



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr.138/5 prot.

Tiranë, më 05 . 07. 2022

**V E N D I M**

**Nr. 135, datë 05.07.2022**

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar<sup>1</sup>, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>2</sup> shqyrtoi ankesën me nr. 14 Regj., datë 20.01.2022, të shtetases K. K, kundër Bashkisë Berat, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “*bindjeve politike*”<sup>3</sup>.

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, K. K, ka qenë në marrëdhënie pune me Bashkinë Berat, prej datës 09.05.2016 deri me datë 26.02.2021. Ankuesja është liruar nga Shërbimi Civil me motivacionin e ristrukturimit të institucionit dhe pamundësisë së risistemimit të saj në një pozicion të përshtatshëm, në përputhje me arsimimin dhe pozicionin e mëparshëm të punës.

Ankuesja, ka pretenduar se motivacioni i vërtetë që ka shërbyer për lirimin e saj nga Shërbimi Civil, janë bindjet e saj politike që janë të ndryshme nga ato të punëdhënësit. Kjo, sipas ankueses ka shërbyer si motivacion edhe për mossistemimin e saj në një pozicion tjetër të përshtatshëm bazuar në arsimimin dhe pozicionin që ajo kishte para ristrukturimit.

Subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës, të konstatojë diskriminimin nga ana e Bashkisë Berat dhe të marrë masa për rivendosjen në vend të së drejtës të cënuar nga punëdhënësi kundrejt saj, në marrëdhënien e punësimit.

<sup>1</sup> Në vijim do t'i referohemi me akronimin LMD.

<sup>2</sup> Në vijim do t'i referohemi si Komisioneri, ose me akronimin KMD.

<sup>3</sup> Mbështetur në kartën e anëtarësimit me nr. 10493, të lëshuar nga subjekti politik Lëvizja Socialiste për Integrim (LSI).

## 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 apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, 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 anekese, 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. 138/2 prot., datë 26.01.2022, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime e dokumentacion shkresor Bashkisë Berat, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.

Në vijim, nëpërmjet shkresës me nr. 504/1 prot., datë 04.02.2022, Bashkia Berat, ka njohur Komisionerin me qëndrimin e saj lidhur me pretendimet e subjektit ankues, duke bashkëlidhur edhe dokumentacion provues lidhur me procedurën e ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen/lirimin e saj nga shërbimi civil.

Ndërsa, lidhur me pretendimet e ankueses për diskriminim, Bashkia, ka cituar shprehimisht se:

*“Ankuesja ka filluar marrëdhëniet e punës pranë Bashkisë Berat, më datë 09.05.2016, në pozicionin e punës “Specialist për Marrëdhënien me Median”, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Marrëdhëniet me Publikun, në Shërbimin Civil.*

*Me Vendimin nr. 120, datë 21.02.2020, të Kryetarit të Bashkisë, është miratuar struktura dhe organigrama e Bashkisë Berat dhe e njërive shpenzuese në varësi të saj për vitin 2020. Për shkak të ristrukturimit është transferuar në pozicionin e punës “Specialist Turizmi”, në Drejtorinë e Aktiviteteve. Bashkia Berat në qoftë se do të kishte tendenca diskriminuese ndaj ankuseses, do ta kishte liruar nga shërbimi civil me këtë strukturë, e cila është miratuar nga po i njëjti Kryetar Bashkie dhe nuk do të priste për ta liruar pas një viti me strukturën pasardhëse.*

*Miratimi i strukturës organizative të institucionit është kompetencë e Kryetarit të Bashkisë, bazuar në dispozitat ligjore të ligjit “Për qeverisjen vendore”.*

*Ristrukturimi i institucionit ka prekur ndër të tjera, edhe Drejtorinë e Turizmit dhe Aktiviteteve. Për shkak të këtij ristrukturimi dhe emërtesa ka ndryshuar në “Specialist i Turizmit dhe Trashëgimisë Kulturore”, bashkë me ndryshimin e emërtesës ka ndryshuar edhe arsimi i kërkuar për këtë vend pune”.*

Me shkresën me nr. 274 prot., datë 18.01.2021, ankuesja është njoftuar për fillimin e procedurës së transferimit ose përfundimit të marrëdhëniet të punës në shërbimin civil.

Bashkia ka argumentuar se, ka ngritur Komisionin e Ristrukturimit, i cili do të shqyrtonte mundësinë e sistemimit të ankuseses dhe punonjësve të tjerë që preken nga ristrukturimi, në vendet e lira ekzistuese. Bashkia është shprehur se, Komisioni pasi u njoh me pozicionet e lira të punës në strukturën e re, me anë të shkresës me nr. 248/1 prot., datë 18.01.2021, bëri krahasimin e strukturës së re me strukturën ekzistuese, për të parë nëse në strukturën e vitit 2021 ekziston apo krijohet një pozicion pjesë e shërbimit civil që aktualisht është i lirë dhe i barazvlefshëm me kategorinë që dispononte ankuesja në momentin e ristrukturimit, ku mund të sistemohej.

Komisioni pasi shqyrtoi sa më sipër, verifikoi dhe vërtetoi sa më poshtë citohet:

*“Pozicioni i “Specialistit të Turizmit” në Drejtorinë e Turizmit dhe Aktiviteteve është ristrukturuar dhe ka ndryshuar përshkrimi i punës, si dhe arsimi i kërkuar për pozicionin e punës. Në strukturën e re, arsimi i kërkuar për këtë pozicion është: Trashëgimi Kulturore/Hoteleri-Turizëm, Histori-Gjeografi, i ndryshëm nga arsimi që ka ankuesja: Drejtësi dhe Financë.*

*Komisioni konstatoi se në strukturën e re të Bashkisë nuk ka asnjë pozicion të lirë që përshtatet me kriteret që plotëson ankuesja, që të shihet mundësia e transferimit, pas ristrukturimit të pozicionit të saj të punës. Në këto kushte, Komisioni i Ristrukturimit, bazuar në kompetencat ligjore dhe dispozitat ligjore, me vendimin nr. 274/2 prot., datë 20.01.2021, vendosi përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësit civil, K. K, “Specialist Turizmi” në Drejtorinë e Turizmit dhe Aktiviteteve, pasi i është ristrukturuar pozicioni i punës dhe nuk ka asnjë pozicion të lirë në shërbimin civil, në të cilin ky nëpunës civil plotëson kushtet dhe kriteret për t’u transferuar.*

*Largimi i ankueses nga shërbimi civil ka ardhur për një shkak të ligjshëm dhe të njohur nga legjislacioni siç është “ristrukturimi”. Kjo procedurë është ndjekur njësoj për të gjithë punonjësit, të cilët janë prekur nga ristrukturimi pa u trajtuar në mënyrë të diferencuar”.*

Sa i takon bindjeve politike të ankueses, Bashkia është shprehur se nuk ka pasur dijeni për bindjet politike të saj, pasi nuk ka pasur asnjë dokument në dosjen e saj personale që të informonte për bindjet e saj politike, si dhe nuk ka mbajtur ndonjë post drejtues për të pasur dijeni për bindjet e saj politike. Fakti që nëpunësit civilë mund të kenë bindje të caktuara politike po përdoret nga nëpunësit në rastet kur institucioni ristrukturohet për nevoja funksionale të ndryshimeve strukturore apo ndryshimeve të diktuar nga ligji. Ndodhur në këto kushte, institucioni nuk mund të gëzojë më të drejtat e autonomisë, si organ i vetëqeverisjes vendore për arsye se lirimet e ardhura për këto arsye do të përdoren, apo cilësohen nga punonjësi si shkak për diskriminimin e tyre.

Në këtë kontekst, ankuesja në asnjë rast nuk është trajtuar në mënyrë diskriminuese, për faktin se realisht nuk u krijua asnjë pozicion pune i përshtatshëm me formimin e saj, në të cilën ajo të mund të sistemohej.

Me ristrukturim, në të njëjtën kohë, janë liruar nga shërbimi civil pesë nëpunës civil, duke përfshirë edhe ankuesen:

- Ankuesja (K. K), Specialist Turizmi;
- M. K, Specialist Turizmi;
- B. K, Specialiste Juriste;
- G.Gj, Specialist për Monitorimin e Investimeve’
- E. E, Specialist Pronash.

Lidhur me pretendimin e ankueses, se vetëm ajo është njoftuar nga Komisioni i Ristrukturimit dhe jo të gjithë punonjësit e Drejtorisë, Bashkia ka argumentuar se, përveç ankueses është njoftuar edhe punonjësj M. K, në të njëjtin pozicion pune si ankuesja, pasi të dyja nuk kishin arsimin e kërkuar për këtë pozicion pune, ndërsa punonjësit e tjerë të Drejtorisë nuk janë prekur nga ristrukturimi.

Lidhur me pretendimin e ankueses, se punëdhënësi, nuk ka marrë në konsideratë eksperiencat e punës dhe vlerësimet e saj të mëparshme, Bashkia, ka sqaruar se, në kriteret e një vendi pune prevalojnë kriteret e përcaktuara, sipas profilit të punës (p.sh.: arsimit) dhe vetëm në rast se janë dy apo më shumë nëpunës me kritere të njëjta, institucioni i jep përparësi atij që ka eksperiencë pune të ngjashme me pozicionin që kërkohet. Në rastin e ankueses nuk jemi në kushtet kur ajo plotëson kriteret primare të një pozicioni pune, pasi për pozicionin e saj të ristrukturuar ajo nuk plotëson kriterin kryesor, atë të arsimit, që Bashkia të merrte në konsideratë punën e mëparshme apo vlerësimet e saj.

Lidhur me pretendimin e ankueses se, në Bashki ka katër pozicione të lira pune që i përshtaten formimit të saj arsimor, Bashkia ka sqaruar se:

*“Në Sektorin e Auditimit të Brendshëm, pozicioni i punës me emërtesë “Specialist Auditit”, kërkon formim akademik të specifikuar, të certifikuar, të profilit auditues, të cilin ankuesja nuk e disponon. Në Drejtorinë e Integritimit Evropian dhe Planifikimit Strategjik, vendi vakant në momentin e ristrukturimit ka qenë i një kategorie më të lartë ( Drejtor Drejtorie) se ai që dispononte ankuesja. Pozicioni i punës me emërtesë “Specialist i Planifikimit Strategjik, Analizave Ekonomike dhe Riskut Financiar” në po këtë kategori, arsimi i kërkuar është në Shkenca Ekonomike-Financë, në kategorinë III-b, ndërkohë që ankuesja ka një kategori më të ulët, atë IV-a. Në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe të Ardhurave ekzistonte një pozicion pune, i cili gjithashtu nuk përshtatej me diplomën “Bachelor” të cilën ankuesja disponon në fushën ekonomike. Pra, asnjë prej vendeve të lira, ekzistuese në momentin e ristrukturimit nuk përshtatej me formimin arsimor të ankueses”.*

Lidhur me pretendimin tjetër të ankueses për masën disiplinore “Vërejtje”, Bashkia ka theksuar se: *“Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil”, me Vendimin nr. 60, datë 26.05.2021 ‘Mbi përfundimin e hetimit administrativ, me objekt verifikimin e ligjshmërisë së procesit administrativ, përfunduar me dhënien e masës disiplinore “Vërejtje” ndaj nëpunëses së Bashkisë Berat, K. K”, ka vendosur:*

*“Përfundimin e hetimit administrativ të kryer për verifikimin e ligjshmërisë së procesit administrativ të zhvillimit të ecurisë disiplinore ndaj nëpunëses K. K, i cili ka përfunduar me dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”, pasi veprimet e kryera gjenden në përputhje me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil dhe arkivimin e çështjes”.*

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 138/4 prot., datë 31.03.2022, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore.

Seanca dëgjimore u zhvillua me datë 21.04.2022, vetëm me praninë e subjektit ankues. Nga ana e Bashkisë Berat nuk u paraqit asnjë përfaqësues.

Ankuesja në seancë u qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në dhe që do të shtjellohen në vijim, gjatë arsyetimit të vendimit.

### **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.**

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë të Bashkisë Berat, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit.

**A.1 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Berat, lidhur me lirimin nga Shërbimi Civil dhe mossistemimin e saj, pas ristrukturimit të Institucionit.**

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

Marrëdhëniet e punës mes subjektit ankues/punëmarrësi dhe Bashkisë Berat/punëdhënësi kanë vijuar nga viti 2016 – 2021, për rreth 5 (pesë) vite, hark kohor gjatë të cilit ankuesja ka mbajtur pozicione pune/detyra të ndryshme, duke cituar shprehimisht si më poshtë vijon:

Me Urdhrin nr. 339, datë 09.05.2016, të Kryetarit të Bashkisë, ankuesja është emëruar në pozicionin “Specialist për Marrëdhënien me Median” në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Marrëdhëniet me Publikun, pranë Bashkisë Berat.

Me shkresën nr. 2645/1 prot., datë 05.06.2017 “Akti i deklarimit të të statusit të nëpunësit civil”, ankuesja është konfirmuar me statusin e nëpunësit civil.

Me Urdhrin nr. 823, datë 10.10.2018, të Kryetarit të Bashkisë, ankuesja është emëruar në pozicionin “Drejtor” në Drejtorinë e Kulturës, Turizmit, Rinisë dhe Sporteve, pranë Bashkisë.

Me Urdhrin nr. 1041, datë 31.12.2018, të Kryetarit të Bashkisë, ankuesja është emëruar në pozicionin “Drejtor” në Drejtorinë e Zhvillimit Strategjik dhe Integritimit Evropian.

Me Vendimin nr. 120, datë 21.02.2020 “Për miratimin e strukturës dhe organigramës së Bashkisë dhe të njëjësive shpenzuese në varësi të Bashkisë Berat, për vitin 2020”, të Kryetarit të Bashkisë, është miratuar struktura e Institucionit për vitin 2020.

Me Urdhrin nr. 189, datë 30.03.2020 “Për transferim të marrëdhëniet të punës nëpunësit civil për shkak të ristrukturimit”, ankuesja është transferuar në pozicionin e punës “Specialist Turizmi”, në Drejtorinë e Turizmit dhe Aktiviteteve.

Lidhur me momentin e transferimit të ankueses, për shkak të ristrukturimit të Bashkisë Berat në vitin 2020, nga pozicioni “Drejtor” në “Specialist”, Komisioneri nuk është shprehur dhe nuk e ka marrë në analizë, pasi: *së pari*, nuk bën pjesë në pretendimet e ankueses për diskriminim, dhe *së dyti*, bazuar në deklaratimet e ankueses e ka pranuar me vullnet këtë pozicion, për të cilin dhe ka nënshkruar procesverbalin përkatës.

Për gati 10 muaj ankuesja ka mbajtur këtë pozicion pune, duke përmbushur e realizuar detyrat e saj funksionale.

Me Vendimin nr. 827, datë 15.12.2020 “Për miratimin e strukturës dhe organigramës së Bashkisë dhe të njëjësive shpenzuese në varësi të Bashkisë Berat, për vitin 2021”, të Kryetarit të Bashkisë, është miratuar struktura e Institucionit për vitin 2021.

Me shkresën me nr. 274 prot., datë 18.01.2021 ankuesja është njoftuar për fillimin e procedurës së transferimit ose përfundimit të marrëdhëniet të punës në shërbimin civil.



Pranë Bashkisë Berat, me Urdhër të titullarit është ngritur Komisioni i Ristrukturimit, i cili do të shqyrtonte mundësinë e sistemimit të punonjësve që preken nga ristrukturimi, në vendet e lira ekzistuese (përfshirë këtu edhe ankuesen).

Me shkresën me nr. 248/1 prot., datë 18.01.2021, Komisioni, pasi u njoh me vendet e punës në dy strukturat e Bashkisë, duke krahasuar pozicionet e reja dhe kriteret/arsimimin e kërkuar, (atë të vitit 2020 dhe 2021), lidhur me risistemimin e ankueses në ndonjë nga pozicionet e lira dhe të barazvlefshme me kategorinë që dispononte në momentin e ristrukturimit, vendosi:

- *“Pozicioni “Specialist Turizmi” në Drejtorinë e Turizmit dhe Aktiviteteve është ristrukturuar dhe ka ndryshuar përshkrimi i punës për këtë pozicion.*
- *Në strukturën e re, arsimimi i kërkuar për këtë pozicion është “Trashëgimi Kulturore/Hoteleri-Turizëm, Histori-Gjeografi”, i ndryshëm nga ai që ka ankuesja “Drejtësi” dhe “Financë”.*
- *Në strukturën e aparatit të Bashkisë nuk ka asnjë pozicion të lirë, që përshtatet me kriteret që plotëson nëpunësi civil K. K, që të shihet mundësia e transferimit, pas ristrukturimit të pozicionit të punës”.*

Bazuar në sa më lart, me Vendimin me nr. 274/2 prot., datë 20.01.2021 “Për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për arsye ristrukturimi”, Komisioni i Ristrukturimit vendosi:

*“Përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësit civil, K. K, nga pozicioni i punës Specialist për Turizmin në Drejtorinë e Turizmit dhe Aktiviteteve në shërbimin civil, pasi bazuar në vendimin nr. 827, datë 15.12.2020 “Për miratimin e Strukturës, Organigramës së Administratës së Bashkisë dhe Njësive Shpenzuese në varësi të Bashkisë Berat”, për vitin 2021, i është ristrukturuar pozicioni i punës dhe nuk ka asnjë pozicion të lirë në shërbimin civil, në të cilin ky nëpunës civil, plotëson kushtet e kriteret për t’u transferuar”.*

Me shkresën me nr. 274/4 prot., datë 18.02.2021, të Kryetarit të Bashkisë, ankuesja është liruar nga shërbimi civil me motivacionin “Ristrukturim i Strukturës së Administratës, ndryshim i kriterëve të pozicionit të punës”, dhe me Urdhër nr. 106, datë 18.02.2021 ka urdhëruar ndërprerjen e marrëdhënieve të punë në shërbimin civil dhe ndërprerjen e marrëdhënieve juridike e financiare me datë 26.02.2021.

Përsa i takon miratimit të Strukturës së vitit 2021 të Bashkisë Berat, Komisioneri vëren se, miratimi i strukturës organizative të Institucionit të Bashkisë është kompetencë e Kryetarit të Bashkisë, atribuar atij në zbatim të nenit 64, shkronja j), e ligjit nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, të ndryshuar, ku përcaktohet se:

*“Kryetari i Bashkisë ka këto kompetenca e detyra:*

.....

*Miraton strukturën, organikën e kategoritë /klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil dhe rregulloret bazë të administratës së bashkisë dhe të njësive e institucioneve buxhetore në varësi të bashkisë, në përputhje me legjislacionin në fuqi”.*

Në këtë kontekst, Kryetari i Bashkisë ka diskrecion për të vendosur në lidhje me strukturën e organigramën e Institucionit, me qëllim funksionimin e menaxhimit sa më të mirë të burimeve njerëzore e financiare të saj, në kuadër të riorganizimit e ristrukturimit të Bashkisë.

Bazuar në sa më lart, ristrukturimi i Bashkisë për vitin 2021, ka prekur ndër strukturat e tjera të saj, edhe Drejtorinë e Turizmit dhe Aktiviteteve ku ishte e emëruar ankuesja. Për shkak të këtij ristrukturimi në këtë Drejtori, pozicioni i ankueses “Specialist Turizmi” është ristrukturuar dhe emërtesa ka ndryshuar në “Specialist Turizmi dhe i Trashëgimisë Kulturore”. Me emërtesën ka ndryshuar edhe arsimi i kërkuar për këtë pozicion pune.

Në këto kushte, Komisioni i Ristrukturimit, bazuar në Udhëzimin nr. 1, datë 01.03.2016, të Departamentit të Administratës Publike “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të Institucionit”, të ndryshuar, ka për detyrë:

“ .....

a) *të shqyrtojë mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese;*

b) *t’i propozojë njësisë përgjegjëse (DAP), transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë të së njëjtës kategori, në të cilin ai plotëson kërkesat specifike, sipas precedencës së përcaktuar në pikën 2, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar;*

c) *të vlerësojë dhe të marrë vendim për rastet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për arsyet e parashikuara në pikën 6, të nenit 50 të këtij Ligji dhe t’ia dërgojë këtë vendim njësisë së burimeve njerëzore të institucionit”.*

Pika 8, e këtij Udhëzimi ka përcaktuar edhe hapat që duhet të ndiqen nga Komisioni i Ristrukturimit, specifikisht:

*Hapi 1*, Komisioni i Ristrukturimit duhet të bëjë krahasimin e strukturës së re me strukturën e vjetër ekzistuese, për të evidentuar njësitë organizative të krijuara rishtaz, ato që suprimohen dhe ato që ndryshojnë; pozicionet që preken nga ristrukturimi, ato që krijohen dhe ato që suprimohen;

*Hapi 2*, Komisioni i Ristrukturimit, përpara se të marrë vendimin përfundimtar për sistemimin e punonjësve të prekur nga ristrukturimi, duhet të verifikojë përshkrimet e reja të punës për të evidentuar kriteret e veçanta për secilin pozicion;

*Hapi 3*, Komisioni i Ristrukturimit duhet të verifikojë dosjet personale të nëpunësve civilë, në mënyrë që të dalë me një konkluzion objektiv në lidhje me përputhshmërinë e kriterëve të veçanta që kërkohen nga pozicioni i punës, me kriteret e veçanta që gëzon nëpunësi civil.

Pika 6, e Udhëzimit nr. 1, datë 01.03.2016, të Departamentit të Administratës Publike “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të Institucionit”, të ndryshuar, ka përcaktuar dokumentacionin e nevojshëm që



Komisioni i Ristrukturimit shqyrton për çdo punonjës që i nënshtrohet këtij procesi, i cili konsiston në:

- “ a) Përshkrimet e punës së pozicioneve të ristrukturuara, si dhe ndryshimin e kritereve;  
b) Dosjen personale të nëpunësit në pritje për transferim;  
c) Vërtetimin e vendbanimit të nëpunësit...”

Nga krahasimi i dy strukturave (të vitit 2020 dhe të vitit 2021) të Bashkisë, Komisioneri konstaton se:

- Referuar Vendimit nr. 120, datë 21.02.2020 “Për miratimin e strukturës së Bashkisë, të njëjësive shpenzuese në varësi të Bashkisë Berat për vitin 2020”, të Kryetarit të Bashkisë, në ndarjen XVII të strukturës me emërtesën “Drejtoria e Turizmit dhe Aktiviteteve/Spektori i Turizmit”, ka patur 2 pozicione pune “Specialist Turizmi”, kategoria III-b, arsimit i kërkuar, “I lartë”, nëpunës civil.
- Referuar Vendimit nr. 827, datë 15.12.2020 “Për miratimin e strukturës dhe organigramës së Bashkisë, të njëjësive shpenzuese në varësi të Bashkisë Berat për vitin 2021”, të Kryetarit të Bashkisë, në ndarjen XVII të strukturës me emërtesën “Drejtoria e Turizmit dhe Aktiviteteve/Spektori i Turizmit”, ka sërish 2 pozicione pune specialist, por emërtesa ka ndryshuar në “Specialist Turizmi dhe Trashëgimie Kulturore”, kategoria është e pandryshuar, po e njëjtë III-b, nëpunës civil, dhe arsimit i kërkuar nga “I lartë” ka ndryshuar duke specifikuar arsimimin në “Trashëgimi Kulturore/Hoteleri-Turizëm, Histori-Gjeografi/Arkeologji”.

Punëdhënësi, lidhur me pamundësinë e sistemimit të ankueses në ndonjë nga pozicionet e lira dhe të barazvlefshme me kategorinë që dispononte në momentin e ristrukturimit ka argumentuar se:

- Pozicioni “Specialist Turizmi” në Drejtorinë e Turizmit dhe Aktiviteteve është ristrukturuar dhe ka ndryshuar përshkrimi i punës për këtë pozicion.
- Në strukturën e re, arsimit i kërkuar për këtë pozicion është “Trashëgimi Kulturore/Hoteleri-Turizëm, Histori-Gjeografi”, i ndryshëm nga ai që ka ankuesja “Drejtësi” dhe “Financë”.
- Në strukturën e aparatit të Bashkisë nuk ka asnjë pozicion të lirë, që përshatet me kriteret që plotëson nëpunësi civil K. K, që të shihet mundësia e transferimit, pas ristrukturimit të pozicionit të punës.

Bazuar në shkresën me nr. 248/1 prot., datë 18.01.2021, të Kryetarit të Bashkisë, evidentohet se, pozicionet e lira në shërbimin civil në strukturën e Bashkisë Berat pas ristrukturimit, për pozicionet “specialist”, janë respektivisht 6 (gjashtë):

- Specialist Auditit/Spektori i Auditit të Brendshëm;
- Specialist i Planifikimit Strategjik, Analizave Ekonomike dhe Riskut Financiar në Drejtorinë e Integritimit Evropian dhe Planifikimit Strategjik;
- Specialist i të Ardhurave në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe të Ardhurave;

- Specialist i Pronave dhe Strehimit në Drejtorinë e Emergjencave, Pronave, Transportit dhe Shërbimeve;
- Specialist i Politikave për Menaxhimin e Mbetjeve në Drejtorinë e Emergjencave, Pronave, Transportit dhe Shërbimeve;
- Specialist i Turizmit dhe Trashëgimisë Kulturore në Drejtorinë e Turizmit dhe Aktiviteteve.

Nga ana e punëdhënësit, është vlerësuar që ankueses i është ristrukturuar pozicioni i punës dhe nuk ka asnjë pozicion të lirë në shërbimin civil, në të cilin ky nëpunës civil, plotëson kushtet e kriteret për t'u transferuar. Bashkia ka deklaruar se me punonjësen janë larguar 5 punonjës të tjerë, nëpunës civilë për të njëjtën arsye si ankuesja.

Referuar Strukturës së Bashkisë të vitit 2021, ku evidentohen pozicionet e punës sipërcituar, konstatohet se arsimi i kërkuar për secilin pozicion është respektivisht si më poshtë:

- Për pozicionin Specialist Auditi/Spektori i Auditit të Brendshëm, ka 2 pozicione të përcaktuara në strukturë, me kategori III-b, me arsimin e kërkuar "Shkenca ekonomike";
- Për pozicionin Specialist i Planifikimit Strategjik, Analizave Ekonomike dhe Riskut Financiar në Drejtorinë e Integritimit Evropian dhe Planifikimit Strategjik, ka 2 pozicione të përcaktuara në strukturë, me kategori III-b, me arsimin e kërkuar "Shkenca Ekonomike/Financë";
- Specialist i të Ardhurave në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe të Ardhurave, ka 1 pozicion të përcaktuar në strukturë, me kategori III-b, me arsimin e kërkuar "Shkenca ekonomike/Financë";
- Specialist i Pronave dhe Strehimit në Drejtorinë e Emergjencave, Pronave, Transportit dhe Shërbimeve, ka 1 pozicion të përcaktuar në strukturë, me kategori III-b, me arsimin e kërkuar "Inxhinieri/Inxhinieri ndërtimi";
- Specialist i Politikave për Menaxhimin e Mbetjeve në Drejtorinë e Emergjencave, Pronave, Transportit dhe Shërbimeve, ka 1 pozicion të përcaktuar në strukturë, me kategori III-b, me arsimin e kërkuar "Inxhinieri Mjedisi, Shkenca Mjedisore";
- Specialist i Turizmit dhe Trashëgimisë Kulturore në Drejtorinë e Turizmit dhe Aktiviteteve, ka 2 pozicione të përcaktuara në strukturë, me kategori III-b, me arsimin e kërkuar "Trashëgimi Kulturore/Hoteleri-Turizëm, Histori-Gjeografi/Arkeologji";

Nga sa shihet qartë, nga situata krahasimore e dy strukturave, pozicioneve të punës specialist si dhe arsimimit të kërkuar për secilin pozicion, Komisioneri vëren se, argumenti i Bashkisë Berat, lidhur me pamundësinë e sistemimit të ankueses në një nga pozicionet e krijuara pas ristrukturimit të Institucionit, nuk qëndron, është i pabazuar e i pavërtetë. Kjo për shkak se:

- *Së pari*, argumenti i Bashkisë se ankuesja nuk mund të transferohej në asnjë nga pozicionet e reja të punës për shkak se këto pozicione janë për nëpunës civil të kategorisë III-b, ndërsa ankuesja i përkiste një kategorie më të ulët IV-a; nuk është i vërtetë dhe nuk provohet shkresërisht.

- Bazuar në aktin e emërimit në detyrë të ankueses, si dhe referuar strukturës (*emërtesës së pozicionit të ankueses në të*), konstatohet se ankuesja ishte emëruar në pozicionin “Specialist Turizmi”, kategoria III-b, me arsim të lartë, të paspecifikuar.
- *Së dyti*, nga 6 (*gjashtë*) pozicionet e krijuara për Specialist, në Drejtori të ndryshme të Bashkisë, 3 (tre) nga këto kishin të përcaktuar kërkesën e arsimit të lartë në Shkenca ekonomike/Financë: (*Specialist Auditi, Specialist i Planifikimit Strategjik, Analizave Ekonomike dhe Riskut Financiar dhe Specialist i të Ardhurave*).

Bazuar në dokumentacionin e dosjes personale të ankueses depozituar pranë Bashkisë Berat, kjo e fundit dispononte dokumentacionin provues lidhur me arsimimin e ankueses, dhe ishte në dijeni të faktit që ajo zotëronte diplomë në shkencat ekonomike, përveç diplomës në shkencat juridike<sup>4</sup>. (*Referuar Diplomës me nr. 164, datë 31.10.2014, të Universitetit privat Albanian University/Filiali Berat ankuesja zotëron diplomë Bachelor në “Financë-Bankë”*).

Ligjvënësi ka parashikuar se administrata publike ka natyrë dinamike, organika e struktura e së cilës është e ndryshueshme në kohë, në përputhje me objektivat e qëllimet që ajo vendos për përmbushjen e misionit të saj, duke parashikuar që në rastet e largimit nga puna të një nëpunësi civil nga shërbimi civil, duhet të zbatohet procedura e parashikuar në ligjin specifik e aktet e tjera nënligjore.

Në këtë logjikë, ligji ka parashikuar qartësisht se çfarë ndodh me nëpunësit civil, vendi i të cilëve suprimohet, në rast se kemi ndryshim të organikës dhe strukturës së një institucioni shtetëror a vendor, marrëdhëniet e punës të të cilit përfshihen brenda shërbimit civil dhe rregullohen nga ligji nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, i ndryshuar.

Ligji nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, i ndryshuar, në nenin 50, të tij, ka parashikuar se:

*“Nëse për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, pozicioni i mëparshëm i një nëpunësi civil nuk ekziston më, ai transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori.*

*2. Transferimi, sipas pikës 1 të këtij neni, bëhet me precedencë, sipas kësaj renditjeje:*

*a) në të njëjtin institucion, ku nëpunësi civil është i emëruar;*

*b) në institucionin, me të cilin institucioni është shkruar apo bashkuar, në një nga institucionet, në të cilat institucioni është ndarë apo në institucionin që ka marrë funksionet që kryente më parë nëpunësi;*

*c) në institucionet e varësisë së institucionit të ristrukturuar;*

*ç) në një institucion tjetër të shërbimit civil.*

*3. Në çdo rast mbylljeje apo ristrukturimi krijohet një komision ristrukturimi. Komisioni shqyrton mundësitë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese dhe propozon transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë, në të cilin ai plotëson kërkesat specifike. Vendimi përfundimtar i*

---

<sup>4</sup> *Referuar Diplomës me nr. 14360, datë 20.01.2014, të Universitetit të Tiranës, ankuesja zotëron diplomë Bachelor në Drejtësi.*

transferimit merret nga njësia përgjegjëse, në bazë të propozimit të komisionit.

4. Nëpunësi mund ta refuzojë transferimin vetëm për arsyet e parashikuara në pikën 3 të nenit 48 të këtij ligji. Refuzimi i transferimit për arsye të tjera përbën shkak për lirimin nga shërbimi civil.

5. Komisioni i ristrukturimit, i parashikuar në pikën 3 të këtij neni, drejtohet nga njësia përgjegjëse dhe në të bëjnë pjesë përfaqësues të institucioneve të parashikuara në shkronjat “a”, “b” dhe “c” të pikës 2 të këtij neni, sipas rastit.

6. Përfundimi i marrëdhënieve në shërbimin civil, për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së një institucioni, nuk lejohet, me përjashtim të rastit kur, si pasojë e këtyre procedurave, ka shkurtim të numrit të përgjithshëm të nëpunësve civilë dhe transferimi, sipas pikës 2 të këtij neni, është i pamundur.....”.

Pra, bazuar në sa më lart, Bashkia, në momentin e ristrukturimit të saj, kishte 3 (tre) vende/pozicione të lira pune, që përshtateshin me formimin arsimor të ankuases dhe që mund e duhej t'i ofroreshin asaj në përputhje me mbrojtjen ligjore si nëpunës civil në rastet e ristrukturimit të Institucionit, dhe për këtë arsye, Komisioneri vlerëson se, Vendim nr. 274/2 prot., datë 20.01.2021 “Për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për arsye ristrukturimi”, i Kryetarit të Bashkisë është në shkelje të nenit 66, të ligjit nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, të ndryshuar, i cili parashikon se, marrëdhënia në shërbimin civil, përfundon nëpërmjet lirimit, në rastet poshtëcituar:

“Marrëdhënia në shërbimin civil përfundon nëpërmjet lirimit në këto raste: a) për shkak të refuzimit të pajustificuar të nëpunësit për të pranuar transferimin e përhershëm, sipas neneve 50, 51 dhe 52 të këtij ligji; a/1) si rezultat i mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, sipas pikave 6 dhe 7, të nenit 50, të këtij ligji. b) kur nëpunësi deklarohet i paaftë për punë nga komisioni kompetent mjekësor, sipas ligjit; c) pas dy vlerësimeve “jokënaqshëm”, të rezultateve në punë; ç) kur nëpunësi ushtron të drejtën për pensionin e reduktuar të pleqërisë, sipas ligjit; d) kur nëpunësi civil gjendet në një situatë të konfliktit të vazhdueshëm të interesit, të deklaruar nga vetë nëpunësi dhe, sipas ligjit, nuk merr masat e parashikuara për shmangien e konfliktit të interesit brenda afatit të përcaktuar apo nëse transferimi në një pozicion tjetër nuk do të mënjanonte gjendjen e konfliktit të vazhdueshëm të interesit; dh) kur nëpunësi jep dorëheqjen nga detyra; e) kur nëpunësi i nivelit të lartë drejtues anëtarësohet në një parti politike ose kur nëpunësit e niveleve të tjera bëhen anëtarë të organeve drejtuese të një partie politike; e/1) në rast se anëtari i TND-së, i zgjedhur sipas pikës 5/1, të nenit 30, të këtij ligji, nuk përfundon me sukses trajnimin në ASPA; e/2) në rastin e parashikuar nga neni 56 i këtij ligji; e/3) në rast se vlerësohet përsëri “jokënaqshëm” në përfundim të procedurës së rivlerësimit, sipas pikës 2/1 të nenit 62. ë) në çdo rast tjetër, të parashikuar nga ligji

.....

3. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, në rastin e parashikuar sipas shkronjës “c” të pikës 1 të këtij neni, konstatohet brenda 10 ditëve nga dhënia e vlerësimit të dytë “jokënaqshëm”, ndërsa në rastet e tjera brenda të njëjtit afat nga njohja e shkakut të lirimit”.

Bazuar në aktet e administruara, Bashkia Berat nuk paraqiti asnjë dokument apo akt shkresor nëpërmjet të cilit të provonte se ishte në kushtet e parashikkuara në nenin 66, të ligjit nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, të ndryshuar, lidhur me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil nëpërmjet lirimit, të nëpunësit civil, K. K.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyet e deklaruara nga punëdhënësi për lirimin e ankueses nga shërbimi civil me motivacionin e pamundësisë për sistemimin e saj, si pasojë e ristrukturimit të institucionit, rezultuan të pavërteta dhe të paprovuara shkresërisht.

Në këto kushte provohet se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të paligjshme, dhe se masa e marrë për lirimin e saj nga shërbimi civil, është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive, si dhe në shkelje të plotë të procedurës dhe të garancisë ligjore që ligji nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, i ndryshuar, i jep nëpunësit civil.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Berat, përsa i përket lirimit të saj nga shërbimi civil.

**A. 2 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Berat, lidhur me masën disiplinore të dhënë ndaj saj, me Urdhrin nr. 114, datë 23.02.2021, të Kryetarit të Bashkisë Berat.**

*Nga këqyrja e dokumentacionit dhe analizimi i ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:*

Me Urdhrin nr. 114, datë 23.02.2021 “Për dhënie mase disiplinore nëpunësit civil”, të Kryetarit të Bashkisë, ndaj ankueses është dhënë masa disiplinore “Vërejtje”, me motivacionin “Për shkelje të rregullave të etikës në komunikim me kolegët”.

Në paragrafin hyrës të kësaj shkrese evidentohet se punëdhënësi për dhënien e kësaj mase është bazuar tek propozimi i eprorit direkt, të ankueses.

Përsa i takon procedurës së ndjekur lidhur me dhënien e kësaj mase disiplinore, Bashkia ka paraqitur si provë shkresore, përveç urdhrin respektiv, vetëm procesverbalin me nr. 1099 prot., datë 19.02.2021.

*Lidhur me sa më lart, Komisioneri vlerëson se:*

*Së pari*, në asnjë rresht të procesverbalit të mbajtur në datën 19.02.2021 nuk citohet asgjë lidhur me shkeljet konkrete të ankueses, se cili nen i Kodit të Etikës është shkelur prej saj apo cilat kanë qenë shprehjet fyese në shkelje të etikës së punonjësit/nëpunësit civil, të cilat kanë shërbyer e janë vlerësuar prej eprorit direkt se janë të asaj shkalle që justifikojnë fillimin e ecurisë disiplinore, propozimin e tij për dhënien e masës disiplinore.

Së dyti, shkresa e propozimit për dhënie të masës disiplinore, të eprorit direkt të ankueses kundrejt saj, (bazuar në të cilin Bashkia ka urdhëruar dhënien e kësaj mase kundrejt ankueses) nuk është vënë në dispozicion të Komisionerit nga ana e Bashkisë, megjithëse është kërkuar e gjithë procedura që kjo e fundit ka ndjekur lidhur me dhënien e kësaj mase.

Së treti, në përfundim të takimit, procesverbali citon shprehimisht se: “Në bazë të ligjit nr. 152/2013 dhe Kodit të Etikës, propozoj masë disiplinore për punonjësen K. K, për mungesë të etikës me kolegët e saj”.

Në vijim, ankuesja nuk është njoftuar me shkrim lidhur me fillimin e të ecurisë disiplinore ndaj saj, shkeljen e konstatuar, faktet e provat e disponuara nga punëdhënësi që kanë shërbyer për justifikimin e masës së dhenë ndaj saj, pasi në çdo rast, ajo do të duhej sipas procedurës ligjore. Kjo, pasi punëdhënësi në rastet kur fillon ecurinë disiplinore kundrejt punonjësit/nëpunësit civil, ka detyrimin ligjor ta njoftojë me shkrim atë.

Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nenin 37, të tij, parashikon se:

“ 1. Nëpunësi civil është përgjegjës për shkeljen me faj të detyrimeve të nëpunësit civil sipas ligjit. Shkeljet në shërbimin civil ndahen në: a) shkelje shumë të rënda; b) shkelje të rënda; c) shkelje të lehta.

.....

4. Janë shkelje të lehta: ..... 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 cenojnë figurën e nëpunësit civil, institucionin apo shërbimin civil në tërësi”.

Llojet e masave disiplinore janë të parashikuara në nenin 58, të këtij Ligji, shprehimisht:

“Masat disiplinore që mund të zbatohen ndaj nëpunësit civil janë: a) vërejtje; b) mbajtja deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në gjashtë muaj; c) pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për një periudhë deri në dy vjet. ç) largim nga shërbimi civil”.

Neni 59, i po këtij Ligji, ka parashikuar se:

“1. Masa disiplinore e parashikuar në shkronjën “a” të nenit 58 të këtij ligji, merret nga eprori direkt. Eprori direkt detyrohet të fillojë procedurën disiplinore mbi bazën e fakteve konkrete dhe të provuara për shkeljen me faj të detyrimeve nga nëpunësi civil.

.....

7. Procedimi administrativ disiplinor garanton të drejtën e nëpunësit për t’u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit, për t’u informuar lidhur me shkeljen faktike të pretenduar dhe provat për kryerjen e saj, të drejtën për t’u dëgjuar, për të paraqitur prova, për mbrojtje juridike dhe të drejtën për t’u asistuar, si dhe të drejtën për t’u ankuar ndaj vendimit përfundimtar. Nëpunësi civil mund të asistohet gjatë procedimit disiplinor nga një përfaqësues i sindikatës ku bën pjesë, një



avokat apo një përfaqësues i nëpunësve civilë të institucionit, nëse nuk është anëtar i një sindikate”.

VKM nr. 114, datë 05.02.2014 “Për përcaktimin e procedurave disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen dhe vendimmarrjen e KD në shërbimin civil”, parashikohet se:

“Në rastin e marrjes dijeni për një shkelje disiplinore të pretenduar, organi disiplinor fillon ecurinë disiplinore dhe njofton me shkrim, nëpunësin përkatës:

- a) Për shkeljen disiplinore të pretenduar për të;
- b) Për të drejtën që ai ka për të paraqitur me shkrim, sqarimet e tij rreth shkeles së pretenduar dhe afatin deri kur duhet të paraqitet ky sqarim;
- c) Për të drejtën që ka për të inspektuar dosjen e procedimit, për t’u dëgjuar, ai vetë ose me përfaqësues ligjor, për të paraqitur dëshmitarë, prova ose për të kërkuar marrjen e tyre;
- d) Për datën kur do të shqyrtohet shkelja e pretenduar, datë e cila nuk mund të caktohet më shpjet se 4 (katër) ditë e jo më vonë se 16 (gjashtëmbëdhjetë) ditë nga marrja e njoftimit nga nëpunësi”.

Bazuar në dokumentacionin e sjellë nga palët, evidentohet qartë se detyrimi ligjor i punëdhënësit, (parashikuar në aktet ligjore e nënligjore specifike) ndaj ankueses lidhur me të drejtat e saj ligjore në këtë procedim disiplinor nuk është përmbushur.

Për më tepër, Komisioneri, (referuar urdhrit nr. 106, datë 18.02.2021 dhe vendimit datë 20.01.2021, të Kryetarit të Bshkisë, për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për arsye ristrukturimi, të ankueses K. K), evidenton edhe momentin e dhënies së kësaj mase disiplinore, marrë kundërshtim ankueses vetëm 3 ditë para se ajo të lirohej nga shërbimi civil, pasi ankuesja ishte në marrëdhënie financiare me Bashkinë deri me datë 26.02.2021 (nga data 20.02.2021-26.02.2021 ajo do të bënte dorëzimet e detyrës, sipas Urdhrit nr. 106, datë 18.02.2021, të punëdhënësit).

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.

Punëdhënësi duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t’i ishin 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 dt.16.10.2000 të saj, 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”*.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë lidhur me masën disiplinore “Vërejtje” të datës 23.02.2021, si dhe në shkelje të plotë të procedurës dhe të garancisë ligjore që ligji nr. 152/2013 *“Për Nëpunësin Civil”*, i ndryshuar, dhe aktet nënligjore në zbatim të tij i japin nëpunësit civil lidhur me iniciimin e ecurisë disiplinore kundrejt tyre.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Bashkisë Berat, edhe përsa i përket dhënies së masës disiplinore të datës 23.02.2021.

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

Mbështetur në nenin 2<sup>5</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”*.

Në të drejtën ndërkombëtare, shpesh përdoret termi *mendimi politik dhe tjetër* (ang. *Political and other opinion*), dhe me këtë përfshihet dhe përkatësia politike. Përkatësia politike duhet të interpretohet në mënyrë që të mbulojë lidhshmërinë me ndonjë opion të caktuar politik ose parti politike, me të cilën do t’i përfshijë dhe rastet kur bëhet fjalë për përkatësinë formale (anëtarësinë), por dhe llojet e tjera të lidhjeve, përmes të cilave mund të tregohet lidhshmëri me ndonjë parti ose opion tjetër politik. Me qëllim interpretimi sa më gjithëpërfshirës të këtij shkaku, i cili duhet të

---

<sup>5</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.”

jetë në pajtueshmëri me të drejtën dhe praktikën ndërkombëtare, rekomandohet që në këtë shkak të përkatësisë politike, të përfshihen rastet e anëtarësisë formale ose joformale dhe llojet e tjera të lidhjes me partitë politike.

Këtë qëndrim mban dhe Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, e cila, në vendimin nr. 31/2021, në pikën 67, të tij, shprehet se: “...nacioni bindje politike përfshin jo vetëm shprehjen e pikëpamjeve politike dhe pjesëmarrjen në debatin politik apo inkuadrimin, organizimin kolektivisht ose pjesëmarrjen në organizata apo parti politike, por edhe të drejtën për të pasur ide ose pikëpamje që nuk bëjnë pjesë në ndonjë platformë apo program të partive politike, si dhe të drejtën për të mos iu bashkuar strukturave të organizatave ose partive politike. Në këtë kuptim, trajtimi i njëjtë nga pjesa e dispozitës ligjore të kundërshtuar i subjekteve që ndodhen në situata faktike të ndryshme për shkak të bindjeve politike, përbën diskriminim të padrejtë, për të cilin, ashtu siç u arsyetua më lart në këtë vendim, nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive”.

## **B/1 Bindjet politike**

Ankuesja ka pretenduar se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm për shkak të “bindjeve politike” pasi është aktiviste dhe anëtare e subjekti politik Lëvizja Socialiste për Integrim (LSI), bindje këto të kundërta me titullarin e ri të Institucionit.

Bindja politike<sup>6</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.

Nëpërmjet kartës së anëtarësimin me nr. 10493, të lëshuar nga subjekti politik Lëvizja Socialiste për Integrim (LSI) dhe vërtetimit me nr. 189/2 prot., datë 20.06.2022, të LSI, ankuesja ka provuar bindjet politike, si dhe angazhimin e saj politik në këtë subjekt politik. Në këtë dokument cilësohet se, ankuesja ka qenë Delegates e Konventës Kombëtare të Lëvizjes Socialiste për Integrim, të datës 21.11.2020, e zgjedhur në zgjedhjet për Kryetar të LSI-së.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, nga ana e subjektit ankues, atë të “bindjeve politike”.

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

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit, bazuar pikërisht në shkakun që posedon, atë të “bindjeve politike”.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive për trajtimin ndryshe të evidentuar. Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet

---

<sup>6</sup> Shih linkun në faqen zyrtare të KMD-së: <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

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 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>7</sup>

Gjykata Kushtetuese<sup>8</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 cënuar këtë të drejtë”*.

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis shtetit dhe individit, e cila rregullohet nga legjislacioni përkatës për nëpunësin civil, ligji nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.

<sup>7</sup> Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

<sup>8</sup> Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene këtë akt rregullator, i cili në nenin 5, të tij ka përcaktuar se:

*“Administrimi i shërbimit civil udhëhiqet nga ligji dhe bazohet në parimin e shanseve të barabarta, mosdiskriminimit, meritës, transparencës, profesionalizmit dhe paanësisë politike, si dhe garanton qëndrueshmërinë në detyrë të nëpunësit civil dhe vazhdimësinë e shërbimit civil”.*

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se, parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t’i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe atë material. Respektimi i hierarkisë së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor<sup>9</sup>.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta.

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.

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;*

---

<sup>9</sup>Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011; nr. 23, datë 08.06.2011.

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>10</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 Kulturorë<sup>11</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 jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës<sup>12</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.

Në kuptim të kësaj Konvente termi “diskriminim” përfshin: a) çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet në racën, ngjyrën, seksin, fenë, opinionin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit, b) çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose profesionit, që mund të specifikohet nga një anëtar i interesuar, pasi të ketë konsultuar organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe të punonjësve, si dhe organizma të tjerë të përshtatshëm.

---

<sup>10</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 në to për mbrojtjen e interesave të 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 lirisë të të tjerëve. Ky nen nuk ndalon kufizime të ligjshme të ushtrimit të këtyre të drejtave nga pjesëtarë të forcave të armatosura, të policisë ose të administratës shtetërore”.

<sup>11</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

<sup>12</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.



Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s<sup>13</sup> që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILO-s mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

*Karta Sociale Evropiane*<sup>14</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>15</sup>.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura: “*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, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindje ose statusi tjetër*”.

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 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*”, të ndryshuar, 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.

<sup>13</sup> International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

<sup>14</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>15</sup> Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

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

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*.

Bazuar në nenin 37, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, që përbën legjislacionin mbi bazën e të cilit rregullohet marrëdhënia e punës në rastin e ankuesit e punëdhënësit, parashikohet se:

*“Nëpunësi civil ka të drejtë të marrë pjesë në veprimtari politike jashtë orarit zyrtar. Nëpunësi civil nuk duhet të shprehë publikisht bindjet apo preferencat e tij politike. 2. Nëpunësit civilë të nivelit të lartë drejtues nuk mund të jenë anëtarë të partive politike. Nëpunësit civilë të kategorive të tjera kanë të drejtë të jenë anëtarë të partive politike, por nuk mund të jenë anëtarë të organeve drejtuese të tyre. 3. Nëpunësi civil ka të drejtën të kandidojë dhe të zgjidhet në zgjedhjet për Kuvendin e Republikës së Shqipërisë apo për organet e qeverisjes vendore. Në këtë rast, nëpunësi detyrohet të kërkojë pezullimin nga detyra”*.

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

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.

---

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

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”.

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar 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”.

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 subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili 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 Berat, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese, nuk është në gjendje të provojë një të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>18</sup>

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standartin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, 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, nga ana e Bashkisë, përse i takon procedurës së ndjekur për lirim të saj nga shërbimi civil, si dhe për dhënien e masës disiplinore të datës 23.02.2021 “Vërejtje”, po ashtu dhe shkakut/motivacionit bazuar mbi të cilin i është zgjidhur marrëdhënia e punës, duke e liruar nga shërbimi civil.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi e provuar se ankuesja është anëtare e aktiviste e subjektit politik LSI, duke provuar në këtë mënyrë bindjet e saj politike dhe ekspozimin e tyre publikisht. Ankuesja

---

<sup>18</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law2018_en.pdf), fq.232.

ka parashtruar se, fakti që bindjet e saj politike janë të kundërta me ato titullarit të subjektit punëdhënës, ka sjellë si pasojë trajtimin e saj të padrejtë dhe të pafavorshëm për sa i takon përfundimit të marrëdhënieve të punës me të, përmes lirit nga shërbimi civil.

Bazuar në dokumentacionin që disponon nga procedura hetimore, Komisioneri vlerëson se ankuesja e mbart shkakun e sipërpërmendur.

Komisioneri vlerëson se, Kryetari i Bashkisë Berat, E. D. i ka të ekspozuara dhe të provuara bindjet e aktivitetin e tij politik, pasi në zgjedhjet vendore të datës 30.06.2019, ka kandiduar dhe është mbështetur nga subjekti politik, Partia Socialiste e Shqipërisë.

Në rastin konkret argumentet dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesja janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se lirimi nga shërbimi civil, si dhe dhënia e masës disiplinore, është kryer për shkakun e pretenduar prej saj.

Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga ana e Bashkisë Berat, kundrejt ankuseses dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Bashkia duhet të përmbushte njërin nga dy kushtet e përmendura më sipër.

Bashkia Berat, ka parashtruar si argumenta para Komisionerit se, arsyeja për përfundimin e marrëdhënieve të punës me ankuesen duke e liruar nga shërbimi civil, ishte për shkak të *ristrukturimit të Institucionit dhe pamundësisë për sisteminim e saj në vendet e lira të krijuara si pasojë e këtij ristrukturimi*; ndërkohë që, punëdhënësi, nuk arriti t'i provojë e faktobjë pretendimet e veta kundrejt ankuseses. Madje, gjatë procedurës hetimore rezultoi e kundërta.

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 rrethanore 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. Organi publik çmon, sipas bindjes së tij, se cilat fakte do të konsiderohen të provuara, bazuar në vlerësimin e hollësishëm të çdo prove veçmas dhe të gjitha provave së bashku, si dhe në rezultatin tërësor të hetimit.

*Disa fakte dhe prova që mbështesin dijeninë për bindjet politike të ankuseses janë si më poshtë:*

Përveç faktit se ankuesja është anëtare e aktiviste e LSI-së, fakt ky i provuar nga dokumentacioni i depozituar, rezulton se ajo ka qenë aktive në shfaqjen dhe manifestimin e përkatësisë së bindjeve të saj politike, kryesisht momenti që lidhet me pjesëmarrjen e saj si kandidate për delegate në Konventën Kombëtare të Lëvizjes Socialiste për Integritet, i cili përkon dhe lidhet me periudhën kur punëdhënësi e ka liruar nga shërbimi civil, me motivacionin e ristrukturimit.

Komisioneri vlerëson se, në lidhje me këtë moment, provat rrethanore 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. Komisioneri vlerëson se provat e administruara, janë të mjaftueshme në mbështetje të faktit se, punëdhënësi ka patur dijeni për bindjet politike të ankueses.

Ndërprerja e marrëdhënieve të punës me ankuesen dhe lirimi i saj nga shërbimi civil, nuk rezultoi që këtë ndodhur në përputhje më motivacionin e deklaruar nga punëdhënësi. Po ashtu edhe përsa i takon masës disiplinore të dhënë kundrejt ankueses, Komisioneri vlerëson se, Bashkia nuk provoi se kishte respektuar të drejtat ligjore të ankueses dhe as detyrimin e saj ligjor si punëdhënës, lidhur me ligjshmërinë e procedurën e ndjekur për të.

Nga dokumentacioni i sjellë nga Bashkia, rezulton se faktet e disponuara janë në kundërshtim me deklaratimet e saj edhe lidhur me faktin se ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të pabarabartë me punonjësit e tjerë përsa i takon lirit nga shërbimi civil bazuar në shkakun e bindjeve politike, pasi njëherësh me ankuesen janë liruar nga shërbimi civil edhe 4 (katër) punonjës të tjerë. Kjo, për shkak se nga dokumentacioni i sjellë, rezulton se të gjithë këta punonjës<sup>19</sup> janë anëtarë të LSI-së dhe se ata kanë marrë pjesë në fushata zgjedhore dhe procesin zgjedhor për Zgjedhjet e Përgjithshme për Kuvendin e Shqipërisë dhe Zgjedhjet Vendore për periudhën nga 2016-2021. *(pothuajse të gjithë kanë qenë subjekte ankues pranë KMD-së, me pretendim diskriminim për shkak të bindjeve politike kundër Bashkisë Berat)*. Pra, në këtë rast, ankuesja dhe punonjësit e tjerë të larguar nga puna nga ana e Bashkisë posedojnë të gjithë të njëjtin shkak dhe për këtë arsye ata nuk mund të shërbejnë si krahasues në këtë rast.

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”*.

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 dokumentacionin e administruar nga Komisioneri në kuadër të ushtrimit të funksioneve dhe kompetencave të tij për shqyrtimin e ankesave për diskriminim, rezulton se Bashkia Berat ka ndërprerë marrëdhëniet e punës edhe me punonjës të tjerë, të cilët kanë paraqitur ankesë pranë Komisionerit, duke pretenduar largimin nga puna për shkak të bindjeve politike<sup>20</sup>.

Të provosh një çështje diskriminimi është e vështirë, pasi autorët e diskriminimit nuk deklarojnë se ata trajtojnë dikë në mënyrë më pak të favorshme se të tjerët, lidhur me një shkak të caktuar.

---

<sup>19</sup> M. K, B. K, G. Gj, E. E.

<sup>20</sup> Ankesat e depozituara pranë KMD-së, dhe nga subjekte të tjera ankuese.:S. P, M. K, G. GJ, M. XH, etj.

Parimi i ndarjes së barrës së provës është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - “*praesumptio iuris tantum*”.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku 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 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 dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht<sup>21</sup>”.*

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, pasi veprimet e punëdhënësit karshi saj: masa disiplinore “Vërejtje” dhe lirimi nga shërbimi civil, janë bërë pa një shkak të ligjshëm dhe në shkelje të mbrojtjes ligjore në marrëdhëniet e punës. Njëkohësisht sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet politike të pretenduara nga ankuesja si anëtare dhe aktiviste e LSI-së. 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, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet bindjeve politike, për të cilat ankuesja pretendon diskriminim, dhe trajtimin të padrejtë të saj.

Ndërprerja e marrëdhënieve të punës me ankuesen dhe lirimi i saj nga shërbimi civil nuk rezultoi që këtë ndodhur për arsye të përligjura e të justifikuara në fakte e prova.

Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri krijon bindjen se procedura e ndjekur dhe veprimet e ndërmarra nga ana e Bashkisë Berat lidhur me lirimin e ankuses nga shërbimi civil, dhe mossistemimi i saj në një nga pozicionet e punës të krijuara pas ristrukturimit, për të cilat ajo plotësonte kriterin arsimor të kërkuar, janë të papërligjura, në shkelje të akteve ligjore e nënligjore që rregullojnë marrëdhënien e punës në shërbimin civil.

---

<sup>21</sup> GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).



Duke iu referuar faktit se ankuesja është anëtare, aktiviste dhe pjesë e strukturave të subjektit politik LSI, dhe faktit që Bashkia Berat, nuk arriti të provojë se largimi nga puna/lirimi nga shërbimi civil, si dhe masa disiplinore “Vërejtje”, kanë ndodhur për një shkak të ligjshëm dhe janë respektuar kërkesat ligjore apo procedura përkatëse, krijohet bindja se veprimet e punëdhënësit kanë qenë të motivuara politikisht.

Kjo bindje përforcohet më shumë, pasi punëdhënësi ka larguar nga puna/liruar nga shërbimi civil dhe punonjës të tjetër, bindjet e majta të të cilëve, si pjesë e strukturave të LSI-së janë të ekspozuara e të njohura botërisht.

Në këto kushte punëdhënësi 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 ankuesit se këto veprime janë kryer për motive politike. Në mungesë të një justifikimi të tillë lidhur me veprimet e Bashkisë, i vetmi shpjegim për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës të ankueses mbetet shkakun i diskriminimit i pretenduar prej saj, pra bindjet politike.

Në këtë mënyrë plotësohet elementi 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 punëdhënësit në lidhje me përfundimin e marrëdhënieve të punës, shkakun i mbrojtur, pra bindjet politike të ankueses mbeten i vetmi shpjegim i arsyeshëm për lirimin e saj nga shërbimi civil.

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 sanksionuar në Kodin e Punës, dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative 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.

Komisioneri, gjykon se, veprimet e punëdhënësit haptazi kanë qenë të motivuara, pikërisht sa i përket bindjeve politike të ankueses, dhe se asaj i është cënuar një e drejtë themelore kushtetuese, siç është e drejta e ushtrimit të profesionit.

Puna është një veprimtari jetike e individëve të aftë për punë. Ajo është burimi i të ardhurave që ata sigurojnë mjetet e jetesës. Gjithashtu, marrëdhënia e punës (*punësimi*) është, përveç të tjerash, një marrëdhënie sociale dhe shoqërore.

Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësve, si dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë, mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të tij.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Bashkia Berat, ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën për punësim, pasi largimi i saj nga detyra (*lirimi nga Shërbimi Civil*), nuk ka ndodhur bazuar në një shkak të ligjshëm, nuk ka ndodhur për arsye të justifikuara dhe objektive, si dhe nuk ka ndjekur një qëllim të ligjshëm, por është bërë për shkak të bindjeve politike. E njëjta logjikë arsyetimi shërben edhe përsa i takon dhënies së masës disiplinore kundrejt saj.

Për rrjedhojë Bashkia Berat, ka shkelur dispozitat e ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, shkronja c, të tij.

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 përpjesëtim 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 largimit të ankueses nga detyra/lirimit të saj nga shërbimi civil, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke e rikthyer atë në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

#### **PËR KËTO ARSYE :**

Bazuar në nenin 1, nenin 3, pika 1, nenin 3, pika 2, nenin 7, nenin 12, pika 1, shkronja c), nenin 13, pika 1, shkronja a), nenin 32, shkronja a), si dhe nenin 33, pikat 7/1, 10, 11 dhe 12, 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 subjektit ankues, K. K, në të drejtën për punësim, për shkak të bindjeve politike, nga ana e Bashkisë Berat.
2. Në referim të pikës 1, Bashkia Berat, 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 Berat, 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**

Fusha: Punësim  
Shkaku: Bindjet politike  
Lloji i vendimit: Diskriminim