për zonjën jepet urdhri për përfundimin e marrëdhënieve të punës, urdhër nr. 60, datë 31.01.2020.

- Në datën 02.06.2020, ankuesja ka dërguar parashtrime shtesë<sup>6</sup>, duke sqaruar si më poshtë:

A.H, sot kryetare Bashkisë më parë ka mbajtur postin e përgjegjëses së ZVA Përmet. Pra theksoj, se jam hequr dy herë nga i njëjti person. Si njohëse e mirë e udhëzimeve të MARS, ajo ka shfytëzuar një udhëzim të kësaj ministrie për të bërë të mundur heqjen time nga puna. Sipas këtij udhëzimi dosjet duhet të kalonin nën filtrin e ZA dhe specialistëve të saj.

Për sa i përket procedurës për konkurim, theksoj se pozicioni im në Bashki ishte Drejtor i Kopshtit Nr.1, ndërsa në njoftimin “Vend i lirë pune” datë 23.12.2019 thuhet: Vend i lirë pune pozicioni: Drejtor i Arsimit Parashkollor. As nuk jam njoftuar e as nuk jam paralajmëruar se pozicioni i njoftuar ishte për vendin tim të punës. Ky njoftim është afishuar në Bashki. Në gjykimin tim pozicioni i njoftuar është pozicion më i lartë dhe ndryshon nga pozicioni Drejtor Kopshti, pasi ai përfshin gjithë arsimin parashkollor. Informacionin për paralajmërim për shkarkim nga detyra e kam marrë me shkresën nr. 23.01.2020, pasi konkursi fiktiv ishte zhvilluar dhe ishte emëruar drejtuesja. Ndërsa në datë 27.01.2020 më është komunikuar në zyrë me tone të ashpra se largimi im nga puna ishte i pakthyeshëm. Jam paraqitur në detyrë deri në datën 30.01.2020 ditën e enjte pasi ditën e premte datë 31.01.2020, ditë e cila përkon me shkarkimin tim nga puna unë isha e sëmure me raport. Ditën e hënë datë 03.02.2020 bashkëshorti im sipas rregullit pasi ka paraqitur raportin në bashki është informuar për heqjen time nga puna edhe pse unë nuk kisha marrë njoftim.

Sa i përket rekrutimit tim në pozicionin Drejtor Kopshti nr.1, në dijeninë time kompetencat për emërimin dhe shkarkimin e një punonjësi në Bashki e ka Kryetari i Bashkisë, Unë isha thjesht vartëse në atë institucion dhe si e tillë nuk mund të diktoja mënyrën e një Kryetari Bashkie për emërimin e punonjësve. Kur jam emëruar unë nuk di të ketë patur udhëzim që të detyronte Kryetarin të zhvillonte konkurs për pozicionin tim të punës. Përse zonja Kryetare meqenëse pretendon se nuk është zbatuar udhëzimi nuk guxon të denoncojë ish Kryetarin për këto shkelje ligjore? Përgjigja e thjeshtë është sepse të gjitha pretendimet e ngritura janë thjesht justifikime dhe e vërteta është se unë jam hequr vetëm për bindjet politike, të kundërta me Kryetaren.

- Bazuar në urdhrin nr.42, datë 11.03.2020, Komisioneri vendosi pezullimin dhe shyrjen e seancave dëgjimore, për shkak të situatës së krijuar nga Covid 19. Pezullimi për zhvillimin e

---

<sup>6</sup> Dërguar me email.

seancave dëgjimore u ndërpre bazuar në urdhrin nr. 62, datë 01.06.2020, të Komisioneri, duke mundësuar kështu rifillimin e seancave dëgjimore.

- Bazuar në nenin 33/8, të ligjit nr.10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”<sup>7</sup> dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, në datën 25.06.2020, Komisioneri zhvilloi një senacë dëgjimore publike. Seanca u zhvillua me pjesmarrjen e ankueses dhe Bashkisë Përmet, përfaqësuar nga P.H, Përgjegjëse e Zyrës Juridike, pajisur me autorizimin nr.1689 prot., datë 24.06.2020.
- Me shkresën nr.936 prot., datë 08.07.2020, Komisioneri kërkoi paraqitjen e informacioneve dhe dokumentacionit, të cilin Bashkia Përmet nuk e depozitoi gjatë seancës dëgjimore.
- Me shkresën nr.1886/1 prot., datë 15.07.2020<sup>8</sup>, Bashkia Përmet ka kthyer përgjigje, duke parashtruar:

Bazuar në ligjin nr.69/2012 “Për sistemin parauniversitar në Republikën e Shqipërisë”, neni 21, pika 2 “Arsimi Parashkollor ndiqet nga fëmijët e moshës 3 deri në 6 vjeç”, pra kjo nënkupton se kopësht dhe arsim parashkollor është i njëjti funksion, pra si rrjedhojë dhe Drejtor Kopshti është e njëjta gjë me Drejtor i Arsimit Parashkollor. Në kohën kur ankuesja ka qenë Drejtoreshë e Kopshtit nuk kishte ndonjë Drejtoreshë të Arsimit Parashkollor në Përmet, pra ishte ajo vetë Drejtoreshë e Arsimit Parashkollor.

Në lidhje me masat që janë marrë nga Bashkia Përmet për të shqyrtuar pretendimet e ngritura nga ankuesja se ajo po largohet nga puna se është anëtare e Partisë Demokratike (PD), ju bëjmë me dije se arsyeja e largimit të ankueses nga puna nuk është për arsye politike, por konstatimi i pavlefshmërisë së procedurës së emërimit siç e kemi theksuar dhe në urdhrin nr.60, datë 31.01.2020, bazuar kjo në udhëzimin nr.57, datë 12.11.2013 “Për procedurat e emërimit dhe shkarkimit të Drejtorit të Arsimit Parauniversitar” si dhe ligjin 69/2012 “Për sistemin parauniversitar në Republikën e Shqipërisë” ku përcaktohet se: “*Drejtori i institucionit arsimor publik emërohet nga titullari i institucionit arsimor vendor, pas propozimit të dy kandidatëve që vlerësohen me konkurim të hapur nga komisioni i vlerësimit*”. Në rastin e ankueses nuk është respektuar kjo procedurë.

Në lidhje me pretendimin e ankueses se në kohën kur ka dalë urdhri nr.60, datë 31.01.2020 ajo ka qenë me raport mjekësor, ju bëjmë me dije se raporti mjekësor është depozituar nga ankuesja në Bashki në datën 03.02.2020, datë në të cilën edhe është protokolluar me nr.331 prot., datë 03.02.2020. Ju bëjmë me dije se numri i institucioneve të arsimit parashkollor (kopshte) në varësinë e Bashkisë Përmet është 1 (një), përkatësisht Kopështi Nr. 1 dhe Kopështi Nr.2.

---

<sup>7</sup> Neni 33/8, ligji nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”: “Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”

<sup>8</sup> Protokolluar pranë Komisionerit me nr.1026 prot., datë 17.07.2020.

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

#### A.Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe më pak të favorshëm

Gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se, ankuesja ka qenë në marrëdhënie pune me Bashkinë Përmet në pozicionin e punës Drejtore në Kopshtin Nr.1, të Bashkisë Përmet. Ankuesja është emëruar në këtë pozicion në datën 01.05.2016, në bazë të urdhrin nr. 135, datë 29.04.2016 të Kryetarit të Bashkisë. Për sa i përket kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës rezulton se palët kanë lidhur një kontrate pune me afat të pacaktuar. Sipas librezës së punës rezulton se ankuesja ka një eksperiencë mbi 14 vite punë në sistemin arsimor. Në lidhje me nivelin arsimor të akueses rezulton se ankuesja ka përfunduar studimet e larta universitare në Degën Cikël i Ulët dhe ka fituar titullin “Mësues i Ciklit të Ulët”, fakt ky që rezulton i provuar nga Diploma e lëshuar nga Universiteti “Fan S.Noli”, Korçë, në vitin 2002. Ankuesja ka fituar në vitin 2017 kategorinë e dytë të kualifikimit “Mësues Specialist” për lëndën “Arsim fillor”, fakt ky që rezulton i provuar nga Dëshmia e Kualifikimit, lëshuar nga Instituti i Zhvillimit të Arsimit.

Me shkresën nr.202 prot., datë 23.01.2020, Bashkia Përmet ka njoftuar ankuesen për fillimin e procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës. Referuar këtij njoftimi punëdhënësi ka njoftuar se ndaj saj kanë filluar procedurat për zgjidhjen e menjëhershme të justifikuar të kontratës së punës dhe se për këtë qëllim do të realizohej një takim në datën 27.01.2020. Sipas procesverbalit me datë 27.01.2020 rezulton të jetë zhvilluar takimi midis ankueses dhe punëdhënësit. Në këtë takim punëdhënësi i ka komunikuar ankueses se vendin e punës e ka fituar dikush tjetër në bazë të konkurimit. Në këtë takim ka qenë prezent edhe vetë Kryetarja e Bashkisë, e cila është shprehur se: : *“Kopshtet janë institucione arsimore dhe ju keni qenë e lirë të konkuroni në bazë të udhëzimit nr.57. Kam kërkuar dosjet/procedurat dhe ju nuk keni pasur. Pas gjithë procedurave nga Komisioni është shpallur fituesi dhe ende nuk ka dalë vendim”*. Ndërsa ankuesja gjatë këtij takimi të realizuar me punëdhënësin është shprehur se: *“Kur jam emëruar unë nuk ka patur ligj. Ju e keni bërë fakt. Dua justifikim. Është më e lehtë të flakni anëtarët e PD....”* Ky procesverbal rezulton të jetë nënshkruar nga përfaqësuesit e Bashkisë Përmet, por jo nga ankuesja. Megjithatë gjatë shqyrtimit të ankesës ankuesja ka pranuar se ka marrë pjesë në takim.

Zgjidhja e marrëdhënieve të punës është bërë në datën 31.01.2020, bazuar në urdhrin nr.60, datë 31.01.2020 (protokolluar me nr.315, datë 31.01.2020), të Kryetarit të Bashkisë. Sipas urdhrin për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, shkak për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen është bërë konstatimi i pavlefshmërisë së procedurës së emërimit bazuar kjo në udhëzimin nr.57, datë 12.11.2013. Ankuesja e kundërshton arsyen e largimit nga puna dhe pretendon se zgjidhja e kontratës së punës ka ndodhur për shkak të bindjeve politike. Për këtë arsye sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen, i shërbejnë qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të largimit nga puna të deklaruar nga punëdhënësi.



Shkaqet që justifikojnë punëdhënësin për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës, parashikohen në nenin 153, të Kodit të Punës, ku parashikohet: “2. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës. 3. Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.”

Nga aktet e administruara por edhe nga parashtrimet e Bashkisë Përmet, nuk rezulton që zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesen të ketë ndodhur për ndonjë nga arsyet e parashikuara nga neni 153 të Kodit të Punës. Nuk rezulton që ankuesja të ketë shkelur ndonjëherë detyrimet kontraktuale me faj të rëndë ose me faj të lehtë dhe në mënyrë të përsëritur. Pra rezulton se arsyeja e deklaruar nga Bashkia Përmet për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen nuk parashikohet si arsye për zgjidhjen e marrëdhënies së punës në mënyrë të menjëhershme.

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes, si dhe duke respektuar procedurën dhe afatet e parashikuara nga Kodi i Punës. Arsyeja e deklaruar nga Bashkia Përmet për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen gjithashtu nuk parashikohet shkak për të cilin punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës qoftë edhe duke respektuar procedurën dhe afatet e njoftimit të parashikuar në Kodin e Punës.

Shkak për zgjidhjen e kontratës së punës sipas Bashkisë Përmet rezulton të jetë konstatimi i pavlefshmërisë së procedurës së emërimit të ankueses bazuar kjo në udhëzimin nr. 57/12.11.2013 të MARS. Bashkisë Përmet i’u kërkua informacion në lidhje me procedurën e ndjekur për konstatimin e pavlefshmërisë së pretenduar, por nuk depozitoi asnjë akt. Në procesverbalin datë 27.01.2020, të mbajtur gjatë takimit me ankuesen, A.H Kryetare e Bashkisë, në lidhje me këtë moment është shprehur se ajo kishte kërkuar dojen e ankueses dhe kishte konstatuar se emërimi i saj nuk ishte bërë nëpërmjet konkurimit, por me emërim nga Kryetari i Bashkisë, fakt ky që binte në kundërshtim sipas saj me udhëimin e MARS nr. 57/12.11.2013. Bashkia Përmet nuk rezulton të ketë ndjekur ndonjë procedurë apo të ketë konstatuar me ndonjë akt pavlefshmërinë e pretenduar në lidhje me procedurën e emërimit të ankueses.

Në rastin e ankueses përveç dispozitave të Kodit të Punës gjejnë zbatim edhe parashikimet e ligjit nr. 69/2012 “Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë”<sup>9</sup>, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij. Me ligjin nr. 48/2018, i janë bërë disa ndryshime ligjit nr. 69/2012, të ndryshuar, duke shtuar një dispozitë në lidhje me emërimin dhe shkarkimin e drejtorit të institucionit arsimor parashkollor, konkretisht neni 55/1, ku parashikohet:

<sup>9</sup> Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën ligji nr.69/2012, i ndryshuar.

*“1. Drejtori i institucionit arsimor parashkollor emërohet nga kryetari i njësisë së vetëqeverisjes vendore përkatëse, pas propozimit të dy kandidatëve që vlerësohen me konkurrim të hapur nga komisioni i vlerësimit. Komisioni i vlerësimit përbëhet nga një përfaqësues i njësisë së vetëqeverisjes vendore, kryetari i bordit të institucionit, kryetari i këshillit të prindërve të institucionit, një përfaqësues nga njësia arsimore vendore dhe një mësues i zgjedhur nga këshilli i mësuesve. 2. Kandidati për drejtor të institucionit arsimor parashkollor duhet të ketë, të paktën, pesë vjet përvojë pune si mësues, të jetë trajnuar e pajisur me certifikatën e drejtuesit të institucionit arsimor parauniversitar dhe të mos bëjë pjesë, pas emërimit, në forumet drejtuese të partive politike. 3. Kryetari i njësisë së vetëqeverisjes vendore shkarkon drejtorin e institucionit arsimor parashkollor publik për shkelje të dispozitave të këtij ligji dhe akteve nënligjore të tij, si dhe për shkelje të etikës e të sjelljes në institucion. ....”* Këto parashikime nuk gjejnë zbatim në rastin e procedurave të emërimit të ankueses pasi marrëdhëniet e saj të punës si drejtore e institucionit arsimor parashkollor (Drejtorë Kopshti) janë lidhur përpara miratimit të këtyre parashikimeve ligjore. Në kohën kur ankuesja është punësuar pranë Bashkisë Përmet, ligji nr. 69/2012, i ndryshuar nuk ka patur parashikime në lidhje me emërimin e drejtorit të institucionit arsimor parashkollor.

Bazuar në parashikimet ligjore në fuqi dhe konkretisht sipas nenit 55/1 të ligjit nr.69/2012, të ndryshuar, arsyeja e deklaruar nga Bashkia Përmet për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen nuk përbën shkak për shkarkimin ankueses si drejtuese e institucionit të arsimit parashkollor (Drejtorë Kopshti). Bazuar në nenin 55/1, të ligjit nr. 69.2012, të ndryshuar, shkak i ligjshëm për shkarkimin e ankueses si Drejtorë Kopshti do të ishin shkelja nga ana e saj e dispozitave të ligjit nr. 69/2012 dhe akteve nënligjore të tij apo nëse ankuesja do të ishte gjetur në shkelje të etikës e të sjelljes në institucion, fakte këto që nuk rezultojnë të provuara por as të pretenduara nga Bashkia Përmet.

Komisioneri vlerëson se referimi që bëhet nga ana e Bashkisë Përmet tek udhëzimi nr.57, datë 12.11.2013, i MARS, jo vetëm që nuk bërë arsye të ligjshme për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen por është referencë e gabuar ligjore. Nga përmbajtja e këtij udhëzimi rezulton se procedurat e parashikuara në këtë akt kanë të bëjnë me emërimin dhe shkarkimin e drejtorit të institucionit publik të arsimit parauniversitar, por nuk ka parashikime për arsimin parashkollor, edhe pse ky i fundit është pjesë e arsimit parauniversitar sipas parashikimeve ligjore në fuqi. Të gjitha procedurat e parashikuara në këtë udhëzim janë detyrim për t’u ndjekur dhe zbatuar nga njësitet arsimore vendore të cilat janë përgjegjëse për emërimin e drejtuesve të shkollave, ndërsa emërimi dhe shkarkimi i drejtuesit të institucionit të arsimit parashkollor (Drejtor Kopshti) është kompetencë e njësive të vetëqeverisjes vendore. Ky udhëzim i cili është miratuar në bazë dhe për zbatim të nenit 55, të ligjit nr.69/2012, i ndryshuar nuk përmban asnjë detyrim për njësitet e vetëqeverisjes vendore, në kompetencën e të cilave përfshihet emërimi dhe shkarkimi i drejtuesit të institucionit të arsimit parashkollor, për ndjekjen e procedurave të parashikuara në këtë akt. Neni 55, i ligjit nr. 69/2012, i ndryshuar, bazuar në të cilin është miratuar udhëzimi nr. 57/12.11.2013, para ndryshimeve që i janë bërë nga ligji nr.48/2018, parashikonte: *“Drejtori i institucionit publik emërohet nga titullari i njësisë arsimore vendore përkatëse, pas propozimit të*



*dy kandidatëve që vlerësohen me konkurim të hapur nga komisioni i vlerësimit.....*”. Vet dispozita ligjore ka përcaktuar se procedura e parashikuar zbatohet nga njësitë arsimore vendore për institucionet arsimore që janë në varësinë e tyre, pra për shkollat, pasi institucionet arsimore të arsimit parashkollor, pra kopshtet janë në kompetencë të njësive të vetëqeverisjes vendore.

Një konkluzion i tillë përforcohet dhe del akoma më qartë edhe nga fakti se, në udhëzimin e ri të miratuar nga MARS nr.2, datë 28.01.2020 “*Për procedurat e emërimit, pezullimit dhe shkarkimit të drejtorit të institucionit publik të arsimit parauniversitar*”, (i cili ka shfuqizuar udhëzimin nr.57/12.11.2013), në Kreun III, pika 3, të tij parashikon shprehimisht se dispozitat e këtij udhëzimi nuk zbatohen për emërimin dhe shkarkimin e drejtorit të institucionit publik të arsimit parashkollor.

**Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, zgjidhja e kontratës së punës me ankuesen vjen në kundërshtim me Kodin e Punës dhe ligjin nr.69/2012 “Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë”. Në këto kushte provohet se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, pasi largimi i saj nga puna është bërë pa një shkak të ligjshëm.**

## **B. Shkaku i mbrojtur**

Neni 1, i ligjit nr. 10221/2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”<sup>10</sup>, i cili përcakton objektin e këtij ligji, shprehet se ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh. Ky nen parashikon një sërë shkaqesh, por ndërkohë përcakton se lista e shkaqeve të mbrojtura mbetet e hapur.

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1 si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ligji ka bërë në nenin 3, të ligjit “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit.

Ankuesja ka pretenduar diskriminim për shkak të “*bindjeve politike*” duke shpjeguar se largimi nga puna ka ndodhur për shkak se ajo është anëtare e Partisë Demokratike, Dega Përmet prej 20 vitesh. Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, ky shkak i pretenduar nga ankuesja konsiderohet si shkak i mbrojtur. Në mbështetje të pretendimit të saj ankuesja ka paraqitur kartën e anëtarësisë dhe vërtetimin me datë 30.05.2020, lëshuar nga Dega Përmet e Partisë Demokratike. Bazuar në këto akte rezulton e provuar se ankuesja është anëtare e Partisë Demokratike që prej vitit 2000.

---

<sup>10</sup> Shih më lart *footnote* nr. 3.

Rezultoni se A.H, është zgjedhur Kryetare e Bashkisë Përmet në Qershor 2019 e propozuar si kandidat për Kryetare Bashkie, nga forca politike, Partia Socialiste<sup>11</sup>.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar, në nenin 80, pika 3, e tij ka përcaktuar se: *“Faktet tashmë të njohura për autoritetin publik ose faktet e njohura botërisht dhe faktet e prezumuara nga ligji nuk kanë nevojë për prova të mëtejshme”*.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, atë të *“bindjeve politike”* të kundërta me Kryetaren e Bashkisë Përmet, kjo e fundit në cilësinë e punëdhënësit të ankueses.

### **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë më pak të favorshëm me shkakun e mbrojtur**

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta 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. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit *“Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”*. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, *“E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare”*. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë shoqëruese shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë bindjet politike si shkak të mbrojtur. Ndërkohë Protokollin 12-të i Konventës, 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 se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejte parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*<sup>12</sup>, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë<sup>13</sup>. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar ndër të tjera në bindjet politike të personit.

---

<sup>11</sup> Referuar Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve [www.cec.gov.al](http://www.cec.gov.al)

<sup>12</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

<sup>13</sup> Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*<sup>14</sup> “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të opinionit politik..

*Karta Sociale Europiane*<sup>15</sup> parashikon të drejtën për punë (neni 1) si dhe të drejtën për mbrojtje në rastet e përfundimit të punësimit (neni 24). Në vijim, në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: “Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”.

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin. E në fakt mosdiskriminimi dhe parimi i barazisë janë të ndërthurura ngushtë. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme.<sup>16</sup>

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, 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 ligji, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit 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 nenin 9/1 të Kodit të Punës parashikohet: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”, ndërsa në nenin 9/2 të Kodit të Punës, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim apo parapëlqim që bazohet në një nga shkaqet e mbrojtura ndër të tjera edhe në bindjet politike, që ka si qëllim apo pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

Në bazë të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”,

<sup>14</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

<sup>15</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>16</sup> Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

përcaktohet se: “*Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi*”. Gjithashtu, 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 realizohet.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës.

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS<sup>17</sup> gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Bazuar në nenin 82/2 të Kodit të Procedurave Administrative dhe nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Bazuar në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: “*10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë*”.

Bazuar në nenin 82, pika 2 të Kodit të Procedurave Administrative përcaktohet se: “*Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj*”.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjektet kundër të cilëve është drejtuar ankesa, të cilët duhet të tregojnë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

---

<sup>17</sup> Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
- Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjektet, që pretendohet se kanë konsumuar sjelljen diskriminuese nuk janë në gjendje të provojë njëherë nga të dyja, atëherë do të jenë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>18</sup>

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, pasi largimi i saj nga puna është bërë pa një shkak të ligjshëm. Njëkohësisht sa më sipër, rezultoi e provuar se ankuesja është anëtare e Partisë Demokratike, duke provuar në këtë mënyrë bindjet e saj politike. Ankuesja ka parashtruar se, fakti që bindjet e saj politike janë të kundërta me ato të punëdhënësit, ka sjellë si pasojë largimin e saj nga puna. Bashkia Përmet prapësoi gjatë procedurave të shqyrtimit të ankesës se ankuesja nuk është larguar nga puna se është anëtare e Partisë Demokratike, por për shkak të konstatimit të pavlefshmërisë së procedurës së emërimit.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Bindjet politike përbëjnë një të dhënë sensitive të personit dhe shpesh herë punëdhënësi mbrohet me faktin se ai e ka të ndaluar që të mbedhë të dhëna për bindjet politike të punëmarrësve e për rrjedhojë ai nuk ka si të ketë dijeni për bindjet politike të punëmarrësve të vet. Në lidhje me këtë moment, Komisioneri vlerëson se, provat rrethore mund të hedhin poshtë pretendimin e punëdhënësit se nuk ka patur dijeni për bindjet politike të punonjësit dhe për këtë arsye të provohet se punëdhënësi ka patur dijeni. Disa fakte dhe prova që mbështesin dijeninë për bindjet politike të ankueses nga ana e punëdhënësit janë si më poshtë:

*Së pari*, bazuar në vërtetimin datë 30.05.2020, lëshuar nga Dega Përmet e Partisë Demokratike ankuesja rezulton se ka një aktivitet të gjatë pranë kësaj force politike, duke filluar që prej vitit 2000. Përveç se është anëtare e Partisë Demokratike, ankuesja është anëtare e Kryesisë së Degës PD Përmet. Sipas të njëjtit vërtetim, rezulton se ankuesja ka qenë komisionere e kësaj force politike në KZAZ e Rrethit në zgjedhjet lokale të vitit 2011, në zgjedhjet parlamentare të vitit 2013 si dhe Kryetare e KZAZ së Rrethit Përmet në zgjedhjet parlamentare të vitit 2017. Pjesmarrja e ankueses si komisionere e PD rezulton e provuar edhe nga të dhënat e publikuara në faqen zyrtare të KQZ<sup>19</sup>. Sipas vërtetimit me nr.20 prot., datë 30.05.2020, lëshuar nga Lidhja Demokratike e Gruas së Shqipërisë, rezulton se ankuesja që prej vitit 2017 kryen detyrën e drejtueses së degës së LDG Përmet. Për rrjedhojë, ankuesja i ka ekspozuar në mënyrë publike bindjet e saj politike.

<sup>18</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

<sup>19</sup> Shiko: [http://www.cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-perkuvend/2013/kzaz/kzaz\\_perberja.htm](http://www.cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-perkuvend/2013/kzaz/kzaz_perberja.htm)  
[http://cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-vendore/2011/perberja\\_kzaz/110311\\_-\\_DTI\\_-\\_perberja\\_kzaz.htm](http://cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-vendore/2011/perberja_kzaz/110311_-_DTI_-_perberja_kzaz.htm)  
[http://www.cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-perkuvend/2017/kzaz\\_adresa/170624\\_KZAZ%20Anetaret%20Per%20WEB.pdf?ver=2017-06-24-115133-467](http://www.cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-perkuvend/2017/kzaz_adresa/170624_KZAZ%20Anetaret%20Per%20WEB.pdf?ver=2017-06-24-115133-467)

*Së dyti*, rezulton se Kryetarja e Bashkisë Përmet, A.H, i ka të ekspozuara dhe të provuara bindjet dhe aktivitetin e saj politik, si përfaqësuese e Partisë Socialiste në Përmet. Bazuar në CV e dorëzuar pranë Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, për zgjedhjet lokale të vitit 2019 por edhe informacionit që pasqyrohet në faqen zyrtare të Bashkisë Përmet<sup>20</sup> rezulton se nga A.H, ka aktivitet politik prej vitesh duke filluar që prej vitit 1996 -2015, si përfaqësuese e Partisë Socialiste në Këshillin Bashkiak Përmet<sup>21</sup>.

*Së treti*, në zgjedhjet për Kuvend të vitit 2013, sipas të dhënave të publikuara në faqen zyrtare të KQZ<sup>22</sup> në lidhje me përbërjen e KZAZ për Qarkun Gjirokastrë dhe konkretisht për KZAZ Nr.77, me vendodhje në Përmet, rezulton se ankuesja në cilësinë e anëtares së kësaj KZAZ-je si përfaqësuese e PD dhe A.H, kryetare e kësaj KZAZ-je si përfaqësuese e PS , kanë qenë përfaqësuese të dy forcave politike kundërshtarë në të njëjtën KZAZ.

Komisioneri vlerëson se provat e mësipërme, janë të mjaftueshme në mbështetje të faktit se punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet politike të ankueses.

Bazuar në aktet e administruara rezulton se Bashkia Përmet ka shpallur vendin e punës të mbajtur nga ankuesja si vend të lirë pune përpara se të bënte zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen. Bazuar në procedurën e ndjekur për shpalljen e vendit të punës së ankueses si vend të lire pune dhe zëvendësimi i saj me një punonjëse tjetër, rezultoi se:

Me shkresën nr. 4574 prot., datë 23.12.2019, Bashkia Përmet ka shpallur njoftimin për vend të lirë pune në pozicionin Drejtor i Institucionit Arsimor – Kopshti Qytet Përmet, ku konkurimi ishte caktuar në datën 14.01.2020. Bazuar në urdhrin 10, datë 10.01.2020 të Kryetarit të Bashkisë është ngritur Komisioni i Vlerësimit të Kandidatëve për pozicionin e Drejtorit të Arsimit Parashkollor. Sa më sipër, rezulton një mospërputhje midis emërimit të pozicionit të shpallur me pozicionin që referohet në urdhrin për ngritjen e Komisionit.

Sipas shpjegimeve të Bashkisë Përmet në këtë procedurë konkurimi kanë marrë pjesë dy aplikante, M.T dhe E.Dh. Sipas procesverbalit datë 14.01.2020, protokolluar me nr. 113, rezulton se Komisioni i Vlerësimit është mbledhur për hartimin e listës së pyetjeve të intervistës së strukturuar me gojë, e cila do të zhvillohej në datë 15.01.2020. Ndërkohë sipas dy procesverbaleve që mbajnë datën 14.01.2020, por të paprotokolluar, të nënshkruar nga anëtarët e Komisionit të Vlerësimit rezulton se intervista me gojë për dy aplikantet është zhvilluar në datë 14.01.2020. Sipas dokumentit “Shpallje” i cili mban datën 21.01.2020, (por pa numër protokolli) Komisioni i Vlerësimit ka shpallur aplikanten M.T fituese për “Drejtor të Arsimit Parashkollor Përmet” edhe pse në përmbajtjen e këtij dokumenti pasqyrohet se ky njoftim është shpallur në datë 14.01.2020. Në bazë të urdhrin nr.59, datë 31.01.2020, M.T është emëruar në detyrën e Drejtorit të Arsimit

<sup>20</sup>Shiko: [http://www.bashkiapermet.gov.al/?page\\_id=148](http://www.bashkiapermet.gov.al/?page_id=148)

<sup>21</sup> Shiko: <http://cec.org.al/wp-content/uploads/2019/06/ALMA-HOXHA-PERMET-1.pdf>

<sup>22</sup>Shiko: [http://www.cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-per-kuvend/2013/kzaz/kzaz\\_perberja.htm](http://www.cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-per-kuvend/2013/kzaz/kzaz_perberja.htm)



Parashkollor Përmet, në Bashkinë Përmet, pra në të njëjtën ditë me miratimin e urdhrit për largimin e ankueses nga puna.

Dokumentacioni i mësipërm ka mungesë koherence në data: në datë 14.01.2020 Komisioni miraton pyetjet e intervistës me gojë që do të zhvillohet në datë 15.01.2020, ndërkohë që procesverbali që pasqyron zhvillimin e intervistës me gojë mban datën 14.01.2020; dokumenti për shpalljen e fitueses M.T mban datën 21.01.2020 (por pa nr.protokolli), ndërkohë që nga përmbajtja e tij rezulton se shpallja e fituesit është realizuar në datë 14.01.2020. Gjithë sa më sipër hedh dyshime për kohën se kur realisht janë hartuar këto akte dhe çënojnë provueshmërinë e fakteve të pretenduara nga ana e Bashkisë Përmet.

Megjithatë ajo që është thelbësore në lidhje me zhvillimin e procedurës së mësipërme është fakti se, kjo procedurë është zhvilluar për një vend pune i cili në ato momente nuk ishte i lirë, pasi ankuesja ka qenë në marrëdhënie pune deri në datën 31.01.2020, datë kur ka dalë urdhri për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës ndërsa shpallja si vend i lirë pune është bërë që në datën 23.12.2019. Pra, pa bërë zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen, Bashkia Përmet ka shpallur vendin e saj si vend të lirë pune dhe ka zhvilluar procedurën e pretenduar si më sipër. Në datën 23.01.2020 rezulton se ankuesja është njoftuar për fillimin e procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës, ndërkohë që Komisioni i Vlerësimit përpara kësaj date (në datë 21 ose 14 janar, pasi aktet kanë mospërputhje në data) kishte shpallur fituesin për vendin e saj të punës.

Në gjithë procedurat e realizuara nga Bashkia Përmet rezulton një mungesë koherence edhe për sa i përket emërimit të vendit të punës të ankueses. Bazuar në aktin e emërimit dhe largimit nga puna të ankueses pozicioni i saj mban emërtimin: Drejtore e Kopshtit, në Bashkinë Përmet. Në procedurat e ndjekura për shpalljen e vendit të punës së ankueses si vend të lirë, Bashkia Përmet i referohet në shpalljen e realizuar në datën 23.12.2019 me emërtimin Drejtor i Institucionit Arsimor – Kopshti Qytet Përmet dhe më pas gjatë procedurave të konkursit dhe deri në emërimin e M.T, me emërtimin Drejtorit të Arsimit Parashkollor. Bashkia Përmet ka deklaruar se Drejtor Kopshti dhe Drejtor i Arsimit Parashkollor është i njëjti pozicion pune dhe që këto dy emërtime i referohen pozicionit të punës së ankueses. Bazuar në strukturën dhe organikën e Bashkisë Përmet për vitin 2020, nuk ka asnjë pozicion pune me emërtimin Drejtor i Arsimit Parashkollor. Pozicioni i parashikuar sipas strukturës dhe që ka të bëjë me arsimin parashkollor, pra me kopshtin, emërtohet Drejtor kopshti. Sipas strukturës së Bashkisë për vitin 2020, është vetëm 1 punonjës i parashikuar për këtë pozicion. Edhe sipas strukturës dhe organikës së Bashkisë Përmet për vitin 2019 ka patur vetëm 1 pozicion pune me emërtimin Drejtor Kopshti. Edhe në rregulloren e brendshme të Bashkisë Përmet, nuk ka asnjë pozicion pune të emërtuar Drejtor i Arsimit Parashkollor.

Sa më sipër Komisioneri arrin në përfundimin se Bashkia Përmet i është referuar me emërtim jo të saktë pozicionit të punës, i cili zyrtarisht sipas strukturës mban emërtimin Drejtor Kopshti dhe jo Drejtori i Arsimit Parashkollor. Bashkia Përmet ka shpallur si pozicion të lirë pune në mënyrë të paligjshme pozicionin e mësipërm i cili nuk ka qenë vend i lirë pune pasi deri në datën 31.01.2020

në këtë vend pune ka qenë e punësuar ankuesja. Ankuesja nuk mund të konkuronte në një vend pune kur ajo ishte tashmë e punësuar në atë pozicion pune.

Nëse i referohemi procedurave të ndjekura nga ana e Bashkisë Përmet për emërimin e personit që ka zëvendësuar ankuesen rezulton se nuk janë ndjekur procedurat e parashikuara nga dispozita ligjore në fuqi në kohën e zhvillimit të procedurës së konkurimit, nenit 55/1 i ligjit nr. 69/2012, i ndryshuar. Rezulton se përbërja e Komisionit të Vlerësimit të ngritur me urdhërin nr.10, datë 10.01.2020, të Kryetarit të Bashkisë nuk është në përputhje me parashikimet e nenit 55/1 të ligjit nr. 69/2012. Kjo dispozitë kërkon pjesmarrjen në komisionin e vlerësimit të kryetarit të bordit të institucionit, përfaqësuesit nga njësia arsimore vendore dhe mësuesin e zgjedhur nga këshilli i mësuesve, subjekte këto që nuk kanë qenë pjesë e Komisionit të Vlerësimit. Edhe në këtë procedurë Bashkia Përmet i referohet në mënyrë të gabuar udhëzimit nr. 57, datë 12.11.2013, i cili është një akt që nuk gjen zbatim për emërimin e drejtorit të institucionit të arsimit parashkollor, pra drejtorit të kopshtit.

Nga aktet e administruara rezultoi se ankuesja ka punuar si mësuese në Shkollën 9-vjeçare “Meleq Gosnishti”, Përmet për një periudhë kohore nga 2011-2016. Në vitin 2016, rezulton se ankuesja është larguar nga puna për shkak se institucioni nuk ofronte ngarkesën mësimore, për arsye të rënies së numrit të nxënësve për klasa. Sipas ankueses ndërprerja e marrëdhënieve të punës si mësuese pranë kësaj shkolle është bërë nga A.H, sot Kryetare e Bashkisë Përmet dhe në atë kohë Përgjegjëse e Zyrës Arsimore Përmet. Nga dokumentacioni i administruar rezulton se në momentin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me ankuesen si mësuese në vitin 2016, A.H ka qenë Përgjegjëse e ZA Përmet. Ndërprerja e marrëdhënieve të punës është bërë me vendim të drejtorit të shkollës dhe është konfirmuar me urdhrin përkatës nga A.H, Përgjegjëse e Zyrës Arsimore Përmet. Sipas librezës së punës së ankueses rezulton se është Zyra Arsimore Përmet ajo që ka bërë shënimet përcaktëse në librezën e punës në cilësinë e punëdhënësit. Nuk rezultoi që ankuesja të ketë kundërshtuar gjyqësisht zgjidhjen e marrëdhënieve të punës në vitin 2016, por ajo e ka adresuar problematikën e saj në institucionet eprore siç është Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë. Pavarësisht kësaj, faktet e mësipërme tregojnë se midis ankueses dhe A.H, aktualisht Kryetare e Bashkisë Përmet ka patur mosmarrëveshje të mëparshme në lidhje me largimin nga puna të ankueses në 2016 kohë në të cilën A.H ka qenë drejtuese e Zyrës Arsimore Përmet.

Bazuar në aktet e vendosura në dispozicion nga Bashkia Përmet rezulton se nga momenti i marrjes së drejtimit të Bashkisë Përmet nga A.H, janë larguar nga puna 19 punonjës duke përfshirë edhe ankuesen. Referuar akteve të largimit nga puna të vendosura në dispozicion nga Bashkia Përmet, rezulton se motivacioni i deklaruar nga punëdhënësi për largimin e punonjësve nga puna ka të bëjë me ristrukturimin e institucionin dhe shkeljen e detyrimeve kontraktuale nga ana e punëmarrësve. Sipas deklarimeve të përfaqësueses së Bashkisë Përmet gjatë seancës dëgjimore, rezulton se 18 punonjësit e larguar kanë kundërshtuar gjyqësisht largimin e tyre nga puna. Nga aktet e administruara rezulton se me urdhrin nr.423, datë 13.11.2019, të Kryetares së Bashkisë, e i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës edhe motrës së ankueses, shtetases M.V, me motivacionin e ristrukturimit të institucionit.

Referuar procesverbalit të mbajtur gjatë takimit të datës 27.01.2020 të realizuar midis ankueses dhe Bashkisë Përmet, rezulton se ankuesja edhe pse jo nëpërmjet një ankese formale ka parashtruar përpara punëdhënësit pretendimin se zgjidhja e kontratës së punës kishte si bazë bindjet e saj politike dhe faktin se ajo është anëtare e PD. Në datën 27.01.2020 edhe pse punëdhënësi kishte filluar procedurat për zgjidhjen e kontratës së punës, ankuesja vazhdonte të ishte punonjëse e këtij institucioni. Bazuar në detyrimet që burojnë nga neni 13, i ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Bashkia Përmet në cilësinë e punëdhënësit kishte detyrimin të merrte në shqyrtim pretendimin për largim nga puna për shkak të bindjeve politike të parashtruara nga ankuesja në këtë takim.<sup>23</sup> Për këtë qëllim Bashkia Përmet nuk duhet të kishte vijuar me procedurat për zgjidhjen e kontratës së punës pa marrë paraprakisht në shqyrtim pretendimin për diskriminim për shkak të bindjeve politike të ngritur nga ankuesja.

Bazuar në nenin 5/1, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, parashikohet se: “Ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.....”

Sa më sipër Komisioneri vlerëson se Bashkia Përmet ka vepruar në shkelje të neneve 5 e 13/1c, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, pasi nuk ka marrë në shqyrtim pretendimin për diskriminim për shkak të bindjeve politike të paraqitur nga ankuesja në takimin e datës 27.01.2020.

Por jo detyrimisht trajtimi i padrejtë ndaj të cilit është ekspozuar ankuesja mund të vijë si pasojë e bindjeve politike. Për të vërtetuar faktin se ankuesja është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e Bashkisë Përmet, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet bindjeve politike si anëtare e Partisë Demokratike, për të cilin ankuesja pretendon diskriminim dhe trajtimit të pafavorshëm.

Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri krijon bindjen se procedura e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës, nuk motivohet nga shkaqe ligjore për zgjidhjen e kontratës së punës. Duke iu referuar faktit se ankuesja është anëtare e subjektit politik Partia Demokratike, ka aktivizëm me këtë forcë politike dhe se Kryetarja e Bashkisë kishte dijeni për bindjet politike të ankueses, dhe faktit që Bashkia Përmet nuk arriti të provojë se largimi nga puna ka ndodhur për një shkak të ligjshëm dhe janë respektuar kërkesat ligjore, krijohet dyshimi i arsyeshëm se veprimet e Bashkisë Përmet kanë qenë të motivuara politikisht.

---

<sup>23</sup>Neni 13, i ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” : “1. Punëdhënësi është i detyruar: a) të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloj diskriminimi; b) të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dijenisë; c) t’u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre”.

Në rastin konkret argumentat dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesja janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se trajtimi i saj në këtë mënyrë, pra largimi nga puna është kryer për motive politike. Në këto kushte Bashkia Përmet kishte barrën e provës që të provonte ose që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të bindjeve politike dhe trajtimit të pafavorshëm ose duke provuar se megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimet e ankueses se këto veprime janë kryer për motive politike. Në mungesë të një justifikimi të tillë lidhur me veprimet e Bashkisë Përmet, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës së punës mbetet shkak i diskriminimit i pretenduar nga ankuesja, pra bindjet politike.

Në këtë mënyrë plotësohet edhe elementi tjetër i nevojshëm për të përcaktuar nëse diskriminimi ka ndodhur, pra lidhja shkakësore, pasi në mungesë të një justifikimi për ligjshmërinë e veprimeve nga ana e Bashkisë Përmet në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës, shkak i mbrojtur, pra bindjet politike të ankueses mbeten i vetmi shpjegim për largimin nga puna.

Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e garantuar nga Kodi i Punës, është një e drejtë e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr.10221 datë 04.02.2010 "*Për mbrojtjen nga diskriminimi*", është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi. Në rastin konkret bindjet politike përbëjnë shkak diskriminues për përfundimin e marrëdhënies së punës, sa kohë që punëdhënësi Bashkia Përmet ka dështuar të japë shpjegime alternative e të besueshme se largimi nga puna i ankueses nuk është bërë për shkak të bindjeve politike ose se largimi është bërë në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Bashkia Përmet ka diskriminuar ankuesen O.S në të drejtën për punësim, pasi zgjidhja e kontratës së punës nuk ka ndodhur bazuar në një shkak të ligjshëm, por për shkak të bindjeve politike. Bashkia Përmet ka diskriminuar ankuesen duke mos marrë në shqyrtim ankesën e saj për diskriminim për shkak të bindjeve politike të bërë gjatë takimit me punëdhësin në datë 27.01.20020. Për rrjedhojë Bashkia Përmet ka shkelur dispozitat e Ligjit Për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nenin 3, pikat 1 dhe 2, nenin 5, pika1 dhe nenin 12, pika 1, gërma "c".

Bazuar në nenin 33, pika 10 të Ligjit "*Për mbrojtjen nga diskriminimi*", përcaktohet se: "*Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre*", ndërsa në nenin 33, pika 12, përcaktohet se: "*Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës*"

Ligji "*Për mbrojtjen nga diskriminimi*", në nenin 33/10 nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra,

Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktime të diskriminimit. Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, nëpërmjet nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuuese të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankueses, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer ankuesen në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të. Mbrojtja nga diskriminimi e garantuar nga ligji nuk do të ishte efektive nëse punëdhënësi nuk detyrohet të rivendosë marrëdhënien e punësimit, pasi me kushtin që të paguajë dëmshpërblimin për zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të padrejtë, sipas parashikimeve përkatëse të Kodit të Punës, ai mund të largojë çdo punonjës bazuar në një shkak të mbrojtur nga legjislacioni.

### **PËR KËTO ARSYE :**

Bazuar në nenin 33 pikat 10, 11 e 12, të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

### **V E N D O S I :**

1. Konstatimin e diskriminimit të ankueses O.S, në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike, nga ana e Bashkisë Përmet.
2. Në referim të pikës 1, Bashkia Përmet, të marrë masa, për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer ankuesen O.S në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Bashkia Përmet, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONER**

**Robert GAJDA**

(Shkaku: Bindjet politike)

(Fusha: Punësim)