



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 22 prot.

Tiranë, më 06. 01. 2022

**V E N D I M**

**Nr. 5, datë 06. 01. 2022**

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi shqyrtoi ankesën nr. 128, datë 12.07.2021, të J. A., ku pretendohet diskriminim për shkak të “*bindjes politike*”<sup>1</sup>, nga ana e Bashkisë Devoll, Agjencia e Inspektimit të Territorit dhe Policia Bashkiake e Bashkisë Devoll.

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.**

Subjekti ankues, mbështetur në kontratën e punës me afat të pacaktuar datë 04.10.2017 dhe Urdhrin Nr. 225, datë 03.10.2017, ka filluar punë pranë Bashkisë Devoll në pozicionin Punonjëse e Policisë Bashkiake Devoll.

Deri më datë 01.03.2021, ankuesja thekson se puna e saj ka vijuar normalisht pa asnjë shqetësim. Në prag të zgjedhjeve parlamentare të vitit 2021, sipas J. A., ndaj saj kanë nisur shqetësimet në ushtrimin e funksionit, nga ana e drejtuesve të Policisë Bashkiake dhe Agjencisë së Inspektimit të Territorit. Ankuesja thekson se çdo ditë që afronte me datën e zgjedhjeve, ndaj saj shtohesh presioni për shkak të anëtarësimit në subjektin politik Partia Demokratike.

Në muajin mars 2021, ankuesja sqaron se në mënyrë të përsëritur Përgjegjësi i Policisë Bashkiake Devoll, D. Ç. dhe Drejtori i Agjencisë së Inspektimit të Territorit, M. M., nën ndikimin e Kryetarit të Bashkisë Devoll, E. D., ushtronin presion që ajo të dorëhiqej nga detyra ose në të kundërt ata do ta largonin.

<sup>1</sup> Referuar Kartës së Anëtarësimit të lëshuar nga subjekti politik Partia Demokratike, datë 11.01.2021, Nr. Personal J.....N.

E ndodhur në kushtet e presionit nga ana e punëdhënësit, ankuesja është detyruar të regjistrojë me pamje filmike veprimet e ndërmarra nga ana e strukturave drejtuese të Bashkisë Devoll, të cilat i ka bërë publike<sup>2</sup> edhe në emisionin investigativ STOP, në televizionin TV Klan.

Në datë 30 Mars 2021, në ambientet e një subjekti privat (Bar-kafe), jashtë orarit të punës, ankuesja ka arritur të regjistrojë (me video dhe audio), Përgjegjësin e saj, i cili i ka kërkuar një kontribut prej 10.000 lekë për kandidatin për deputet të zonës shtetasin I. T. Këtë veprim ankuesja pretendon se e ka refuzuar për shkak se detyra që ajo ushtronte, e pengonte që të përfshihej apo të financonte fushata elektorale.

Menjëherë pas përfundimit të zgjedhjeve, më datë 28.04.2021, me shkresën nr. 1416 prot., është vënë në dijeni se nga eprorët e saj është mbajtur një procesverbal, në të cilin theksohet fakti që ajo është larguar nga vendi i punës pa arsye të justifikuar. Për këtë shkak, me shkresën Nr. 1416/1 prot., të së njëjtës datë, është propozuar masa disiplinore “*Largim nga puna*”. Ndërkohë, ankuesja sqaron se nga data 26.04.2021 deri më datë 28.04.2021, ka qenë me Raport Mjekësor dhe nuk është paraqitur në punë.

E njëjta situatë është përsëritur të nesërmen, më datë 29.04.2021, ku është mbajtur procesverbali me të njëjtën datë dhe me shkresën Nr. 1416/2 prot., datë 29.04.2021, i është përcjellë ankueses. Sipas J. A. dhe dokumentacionit të vënë në dispozicion, në datën 29.04.2021, rezulton që ajo ka mbajtur një procesverbal për zbatimin e detyrave të ngarkuara nga eprorët e saj. Pra, ka vijuar ushtrimin e detyrës pa braktisur për asnjë moment atë.

Në vijim, me shkresën datë 30.04.2021, ankuesja i është drejtuar Bashkisë Devoll duke kundërshtuar propozimin për largimin nga puna. Në përgjigje të saj, Bashkia Devoll, më datë 14.05.2021 ka njoftuar ankuesen me anë të shkresës nr. 1416/7 prot., për të biseduar me punëdhënësin rreth zgjidhjes së kontratës së punës. Më datë 20.05.2021, referuar procesverbalit të takimit, ankuesja është paraqitur në takim dhe pas pretendimeve të ngritura nga punëdhënësi në këtë procesverbal, arsyet që çuan në takimin për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, lidhen me moszbatimin nga ana e saj të detyrave të ngarkuara nga M. M.

Sipas ankueses, procesverbalet e mbajtura nga ana e eprorëve të saj, për moszbatimin e urdhërave të tyre dhe largimin nga orari zyrtar i punës pa arsye të justifikuar, janë përdorur si arsye për ta larguar nga puna për shkak të bindjeve të kundërta politike me punëdhënësin.

Përsa më sipër, ankuesja pretendon se me anë të veprimeve të sipërcituara, Bashkia Devoll, Agjencia e Inspektimit të Territorit dhe Policia Bashkiake, e kanë vënë atë në pozita diskriminuese për shkak të bindjeve politike, duke e larguar nga puna. Në këtë kuptim, ajo kërkon nga Komisioneri, të konstatoj situatën diskriminuese dhe rikthimin e saj në pozicionin e mëparshëm të punës.

---

<sup>2</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=l7unjh2BUFA>

## II. Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri.

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar 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”.

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi ose grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe personash, përbën diskriminim”.

Bazuar në nenin 32/1/a të ligjit, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këtë shkak.

**Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.**

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 1061/1 prot., datë 28.07.2021 nga ana e KMD i është kërkuar informacion dhe dokumentacion provues<sup>3</sup> Bashkisë Devoll dhe Agjencisë së Inspektimit të Territorit, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.

Në përgjigje përsa më sipër, Bashkia Devoll, me anë të shkresës<sup>4</sup> nr. 2402 prot., datë 05.08.2021, informoi Komisionerin ndër të tjera se:

<sup>3</sup> Është kërkuar konkretisht:

- Argumentimin, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
- Informacion mbi arsyet dhe kopje të procedurës për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës së J. A.
- Informacion dhe kopje të kërkesë padisë së paraqitur përpara organeve gjyqësore, nëse J. A. ka depozituar padi ndaj Bashkisë Devoll për zgjidhje të marrëdhënieve të punës.
- Kopje të Rregullores së Bashkisë Devoll, Agjencisë së Inspektimit të Territorit dhe Policisë Bashkiake.

<sup>4</sup> Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 1061/2 prot., datë 09.08.2021

“...J. A. me detyrë punonjëse Policie Bashkiake në Drejtorinë e Inspektimit dhe Mbrojtjes së Territorit është aktualisht në detyrë në respektim të afatit të njoftimit në zbatim të dispozitave të Kodit të Punës ku marrëdhënia e punës ndërpritet në datë 02.08.2021 me Vendim nr. 38 dhe prot. nr. 1628/1, datë 31.05.2021 të Kryetarit të Bashkisë Devoll, nëpërmjet të cilit citohet se marrëdhëniet financiare shkëputen në datë 02.08.2021 duke përbushur të gjitha dispozitat e Ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”.

Për shkak të paraqitjes së raportit të paaftësisë së përkohshme në punë të cilin e paraqiti ditën e shkëputjes së marrëdhënies financiare, ky afat shtyhet dhe marrëdhënia e punës shkëputet përfundimisht në datë 06.08.2021.

Përsa më lart, shprehem se J. A. është njoftuar në datë 14.05.2021 për t’u paraqitur në datën 20.05.2021 në orën 12.00, para punëdhënësit për bisedim në lidhje me arsyet që po çojnë në zgjidhjen e kësaj marrëdhënie pune me institucionin, Bashkia Devoll.

J. A. është paraqitur në këtë takim ku arsyet i janë komunikuar nga Punëdhënësi në cilësinë e kryetarit të bashkisë, duke cilësuar si arsye ligjore aftësinë dhe sjelljen e saj si punëmarrës, duke mos përbushur detyrat funksionale si shkak i mosrealizimit të punës sipas objektivave dhe detyrave që ka për realizim, pozicioni i punonjësit të Policisë Bashkiake.

Në procesverbalin e mbajtur në datë 20.05.2021, punonjësi është paraqitur në takim dhe ka pretenduar mosvërtetësi të të gjitha shkeljeve të konstatuara nga Drejtori i Agjencisë ku ushtron detyrën, por në asnjë moment nuk ka shprehur arsyetimin dhe pretendimin nga ana e saj për arsye politike, fakt të cilin po e përmend vetëm në këtë ankesë, Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Në datë 31.05.2021, Kryetari i Bashkisë Devoll, si organ ekzekutiv ka shprehur vendimmarrjen e tij nëpërmjet vendimit nr. 38 dhe prot. nr. 1628. Ky akt i ligjshëm, i marrë në ushtrim të rregullt të diskrecionit nga ana e eprorit direkt dhe konfirmuar nga Kryetari i Bashkisë Devoll, nisur nga përmbajtja ligjore dhe nënligjore me anë të të cilave materializohet e gjithë procedura disiplinore janë respektuar të gjitha kërkesat e ligjit që nga momenti i konstatimit të shkeljes disiplinore, vënies në dijeni me shkrim dhe dëgjimit të pretendimit të personit të proceduar disiplinarisht, deri në marrjen e vendimit përfundimtar nga organi ekzekutiv i institucionit.

Përfundimisht, ju bëjmë me dije se arsyeja dhe shkak i largimit është vetëm mosushtrimi i detyrës, pra mospërbushje e detyrës funksionale pa arsye të justifikueshme, moszbatim haptazi i dispozitave ligjore për përbushjen e detyrës funksionale, sjellje të parregullt, në mënyrë të përsëritur, gjatë kohës së punës me eprorët, të cilat cilësohen si shkelje me faj të rëndë të cilat bëjnë që të humbasë parimi i besimit të punëdhënësit dhe si rezultat ky i fundit të kërkojë zgjidhjen e kontratës së punës”.

2. Me shkresën<sup>5</sup> datë 18.08.2021, ankuesja ka kërkuar nga Komisioneri t’i vihet në dispozicion një kopje e informacionit të kthyer nga ana e Bashkisë Devoll. Në këtë kuadër, Komisioneri me shkresën nr. 1061/4 prot., datë 01.09.2021, i përcolli subjektit ankues një kopje të dokumentacionit dhe parashtrimet e bëra nga Bashkia Devoll.

<sup>5</sup> Protokolluar pranë KMD-së me nr. 1061/3 prot., datë 20.08.2021

3. Në vijim, me shkresën datë 16.09.2021, ankuesja parashtrori pretendimet e saj sa i përket informacionit të Bashkisë Devoll, duke sqaruar ndër të tjera se:

*“...pretendimet e tyre nuk janë të vërteta, por janë krijuar në rrethana të paqena me të vetmen arsye për të legjitimuar largimin tim nga puna. Sikurse shihet, vendimi për largim nga puna është marrë në kohë më herët dhe në vijim janë krijuar rrethana për të gjetur shkelje ndaj meje. Përsa më sipër argumentoj dhe kundërshtoj disa nga pretendimet e tyre si vijon:*

- Në datën 29.04.2021 në raport shërbimin e mbajtur, kolegja e zyrës ka plotësuar edhe vendodhjen time me shënim: ‘Mbarëvajtja e trafikut ne gjimnazi dhe patrullim në qytet’.
- Referuar grafikut të shërbimeve të shkollave të periudhës 26.04.2021-30.04.2021 nga ora 08:00-08:30, është kryer shërbimi tek gjimnazi Fuat Babani.
- Tek plani i punës së datës 29.04.2021, është bërë shërbimi në mbështetje të zyrave të tjera.
- Në datë 29.04.2021, referuar grafikut të shërbimeve kam qenë me shërbim pranë Bashkisë.

*Në lidhje me masën disiplinore të pretenduar prej tyre, bëj me dije se nuk kam marrë kurrë dijeni. As nuk më është kërkuar informacion, as nuk më është kërkuar të mbaj qëndrim në lidhje me këtë ‘shkelje’, pasi nuk kam qenë në dijeni deri në këtë moment. Madje kjo masë disiplinore nuk është referuar as në përgjigjen e Bashkisë Devoll drejtuar portalit të Bashkëqeverisjes, pas ankesës së paraqitur nga ana ime. Në këtë përgjigje Bashkia Devoll parashtron një sërë shkeljesh të pretenduara, por në asnjë moment nuk pasqyrohet kjo masë disiplinore.*

*Duke qenë se nënshkrimi i vendosur në mandatin postar të marrjes dijeni nuk është i imi, kam paraqitur kallëzim penal në prokurori, të cilin po u’a bashkëngjis.*

*Në këto rrethana, kërkoj që të paraqiten prova si listë-prezencat dhe listëpagesat e periudhës prill-gusht, për të provuar ditët e pushimeve vjetore dhe ditët e munguara për shkak të paaftësisë së përkohshme në punë”.*

4. Në këto kushte, për administrimin e plotë të informacionit të kërkuar, për një gjykim sa më të drejtë dhe objektiv të çështjes, si dhe në zbatim të parimit të barazisë për një proces të rregullt ligjor, Komisioneri vlerësoi të nevojshme realizimin e seancës dëgjimore mes palëve. Në këtë kuptim me anë të shkresës Nr. 1363 prot., datë 28.09.2021 “Njoftim për seancë dëgjimore”, Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 12.10.2021. Gjithashtu, ditën e realizimit të seancës dëgjimore, Komisioneri kërkoi nga: Bashkia Devoll, Agjencia e Inspektimit të Territorit dhe Policia Bashkiake e Bashkisë Devoll, parashtrime<sup>6</sup> me shkrim mbi pretendimet e subjektit ankues.

---

<sup>6</sup> - A është vënë në dijeni ankuesja lidhur me shkeljet disiplinore të pretenduara? Nëse po, të dokumentohen shkeljet disiplinore të pretenduara nga ana e Bashkisë Devoll dhe momenti në të cilin është vënë në dijeni për to.

- Të vihet në dispozicion të Komisionerit, në cilësinë e provës, kopje të kthim përgjigjes së dërguar pranë portalit të Bashkëqeverisjes.
- Të vihet në dispozicion të Komisionerit, në cilësinë e provës, kopje e grafikut të shërbimeve të punonjësve të Policisë Bashkiake të muajve Prill dhe Maj 2021.
- Të vihet në dispozicion të Komisionerit, në cilësinë e provës, listëprezencat dhe listëpagesat e periudhës prill-maj-qershor-gusht 2021.
- A ka patur ankesa raste të tjera, ku ndaj punonjësve të Policisë Bashkiake Devoll, të jetë nisur procedim disiplinor ose të jenë marrë masa për largimin nga puna? Nëse po një kopje të procedurës së ndjekur.

Seanca u zhvillua në datën e caktuar, me praninë e palëve: përfaqësueses<sup>7</sup> së Bashkisë Devoll dhe të ankueses J. A.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, u njoftuan palët se seanca dëgjimore do të mbahej në procesverbal dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në.

Nga ana e ankueses, u parashtrua ndër të tjera se, si rezultat i faktit që ajo ka kundërshtuar financimin e shumës prej 10.000 lekë për kandidatin për deputet të zonës dhe nuk ka pranuar të votojë subjektin politik Partia Socialiste, menjëherë pas zgjedhjeve për kuvend të datës 25.04.2021, ndaj saj ka nisur trajtimi i pafavorshëm dhe diskriminues, duke u ndërmarrë veprime dhe masa disiplinore, deri në zgjidhjen e marrëdhënieve përfundimtare të punësimit.

Në vijim nga ana e përfaqësueses së Bashkisë Devoll, u kundërshtuan pretendimet e ankueses dhe u sqarua se largimi i saj nga detyra është bërë për shkak të shkeljeve të kryerja gjatë në ushtrimin e funksionit dhe jo për shkaqet e pretenduara nga ankuesja. Sipas saj, largimi nga pozicioni i punës është bërë për shkak të shkeljeve dhe mosprezencës në punë, gjatë kontrolleve të ushtruara nga eprorët e saj.

Gjithashtu, nga ana e përfaqësueses së Bashkisë Devoll, u sqarua ndër të tjera se sa i përket masës disiplinore të datës 28.04.2021, gjatë kohës që ajo ka qenë me Raport për Paaftësi të Përkohshme në Punë, nuk është marrë parasysh nga punëdhënësi, pasi janë vënë në dijeni të këtij Raporti. Lidhur me këtë, përfaqësuesja e Bashkisë Devoll, theksoi faktin se nga ana e punëdhënësit është reflektuar dhe nuk është ndërmarrë ndonjë veprim për të njoftuar ankuesen sa i përket ndërprerjes apo anulimit të kësaj mase disiplinore të propozuar.

Përfaqësuesja e Bashkisë Devoll, parashtroi në seancë se veç konstatimeve të kryera nga punëdhënësi për mosprezencë apo largim nga vendi i punës, për ankuesen është konstatuar edhe një rast i moszbatimit të detyrave të ngarkuara nga eprorët e saj, në të cilin ajo nuk ka hartuar dhe përcjellë në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Korçë, një kthim përgjigje për të cilën ishte ngarkuar. Për këtë rast, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Korçë, kishte marrë masë administrative me gjobë ndaj Bashkisë Devoll.

Në përgjigje të saj, ankuesja theksoi faktin se shkresa e sipërcituar ishte tëhequr nga protokolli i bashkisë nga ana e Drejtorit të Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit dhe nuk ishte marrë asnjë masë për zbatimin e detyrës së ngarkuar. Për këtë, sipas ankueses nuk rezultoi që asaj t'i jetë ngarkuar nga eprorët asnjë detyrë për hartimin dhe kthimin e një përgjigje drejtuar Gjykatës

---

<sup>7</sup> Znj. E. H., me detyrë Përgjegjëse e Sektorit Juridik të Bashkisë Devoll, përfaqësuar me autorizim Nr. 2402/2, datë 11.10.2021.



së Rrethit Gjyqësor Korçë. Kjo sipas ankueses, ishte përdorur për të rënduar situatën e saj dhe për ta larguar nga puna.

Në vijim, nga ana e përfaqësuesve të Komisionerit, u kërkua nëse është mbajtur ndonjë qëndrim nga ana e Bashkisë Devoll, pas situatës së publikuar në media, në emisionin investigativ STOP.

Në përgjigje të saj, përfaqësuesja e Bashkisë Devoll, sqaroi ndër të tjera se eprori i ankueses, pra Përgjegjësi i Policisë Bashkiake, ka dhënë dorëheqjen, duke marrë kështu përgjegjësi morale pavarësisht vërtetësisë së videove të publikuara. Në këtë rast institucioni ishte mjaftuar me dorëheqjen e eprorit të ankueses dhe nuk kishte ndërmarrë veprime të tjera. Gjithashtu nga ana e saj, u theksua fakti se procedura e zgjidhjes së marrëdhënieve me ankuesen kishte nisur përpara publikimit të videove në emisionin STOP.

Në përfundim, nga ana e përfaqësueses së Bashkisë Devoll, u shtua fakti se më datë 31.05.2021, është konstatuar se edhe punonjës të tjerë të Policisë Bashkiake nuk janë gjetur në vendin e punës dhe u është dhënë vërejtje me shkrim. Në ndryshim nga ankuesja, për ta nuk është propozuar largimi nga puna, pasi nuk kishte patur konstatime të tjera si në rastin e ankueses.

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

#### **A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë e të pafavorshëm.**

*Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:*

Sipas pretendimeve të palëve në proces, ankuesja ka filluar punë në pozicionin Punonjëse e Policisë Bashkiake Devoll, më datë 04.10.2017, referuar në Urdhrin Nr. 225, datë 03.10.2017, të kryetarit të Bashkisë Devoll. Më pas më datë 04.01.2018, është nënshkruar Kontrata Individuale e Punës me afat të pacaktuar, mes saj dhe Kryetarit të Bashkisë Devoll.

Në pozicionin e punonjëses së Policisë Bashkiake, ankuesja ka punuar nga data 04.10.2017 deri në datën 31.05.2021, kur i është zgjidhur kontrata e punës, bazuar në Vendimin nr. 38, datë 31.05.2021, të Kryetarit të Bashkisë Devoll, me motivacionin “*moszbatim të detyrave funksionale, thyerje e disiplinës në punë dhe paaftësi në kryerjen e detyrës funksionale*”. Sipas urdhërit Nr. 248, datë 09.08.2021, marrëdhëniet juridike dhe financiare të punës do të përfundojnë në datën 09.08.2021.

Ankuesja e kundërshton tek Komisioneri arsyen e largimit nga puna dhe pretendon se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të bindjeve politike, pasi ajo është mbështetëse dhe anëtare e Partisë Demokratike (PD).

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur

në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga 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 ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.

Në nenin 5, pika 1, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar përcaktohet se: “1. 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.”

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: “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.”, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në bindjet politike, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Bazuar në pikën 5, germa “c”, të nenit 9, të Kodit të Punës, që përbën dhe legjisllacionin mbi bazën e të cilit rregullohet marrëdhënia e punësimit në rastin konkret, parashikohet se: “Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:..c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”.

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se ankuesja është diskriminuar duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- 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 ankuesin në të drejtën e tij për punësim, duke përfshirë këtu edhe momentin e përfundimit e marrëdhënieve të punës;
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.



Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e saj për punësim dhe më konkretisht në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës.

Secila nga palët në një marrëdhënie punësimi ka të drejtën që të zgjidhë kontratën e punës në mënyrë të njëanshme. Kodi i Punës parashikon rregullat, procedurat dhe afatet që duhet të respektohen nga palët të cilat kanë hyrë në një marrëdhënie juridike punësimi dhe kanë lidhur midis tyre kontratën individuale të punës. Kodi i Punës parashikon dy mënyra të zgjidhjes së kontratës së punës, zgjidhjen normale dhe zgjidhjen e menjëhershme. Në të dyja rastet palët kanë detyrimin që të respektojnë procedurën dhe afatet e përcaktuara.

*Referuar akteve të administruara, rezulton se:*

Me procesverbalin nr. 596 prot., datë 11.02.2021, nënshkruar nga Përgjegjësi i Policisë Bashkiake dhe Drejtori i Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit, është konstatuar se ankuesja është larguar pa arsye nga vendi i punës, duke mos kryer detyrën funksionale.

Me procesverbalin nr. 1416 prot., datë 28.04.2021, nënshkruar nga Përgjegjësi i Policisë Bashkiake dhe Drejtori i Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit, është konstatuar se ankuesja është larguar pa arsye nga vendi i punës, duke mos kryer detyrën funksionale. Referuar këtij konstatimi, Drejtori i Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit, me shkresën nr. 1416/1 prot., datë 28.04.2021, i ka propozuar Kryetarit të Bashkisë Devoll masën disiplinore *“largim nga puna për punonjësen J. A.”*.

Në vijim, nga ana e Kryetarit të Bashkisë Devoll, me shkresën Nr. 1416/2 prot., datë 29.04.2021, i është dërguar ankueses Procesverbali Nr. 1416 prot., datë 28.04.2021 dhe propozimi i Drejtorit të Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit nr. 1416/1 prot., datë 28.04.2021. Në këtë shkresë citohet ndër të tjera se: *“Ky procesverbal dhe propozimi i tyre po ju dërgohet në rrugë zyrtare, pasi ju nuk pranoni të merrni verbalisht dhe të shprehni opinionin dhe asyet tuaja lidhur me këtë çështje. Për sa i përket kësaj, nëse ju keni kundërshtime, duhet ti depononi ato pranë Sektorit ku ju ushtroni detyrën në formë shkresore të nesërmen e marrjes së këtij njoftimi”*.

Po në datën 29.04.2021, është mbajtur një procesverbal, nënshkruar nga Përgjegjësi i Policisë Bashkiake dhe Drejtori i Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit, ku është konstatuar se ankuesja është larguar pa arsye nga vendi i punës, duke mos kryer detyrën funksionale.

Gjithashtu, në datën 30.04.2021, është mbajtur sërish një procesverbal në të cilin është konstatuar se J. A. është larguar pa arsye nga vendi i punës, duke mos kryer detyrën funksionale.

Referuar Raportit Mjeksor me Nr. 003207, datë 26.04.2021, është evidentuar se ankuesja ka qenë me Paaftësi të Përkohshme në Punë për një periudhë 3 (tre) ditore, duke filluar nga data 26.04.2021

dhe duke përfunduar më datë 29.04.2021. Pra, nga informacioni dhe provat e vëna në dispozicion, rezulton që ankuesja nuk është paraqitur në punë në datat 28.04.2021 dhe 29.04.2021, kur nga ana e punëdhënësit është konstatuar largimi pa arsye nga vendi i punës, duke mos kryer detyrën funksionale.

Sipas pretendimeve të ngritura nga ana e përfaqësueses së Bashkisë Devoll në seancën dëgjimore të realizuar pranë zyrave të KMD-së më datë 12.10.2021, rezulton se ajo ka parashtruar se: *“Sipas pretendimeve të përgjegjësit, ajo (ankuesja) nuk ka njoftuar lidhur me mosprezencën për shkak të paaftësisë dhe për këtë është mbajtur konstatimi i datës 28.04.2021”*.

Nga Planet e Punës së Policisë Bashkiake, të vëna në dispozicion të Komisionerit, nga ana e Bashkisë Devoll, rezulton se në datat 26.04.2021-28.04.2021, citohet shprehimisht: *“Vendodhja e punonjësve të Policisë Bashkiake do të jetë: ...3. J. A.-Raport”*. Ndërsa në Planin e Punës së datës 29.04.2021, citohet shprehimisht: *“Vendodhja e punonjësve të Policisë Bashkiake do të jetë: ...3. J. A.-Në mbështetje të zyrave të tjera.”*

**Pra, në analizë të informacionit të sipërcituar, pavarësisht pretendimeve të Bashkisë Devoll, nga provat e administruara dhe Planet e Punës së datave 26.04.2021-28.04.2021, të firmosura nga Përgjegjësi i Policisë Bashkiake dhe Drejtori i Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit, rezulton se ata kanë patur dijeni të plotë mbi paaftësinë e përkohshme të ankueses, duke qenë se në parashikimin e Planeve Ditore kanë cituar faktin se J. A. ka qenë me Raport Mjektor.**

Gjithashtu, sa i përket datave 29.04.2021, 30.04.2021, 19.05.2021, 03.06.2021 dhe 07.06.2021 nga provat e vëna në dispozicion rezulton se:

- nga komunikimet në grupin WhatsApp të Policisë Bashkiake, gjatë datës 29.04.2021 rezulton që ankuesja ka raportuar vendodhjen e saj në vendin e përcaktuar në disa momente gjatë ditës, duke filluar nga ora 08:07 dhe duke përfunduar në komunikimin e fundit ku jep vendodhjen e saj së bashku me një prej kolegëve në orën 14:35;
- nga komunikimet në grupin WhatsApp të Policisë Bashkiake, gjatë datës 30.04.2021 rezulton që ankuesja në momentin që i është kërkuar nga Përgjegjësi i Policisë Bashkiake ka raportuar vendodhjen e saj në gjimnazin e qytetit së bashku me kolegun e saj E. Sh., në orën 08:06;
- nga komunikimet në grupin WhatsApp të Policisë Bashkiake, gjatë datës 19.05.2021 rezulton që ankuesja në momentin që i është kërkuar nga Përgjegjësi i Policisë Bashkiake ka raportuar vendodhjen e saj tek kopshti i qytetit së bashku me kolegët e saj E. Sh. dhe M. A., në orën 07:35, tek shkolla 9-vjeçare në orën 07:50, tek nënprefektura në orën 09:14 dhe tek kopshti në orën 12:44;
- nga Raporti i Shërbimit të datës 29.04.2021, ankuesja së bashku me kolegun me iniciale E. Sh., rezulton të kenë mbuluar gjatë të gjithë ditës *“Mbarëvajtjen e trafikut tek gjimnazi. Patrullim në qytet”*;

- nga Raporti i Shërbimit të datës 30.04.2021, ankuesja së bashku me kolegun me iniciale E. Sh., rezulton të kenë mbuluar gjatë të gjithë ditës *“Shërbim dhe mbarëvajtjen e trafikut tek gjimnazi. Patrullim në qytet, fugeonat e Mirasit. Nga ora 12-12:30 mbarëvajtja e trafikut tek gjimnazi.”*;
- nga Raporti i Shërbimit të datës 19.05.2021, ankuesja së bashku me kolegët me iniciale E. Sh. dhe M. A., rezulton: *“ Në orën 7:35-08:00, nisëm shërbimit në shkollën 9-vjeçare. Gjatë shërbimit nuk pati asnjë problem, edhe në orën 10:30-12:00. Gjatë patrullimit nga fugeonat e Mirasit u bë sistemimi i automjeteve sipas tabelave në fuqi. Në orën 14:00 deri në 15:00, M. A. ishte në mbështetje të CEZ tek rreth rrotullimi i Mirasit për mbarvajtjen e qarkullimit të mjeteve.”*.
- nga Raporti i Shërbimit të datës 03.06.2021, ankuesja së bashku me kolegun me iniciale E. Sh., rezulton: *“Në orën 08:00-12:30, shërbim tek gjimnazi ‘Fuat Babani’, provimi i parë i maturës shtetërore. Nga ora 13:00-15:00 patrullimi qyteti, fugeonat e Mirasit. Gjatë shërbimit nuk patëm asnjë problem.”*.
- nga Raporti i Shërbimit të datës 07.06.2021, të ankueses së bashku me kolegun me iniciale E. Sh., rezulton: *“ Në orën 07:30-08:00 dhe 11:00-12:00, mbarëvajtja te kopshti. Patrullim te rruga e Mirasit. Sistemuam parkimet e makinave. Patrullim në qytet dhe pedonale. Gjatë shërbimit nuk patëm probleme”*.

**Edhe në rastin konkret të sipërcituar, referuar provave të vëna në dispozicion nga ana e ankueses, për të cilat është njohur edhe Bashkia Devoll<sup>8</sup>, rezulton që ankuesja ka ushtruar detyrat dhe funksionin e saj gjatë datave të sipërcituara. Në këtë kuptim, pretendimi i Bashkisë Devoll dhe procesverbalet e mbajtura në këto data, në të cilat janë konstatuar se ankuesja është larguar pa arsye nga vendi i punës, duke mos kryer detyrën funksionale, nuk janë të mbështetura në fakte dhe prova. Kjo, pasi në procesverbalet e mësipërm, nuk citohet në asnjë moment orari apo vendi në të cilin është mbajtur ai, apo të dhëna të tjera më të sakta.**

Me shkresën nr. 1416/4 prot., datë 05.05.2021, nënshkruar nga Drejtori i Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit, është konstatuar se për ankuesen i është propozuar Kryetarit të Bashkisë Devoll, masa disiplinore *“largim nga puna për punonjësen J. A., pasi punonjësja është larguar nga vendi i punës pa arsye të justifikueshme dhe pa lajmëruar largimin, duke mos kryer detyrën funksionale”*.

Gjithashtu, po në të njëjtën datë 05.05.2021, me shkresën Nr. 1416/4 prot., Drejtori i Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit, ka propozuar ndërprerjen e kontratës së punës me ankuesen, për shkak se nuk ka përcjellë pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Korçë, informacionin për të cilin ishte ngarkuar.

---

<sup>8</sup> Nëpërmjet e-mailit të dërguar nga KMD, me datë 18.10.2021 ne adresën: [bashkiadevoll@gmail.com](mailto:bashkiadevoll@gmail.com) dhe në adresën e përfaqësueses së Bashkisë Devoll e cila mori pjesë në seancën dëgjimore të datës 12.10.2021.

Nga analiza përsa më sipër, evidentohet se brenda të njëjtës datë (05.05.2021) dhe me të njëjtin numër protokollit (nr. 1416/4 prot.), Drejtori i Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit të Bashkisë Devoll, me dy shkresa me përmbajtje të ndryshme, ka kërkuar marrjen e masës disiplinore të largimit nga puna të ankueses.

Referuar shkresës së parë që lidhet me konstatimin se J. A. është larguar pa arsye nga vendi i punës, duke mos kryer detyrën funksionale, nuk rezulton të jetë i provuar me asnjë dokument bashkëngjitur ky argument i dhënë nga ana e Drejtorit të Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit të Bashkisë Devoll.

Rregullorja e Brendshme e Bashkisë Devoll, në Nenin 25, të saj, ku parashikohen “*Qarkullimi i korrespondencës*”, specifikohet ndër të tjera se:

*“1. Të gjitha shkresat, kërkesat, ankesat etj, të ardhura në bashki nga institucione shtetërore, ente të ndryshme apo individë të veçantë, protokollohen në librin e protokollit në sektorin e protokollit. Në shkresë shënohet numri përkatës i protokollit dhe data e hyrjes.*

*2. Të gjitha shkresat, përveç kërkesave dhe ankesave që sipas rastit mund të adresohen drejtpërdrejtë edhe tek drejtoritë përkatëse, pasi protokollohen i dërgohen për shqyrtim kryetarit të bashkisë. Ai pasi e shqyrton ia adreson drejtorisë, sektorit apo strukturës përkatëse nëpërmjet zyrës së protokoll arkivit, me shënimet përkatëse, si p.sh afati i shqyrtimit dhe trajtimit nga personi përgjegjës, etj.*

*3. Sektorit të cilit i adresohet një shkresë e caktuar, pasi e shqyrton dhe e trajton problematikën që përmban ajo, i përcjell kryetarit sipas rastit, informacionin dhe propozimin e kërkuar, apo përgatit përgjigjen zyrtare ose projekt-aktin të shoqëruar me relacionin përkatës.*

*4. Pasi përgjigja zyrtare, akti apo kontrata sipas rastit, nënshkruhet nga kryetari i bashkisë apo personi i autorizuar prej tij, një kopje së bashku me të gjithë praktikën dokumentare, përmbledhen në një dosje të veçantë dhe arshivohen në arkivin e bashkisë...”*

Sa i përket shkresës së dytë, nëpërmjet së cilës është propozuar ndërprerja e kontratës së punës me ankuesen, për shkak se nuk ka përcjellë pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Korçë informacionin për të cilin ishte ngarkuar, nga provat e administruara evidentohet se i ngarkuar (sigluar shkresa) nga Kryetari i Bashkisë Devoll, me detyrën për të kthyer përgjigje ka qenë Drejtori i Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit. **Nga aktet dhe provat e administruara nuk rezulton në asnjë moment që ankuesja të jetë ngarkuar me këtë detyrë nga eprorët e saj. Në këtë kuptim, ngarkimi me përgjegjësi i saj për mos dërgimin e shkresës pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Korçë, është i pambështetur dhe i paargumentuar me prova nga ana e Drejtorit të Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit.**

Në vijim, më datë 14.05.2021, me shkresën Nr. 1416/7 prot., ankuesja është njoftuar nga Kryetari i Bashkisë Devoll, lidhur me takimin për bisedim në datë 20.05.2021, me objekt zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, për shkak të mospërmbushjes së detyrave funksionale.

Më datë 20.05.2021, referuar procesverbalit të takimit lidhur me procedurën e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, ankuesja është bërë me dije sa i përket arsyes së punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Në përmbajtje të këtij dokumenti, rezulton se: *“Arsyeja e zgjidhjes së marrëdhënies së punës lidhet me mozbatimin e detyrës funksionale si Punonjës Policie në Drejtorinë e Inspektimit të Territorit, për performancë të ulët në punë, thyerje e disiplinës dhe paaftësi në kryerjen e detyrës funksionale.”* Gjatë arsyetimit të punëdhënësit në këtë procesverbal, evidentohet edhe propozimi i bërë nga ana e Drejtorit të Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit, me shkresën nr. 1416/4 prot., datë 05.05.2021, për largimin e ankueses nga pozicioni i punës. Në përfundim të takimit ankuesja ka kundërshtuar pretendimet e punëdhënësit, duke parashtruar se nuk ka kryer asnjë nga shkeljet cituara.

Gjithashtu, me shkresën nr. 1653, datë 21.05.2021, ankuesja i është drejtuar punëdhënësit, duke parashtruar objeksionet e saj, sa i përket procedurës së nisur për zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Në përmbajtje të shkresës ankuesja citon ndër të tjera se: *“Në lidhje me procesverbalin e datës 29.04.2021, ku pretendohet se nuk kam respektuar orarin e punës, bëj me dije se është një shkresë e kundraligjshme, pasi nuk jam kontaktuar apo pyetur mbi vendndodhjen time dhe në të njëjtën kohë as nuk është kërkuar ballafaqim mbi ‘mos prezencën’ time në momentin e verifikimit. Së dyti, në lidhje me shkresën 1416/4 prot., datë 05.05.2021, njoftimi për mospërmbushje të detyrës funksionale, ku paraqitet si shkak ‘moskryerja e detyrës’...bëj me dije se nuk është aspak e vërtetë dhe tejkallim i kompetencave të drejtorit M. M.. Ky është thjeshtë pretekst për të më ngarkuar me përgjegjësi dhe për të arsyetuar heqjen time nga puna. Sa më sipër kërkoj hetim administrativ mbi pretendimin e mungesës sime, sipas procesverbalit të datës 29.04.2021 dhe datës 19.05.2021, për të cilin mora dijeni sot më datë 21.05.2021...”*

Në përgjigje përsa më sipër, punëdhënësi nuk ka marrë në konsideratë pretendimet dhe kërkesat e sipërcituara të ankueses dhe me Vendimin nr. 38, datë 31.05.2021, ka njoftuar ankuesen lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës së J. A., duke i lënë në varësi të kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës afatin 2 (dy) mujor të njoftimit, në zbatim të nenit 144, të ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995 *“Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë”*, i ndryshuar.

Në përfundim, me Urdhrin nr. 248, datë 09.08.2021, të Kryetarit të Bashkisë Devoll, ankuesja është larguar nga puna dhe i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare.

Marrëdhëniet e punës së ankuesit janë rregulluar nga dispozitat e Kodit të Punës dhe nga kohëzgjatja jemi përpara një kontrate me kohëzgjatje me afat të pacaktuar. Marrëdhëniet e punës midis ankueses në cilësinë e punëmarrëses dhe Bashkisë Devoll në cilësinë e punëdhënësit kanë qenë të rregulluara me një kontratë pune me shkrim, si dhe në aktet e emërimit. 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 punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit ai

duhet t'a bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga neni 144, të Kodit të Punës, ku parashikohet se: *"1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësi për t'u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. 4. Shfuqizuar. 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen. 6. Kjo procedurë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna, por arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës do t'i jepen punëmarrësit, sipas afateve të përcaktuara në pikën 5, të nenit 148, të këtij Kodi".*

Procedura e parashikuar për zgjidhjen e kontratës së punës, sipas nenit 144, të Kodit të Punës, ka qëllim që të mbrojtë punëmarrësin. Takimi midis punëdhënësit dhe punëmarrësit i jep mundësinë këtij të fundit që të shprehet, të japë mendimin e tij dhe të mbrohet. Periudha prej 72 orësh e njoftimit përpara takimit i jep mundësi punëmarrësit për të përgatitur argumentat e tij. Kjo procedurë nuk duhet të jetë kurrsesi fiktive, por duhet ti parashtrihen punëmarrësit shkaqet konkrete pse kërkohet të largohet nga puna dhe t'i jepet mundësia që pasi të jetë njohur, të shprehet në lidhje me to, të mbrohet dhe të dëgjohet.

Nga faktet dhe provat e administruara, arsyeja e pretenduar për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen, nuk rezulton e provuar, vetëm me paraqitjen e procesverbaleve apo aktkonstatimeve të mbajtura nga ana e Drejtorit të Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit, për sa kohë që nuk rezulton që të jetë realizuar asnjë verifikim në lidhje me bazueshmërinë dhe vërtetësinë e tyre. Duke patur barrën e provës për të provuar arsyen e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, Bashkia Devoll në cilësinë e punëdhënësit nuk arriti të provojë shkeljet e pretenduara nga ana e ankueses, për të legjitimuar në këtë mënyrë faktin se shkak i ndërprerjes së marrëdhënies së punës me ankuesen ka të bëjë me sjelljen e saj në ushtrimin e detyrave funksionale.

Kreu VI i Rregullores së Brendshme<sup>9</sup> të Bashkisë Devoll, në Nenin 57 të saj përcakton ndër të tjera se:

- 1. Orari zyrtar i punës së Administratës së Bashkisë është 8.00 – 16.00, çdo ditë, nga e hëna në të premte, me urdhër të kryetarit të bashkisë, për të gjithë punonjësit, duke respektuar normat e Kodit të Punës për kohëzgjatjen e tyre dhe ditët e pushimit;*
- 2. Gjatë orarit zyrtar nëpunësi/punonjësi është i detyruar ta shfrytëzojë maksimalisht me intensitet kohën e punës dhe vetëm për qëllime pune dhe detyrat e tij funksionale; Nëpunësit dhe punonjësit e*

<sup>9</sup> <https://www.bashkiadevoll.gov.al/wp-content/uploads/2021/06/RREGULLORE-E-RE-2021.pdf>



*bashkisë mund të lëvizin jashtë institucionit në funksion të kryerjes së detyrave të tyre funksionale (takime në institucione të ndryshme, verifikime në terren, pjesmarrje në procese gjyqësore, etj), duke vënë në dijeni drejtorin/përgjegjësën e sektorit përkatës dhe duke shënuar gjithashtu në librin e hyrje-daljeve të institucionit, qëllimin e daljes, shkaku dhe orën e kthimit;*

*3. Për probleme emergjente, kryetari i bashkisë mund të urdhërojë nëpunësit të punojnë edhe jashtë kohës normale të punës apo dhe në ditët e pushimit në fundjavë, sipas rregullave dhe procedurave të përcaktuara nga legjislacioni në fuqi, kundrejt shpërblimit me ditë pushimi nga ditët e punës;*

*4. Të gjithë drejtorët dhe përgjegjësit e sektorëve, hartojnë planet mujore dhe vjetore të punës dhe i dorëzojnë tek Sekretari i Përgjithshëm; Planet vjetore dorëzohen brenda muajit Janar të çdo viti;*

*5. Çdo mungesë në detyrë bëhet me leje, veç rasteve shëndetësore, për të cilat të bëhet njoftimi telefonik, email etj, tek drejtori/përgjegjësi i sektorit përkatës, i cila njofton tek Sektori i Burimeve Njerëzore, duke dorëzuar raport mjekësor ditën e parë të paraqitjes në punë; Lëvizjet pa leje dhe mungesa e pajustificuar në orarin zyrtar konsiderohet si ditë e papagueshme për punonjësit dhe sipas rastit bëhet shkak për procedim disiplinor... ”.*

Gjithashtu, në Nenin 58 të Rregullores së Bashkisë Devoll, përcaktohet se:

*“1. Çdo mungesë në detyrë për shkaqe jo shëndetësore duhet të bëhet me lejen e eprorit direkt, në formë të shkruar;*

*2. Në rast të mungesave për arsye shëndetësore, nëpunësi duhet të njoftojë brenda orës 8.30 të asaj dite eprorin direkt ku të përcaktojë edhe kohëzgjatjen e mungesës dhe eprori e cili përcjell njoftimin tek Sektori i menaxhimit të burimeve njerëzore;*

*3. Kohëzgjatja e mungesës i njoftohet eprorit direkt menjëherë pas tërheqjes së raportit mjekësor.*

*4. Raporti mjekësor, duhet të paraqitet nga punonjësi ditën e rikthimit të tij në detyrë, por jo më vonë se data 28 e muajit;*

*5. Mungesa e pajustificuar gjatë orarit të punës në institucion e punonjësit, kur vërtetohet se nuk ka raportuar apo njoftuar nëpërmjet mjeteve të informimit eprorin direkt për shkaku dhe kohën e lëvizjes passjell penalitete për punonjësin siç është ndërprerja e pagës për atë ditë dhe kur ky veprim kryhet në mënyrë të përsëritur bëhet shkak për procedim disiplinor ndaj tij.”*

Neni 63, parashikon se:

*1. Nëpunësi i administratës së Bashkisë Devoll, është përgjegjës për shkeljen me faj të detyrave që burojnë nga kjo rregullore dhe ligjet specifike gjatë ushtrimit të detyrës.*

*2. Shkeljet në veprimtarinë e punës ndahen në:*

*a) shkelje shumë të rënda;*

*b) shkelje të rënda;*

*c) shkelje të lehta.*

*3. Janë shkelje shumë të rënda:*

*a) mospërbushja e rëndë, e përsëritur e detyrave;*

*b) mosrespektimi i përsëritur i afateve të caktuara në përmbushjen e detyrave, të cilat kanë sjellë pasoja të rënda për institucionin;*

- c) moszbatimi haptazi i dispozitave ligjore për përmbushjen e detyrave funksionale;
- ç) braktisja e punës ose mungesa e pajustificuar dhe e vijueshme për 7 ditë pune ose më shumë;
- d) përfitimi në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë i dhuratave, favoreve, premtimeve ose trajtimeve preferenciale, të cilat jepen për shkak të detyrës.
- dh) kryerja e përsëritur, brenda ose jashtë orarit zyrtar, e veprimeve që çënojnë figurën e nëpunësit civil, institucionin apo shërbimin civil në tërësi;
- e) shkelja e përsëritur e detyrimeve të përcaktuara në ligj/ kontratë.

4. Janë shkelje të rënda:

- a) mospërmbushja e detyrës funksionale;
- b) braktisja e punës ose mungesa e pajustificuar dhe e vijueshme për 3 ditë pune apo më shumë;
- c) lëvizjet e pakontrolluara gjatë kohës zyrtare së punës, pa leje dhe për shkaqe që nuk lidhen me ushtrimin e detyrës në mënyrë të përsëritur;
- ç) sjellja e parregullt, në mënyrë të përsëritur, gjatë kohës së punës me eprorët, kolegët, vartësit dhe me publikun dhe shkeljet në mënyrë të përsëritur të etikës;
- d) dëmtimi i pronës shtetërore, përdorimi i saj jashtë përcaktimit zyrtar apo keqpërdorimi i pronës shtetërore;
- dh) kryerja e përsëritur, brenda ose jashtë orarit zyrtar, e veprimeve që çënojnë figurën e nëpunësit civil, institucionin apo shërbimin civil në tërësi;
- e) shkelja e rregullave për ruajtjen e informacionit të klasifikuar apo të mirëbesimit për të dhënat e klasifikuara si të tilla;
- ë) shkelja e detyrimeve të përcaktuara në ligj/ kontratë.

5. Janë shkelje të lehta:

- a) mungesa e pajustificuar në punë deri në 3 ditë pune;
- b) shkelja e rregullave të etikës; c) sjellja e parregullt, gjatë kohës së punës, me eprorët, kolegët, vartësit dhe me publikun;
- ç) kryerja, brenda ose jashtë orarit zyrtar, të veprimeve që çënojnë figurën e nëpunësit civil, institucionin apo shërbimin civil në tërësi.
- d) lëvizjet e pakontrolluara gjatë kohës zyrtare të punës, pa leje dhe për shkaqe që nuk lidhen me ushtrimin e detyrës.

Në Nenin 64, të Rregullores së Brendshme të Bashkisë Devoll, parashikohen “Llojet e masave disiplinore”. Në përmbajtje të këtij neni, parashikohet se:

“Masat disiplinore që mund të zbatohen ndaj nëpunësit përveç sa parashikohet ndryshe në ligjin për nëpunësin civil apo ligje të tjera specifike janë:

- a) Këshillim (mund të jepet edhe verbalisht nga eprori direkt i punonjësit);
- b) Vërejtje me shkrim;
- c) Vërejtje me paralajmërim;
- d) Largim nga puna.”.

Masat disiplinore për punonjësit e Bashkisë Devoll janë të parashikuara gjithashtu në kontratën individuale të punës. Kështu në pikën 10 të saj parashikohet: *“Do të quhen shkelje disiplinore rastet e mëposhtme:*

- 1. Mosrespektimi i përsëritur i kohës dhe orarit të punës;*
- 2. Moskryerja e detyrave sipas afateve të përcaktuara nga titullari i institucionit;*
- 3. Moskryerja e detyrës në përputhje me aktet ligjore e nënligjore dhe gabimet e përsëritura në mënyrë të njëpasnjëshme në detyrë.”*

Ndërsa pika 11 e Kontratës Individuale të Punës parashikon llojet e masave disiplinore si më poshtë:

- a. Këshillim*
- b. Vërejtje me shkrim*
- c. Ulje në detyrë*
- d. Largim nga puna*

Neni 37, i Kodit të Punës “Masa disiplinore”, ka specifikuar se: *“...Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm”.*

Dhënia e masave disiplinore është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t’i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës, si dhe për faktin se masat disiplinore më të lehta parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore. Në rast se do të kishte ndjekur një procedurë të tillë, Bashkia, duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t’i ish in krijuar mundësitë për t’u mbrojtur efektivisht për kundërshtimin e masës së dhënë ndaj tij. Shkelja e këtij parimi përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor, garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, qëndrim ky i konsoliduar tashmë në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ.

Gjykata Kushtetuese, në Vendimin nr. 69, datë 16.10.2000, ka mbajtur qëndrimin se: *“Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t’u dëgjuar, për t’i bërë të njohur njëra tjetrës mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”.*

Lidhur me argumentat e parashtruara, Komisioneri ka vlerësuar se ato janë të pabazuara dhe nuk qëndrojnë, për arsye se, Bashkia:

- Pavarësisht se në nenin 57 dhe 58 të Rregullores së Brendshme parashikohet se lëvizja pa njoftuar eprorët gjatë orarit të punës konsiderohet si ditë e papagueshme për punonjësit, mbështetur në provat e administruara rezultojnë që në asnjë rast ankueses nuk i është hequr asnjë ditë pune nga listëpagesat;
- Referuar parashtrimeve të ngritura nga Bashkia Devoll dhe provave të administruara, nuk rezultojnë që të jetë kryer ndonjë hetim administrativ sa i përket masave disiplinore të propozuara nga Drejtori i Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit, nëse ato janë të mbështetura në prova apo jo;
- Pavarësisht faktit që ankuesja ka patur komunikime në aplikacionin WhatsApp, në grupin e krijuar nga eprorët dhe ka raportuar vazhdimisht gjatë ditëve në të cilat është propozuar masë disiplinore ndaj saj, nga ana e Bashkisë nuk është ndërmarrë asnjë hap për verifikimin e tyre;
- Në raste të ngjashme, Drejtori i Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit, nuk ka vepruar në të njëjtën mënyrë si me ankuesen, pasi në datën 19.05.2021, është konstatuar lëvizja pa leje gjatë orarit zyrtar të 5 (pesë) punonjësve të tjerë të Policisë Bashkiake dhe ndaj tyre është propozuar dhe marrë masa disiplinore nga kryetari i Bashkisë Devoll “Vërejtje me shkrim”, ndërsa për ankuesen është propozuar masa disiplinore “largim nga detyra”;
- Pavarësisht se ankuesja gjatë datave 26.04.2021-28.04.2021, ka qenë me Raport Paaftësie të Përkohshme në Punë, fakt për të cilin kanë qenë në dijeni (referuar provave të sipërcituara<sup>10</sup>), Drejtori i Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit ka propozuar masë disiplinore për largim nga puna, me arsyetimin se ankuesja është larguar pa arsye nga vendi i punës;
- Nga ana e Bashkisë Devoll, nuk është vepruar në të njëjtën mënyrë si me ankuesen në rastin e mos dërgimit të shkresës pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Korçë. Në rastin konkret pavarësisht se Drejtori i Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit, ka qenë personi i ngarkuar për këtë, masa disiplinore është dhënë ndaj ankueses, kur nga aktet dhe provat e administruara nuk rezultojnë në asnjë moment që ajo të ketë patur përgjegjësi për këtë;
- Nga ana e Bashkisë Devoll dhe Drejtorit të Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit, nuk është menduar që masat disiplinore të jepen duke u përshkallëzuar, nga një masë më e lehtë në një masë më të rëndë, por për ankuesen është propozuar dhe marrë menjëherë masa disiplinore më e rëndë, ajo e largimit nga puna.

Në analizë të gjithë sa më sipër, rezultojnë se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesen është bërë pa një shkak ligjor të justifikuar. Në referencë të parashikimeve ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë, është më se e qartë se ligji ngarkon punëdhënësin me barrën e provës për të vërtetuar shkaqet e deklaruara të zgjidhjes së kontratës së punës.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyet e deklaruara nga punëdhënësi për largimin nga puna, rezultojnë të paprovuara. Në këto kushte provohet se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, se masa e marrë për largimin e saj nga puna është bërë në shkelje të plotë të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Në përfundim,

<sup>10</sup> Cituar në faqen 10 të vendimit

Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Devoll.

## **B. Shkaku i mbrojtur.**

Mbështetur në nenin 2<sup>11</sup>, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ky ligj, ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Në nenin 1 të tij përcaktohet 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”.

Ankuesja ka pretenduar diskriminim edhe për shkak të “bindjes politike” duke shpjeguar se zgjidhja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak se më datë 11.01.2021, është anëtarësuar në Partinë Demokratike.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ky shkak i pretenduar nga ankuesi konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se e mbart atë.

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, të ndryshuar, 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 dhe të padrejta 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 se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm për shkak të “bindjes politike” pasi ai është anëtarë e Partisë Demokratike, bindje kjo e kundërt me titullarin e ri të institucionit të Bashkisë Devoll.

---

<sup>11</sup> “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

Bindja politike<sup>12</sup>, shpesh është arsye për trajtim diskriminues dhe përfshin qoftë mbajtjen apo mos mbajtjen e saj, si edhe shprehjen e pikëpamjeve ose anëtarësinë në organizata politike, parti politike.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, shkak i bindjeve politike, i pretenduar nga ankuesja, konsiderohet si shkak i mbrojtur dhe diferencat në trajtim bazuar në këtë shkak janë të ndaluara dhe të mbrojtura nga ligji.

Nëpërmjet kartës së anëtarësimit në subjektin politik Partia Demokratike, ankuesja ka provuar bindjet e saj politike.

Rezulton gjithashtu se, E. D. është zgjedhur Kryetar i Bashkisë Devoll në Qershor 2019, i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga forca politike, Partia Socialiste<sup>13</sup>. Gjithashtu, bazuar në publikimet e faqes zyrtare të Bashkisë<sup>14</sup>, lidhur me aktivitetin politik të E. D. citohet se: “Përfaqësues i Partisë Socialiste të Shqipërisë dhe anëtar i saj që prej vitit 1994”.

Kodi i Procedurës Administrative, 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, nga ana e subjektit ankues, atë të “bindjes politike”, të kundërt me Kryetarin e Bashkisë Devoll, titullar i institucionit dhe punëdhënës i saj.

### **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe të paligjshëm me shkakun e mbrojtur.**

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Devoll, sa i takon ndërprerjes së marrëdhënieve të punës.

Nga ana e Bashkisë Devoll nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin që largimi i ankuses nga puna, kishte ardhur për arsye objektivist të justifikuara.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

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

<sup>12</sup> Shih linkun në faqen zyrtare të KMD-së: <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

<sup>13</sup> Referuar Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve [www.cec.gov.al](http://www.cec.gov.al)

<sup>14</sup> <https://www.bashkiadevoll.gov.al/kryetari-i-bashkise-devoll/>



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*”.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.<sup>15</sup>

Gjykata Kushtetuese<sup>16</sup>, ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

*Kjo e drejtë e individit për të përfutur me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi.*

*E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.*

*Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë”.*

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis një institucioni publik dhe individit, e cila rregullohet nga ligji nr. 7961, datë 12.07.1995 “*Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë*”, i ndryshuar.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: “*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 pika 5, germa c) e tij parashikon se: “*Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë*

<sup>15</sup> Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

<sup>16</sup> Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

*në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:..c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”.*

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 dhe çdo status tjetër, si shkak të mbrojtur.

Ndërkohë Protokollit 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar:

*“a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë;*

*b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm;*

*c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;*

*d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.*

Duke iu referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, konkretisht, çështjes Redfearn kundër Mbretërisë së Bashkuar, i cili ishte ankuar se shkarkimi i tij nga detyra ishte i motivuar për shkak të bindjeve të tij politike, GJEDNJ-ja është shprehur se: “...në mungesë të masave mbrojtëse, një sistem ligjor që lejon shkarkimin e punonjësit për shkak të anëtarësimit të punonjësit në një parti politike bart në vetvehte rrezikun potencial për abuzim të mundshëm”. GJEDNJ theksoi gjithashtu se e drejta e ankuesit për të kundërshtuar largimin e tij nga puna është e vlefshme, pavarësisht bindjeve të tij politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës (KEDNJ)<sup>17</sup>.

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejtë parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si: “*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*<sup>18</sup>”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të

<sup>17</sup> “Çdokush ka të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit me të tjerët, duke përfshirë të drejtën e themelimit me të tjerë të sindikatave dhe të pjesëmarrjes ne to per mbrojtjen e interesave te tij. 2. Ushtrimi i këtyre të drejtave nuk mund t’u nënshtrohet kufizimeve të tjera përveç atyre që parashikohen me ligj dhe që janë të nevojshme në një shoqëri demokratike, në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, për mbrojtjen e rendit dhe parandalimin e krimit, për ruajtjen e shëndetit ose të moralit, ose për mbrojtjen e të drejtave dhe të lirive të të tjerëve. Ky nen nuk ndalon kufizime të ligjshme të ushtrimit të këtyre të drejtave nga pjesëtarë të forcave te armatosura, te policise ose te administrates shteterore”

<sup>18</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë.

Konventa nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës<sup>19</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.

*Karta Sociale Europiane*<sup>20</sup> në nenin 1, pika 2, parashikon: “ *Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2. të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...* ” Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim<sup>21</sup>.

Ligji “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat 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.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

Në bazë të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD-së 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

<sup>19</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

<sup>20</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>21</sup> Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

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 ti 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.

Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale (KEDS) 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.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar<sup>22</sup> ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër, në këtë rast Bashkisë Devoll, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar prej tij.

Në të njëjtën frymë është dhe ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, i cili, në nenin 33, pikën 7/1 të tij, ka përcaktuar se: *“Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”*.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkakun i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime *“të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë*

---

<sup>22</sup>Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton 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”*.

*dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara<sup>23</sup>”.*

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 Bashkia Devoll, e cila duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues.

Kjo mund të bëhet:

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

Nëse Bashkia Devoll, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>24</sup>

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është pikërisht bazuar në standartin e mësipërm të të provuarit, që do të shqyrtojë dhe do të konkludojë në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme. 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 titullarit të institucionit, ka sjellë si pasojë trajtimin e saj të padrejtë dhe të pafavorshëm duke përfunduar marrëdhënien e saj të punës me Bashkinë Devoll.

Rezulton se, në zgjedhjet vendore të zhvilluara në qershor të vitit 2019, është zgjedhur Kryetar Bashkie E. D., i propozuar si kandidat për Kryetar Bashkie, nga forca politike, Partia Socialiste<sup>25</sup> e Shqipërisë.

<sup>23</sup> GjEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GjEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GjEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

<sup>24</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>25</sup> <http://cec.org.al/wp-content/uploads/2019/07/Rez.-Perfund.-Kryetar-Bashkie.pdf>

Për faktet që janë të njohura publikisht, bazuar në nenin 80/3 të Kodit të Procedurave Administrative, ku sanksionohet se : *"Për faktet të cilat janë të njohura publikisht, si dhe për ato fakte të cilat janë të ditura për organin administrativ për shkak të funksioneve të tij, nuk nevojitet verifikim "*, nuk lind nevoja për verifikim.

Pra, nga sa më sipër cituar, z. E. D., ka patur një aktivitet të njohur politik, si pjesë e strukturave të Partisë Socialiste të Shqipërisë.

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 mbledhë 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.

Referuar kontekstit social-kulturor shqiptar në qytetet me një popullsi të vogël në numër, siç është Bashkia Devoll<sup>26</sup>, mendohet që banorët të kenë njohje me njëri tjetrin, si dhe të kenë dhe dijeni lidhur me bindjet politike të tyre. Për më tepër ushtrimi i funksioneve publike në administratën e qyteteve të vogla dhe marrëdhëniet e krijuara ndërmjet punonjësve në këto institucione mund të prezumojnë faktin që ata të kenë dijeni rreth aktivitetit politik të njëri tjetrit. Në rastin konkret, duke filluar prej vitit 2017, deri në datën 09.08.2021, ankuesja ka qenë punonjëse e Bashkisë Devoll pa asnjë shkoputje. Është publikisht i njohur fakti që Bashkia Devoll është një bashki e cila ka qenë e drejtuar më parë nga kryetarë bashkie të cilët kanë qenë përfaqësues të Partisë Demokratike<sup>27</sup> dhe se në zgjedhjet vendore të vitit 2019, drejtimi i kësaj bashkie është marrë nga përfaqësues të Partisë Socialiste, si për sa i përket Kryetarit të Bashkisë ashtu edhe përfaqësuesve në Këshillin Bashkiak.

Përsa më sipër, rezulton se menjëherë pas anëtarësimit të ankueses në subjektin politik Partia Demokratike, ndaj saj kanë nisur procedurat për dhënien e masave disiplinore, të paargumentuara dhe të pambështetura në akte apo prova.

Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri krijon bindjen se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të disfavorshme në procedurën e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës. Duke iu referuar faktit se, ankuesja është anëtare e subjektit politik Partia Demokratike, prezumimit se punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet e saj politike, dhe faktit që Bashkia Devoll nuk arriti të provojë se nuk ka patur një trajtim të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe se zgjidhja

---

<sup>26</sup> <https://portavendore.al/bashkia-devoll/pasaporta-e-bashkise-devoll/> Sipas të dhënave të Censurit 2011, Bashkia Devoll ka një popullsi prej 26.716 banorë.

<sup>27</sup> [http://cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-vendore/2015/rezultatet/Lidhja%201%20-%20kryetar rez\\_perfundimtar.pdf](http://cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-vendore/2015/rezultatet/Lidhja%201%20-%20kryetar rez_perfundimtar.pdf)



e kontratës ka patur një shkak të ligjshëm, krijohet dyshimi se veprimet e Bashkisë Devoll kanë qenë të motivuara politikisht.

Pra në përfundim, Komisioneri konstaton se:

- Masat disiplinore të propozuara nga Drejtori i Agjencisë së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit, kanë nisur pak kohë pas anëtarësimit të ankueses në Partinë Demokratike;
- Në raport me punonjësit e tjerë, për të njëjtat sjellje, vetëm për ankuesen është propozuar menjëherë masa disiplinore e largimit nga puna, pa marrë parasysh nëse ka qenë apo jo rast i përsëritur;
- Nga aktet e administruara evidentohet se qëllimi i punëdhënësit ka qenë të largojë ankuesen nga puna, duke gjetur arsye të paargumentuara dhe të pambështetura në prova;

Komisioneri konstaton se largimi i ankueses nga pozicioni i punës si punonjëse e Policisë Bashkiake Devoll, nuk ka ardhur për arsye të justifikuara.

Komisioneri vlerëson se nga ana e Bashkisë Devoll nuk u arrit të provohej:

1. Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesja dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë nga ana e punëdhënësit, të konstatuar edhe nga Komisioneri në këtë vendim.
2. Që për veprimet dhe mosveprimet e këtyre subjekteve kundrejt ankueses ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime dhe mosveprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

**Sa më sipër Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Devoll për shkak të bindjes politike. Për rrjedhojë Bashkia Devoll ka shkelur dispozitat e Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, gërma “c”.**

**Në përfundim për sa më sipër, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstaton se J. A., është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, nga ana e Bashkisë Devoll, trajtim i cili ka ardhur si pasojë direkte e bindjes politike të saj.**

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”.

Në nenin 33, pika 12, të LMD-së, përcaktohet se: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përputhje me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e lirit të ankueses nga detyra, 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.

### **PËR KËTO ARSYE :**

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

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

1. Konstatimin e diskriminimit, të ankuses J. A., në të drejtën për punësim, për shkak të bindjes politike, nga ana e Bashkisë Devoll.
2. Në referim të pikës 1, Bashkia Devoll, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues 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*”, të ndryshuar, Bashkia Devoll, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

(Shkaku: Bindjet politike)

(Fusha: Punësim)