



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
DREJTORIA E HETIMIT ADMINISTRATIV**

Nr. 373 Prot.

Tiranë, më 17 . 02 . 2026

V E N D I M

Nr. 36, Datë, 17 . 02 . 2026

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën me nr. 192 Regj., datë 10.09.2025, paraqitur nga shtetasi E. F¹, kundër Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore (AMP) Rajoni Shkodër-Lezhë² dhe Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore³ (AMP), me pretendimin e diskriminimit për shkak të “gjendjes shëndetësore”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi⁴,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Referuar parashtrimeve dhe dokumentacionit të depozituar pranë KMD-së, në kuadër të ankesës së z. E. F, evidentohet si më poshtë vijon:

“Z. E. F ka ushtruar detyrën si specialist pranë Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore (AMP) Rajoni Shkodër-Lezhë. Pas një aksidenti të ndodhur në muajin janar 2024, ai u bë përkohësisht i paaftë për punë. Pavarësisht natyrës së përkohshme të paaftësisë dhe njoftimit të rregullt të punëdhënësit, AMP,

¹ Përfaqësuar nga av. A. P, sipas Prokurës së Posaçme me nr. rep. 2006 dhe nr. kol. 707, datë 02.09.2025, të Noterit B. B.

² Pala ankuese gjatë procesit të hetimit administrativ tek KMD, ka hequr dorë nga legjitimimi pasiv i këtij subjekti, duke e ndryshuar atë. (Arsyetimi përkatës gjatë arsyetimit të Vendimit të KMD-së).

³ Pala ankuese ka shtuar gjatë seancës dëgjimore, AMP, si subjekt përgjegjës kundër të cilit pretendon sjelljen dhe veprimet diskriminuese. (Arsyetimi përkatës gjatë arsyetimit të Vendimit të KMD-së).

⁴Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD.

ka ndërmarrë largimin e tij nga puna, nëpërmjet Urdhrit nr. 530, datë 31.07.2024, të Drejtorit të Përgjithshëm të AMP-së.

Më pas, pavarësisht kërkesave të përsëritura për rikthimin në detyrë dhe arsyetim ligjor të masës, kthimi është refuzuar pa shkaqe të arsyeshme dhe pa demonstrim të ndonjë shkakut objektiv, proporcional dhe jo diskriminues. Rrethanat faktike, kronologjia dhe mënyra e veprimit të AMP-së tregojnë se largimi dhe refuzimi i rikthimit janë lidhur me gjendjen shëndetësore/paaftësinë e përkohshme të ankuesit pas aksidentit.

Kjo praktikë bie ndesh me ndalimin e diskriminimit në punësim....

Në procedurën para KMD-së, pas paraqitjes së fakteve që krijojnë një dyshim të arsyeshëm për diskriminim kërkojmë hetimin e rastit. Në çështjen tonë, AMP, nuk ka paraqitur justifikim ligjor, as nuk ka demonstruar vlerësim individual të rrethanave.”

Subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës, të konstatohet diskriminimi ndaj tij nga ana e AMP-së, dhe të merren masat rregulluese përkatëse.

I. Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri.

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar⁵, 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 LMD-së, 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 këtij Ligji, ankesa përmban elementët formalë të kërkuar nga ky ligj. Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë

⁵ Në vijim do t'i referohemi me akronimin LMD.

pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, dhe në përputhje me 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. Komisioneri, me anë të shkresës me nr. 1288/2 prot., datë 17.09.2025, ka kërkuar nga AMP-së dhe AMP Rajoni Shkodër-Lezhë, informacionin dhe dokumentacionin si vijon:
 - *“Parashtrime dhe shpjegime, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.*
 - *Lidhur me largimin e tij nga puna dhe lidhur me mos rimarrjen/rikthimin e tij në detyrë.*
 - *Kopje të dosjes personale të ankuesit.*
 - *Kopje të Kontatës Individuale të Punës të ankuesit.*
 - *Kopje të raporteve mjekësore, depozituar nga ankuesi.*
 - *Kopje të Rregullores së Brendshme të Institucionit, nëse ka të tillë.*
 - *Kopje të procedurës së ndjekur lidhur me largimin nga puna të ankuesit.*
 - *Informacion se sa punonjësve iu është zgjidhur marrëdhënia e punës për të njëjtin motivacion si ankuesi. Të citohen rastet specifike, nëse ka të tilla. (shoqëruar me dokumentacionin shkresor përkatës).*
 - *Cilat janë aktet ligjore/nënligjore që përcaktojnë procedurën që ndiqet për largimin e punonjësit të AMP-së për të njëjtin motivacion si ai i ankuesit? Si dhe cila është praktika (nëse ka një të tillë) që ndiqet nga AMP, në raste të tilla? (shoqëruar me dokumentacionin shkresor përkatës).*
 - *Cili është roli i AMP Rajoni Shkodër-Lezhë dhe AMP-së, në procedurën e lirimimit nga detyra të z. E. F? (përgjigjja të shoqërohet me aktet shkresore dhe citimin e bazës ligjore përkatëse).*
 - *Informacion nëse ankuesi ka kundërshtuar gjyqësisht largimin nga puna. Nëse po, një kopje të aktit. (kërkesë padisë, si dhe vendimit gjyqësor, nëse ka të tillë).*
 - *Informacion nëse z. F është ankuar shkresërisht (në rrugë administrative) apo ka pretenduar diskriminim nga ana e AMP-së. Nëse po, një kopje të praktikës shkresore së mbajtur me z. F.*
 - *Kopje e praktikës/korrespondencës së mbajtur me z. F, përsa i takon kërkesave të tij për rikthimin e tij në detyrë.*
 - *Cila është procedura që ndiqet nga ana juaj në rastet kur një punonjës i larguar nga puna për motivacion të njëjtë si i ankuesit, kërkon të rikthehet në punë?*
 - *Cilat janë arsyet ligjore të mos rimarrjes/rikthimit në punë të z. F (referuar kërkesave të tij), pas rikuperimit të gjendjes shëndetësore nga aksidenti i vitit 2024?*
 - *Informacion nëse në momentin që z. F ka kërkuar të rikthehet në punë, pozicioni që ai mbante para largimit ishte i lirë/vakant. Nëse po, kopje të procedurës së ndjekur për shpalljen vakant të këtij pozicioni, si dhe procedurën e ndjekur për emërimin e punonjësit të ri në këtë pozicion. (kopje të dosjes së punonjësit të ri, nëse ka)*

- Cili është roli i AMP Rajoni Shkodër-Lezhë, dhe AMP-së, në procedurën e rimarrjes/ripranimi në detyrë të z. E. F? (përgjigjja të shoqërohet me aktet shkresore dhe citimin e bazës ligjore përkatëse).
- Kopje e strukturës së AMP, Rajoni Shkodër-Lezhë, në momentin që ankuesi ka qenë në marrëdhënie pune.
- Kopje e strukturës aktuale së AMP, Rajoni Shkodër-Lezhë, bazuar në Urdhrin nr. 87, datë 19.06.2025, të Kryeministrit (sipas citimit tuaj në shkresën me lëndë: “Kthim përgjigje” me nr. E-99/3 Prot., datë 18.07.2025, drejtuar z. F).
- Cila është procedura ligjore dhe praktika institucionale që përcakton se si bëhet rikthimi në detyrë i punonjësit të AMP-së? (shoqëruar me bazën ligjore të aplikuar në këtë rast, si dhe kopje të praktikave të njëjta apo të ngjashme, nëse ka të tilla, të ndjekura nga AMP).
- Informacion nëse ankuesi, ka paraqitur ankesë për diskriminim pranë institucionit tuaj, lidhur me procedurën e rikthimit të tij në detyrë. Nëse po, kopje të praktikës shkresore të mbajtur me ankuesin.
- Çdo informacion tjetër që ju do e gjykoni të arsyeshëm se do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje.”

2. Nëpërmjet shkresës me nr. 357/1 prot., datë 22.09.2025, Drejtoria Rajonale Shkodër-Lezhë, AMP, ka dërguar pranë KMD-së, parashtrimet e saj, duke cituar ndër të tjera se:

“Drejtoria Rajonale Shkodër-Lezhë, në vlerësimin e punës për vitin 2023, për ish-punonjësin E. F, e ka konfirmuar në detyrë, dhe lirimi nga detyra është bërë nga Drejtoria e Përgjithshme e Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore Tiranë me Urdhrin nr. 530 prot., datë 31.07.2024, me motivacionin “Deklarohet i paaftë nga ana shëndetësore me vendim të Komisionit Mjeko-Ligjor”.

Në nenin 57, të ligjit nr. 128/2021 “Për Agjencinë e Mbikëqyrjes Policore”, përcaktohet se:

1. Aplikantët, të cilët shpallen fitues sipas përcaktimeve të nenit 55 të këtij ligji, i nënshtrohen formimit bazë në Akademinë e Sigurisë për një periudhë jo më pak se tre muaj.
2. Emërimi i punonjësit bëhet me urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë në momentin e shpalljes fitues nga procesi i konkurimit.
3. Në momentin e emërimit në detyrë, punonjësi nënshkruan kontratën individuale të punës me Drejtorin e Përgjithshëm.
4. Rregullat dhe procedurat e pranimit dhe emërimit në detyrë përcaktohen në rregulloren “Për Organizimin dhe Funkcionimin e Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore”

3. Nëpërmjet shkresës me nr. 3661/1 prot., datë 03.10.2025, AMP, ka dërguar pranë KMD-së, parashtrimet e saj, duke cituar ndër të tjera se:

“Z. E. F është emëruar me Urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm të AMP-së, me nr. 91, datë 24.01.2023 “Për pranim dhe emërim në detyrë në AMP, të aplikantit të shpallur fitues”. Ish-punonjësi është liruar me Urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm të AMP-së, me nr. 530, datë 31.07.2024 “Për lirim nga detyra të një punonjësi të AMP-së”

Lirimi nga detyra i z. E. F është bërë në zbatim të nenit 64/2/a, të ligjit nr. 128/2021 “Për Agjencinë e Mbikëqyrjes Policore”, si dhe në zbatim të nenit 93, të Rregullores “Për Organizimin dhe Funksionimin e AMP-së”.

AMP nuk ka pasur asnjë rast të ngjashëm lirimi si për punonjës të E. F.

Drejtoria e Përgjithshme e AMP-së, funksionon si njësi shpenzuese me buxhet më vete, Drejtoria Rajonale AMP Shkodër-Lezhë, nuk ka asnjë rol në procedurën e lirimit nga detyra dhe të riemërimit të tij në detyrë.

Pozicioni që mbante z. F, pas lirimit të tij vijon të jetë vakant.

Praktika institucionale që kërkon rikthimin në detyrë duhet të kalojë përmes procesit të aplikimit, pas shpalljes së vendit vakant. Akti për rikthimin e punonjësit të AMP-së në detyrë i referohet nenit 95/a, të Rregullores “Për Organizimin dhe Funksionimin e AMP-së”.

Rikthimi i z. F, brenda vitit nga momenti i lirimit është në kompetencën e Drejtorit të Përgjithshëm.”

4. Në vijim të procedurës hetimore, për një gjykim sa të drejtë të kësaj çështjeje dhe për të zhvilluar një proces të drejtë ligjor, në zbatim të parimit të kontradiktoritetit, 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. 1288/5 prot., datë 18.11.2025, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore, në datën 11.12.2025, ora 10:00, pranë Zyrës së Komisionerit.
5. Nëpërmjet e-mailit, përfaqësuesi ligjor i z. F ka kërkuar shtyrjen e seancës për një datë tjetër, pasi për arsye objektive nuk mund të paraqitej në seancën e datës 11.12.2025.
6. Pas vlerësimit të kësaj kërkeje, Komisioneri caktoi datën 17.12.2025, ora 10:00, për zhvillimin e seancës dëgjimore, fakt i cili iu komunikua palëve, respektivisht, nëpërmjet e-mailit.

Palëve iu është bërë e ditur, se gjatë seancës kanë të drejtë të depozitojnë çdo prove, çdo informacion plotësues ose akt administrativ, të cilin ende nuk e kanë paraqitur pranë KMD-së dhe që vlerësojnë se ka rëndësi për përcaktimin e gjendjes së fakteve e rrethanave të çështjes.

7. Pas komunikimit të e-maileve të mësipërme, respektivisht, AMP dhe AMP Rajonale Shkodër-Lezhë, kanë njoftuar Komisionerin se:

Me shkresën me nr. 475 prot., datë 02.12.2025, AMP Rajonale Shkodër-Lezhë, ka depozituar të njëjtat parashtrime si ato të depozituara në shkresën fillestare, të datës 22.09.2025.

Me shkresën me nr. 4990/1 prot., datë 04.12.2025, AMP, informon se: “...AMP për arsye objektive nuk do të jetë në seancën dëgjimore të parashikuar në datën 17.12.2025, dhe se mban të njëjtin qëndrim si ai i dërguar me shkresën fillestare”, dhe ka specifikuar se:

“Me Urdhër të Kryeministrit me nr. 87, datë 19.06.2025, është ndryshuar struktura dhe përbërja organike e AMP-së, e cila, në momentin e kërkesës së z. F, ishte në fazën e implementimit të saj.

Ndryshimet strukturore, nuk lejonin pranimin e aplikantëve nga jashtë, pa u sistemuar më parë personeli i AMP-së, të cilëve u suprimohej vendi i punës.

Sa kemi komunikuar edhe shkresërisht me z. F, pozicioni i specialistit në Sektorin e Hetimit dhe Ankesave Shkodër, në DR AMP Shkodër-Lezhë, aktualisht është vakant.

Në momentin që ky pozicion do të publikohet në faqen zyrtare të AMP-së, z. F është ftuar të aplikojë për pranimin në AMP, duke iu nënshtruar procedurave të konkurimit.”

- 8.** Seanca dëgjimore u zhvillua datën 17.12.2025, vetëm me pjesëmarrjen e përfaqësuesit ligjor të ankuesit, Av. A. P.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesi i subjektit ankues mbajti të njëjtin qëndrim, si dhe parashtroi të njëjtat argumente të paraqitura në ankesë, të cilat do të shtjellohen edhe në vijim të këtij Vendimi. Ndërkohë, avokati i ankuesit saktësoi se subjekti përgjegjës kundër të cilit pretendojnë veprimeve diskriminuese kundrejt z. F, i cili gëzon dhe legjitimim pasiv në këtë proces administrativ para KMD-së, është AMP.

- 9.** Pas seancës dëgjimore, nëpërmjet shkresës me nr. 1787 prot., datë 18.12.2025, Komisioneri iu drejtua sërish AMP-së, duke i komunikuar ndër të tjera se:

“Z. E. F në ankesën fillestare ka pretenduar diskriminim nga ana e AMP Rajoni Shkodër-Lezhë. Më pas, gjatë seancës dëgjimore (në përputhje dhe me kompetencat ligjore të Drejtorit të Përgjithshëm të AMP-së dhe institucionit të AMP-së), përfaqësuesi i ankuesit ka saktësuar se subjekti kundër të cilit orientohet ankesa është AMP-ja.”⁶

Në këtë kontekst, pavarësisht faktit se keni dërguar qëndrimin dhe parashtrimet tuaja shkresore pranë Zyrës së KMD-së, Komisioneri, sjell në vëmendje se, nëse keni parashtrime, fakte e prova të tjera shtesë, si subjekti kundër të cilit drejtohet ankesa, t'i depozitoni brenda 10 ditëve pune nga marrja dijeni e kësaj shkrese. “

- 10.** Nëpërmjet shkresës me nr. 5516/1 prot., datë 29.12.2025, AMP, i drejtohet Komisionerit duke sqaruar ndër të tjera, se:

“AMP nuk disponon prova apo dokumentacion shtesë, përtej atyre që janë administruar dhe janë vënë në dispozicion.

Sqarojmë se aktualisht z. E. F, ka aplikuar për të konkuruar në AMP, me nr. aplikimi E-208, datë 18.12.2025, për pozicionin e shpallur vakant me Urdhrin nr. 1016, datë 03.12.2025, të Drejtorit të Përgjithshëm të AMP-së, për pozicionin Specialist në Sektorin e Hetimit dhe Ankesave, në Drejtorinë Rajonale Shkodër-Lezhë, AMP.

Aplikimi i tij është në proces shqyrtimi, në përputhje me Rregulloren “Për Organizimin dhe Funksionimin e AMP-së”, miratuar me VKM nr. 532, datë 29.07.2022.

AMP mbetet e angazhuar në respektimin e parimit të mosdiskriminimit dhe garanton se procesi i përzgjedhjes zhvillohet mbi bazën e meritës dhe kritereve ligjore të përcaktuara.”.

⁶ Përfaqësuar nga Drejtori i Përgjithshëm.

II. Vlerësimi i fakteve dhe provave të shqyrtuara nga Komisioneri.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonite me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: *“Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”*.

LMD, në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacionin në përmbushjen e detyrave të tij”*.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 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: a) shpalljen e vendeve të lira të punës; b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve; 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, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Komisioneri vlerëson të theksojë se, lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, objekt i gjykimit e analizës të kësaj vendimmarrje, janë ato pretendime mbi bazën e të cilave janë investuar palët gjatë shqyrtimit të ankesës, dhe për e mbi të cilat ka vijuar procedura hetimore, kundrejt subjektit për të cilin ka pretenduar se e ka diskriminuar.

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

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”.

Mirëpo, në kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit. Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar dhe vlerësuar trajtimin që punëdhënësi i ka bërë ankuesit në raport me të drejtat e tij ligjore.

- ***Lidhur me çështjen e zëvendësimit procedural, në kontekst të legjitimitetit pasiv të palës kundër të cilës orientohet ankimimi, Komisioneri evidenton se:***

Në Kodin e Procedurës Civile, të ndryshuar⁷ është parashikuar mundësia që në rastin e mungesës së legjitimitetit aktiv ose pasiv, psh, kur padia është ngritur kundër një personi⁸ ndaj të cilit nuk duhet të ngrihej kjo padi, të mos vendoset rrëzimi i padisë, por të bëhet zëvendësimi i të paditurit të palegjitimuar me të paditurin kundër të cilit duhet të ngrihet padia ose të paditurin e legjitimuar.

Për t'u bërë ky zëvendësim, në radhë të parë duhet të ekzistojë marrëdhënia juridike civile, nga e cila ka lindur marrëdhënia procedurale juridike, për arsye se kur mungon marrëdhënia juridike civile, as që mund të bëhet fjalë për zëvendësimin procedural. Së dyti, zëvendësimi i njëres apo tjetres palë të palegjitimuar me atë të legjitimuar mund të bëhet me kërkimin e palës së interesuar, ose kryesisht nga organi publik që zhvillon procedurën administrative.

Kodi i Procedurës Administrative, në nenin 33/3, të tij , parashikon se: *“Organi publik që zhvillon procedurën administrative, me kërkesë apo kryesisht, përfshin si palë në procedurë çdo person tjetër, të përcaktuar ose lehtësisht të përcaktueshëm, të ndryshëm nga ato të parashikuara në pikat 1 dhe 2 të këtij neni, të cilin, rezultati i procedurës administrative mund ta cenojë në të drejtat apo interesat e tij të ligjshëm.”*

Sa më sipër, në kontekst të legjitimitetit të subjektit ankues kundrejt subjekteve ndaj të cilëve ka pretenduar diskriminimin, Komisioneri vëren se, bazuar në kërkesën e përfaqësuesit ligjor të ankuesit gjatë seancës dëgjimore, por dhe duke vlerësuar kryesisht kompetencat e sanksionuara nga ligji nr. 128/2021 *“Për Agjencinë e Mbikëqyrjes Policore”*, dhe aktin nënligjor në zbatim të tij, Rregulloren *“Për Funksionimin dhe Organizimin e AMP-së”*⁹, ***gëzon legjitimitet pasiv në këtë proces, AMP (përfaqësuar nga Drejtori i Përgjithshëm), pasi ky organ/subjekt ka tagrin për emërimin e lirimin e punonjësit të Agjencisë.***

Nga ana tjetër, Drejtoria Rajonale Shkodër-Lezhë, AMP, nuk gëzon legjitimitet pasiv për pretendimin e ankuesit për diskriminim lidhur me lirimin e tij nga detyra dhe as me ripranimin e tij në detyrë, pasi nuk ka tagrin e lirimit dhe emërimit të tij.

Në këtë kontekst, Komisioneri, do të marrë në shqyrtim vetëm pretendimin e ankuesit, lidhur me trajtimin e padrejtë e të pafavorshëm të tij nga ana e AMP-së.

⁷ Nenin 184, të tij.

⁸ Fizik apo juridik.

⁹ Miratuar me VKM nr. 532, datë 29.07.2022.

Bazuar në analizimin e parashtrimeve të palëve, fakteve e kronologjinë e ngjarjeve, rezulton se:

Subjekti ankues, me Urdhrin nr. 91, datë 24.01.2023 *“Për pranim dhe emërim në detyrë në AMP, të aplikantit të shpallur fitues”*, të Drejtorit të Përgjithshëm të AMP-së, pas shpalljes fitues në procedurën e konkurimit, është pranuar në AMP dhe emëruar në detyrën Specialist në Sektorin e Hetimit dhe Ankesave Shkodër, në Drejtorinë Rajonale Shkodër-Lezhë, AMP.

Bazuar në sa më sipër, me datë 24.01.2023, është nënshkruar Kontrata Individuale e Punës me afat ¹⁰, mes punëmarrësit E. F dhe punëdhënësit AMP-së, përfaqësuar nga Drejtori i Përgjithshëm/AMP.

Në nenin 3¹¹, të Kontratës përcaktohet se:

“Me miratimin e urdhrit të pranim dhe emërimit në detyrë në Agjenci, aplikanti nënshkruan kontratën individuale të punës me Drejtorin e Përgjithshëm të Agjencisë. Në kontratë përcaktohen të drejtat e detyrimit gjatë shkollimit, si dhe qëndrimit në detyrë, jo më pak se 5 (pesë) vite, pas përfundimit të trajnimit bazë. Kjo Kontratë lidhet më datë 24.01.2023 dhe përfundon më datë 23.04.2024.

Në rastet kur palët bien dakord të ndërpresin ose ripërtërijnë kontratën e punës, ose në raste kur gjatë zbatimit të kontratës ekzistuese, kanë ndryshuar kushtet e punës më kërkesën me shkrim të palës së interesuar, palët, me marrëveshje kanë të drejtë të bisedojnë për rishikimin e saj.

Nëse kontrata zgjatet në heshtje tek afatit të sipërcituar, ajo konsiderohet si kontratë me afat të papërcaktuar.”

Me Urdhrin nr. 342, datë 24.04.2023 *“Për punonjësin në periudhë prove”*, të Drejtorit të Përgjithshëm të AMP-së, është urdhëruar ndër të tjera që:

“Për punonjësin E. F, të caktohet punonjësi që mbikëqyr dhe kontrollon veprimtarinë në kohë prove për një periudhë kohe 1 (një) vjeçare, z. A. D, me detyrë Shef Sektori, në Sektorin e Hetimit/Ankesave Shkodër, në Drejtorinë Rajonale Shkodër-Lezhë/AMP.

...

Në përfundim, bazuar në vlerësimin e punës, Drejtori i Përgjithshëm konfirmon ose jo punonjësin në detyrë...”

Në përfundim të afatit sipërcituar (një vjeçar), bazuar në vlerësimin pozitiv individual të punës¹², si dhe propozimin e Drejtorit të Drejtorisë Rajonale Shkodër-Lezhë/AMP, pas përfundimit me sukses të periudhës së provës, me Urdhrin nr. 342, datë 23.05.2024 *“Për konfirmimin në detyrë të një punonjësi të AMP-së”*, Drejtori i Përgjithshëm ka urdhëruar konfirmimin si punonjës i Agjencisë, z. E. F, me detyrë Specialist në Sektorin e Hetimit dhe Ankesave Shkodër, në Drejtorinë Rajonale Shkodër-Lezhë, AMP.

¹⁰ Me nr. 1302 prot., datë 02.05.2023

¹¹ Kohëzgjatja e Kontratës

¹² Referuar Formularit “Vlerësim i Rezultateve Individuale të Punës për punonjësit e Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore”, datë 24.04.2024, për punonjësin E. F, subjekti ankues është vlerësuar me 3 (mirë).

Z. E. F ka mbajtur funksionin Specialist pranë këtij Sektori, deri më datë 31.07.2024, kur është liruar nga detyra.

Ankuesi pretendon se, nga ana e punëdhënësit/AMP-së kundrejt tij ka pasur trajtim të padrejtë, të pafavorshëm lidhur me vazhdimin e marrëdhënieve të punës, duke e liruar nga detyra padrejtësisht për shkak të gjendjes së tij shëndetësore dhe se, e gjithë kjo situatë ka ndodhur pasi ai ka pësuar një aksident automobilistik të rëndë, si pasojë e të cilit është trajtuar me ndihmë mjekësore të specializuar dhe ka qenë me raport mjeko-ligjor paaftësie të përkohshme në punë, lëshuar nga organi përgjegjës KMCAP/DRSSH Shkodër.

Në shpjegim të sa më sipër, më datë 27.01.2024, subjekti ankues ka pësuar një aksident të rëndë automobilistik, si pasojë e të cilit është shtruar në Spitalin Universitar të Traumës Tiranë.

Ankuesi është vlerësuar i paaftë për punë përkohësisht, referuar Raporteve Mjekësore për Sëmundje që Trajtohen nga Komisioni Mjekësor dhe Mbulohen nga Sigurimet Shoqërore, administruar nga punëdhënësi, për periudhën kohore 6 (gjashtë) mujore, respektivisht sikurse do të citohen në vijim të këtij vendimi (pjesa A.1, e tij).

Më pas, referuar Vendimit nr. 207, datë 30.07.2024, të KMCAP pranë DRSSH Shkodër, rezulton se: *“E. F plotëson kushtet për të fituar të ardhura për invaliditet të plotë nga data 25.06.2024 deri më datën 25.06.2025. Aftësia për punë: I pa aftë për punë”*.

Me Urdhrin nr. 530, datë 31.07.2024 “Për lirim nga detyra të një punonjësi të AMP-së”, të Drejtorit të Përgjithshëm, z. F është liruar nga detyra.

Referuar Vendimit nr. 166, datë 10.06.2025, të KMCAP pranë DRSSH Shkodër, rezulton se: *“E. F plotëson kushtet për të fituar të ardhura për invaliditet pa grup nga data 25.06.2025. Aftësia për punë: I aftë për punë”*.

Bazuar në sa më sipër, në faktin që tanimë KMCAP, e kishte vlerësuar të aftë për punë, z. F, nëpërmjet shkresës me nr. E-99 prot., datë 25.06.2025, i është drejtuar punëdhënësit/AMP-së me kërkesën “Për ripranim në vendin e punës”.

Me shkresën me nr. E-99/1 prot., datë 02.07.2025, AMP, i përgjigjet z. F, se:

“Pas shqyrtimit të rrethanave dhe statusit tuaj aktual ligjor, ju informojmë se kërkesa nuk është miratuar, për arsye që lidhen me kufizimet ligjore dhe praktike që burojnë nga rasti konkret. E vlerësojmë kontributin tuaj të mëparshëm në institucion dhe ju urojmë shëndet dhe suksese në angazhimet tuaja të ardhshme.”

Me shkresën me nr. E-99/2 prot., datë 15.07.2025, ankuesi i është drejtuar sërish punëdhënësit/AMP-së me “Kërkesë për sqarim mbi përgjigjen e datës 02.07.2025”.

Në përgjigje të sa më sipër, AMP, me shkresën me nr. E-99/3 prot., datë 18.07.2025, ka sqaruar z. F, si vijon:

“Bazuar në nenin 95/5, të Rregullores “Për Organizimin dhe Funksionimin e AMP-së”, punonjësi që ka ndërprerë marrëdhëniet e punës jo më vonë se 1 (një) vit, ripranohet me urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë.

Është në kompetencën e Drejtorit të Përgjithshëm vendimi për kthim ose jo në Agjenci, por në asnjë rast nuk ju mohohet e drejta për të aplikuar për pranim, në rast të shpalljes së vendeve vakante.

AMP, me Urdhrin nr. 87, datë 19.06.2025, të Kryeministrit, ka ndryshuar strukturën organike të saj, dhe aktualisht jemi në fazën e implementimit të strukturës në përputhje me shtrirjen organike sipas këtij Urdhri.

Praktika institucionale që kërkon rikthimi në detyrë duhet të kalojë përmes procesit të aplikimit, rivlerësimit dhe miratimit nga strukturat përkatëse të institucionit. Ky qëndrim bazohet në transparencën dhe rregullin administrativ të institucionit. Ju sigurojmë që çdo vendim është marrë në respektim të kuadrit ligjor dhe procedural në fuqi.”.

Me kërkesën me nr. 913644, datë 30.07.2025, ankuesi i është drejtuar edhe Platformës së Bashkëqeverisjes për të njëjtën problematikë, duke kërkuar që të ndreqet kjo padrejtësi kundrejt tij dhe ai të rikthehet në detyrë.

Me shkresën me nr. E-129/1, datë 05.08.2025, AMP, i është përgjigjur Zyrës së Bashkëqeverisjes, duke e informuar si më poshtë citohet:

“Z. E. F është liruar nga AMP, me urdhrin e Drejtorit të Përgjithshëm të AMP-së.

Lirimi i z. F është bërë në zbatim të nenit 64, të ligjit nr. 128/2021 “Për AMP-në”, pika 2/a), (deklarohet i paaftë nga ana shëndetësore me vendim të Komisionit Mjeko-Ligjor”, si dhe në zbatim të nenit 93, të Rregullores “Për Organizimin dhe Funksionimin e AMP-së”, pika 2/a) e saj.

Gjatë periudhës së paaftësisë së përkohshme për punë, z. F është trajtuar me ndihmë ekonomike, në përmbushje të detyrimeve ligjore të Institucionit për personelin e tij.

Me Urdhrin nr. 87, datë 19.06.2025, të Kryeministrit është ndryshuar struktura dhe përbërja organike e AMP-së dhe ne jemi në fazën e implementimit të saj.

Në korrespondencën tonë me z. F e kemi ftuar të jetë pjesë e procesit të aplikimit për t’u bërë pjesë e AMP-së, pasi procedura e kërkon që t’i nënshtrohet plotësimit të kërkesave të përcaktuara në nenin 70 dhe 73, pikat c) dhe ç), të Rregullores “Për Organizimin dhe Funksionimin e AMP-së”.

Ju garantojmë se nga ana jonë do të respektohen të gjitha procedurat ligjore për pranimin e z. F, në AMP.”

Sipas ankuesit, pavarësisht kërkesave të përsëritura për rikthimin/ripranimin në detyrë dhe arsyetim ligjor të masës, rikthimi, është refuzuar pa shkaqe të arsyeshme dhe pa demonstrim të ndonjë shkakut objektiv, proporcional dhe jo diskriminues. Sipas subjektit ankues, rrethanat faktike, kronologjia dhe mënyra e veprimit të AMP-së tregojnë se largimi dhe refuzimi i rikthimit janë lidhur me gjendjen shëndetësore/paaftësinë e përkohshme të tij pas aksidentit.

Në këto kushte, më datë 10.09.2025, z. E. F ka regjistruar ankesën e tij pranë KMD-së, në të cilën ka pretenduar se sjellja dhe veprimet e punëdhënësit karshi tij janë diskriminuese, pasqyruar sipas tij, nëpërmjet:

- Lirimit të tij nga detyra, për shkak të paaftësisë së përkohshme në punë, bazuar në Vendimin përkatës të KMCAp-së.
- Mos ripranimit të tij në detyrë në Agjenci, pas rikuperimit të tij dhe rikthimit në gjendje të aftë për punë, sipas vlerësimit të KMCAp-së, duke e paragjykuar sërish për gjendjen shëndetësore të tij.

Lidhur me sa ka pretenduar subjekti ankues, Komisioneri ka analizuar secilin pretendim, si më poshtë vijon:

A.1 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e punëdhënësit/AMP-së, sa i takon lirimit të tij nga detyra.

Marrëdhëniet e punës mes ankuesit dhe punëdhënësit, në këtë rast AMP-së, përfaqësuar nga Drejtori i Përgjithshëm i saj, rregullohen nga ligji nr. 128/2021 “Për Agjencinë e Mbikëqyrjes Policore” dhe aktet nënligjore rregullatore si: Rregullorja “Për Organizimin dhe Funksionimin e AMP-së”, miratuar me VKM nr. 532, datë 29.07.2022, si dhe Kontrata Individuale e Punës.

Ligji nr. 7961/1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, në rastin në fjalë, kryesisht aplikohet lidhur me aspektin procedural të marrëdhënieve të punës.

Në këtë kontekst, aktet ligjore dhe nënligjore të cilat përcaktojnë respektivisht rastet e lirimit nga detyra të punonjësit të AMP-së, janë si më poshtë citohen:

Ligji nr. 128/2021 “Për Agjencinë e Mbikëqyrjes Policore”, në nenin 64¹³, pikat 1 dhe 2/a), sanksionon se:

“1. Punonjësi i Agjencisë ndërpret marrëdhëniet juridike të punës kur ai lirohet ose përjashtohet me urdhër të drejtorit të Përgjithshëm.

2. Punonjësi i Agjencisë lirohet kur:

a) deklarohet i paaftë nga ana shëndetësore me vendim të Komisionit Mjeko-Ligjor...”

Rregullorja “Për Organizimin dhe Funksionimin e AMP-së¹⁴”, në nenin 93¹⁵, pikat 1 dhe 2/a), të saj përcakton se:

“1. Punonjësi i Agjencisë ndërpret marrëdhëniet juridike të punës kur ai lirohet ose përjashtohet me urdhër të drejtorit të përgjithshëm.

2. Punonjësi i Agjencisë lirohet, kur:

a) deklarohet i paaftë nga ana shëndetësore me vendim të Komisionit Mjeko-Ligjor.”

¹³ Ndërprerja e marrëdhënieve të punës të punonjësit të Agjencisë.

¹⁴ Miratuar me VKM nr. 532, datë 29.07.2022.

¹⁵ Lirimi dhe përjashtimi nga Agjencia.

Në Kontratën Individuale të Punës, nënshkruar mes subjektit ankues në cilësinë e punëmarrësit dhe Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë, në cilësinë e punëdhënësit, parashikohet se:

Neni 9 - “Përfundimi i kontratës së punës”

“Marrëdhënia juridike e punës mbaron për këto arsye:

.....

9. Kur vërtetohet kryerja e një prej shkaqeve të parashikuara në nenin 10, të kësaj Kontrate.”

Neni 10 - “Zgjidhja e parakohshme e kontratës së punës”

“Punëdhënësi dhe punëmarrësi në çdo kohë mund të zgjidhin kontratën e punës për shkaqe të justifikuara si më poshtë:

.....

8. Deklarohet i paaftë nga ana shëndetësore, me vendim të Komisionit Mjeko-Ligjor...”

Sikurse rezulton nga pohimet e palëve dhe dokumentacioni i këqyrur në cilësi prove, subjekti ankues, z. E. F, për shkak të aksidentit automobilistik të pësuar më datë 27.01.2024, ka qenë me raporte mjekësore të njëpasnjëshme të komisioneve përkatëse mjeko-ligjore, të cilat kanë qenë me afat, (respektivisht sipas akteve mjekësore përkatëse) nga data 27.01.2024 deri më datë 25.06.2025, dhe i janë komunikuar punëdhënësit rregullisht konform legjislacionit përkatës, e për të cilat ai është paguar nga Sigurimet Shoqërore.

Referuar dokumentit mjekësor “Përmbledhje e Daljes”, lëshuar nga Spitali Universitar i Traumës më datë 20.02.2024, rezulton se, z. E. F është shtruar pranë këtij Spitali me datë 27.01.2024 deri më datë 20.02.2024. Diagnoza e shtrimit është: “Politraumë – Shok Hemorrogjik – Traumatik”. Rezulton që, pas një muaji ka dalë në gjendje të përmirësuar, por i janë dhënë për kurim e trajtim në vijim një sërë rekomandimesh përkatëse, nga mjeku specialist.

Ankuesi është vlerësuar i paaftë për punë përkohësisht, referuar Raporteve Mjekësore për Sëmundje që Trajtohen nga Komisioni Mjekësor dhe Mbulohen nga Sigurimet Shoqërore, administruar nga punëdhënësi, për periudhën kohore 6 (gjashtë) mujore, respektivisht si vijon:

- Raport për Paaftësi të Përkohshme në Punë që lëshohet nga institucione me shtretër, lëshuar nga Spitali Universitar i Traumës (me nr. regjistri: A 116166), prej datës 27.01.2024 deri më datë 27.03.2024 (60 ditë);
- Raport Mjekësor për Sëmundje që trajtohen nga Komisioni Mjekësor dhe mbulohen nga Sigurimet Shoqërore, lëshuar nga Spitali Rajonal Shkodër (me nr. regjistri: 98), prej datës 27.03.2024 deri më datë 26.04.2024 (30 ditë);
- Raport Mjekësor për Sëmundje që trajtohen nga Komisioni Mjekësor dhe mbulohen nga Sigurimet Shoqërore, lëshuar nga Spitali Rajonal Shkodër (me nr. regjistri: 134), prej datës 26.04.2024 deri më datë 26.05.2024 (30 ditë);
- Raport Mjekësor për Sëmundje që trajtohen nga Komisioni Mjekësor dhe mbulohen nga Sigurimet Shoqërore, lëshuar nga Spitali Rajonal Shkodër (me nr. regjistri: 167), prej datës 26.05.2024 deri më datë 25.06.2024 (30 ditë);

- Raport Mjekësor për Sëmundje që trajtohen nga Komisioni Mjekësor dhe mbulohen nga Sigurimet Shoqërore, lëshuar nga Spitali Rajonal Shkodër (me nr. regjistri: 215), prej datës 25.06.2024 deri më datë 25.07.2024 (30 ditë);

Referuar Vendimit nr. 207, datë 30.07.2024, të KMCAP pranë DRSSH Shkodër, rezulton se: *“E. F plotëson kushtet për të fituar të ardhura për invaliditet të plotë nga data 25.06.2024 deri më datën 25.06.2025. Aftësia për punë: I pa aftë për punë”*.

Me Urdhrin nr. 530, datë 31.07.2024 “Për lirim nga detyra të një punonjësi të AMP-së”, të Drejtorit të Përgjithshëm, z. F është liruar nga detyra.

Sa më sipër, lirimi i ankuesit nga detyra ka ardhur si pasojë e konstatimit të paaftësisë së tij për punë, nga organi përgjegjës e kompetent, Komisioni Mjeko-Ligjor përkatës.

Komisioneri vëren se, bazuar në parashikimet përkatëse të dispozitave më sipërcituar, lirimi nga detyra i punonjësit të Agjencisë, e për rrjedhojë në rastin konkret i ankuesit, për shkak të konstatimit të paaftësisë së tij për punë, nga Komisioni Mjeko-Ligjor, është në përputhje e në zbatim të sa përcaktohet në këto akte.

Në këto kushte, zbatimi i sa më sipër, lirimi nga detyra i punonjësit të Agjencisë, për shkak të paaftësisë për punë të tij, konstatuar nga Komisioni Mjeko-Ligjor, nuk përbën trajtim të padrejtë a të pafavorshëm të punonjësit/subjektit ankues nga ana e punëdhënësit/AMP-së.

Diskriminimi përkufizohet në nenin 3, pika 1, e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si: *“Çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur 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 nga Kushtetuta 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 apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji*.

Për sa më sipër, në referencë të nenit 7, pika 1 të ligjit 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri gjykon se subjekti ankues nuk i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e subjektit ndaj të cilit ka paraqitur ankesën.

Në mungesë të këtij trajtimi, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese nga ana e AMP-së, për shkakun e pretenduar nga ankuesi dhe për rrjedhojë nuk

provohet se AMP, ka shkelur dispozitat e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar¹⁶.

Komisioneri vëren se, nëse subjekti ankues ka pretendime që burojnë pikërisht nga parashikimi (ndalimi) ligjor i dispozitave konkrete (neni 64, pika 2, shkronja a), e tij) të ligjit nr. 128/2021 “Për Agjencinë e Mbikëqyrjes Policore”, bazuar në arsyetimin e mëposhtëm, mund t’i drejtohet autoritetit kompetent për shqyrtimin e tyre.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, është një institucion i ngarkuar nga ligji për të siguruar mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin. (neni 21, i LMD) Komisioneri është i pavarur në ushtrimin e detyrës dhe u nënshtrohet vetëm Kushtetutës dhe ligjit (neni 22, i LMD), ndërsa kompetencat e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, parashikohen nga neni 32, i LMD.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë¹⁷, në nenin 131, pika 1 shkronjat a) dhe c), të saj, ka sanksionuar se:

“1. Gjykata Kushtetuese vendos për:

a) pajtueshmërinë e ligjit me Kushtetutën ose me marrëveshjet ndërkombëtare, siç parashikohet në nenin 122;

...

c) pajtueshmërinë e akteve normative të organeve qendrore dhe vendore me Kushtetutën dhe me marrëveshjet ndërkombëtare”.

Në këtë mënyrë, baza dhe kufiri në ushtrimin e kompetencave për Komisionerin, janë Kushtetuta dhe ligjet në fuqi. Komisioneri ka kompetencë që të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar; të kryejë hetime kryesisht pas marrjes së informacionit të besueshëm për shkelje të këtij ligji; por në çdo rast, ushtrimi i këtyre kompetencave bëhet në përputhje me Kushtetutën dhe ligjet në fuqi.

Një ligj i cili vjen në kundërshtim me parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, është një ligj i cili nuk është në përputhje me Kushtetutën, por gjykimin dhe vlerësimin për një gjë të tillë mund ta bëjë vetëm Gjykata Kushtetuese, si i vetmi autoritet i autorizuar nga Kushtetuta për të vendosur në lidhje me pajtueshmërinë e një ligji me Kushtetutën.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, marrja në shqyrtim e një pretendimi të tillë, nëse një ligj është në kundërshtim me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, është një kompetencë që Kushtetuta i’a ka njohur vetëm Gjykatës Kushtetuese dhe se asnjë institucion tjetër shtetëror, përfshi edhe Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i cili nuk mund të marrë në shqyrtim një çështje, për të cilën nuk ka kompetencë dhe kur shqyrtimi i kësaj çështje është në kompetencën e një tjetër institucioni.

¹⁶ Për analogji citojmë vendimet me nr. 239, datë 30.11.2023, nr. 117, datë 29.04.2024, të KMD-së.

¹⁷ Ndryshuar me ligjin nr. 76/2016, datë 22.7.2016

Në bazë të nenit 134, pika 1, shkronja “i” dhe pika 2, parashikohet: “1. Gjykata Kushtetuese vihet në lëvizje me kërkesë të:

...

i) individëve.

2. Subjektet e parashikuara nga nënparagrafët “d”, “dh”, “e”, “ë”, “f”, “g”, “gj”, “h” dhe “i”, të paragrafit 1, të këtij neni, mund të bëjnë kërkesë vetëm për çështje që lidhen me interesat e tyre”.

Subjekti ankues, si person i interesuar për çështje që lidhet me interesin e tij të drejtpërdrejtë, në bazë të dispozitave të mësipërme kushtetuese mund t’i kërkojë gjykatës ku po shqyrtohet padia e tij, të iniciojë gjykim incidental, apo mund t’i drejtohet Gjykatës Kushtetuese, pas ezaurimit të rrugës gjyqësore, me një kërkesë për të vlerësuar dhe vendosur në lidhje me pajtueshmërinë e ligjit në fjalë me Kushtetutën dhe Konventën Europiane të të Drejtave të Njeriut.

A.2 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e punëdhënësit/AMP-së, sa i takon mos ripranimit të tij Agjenci¹⁸.

Lidhur me pretendimin e ankuesit mos ripranimit e tij në detyrë në Agjenci, Komisioneri ka analizuar dispozitat përkatëse të ligjit nr. 128/2021 “Për Agjencinë e Mbikëqyrjes Policore”, dhe VKM nr. 532, datë 29.07.2022 “Për miratimin e Rregullores “Për Organizimin dhe Funksionimin e Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore”, dalë në zbatim të tij, si akte që rregullojnë marrëdhëniet juridike e administrative, karrierën, detyrat, të drejtat dhe përgjegjësitë e punonjësit të kësaj Agjencie.

Neni 3, pika 18, e Ligjit sipërcituar, përcakton se: ““Punonjës i Agjencisë” është punonjësi, marrëdhëniet e punës të të cilit përcaktohen në këtë ligj...”

Në nenin 16, të Ligjit, përcaktohen përgjegjësitë e Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë, ku ndër të tjera, në shkronjën g), të tij, sanksionohet se: “Drejtori i Përgjithshëm ka këto përgjegjësi dhe detyra:....g) emëron, transferon, liron dhe përjashton punonjësit e Agjencisë dhe punonjësit administrative...”

Në nenin 65 - “Ripranimi në detyrë i punonjësit të Agjencisë”, përcaktohet se:

“1. Ka të drejtë ripranimi në Agjenci punonjësi i Agjencisë që ka ndërprerë marrëdhëniet juridike të punës sipas përcaktimeve të bëra në pikën 2, shkronjat “a”, “b”, “c”, “ç”, “d” dhe “i” të nenit 64¹⁹ të këtij Ligji.

¹⁸ Drejtorinë Rajonale Shkodër-Lezhë/AMP.

¹⁹ Neni 64 “Ndërprerja e marrëdhënieve të punës të punonjësit të Agjencisë”

1. Punonjësi i Agjencisë ndërpret marrëdhëniet juridike të punës kur ai lirohet ose përjashtohet me urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm.

2. Punonjësi i Agjencisë lirohet kur:

a) deklarohet i paafët nga ana shëndetësore me vendim të Komisionit Mjeko-Ligjor;

b) i shkërtohet funksioni organik dhe nuk mund të sistemohet në një funksion tjetër;

c) punësohet në struktura të tjera të administratës shtetërore;

...

3. Rregullat dhe procedurat e ripranimit përcaktohen në rregulloren “Për Organizimin dhe Funksionimin e Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore””

Rregullorja “Për Organizimin dhe Funksionimin e Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore”, në Kreun V “Ripranimi”, nenin 95 - “Rregullat dhe kriteret e ripranimit në Agjenci”, përcakton se:

“1. Për ripranim në Agjenci, i interesuari duhet të paraqesë pranë strukturave përkatëse të burimeve njerëzore, dokumentacionin e mëposhtëm:

- a) kërkesë me shkrim për ripranim;*
- b) fotokopje të kartës së identitetit;*
- c) certifikatë të gjendjes shëndetësore;*
- ç) vërtetim nga gjykata për çështje në proces gjykimi;*
- d) vërtetim nga prokuroria mbi qenien ose jo në ndjekje penale;*
- dh) referenca për punët e kryera gjatë periudhës që ka qenë në lirim.*

2. Para ripranimit në Agjenci, ish-punonjësi i Agjencisë i nënshtrohet procesit të verifikimit, për plotësimin e dokumentacionit të përcaktuar në nenin 70²⁰, të kësaj Rregulloreje.

3. Verifikimi bëhet sipas procedurave të përcaktuara në nenet 71²¹ dhe 79 të kësaj Rregulloreje.

4. Pas verifikimit, struktura përgjegjëse e burimeve njerëzore përgatit relacionin model tip.

5. Ish-punonjësi që ka ndërprerë marrëdhëniet e punës jo më vonë se 1 vit, ripranohet me urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë. Për atë kategori të ish-punonjësve që aplikon pas kalimit të afatit 1-vjeçar, i nënshtrohet procesit të pranimit sipas nenit 73²² të kësaj Rregulloreje.”

ç) lirohet me kërkesën e tij;

d) i refuzohet pajisja me CSP;

i) konstatohet pavlefshmëria e aktit administrativ të emërimit në Agjenci.

²⁰ Neni 70 - Dokumentacioni për aplikim:

“1. Për aplikim për punonjës të Agjencisë, aplikantët duhet të paraqesin pranë strukturës përgjegjëse të burimeve njerëzore, dokumentacionin e mëposhtëm:

- a) formularin e plotësuar të aplikimit; b) fotokopje të kartës së identitetit; c) kopje origjinale ose fotokopje të noterizuar të cikleve të studimit; ç) 2 foto me përmasa 4 x 6 cm; d) certifikatë të gjendjes gjyqësore (dëshmi penaliteti); dh) vërtetim i detyrimeve përmbarimore; e) vërtetim nga prokuroria mbi qenien ose jo në ndjekje penale; ë) vërtetim nga gjykata për çështje në proces gjykimi; f) raport mjekoligjor mbi gjendjen shëndetësore; g) dokument për vërtetimin e përvojës në punë; gj) vlerësimin e fundit të punës, kur aplikantët vijnë nga administrata publike.”*

²¹ Neni 71 - Verifikimi i të dhënave të aplikantit

“1. Komisioni i pranimit, shqyrton dokumentacionin e paraqitur nga aplikanti.

2. Në përfundim të procesit të verifikimit të dokumentacionit, komisioni harton listën emërore të aplikantëve që plotësojnë kriteret ligjore të përcaktuara në nenin 68 të kësaj rregulloreje, të cilët do t'u nënshtrohen fazave të konkurrimit.

3. Për aplikantët që nuk plotësojnë kriteret e përcaktuara të shpallura për konkurrim, komisioni vendos skualifikimin e tyre, duke i njoftuar me shkrim ose e-mail për arsyet e skualifikimit.

4. Dokumentet e aplikantëve vendosen në dosje të veçanta. Kur aplikanti pranohet në Agjenci, dokumentacioni i konkurrimit shërben për krijimin e dosjes personale të punonjësit.”

5. Për aplikantët e skualifikuar, dokumentacioni arkivohet në sekretarinë e Agjencisë, me afat ruajtjeje deri 2 (dy) vjet

²² Neni 73 - Fazat e pranimit

Referuar akteve provuese respektive të komisioneve mjeko-ligjore, (cituar e analizuar më sipër në vendim) është konstatuar paaftësia e përkohshme për punë e punonjësit të Agjencisë, z. E. F, ardhur si pasojë e aksidentit automobilistik të tij të datës 27.01.2024, për një periudhë kohore, duke filluar nga data 27.01.2025 deri më datë 25.06.2025.

Bazuar në sa më sipër, me Urdhrin nr. 530, datë 31.07.2024 “Për lirim nga detyra të një punonjësi të AMP-së”, Drejtori i Përgjithshëm/AMP, ka liruar nga detyra punonjës të E. F, lirim i cili ka ardhur si pasojë e konstatimit të paaftësisë së tij për punë, nga organi përgjegjës e kompetent, komisioni mjeko-ligjor përkatës.

Me Vendimin nr. 166, datë 10.06.2025, KMCAP pranë DRSSH Shkodër, ka konstatuar se: “E. F plotëson kushtet për të fituar të ardhura për invaliditet pa grup nga data 25.06.2025. Aftësia për punë: I aftë për punë”.

Nisur nga sa më sipër, në kushtet kur KMCAP, e kishte vlerësuar të aftë për punë, z. F, pa u plotësuar një vit nga lirimi i tij nga detyra, me shkresën me nr. E-99 prot., datë 25.06.2025, i është drejtuar punëdhënësit/AMP-së me kërkesën “Për ripranim në vendin e punës”.

Me shkresën me nr. E-99/1 prot., datë 02.07.2025, AMP, i përgjigjet z. F, duke i bërë me dije se, pas shqyrtimit të rrethanave dhe statusit të tij aktual ligjor, kërkesa e tij nuk është miratuar, për arsye që lidhen me kufizimet ligjore dhe praktike që burojnë nga rasti konkret.

Në përgjigje të një kërkesë të dytë të ankuesit²³, AMP, me shkresën me nr. E-99/3 prot., datë 18.07.2025, ka sqaruar ndër të tjera, z. F, se, *është në kompetencën e Drejtorit të Përgjithshëm vendimi për kthim ose jo në Agjenci, por në asnjë rast nuk i mohohet e drejta për të aplikuar për pranim, në rast të shpalljes së vendeve vakante.*

AMP, cilëson se, në korrespondencën e mbajtur me z. F e kanë ftuar të jetë pjesë e procesit të aplikimit, konkurimit për t’u bërë pjesë e AMP-së, duke cituar se, procedura e kërkon që t’i nënshtrohet plotësimit të kërkesave të përcaktuara në nenin 70 dhe 73, shkronjat c) dhe ç), të Rregullores “Për Organizimin dhe Funksionimin e AMP-së”.

Në vlerësim të akteve, provave të mësipërme, Komisioneri gjykon të gabuar dhe të pabazuar në aktet ligjore respektive, refuzimin e ripranimit në Agjenci, të ankuesit, z. E. F, në detyrën e mëparshme, nga ana e AMP-së, për arsyet poshtëcituar:

“Aplikanti që plotëson kriteret ligjore dhe në përfundim të shqyrtimit të dokumentacionit është kualifikuar nga Komisioni i pranimit për të vazhduar procesin e pranimit në Agjenci, i nënshtrohet fazave të konkurimit sipas rendit të mëposhtëm:

a) testimit me shkrim; b) intervistës me gojë; c) testimit të aftësive fizike; ç) kontrollit shëndetësor; d) verifikimit përfundimtar të aplikantit.”

²³ Shkresës me nr. E-99/2 prot., datë 15.07.2025, me lëndë: “Kërkesë për sqarim mbi përgjigjen e datës 02.07.2025”.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

Referimi ligjor dhe interpretimi që AMP bën lidhur me orientimin e ankuesit për aplikim pasi të jetë shpallur vendi vakant është i gabuar dhe në keqinterpretim të dispozitës përkatëse.

Sipas Rregullores “Për Organizimin dhe Funksionimin e AMP-së”, miratuar me VKM nr. 532, datë 29.07.2022, procedura e pranimit të punonjësit në AMP, kalon në dy faza:

Në fazën e parë, aplikantët për punonjës të Agjencisë duhet të paraqesin pranë strukturës përgjegjëse të burimeve njerëzore, dokumentacionin e kërkuar sipas nenit 70, të Rregullores (formular aplikimi, fotokopje e kartës së identitetit, kopje origjinale ose fotokopje të noterizuar të cikleve të studimit, etj).

Pas shqyrtimit dhe verifikimit të dokumentacionit të aplikantit e përputhshmërisë me kriteret e nenit 68, të Rregullores, nëse Komisioni i Pranimit vendos kualifikimin e aplikantit, atëherë ky i fundit, i nënshtrohet fazës së dytë të konkurimit, sipas nenit 73, të Rregullores, ku përfshihet:

- Testimi me shkrim;
- Intervista me gojë;
- Testimi i aftësive fizike;
- Verifikimi përfundimtar i aplikantit.

E njëjta procedurë konkurimi e pranimi parashikohet edhe për aplikantët që kërkojnë të ripranohen si punonjës të AMP-së, kur afati kohor mes momentit të lirimit nga detyra dhe aplikimit për ripranimin në Agjencinë është mbi 1 (një) vit.

Në ndryshim nga aplikantët për herë të parë, dhe aplikantët që kërkojnë ripranim në Agjencinë, tej afatit 1 vjeçar nga momenti i largimit, për aplikantët që kërkojnë ripranim në Agjencinë, brenda afatit 1 vjeçar (siç është rasti i ankuesit), procedura e ripranimit mbetet vetëm në aspektin formal, e ku kërkohet sipas nenit 95, pika 1, e Rregullores:

- kërkesë me shkrim për ripranim;
- fotokopje të kartës së identitetit;
- certifikatë të gjendjes shëndetësore;
- vërtetim nga gjykata për çështje në proces gjykimi;
- vërtetim nga prokuroria mbi qenien ose jo në ndjekje penale;
- referenca për punët e kryera gjatë periudhës që ka qenë në lirim

Ky dokumentacion i aplikantit për ripranim shqyrtohet dhe verifikohet nga Komisioni i Pranimit, sipas nenit 71, të Rregullores, i cili, nëse e gjen në përputhje me nenin 68, të Rregullores, ia përcjell Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë, me urdhër të të cilit bëhet ripranimi i ish-punonjësit që ka ndërprerë marrëdhënien e punës jo më vonë se 1 (një) vit.

Pra, për ish-punonjësit që ripranohen brenda afatit 1 (një) vjeçar, procedura e ripranimit në AMP, paraqitet më e thjeshtëzuar- vetëm me plotësimin e verifikimit të dokumentacionit sa më sipër –

duke e përjashtuar këtë kategori aplikantësh nga fazat e tjera të konkurimit e të testimit, të parashikuara në nenin 73, të Rregullores së AMP-së.

Ky konkluzion rezulton qartazi nga kuptimi e interpretimi në tërësi i Rregullores “Për Organizimin dhe Funksionimin e AMP-së”, e specifikisht nenit 95, të saj, ku parashikohen rregullat dhe kriteret e ripranimit në Agjenci.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, AMP, në rastin e kërkesës për ripranim të ankuesit, nuk e ka trajtuar kërkesën e tij në përputhje me dispozitat e mësipërme normative.

Nga provat shkresore të administruara e të shqyrtuara, rezulton se, AMP, në lidhje me rastin e ankuesit ka mbajtur qëndrime të ndryshme, konfuze, jo koherente e madje kontradiktore. Kështu:

Me shkresën me nr. E-99/1 prot., datë 02.07.2025, AMP, i përgjigjet z. F, duke i bërë me dije se: “Pas shqyrtimit të rrethanave dhe statusit tuaj aktual ligjor, ju informojmë se kërkesa nuk është miratuar, për arsye që lidhen me kufizimet ligjore dhe praktike që burojnë nga rasti konkret. E vlerësojmë kontributin tuaj të mëparshëm në institucion dhe ju urojmë shëndet dhe suksese në angazhimet tuaja të ardhshme.”

Me shkresën me nr. E-99/3 prot., datë 18.07.2025, drejtuar ankuesit, mbahet qëndrimi se: “Bazuar në nenin 95/5, të Rregullores “Për Organizimin dhe Funksionimin e AMP-së”, punonjësi që ka ndërprerë marrëdhëniet e punës jo më vonë se 1 (një) vit, ripranohet me urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë.

Është në kompetencën e Drejtorit të Përgjithshëm vendimi për kthim ose jo në Agjenci, por në asnjë rast nuk ju mohohet e drejta për të aplikuar për praninë, në rast të shpalljes së vendeve vakante.

AMP, me Urdhrin nr. 87, datë 19.06.2025, të Kryeministrit, ka ndryshuar strukturën organike të saj, dhe aktualisht jemi në fazën e implementimit të strukturës në përputhje me shtrirjen organike sipas këtij Urdhri.

Praktika institucionale që kërkon rikthimi në detyrë duhet të kalojë përmes procesit të aplikimit, rivlerësimit dhe miratimit nga strukturat përkatëse të institucionit. Ky qëndrim bazohet në transparencën dhe rregullin administrativ të institucionit. Ju sigurojmë që çdo vendim është marrë në respektim të kuadrit ligjor dhe procedural në fuqi.”.

Ndërsa me shkresën me nr. E-129/1, datë 05.08.2025, AMP, mban qëndrimin se: “Z. E. F është liruar nga AMP, me urdhrin e Drejtorit të Përgjithshëm të AMP-së.

Lirimi i z. F është bërë në zbatim të nenit 64, të ligjit nr. 128/2021 “Për AMP-në”, pika 2/a), (deklarohet i paaftë nga ana shëndetësore me vendim të Komisionit Mjeko-Ligjor”, si dhe në zbatim të nenit 93, të Rregullores “Për Organizimin dhe Funksionimin e AMP-së”, pika 2/a) e saj.

Gjatë periudhës së paaftësisë së përkohshme për punë, z. F është trajtuar me ndihmë ekonomike, në përmbushje të detyrimeve ligjore të Institucionit për personelin e tij.

Me Urdhër nr. 87, datë 19.06.2025, të Kryeministrit është ndryshuar struktura dhe përbërja organike e AMP-së dhe ne jemi në fazën e implementimit të saj.

Në korrespondencën tonë me z. F kemi ftuar të jetë pjesë e procesit të aplikimit për t'u bërë pjesë e AMP-së, pasi procedura e kërkon që t'i nënshtrohet plotësimit të kërkesave të përcaktuara në nenin 70 dhe 73, pikat c) dhe ç), të Rregullores "Për Organizimin dhe Funksionimin e AMP-së".

Ju garantojmë se nga ana jonë do të respektohen të gjitha procedurat ligjore për pranimin e z. F, në AMP."

Në parashtrimet me shkrim, në shkresën me nr. 366/1 prot., datë 03.10.2025, ndër të tjera, AMP, mban qëndrimin se: "Z. E. F është emëruar me Urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm të AMP-së, me nr. 91, datë 24.01.2023 "Për pranim dhe emërim në detyrë në AMP, të aplikantit të shpallur fitues". Ish-punonjësi është liruar me Urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm të AMP-së, me nr. 50, datë 31.07.2024 "Për lirim nga detyra të një punonjësi të AMP-së"

Lirimi nga detyra i z. E. F është bërë në zbatim të nenit 64/2/a, të ligjit nr. 128/2021 "Për Agjencinë e Mbikëqyrjes Policore", si dhe në zbatim të nenit 93, të Rregullores "Për Organizimin dhe Funksionimin e AMP-së".

AMP nuk ka pasur asnjë rast të ngjashëm lirimi si për punonjësin E. F.

Drejtoria e Përgjithshme e AMP-së, funksionon si njësi shpenzuese me buxhet më vete, Drejtoria Rajonale AMP Shkodër-Lezhë, nuk ka asnjë rol në procedurën e liritimit nga detyra dhe të riemërimit të tij në detyrë.

Pozicioni që mbante z. F, pas liritimit të tij vijon të jetë vakant.

Praktika institucionale që kërkon rikthimin në detyrë duhet të kalojë përmes procesit të aplikimit, pas shpalljes ë vendit vakant. Akti për rikthimin e punonjësit të AMP-së në detyrë i referohet nenit 95/a, të Rregullores "Për Organizimin dhe Funksionimin e AMP-së".

Rikthimi i z. F, brenda vitit nga momenti i liritimit është në kompetencën e Drejtorit të Përgjithshëm."

Për sa më sipër, Komisioneri evidenton se:

Së pari, AMP, me urdhër të Kryeministrit nr. 87, datë 19.06.2025, ka ndryshuar strukturën organike të saj, dhe se, në fazën e implementimit të strukturës në përputhje me shtrirjen organike sipas këtij Urdhri, në AMP Rajoni Shkodër-Lezhë, struktura e kësaj Drejtorie Rajonale nuk ka pësuar asnjë ndryshim.

Për më tepër, vendi/pozicioni që ka mbajtur ankuesi ka qenë vazhdimisht vakant, që nga largimi i tij e deri në momentin e aplikimit të tij për ripranim. Ky fakt është i pranuar nga pohimet e palëve, e po ashtu provuar nga dokumentacioni respektiv, strukturat e AMP Rajoni Shkodër-Lezhë, para dhe pas Urdhrit sipërcituar, të Kryeministrit.

Së dyti, AMP, nuk e ka trajtuar fare aplikimin e ankuesit për ripranim në Agjenci, pasi nuk rezulton që dokumentacioni i tij të jetë shqyrtuar e verifikuar nga Komisioni i Pranimit - dhe më tej, pas vlerësimit të kriterëve të pranimit, t'i jetë përcjellë Drejtorit të Përgjithshëm të AMP-së, dhe për më tepër, ky i fundit të ketë mbajtur qëndrim ligjor në lidhje me kërkesën për ripranim të ankuesit.

Së treti, AMP, mban qëndrime të paqarta e konfuze në lidhje me rastin e ankuesit. Kështu: Në shkresën me nr. 99/1 prot., datë 02.07.2025, shprehet se *“kërkesa e ripranimit nuk është miratuar për arsye që lidhen me kufizime ligjore e praktikë të AMP-së”*, pa shpjeguar, arsyetuar se cilat janë kufizimet ligjore dhe praktika e Agjencisë (kufizime, të cilat nuk ekzistojnë në rastin konkret).

Nga ana tjetër, AMP, me shkresën Nr. E-129/1, datë 05.08.2025, mban qëndrimin se: *“Në korrespondencën tonë me z. F, e kemi ftuar të jetë pjesë e procesit të aplikimit për t’u bërë pjesë e AMP-së, pasi procedura e kërkon që t’i nënshtrohet plotësimit të kërkesave të përcaktuara në nenin 70 dhe 73, shkronat c dhe ç, të Rregullores së AMP-së.”*.

Së katërti, në kundërshtim me sa sipër, aplikimi apo riaplikimi për në strukturat e AMP-së, nuk bëhet me “ftesa”, e për më tepër nominative. AMP bën shpallje publike për aplikime, të hapura për të gjithë të interesuari.

AMP, nuk kishte pse t’i bënte “ftesë” ankuesit për aplikim, kur aplikimi i këtij të fundit, së bashku me dokumentacionin përkatës ishte depozituar pranë zyrave të saj. Thjesht AMP, duhej që sipas dispozitave përkatëse të shqyrtonte kërkesën e ankuesit.

Së pesti, AMP, nuk e ka trajtuar me seriozitet e në përputhje me ligjin kërkesën e ankuesit për ripranim në Agjenci, gjë që rezulton edhe nga qëndrimi i mbajtur prej saj, ndër të tjera, se *“procedura e kërkon që t’i nënshtrohet plotësimit të kërkesave të përcaktuara në nenin 73, shkronjat c dhe ç, të Rregullores së AMP-së”*, kur në fakt, ish-punonjësit që aplikojnë për ripranim në Agjenci, brenda 1 (një viti) nga momenti i lirim, shkëputjes së marrëdhënieve të punës, (siç është rasti i ankuesit), nuk kalojnë nga fazat e mëtejshme të kualifikimit e testimit, të parashikuara në nenin 73, të Rregullores, pasi kjo rezulton qartazi nga neni 95, pika 5, e Rregullores së AMP-së, por relacioni kalon tek Drejtori i Përgjithshëm për miratimin e kërkesës për ripranim.

Për rrjedhojë, në konkluzion të analizës sa më sipër, dhe bazuar në arsyet e shtjelluara në këtë vendim, Komisioneri e konsideron të pabazuar në ligj, të pa justifikuar objektivisht, mosmarrjen në shqyrtim e trajtim të kërkesës së ankuesit për ripranim në Agjenci, duke e ftuar të aplikojë (pas shpalljes së vendit vakant në faqen zyrtare të AMP-së), duke e vënë atë dukshëm atë në kushte të pafavorshme dhe të padrejta.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2²⁴, të ligjit nr. 10 221, date 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. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose

²⁴“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 cdo forme sjelljeje qe nxit diskriminim.”

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

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”.

B.1 Gjendja shëndetësore

Ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkak të “*gjendjes shëndetësore*” duke cituar se është larguar nga puna, liruar nga detyra, për shkak të gjendjes së tij shëndetësore, pasi ka qenë me raport mjeko-ligjor për më shumë se 6 (gjashtë) muaj. Në këtë kontekst, Komisioneri ka vlerësuar se ankuesi ka dokumentuar shkakun e pretenduar nëpërmjet dokumentit mjekësor përkatës. Në këtë logjikë do të pranojë si shkak të justifikuar të LMD-së, pikërisht gjendjen shëndetësore të tij, pasi e ka provuar e dokumentuar bindshëm atë.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, ky shkak i poseduar nga subjekti ankues 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, prova për të cilat është i njohur edhe punëdhënësi.

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.

- Referuar dokumentit mjekësor “Përmbledhje e Daljes”, lëshuar nga Spitali Universitar i Traumës më datë 20.02.2024, rezulton se, z. E. F është shtruar pranë këtij Spitali me datë 27.01.2024 deri më datë 20.02.2024, pas një aksidenti të rëndë automobilistik. Diagnoza e shtrimit është: “Politraumë – Shok Hemorrogjik – Traumatik”. Rezulton që ka dalë në gjendje të përmirësuar, por i janë dhënë për kurim e trajtim në vijim një sërë rekomandimesh përkatëse, nga mjeku specialist. Referuar akteve provuese respektive të komisioneve mjeko-ligjore, (cituar e analizuar më sipër në vendim) është konstatuar paaftësia e përkohshme për punë e punonjësit të Agjencisë, z. E. F, për një periudhë kohore, duke filluar nga data 27.01.2025 deri më datë 25.06.2025.

- Referuar Vendimit nr. 207, datë 30.07.2024, të KMCAP pranë DRSSH Shkodër, rezulton se: *“E. F plotëson kushtet për të fituar të ardhura për invaliditet të plotë nga data 25.06.2024 deri më datën 25.06.2025. Aftësia për punë: I pa aftë për punë”*.
- Referuar Vendimit nr. 166, datë 10.06.2025, të KMCAP pranë DRSSH Shkodër, rezulton se: *“E. F plotëson kushtet për të fituar të ardhura për invaliditet pa grup nga data 25.06.2025. Aftësia për punë: I aftë për punë”*.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar nga ankuesi shkakun e pretenduar të diskriminimit, atë të *gjendjes shëndetësore*.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë me shkakun e mbrojtur

C.1 Lidhja midis trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm të ankuesit nga ana e AMP-së, me shkakun e “gjendjes shëndetësore”

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive për trajtimin ndryshe të evidentuar. 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.

Neni 18, i Kushtetutës, sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke përcaktuar se: *“1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. 3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive”*.

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, 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.²⁵

Gjykata Kushtetuese²⁶, 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*

²⁵ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

²⁶ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

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”.

Komisioneri vlerëson se, organ dhe përfaqësues i personit juridik, që vepron në emër ose në dobi të personit juridik, është çdo person fizik, i cili, sipas ligjit ose akteve të personit juridik, është ngarkuar për përfaqësimin, drejtimin, administrimin ose kontrollin e fushës së veprimtarisë së personit juridik dhe të strukturave të tij. Në këtë kontekst, Drejtori i Përgjithshëm, është përfaqësues i institucionit shtetëror, Agjencisë së Mbikqërjes Policore/AMP-së, në tagrin e punëdhënësit kundrejt ankuesit.

Në rastin në fjalë, Komisioneri konsideron se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis shtetit dhe individit, e cila rregullohet nga dispozitat ligjore në fuqi.

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 ligjor²⁷.

Neni 17, i Kushtetutës, përcakton:

“1. Kufizime të të drejtave dhe lirive të parashikuara në këtë Kushtetutë mund të vendosen vetëm me ligj për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve. Kufizimi duhet të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar atë.

²⁷Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011; nr. 23, datë 08.06.2011.

2. Këto kufizime nuk mund të cenojnë thelbin e lirive dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut.”

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 të hapur 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;

c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;

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

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

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore²⁸”, 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.

²⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës²⁹ “*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 tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose të profesionit.*

Konventa për Dhunën dhe Ngacmimin, e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO, 1986), (ratifikuar me ligjin nr. 13/2022), në nenin 12, të saj përcakton se: “*Dispozitat e kësaj Konvente zbatohen me anë të ligjeve dhe rregulloreve kombëtare, si dhe nëpërmjet marrëveshjeve kolektive ose masave të tjera në përputhje me praktikën kombëtare, duke përfshirë zgjerimin ose përshtatjen e masave ekzistuese të sigurisë dhe shëndetit në punë, për të trajtuar dhunën dhe ngacmimin dhe zhvilluar masa specifike, në rastet kur është e nevojshme*”. Konventa përcakton se:

“*Kjo Konventë mbron punëtorët dhe personat e tjerë në botën e punës, duke përfshirë punonjësit, siç përcaktohen në legjislacionin dhe praktikën kombëtare, si dhe personat që punojnë pavarësisht nga statusi i tyre kontraktues, personat në trajnim, duke përfshirë praktikantët dhe fillestarët, punëtorët, punësimi i të cilëve ka përfunduar, vullnetarë, punëkërkues dhe aplikantë për punë dhe individë që ushtrojnë autoritetin, detyrat ose përgjegjësitë e një punëdhënësi.*”.

Në frymë dhe në nene ajo përcakton të drejtën e punonjësit për *punën e denjë*, respektim të dinjitetit e personalitetit të tij profesional.

Karta Sociale Europiane³⁰ 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 punësim³¹.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Sociale Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura.

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

²⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

³⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

³¹ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

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 arsyeshme³².

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.

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. KEDS³³ 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. Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. 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*”.

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

³² Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

³³ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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 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 pretenduara³⁴”.

Pra, nëse faktet e prezantuara nga paditësi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ do t’i pranojë ato si të provuara, përveçse kur i padituri paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ shprehet se: “..... niveli i bindjes së nevojshme për arritjen e një përfundimi të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndarjen e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën në rrezik.”.³⁵

Në lidhje me barrën e provës në çështjet e diskriminimit, Gjykata Kushtetuese në vendimin nr. 16 datë 12.03.2024 (V-16/24), ndër të tjera thekson se: “....aty ku ekzistojnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, i takon autorit të diskriminimit, në këtë rast punëdhënësit, të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të këtij parimi. Kalimi i barrës së provës nga punëmarrësi (viktima e diskriminimit) te punëdhënësi (autori i diskriminimit) lidhet me vulnerabilitetin e të diskriminuarit, ndaj ai mjafton të paraqesë fakte të besueshme që prezumojnë *prima facie* ekzistencën e një rrethane specifike diskriminuese që ka çuar në një trajtim më pak të favorshëm ose në shkaktimin e dëmit ndaj tij. Nga ana tjetër, gjykata ka detyrën për të verifikuar nëse faktet e pretenduara ekzistojnë dhe të vlerësojë nëse provat e paraqitura nga punëdhënësi janë të mjaftueshme për të nxjerrë konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk ka qenë për shkaqe diskriminuese. Me fjalë të tjera, kjo do të thotë se barra e provës në lidhje me shkaqet për diskriminim në marrëdhëniet e punës i përket fillimisht punëmarrësit, por nëse ky i fundit paraqet disa fakte, të cilat mbështesin në mënyrë të arsyeshme një prezumim për diskriminim, barra e provës kalon te punëdhënësi.”

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*

³⁴ 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.

³⁵ 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.

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:

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

Nëse Agjencia për Mbikëqyrjen Policore/AMP, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.³⁶

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 Komisionerit, rezultoi se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e punëdhënësit/AMP-së, përse i takon mosmarrjes në shqyrtim e trajtim të kërkesës së tij për ripranim në Agjenci.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi i provuar e dokumentuar fakti që ankuesi e mbart shkakun e sipërpërmendur, të gjendjes shëndetësore, argumentuar në pjesën B.1, të Vendimit.

Komisioneri vlerëson se, jemi në kushtet kur argumentat dhe pretendimet e paraqitura nga subjekti ankues janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezuminin (*diskriminimi prima facie*) se në pamje të parë ankuesi është diskriminuar për shkak të paragjykit të gjendjes shëndetësore të tij.

AMP duhet të sillte parashtrime, fakte e prova që të rrëzonin prezuminin e ankuesit, gjë që nuk ndodhi gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës pranë KMD-së.

Kjo edhe për faktin se siç dhe pranon vetë punëdhënësi në mënyrë të nënkuptuar, mos ripranimi i ankuesit në Agjenci, është motivuar dhe bazuar pikërisht në faktin e gjendjes shëndetësore të tij (*prezuminin e paaftësisë së tij për punë, për shkak të trajtimit të tij mjekësor 18 mujor, si pasojë e aksidentit*).

Siç dhe është provuar nga aktet shkresore ankuesi ka përfutur të ardhura për invaliditet të plotë nga data 25.06.2024 deri më datë 25.06.2025, për shkak se me vendim të KMCAP/DRSSH Shkodër ka qenë i paaftë për punë.

Pasi KMCAP, me vendimin nr. 166, datë 10.06.2025, ka vlerësuar se ankuesi plotëson kushtet për të përfutur të ardhura për invaliditet pa grup nga data 25.06.2025, por është i aftë për punë, ky i

³⁶https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

fundit, në të njëjtën datë (pra, brenda afatit një vjeçar nga lirimi nga detyra) i është drejtuar AMP-së për ripranim në Agjenci, në vendin e punës.

Përgjigjja fillestare e AMP-së, në shkresën e datës 02.07.2025, për mosmiratimin e kërkesës për ripranimin e tij, ka qenë ndër të tjera se: *“Pas shqyrtimit të rrethanave dhe statusit tuaj aktual...për arsye që lidhen me kufizimet ligjore dhe praktikën që burojnë nga rasti konkret”*, kërkesa e ripranimit nuk është miratuar.

Pra, del qartazi se, termat e përdorur nga AMP, si: *“statusi aktual ligjor”*, *“kufizimet ligjore e praktika”*, që i referohen ankuesit, lidhen me paragjykimin e gjendjes shëndetësore të këtij të fundit, pas aksidentit, edhe pas trajtimit mjekësor për një vit e gjysëm, megjithëse, me vendimin nr. 166, datë 10.06.2025, të KMCAP/DRSSH Shkodër, ka rezultuar i aftë për punë.

Duke shpërfillur vendimin e KMCAP-së, AMP-ja, ka paragjykuar gjendjen shëndetësore të këtij të fundit, për çka dhe ka refuzuar kërkesën e tij për ripranimin në Agjenci.

Në këtë kontekst, në rrethanat kur punëdhënësi pranon (edhe pse jo në mënyrë të shprehur drejtpërdrejtë) që mos ripranimi i punonjësit në Agjenci, ka lidhje dhe bazohet në shkakun e pretenduar (të gjendjes shëndetësore të tij), Komisioneri do të vlerësojë nëse trajtimi dhe veprimet e sjellja e Agjencisë (AMP-së), megjithëse lidhen me shkakun e pretenduar, kanë një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Lidhur me sa më sipër, si dhe në analizë të rastit konkret, Komisioneri gjykon se, AMP, ka vepruar në kundërshtim me dispozitat ligjore dhe aktet normative, lidhur me mosripranimin e tij në Agjenci, brenda afatit ligjor (një vjeçar nga data e lirimit të tij nga detyra).

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. 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.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, AMP, nuk ka arritur të provojë se mos ripranimi i punonjësit E. F në Agjenci, është i motivuar dhe mbështetur në ligj, fakte e prova, si dhe të jetë i justifikuar objektivisht.

Komisioneri vlerëson se, përveç faktit se mosripranimi i z. F në Agjenci është në kundërshtim me ligjin e dispozitat normative përkatëse, pasi nuk e ka trajtuar kërkesën e tij në përputhje me dispozitat e mësipërme normative, nga ana tjetër, AMP, mban qëndrime të paqarta e konfuze në lidhje me rastin e ankuesit - sikurse është analizuar në mënyrë të detajuar në pikën A.2, të Vendimit.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, si dhe në kushtet e mungesës së një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm nga punëdhënësi të këtyre veprimeve, Komisioneri krijon bindjen se sjellja dhe veprimet e

punëdhënësit, Agjencisë, karshi ankuesit – janë motivuar pikërisht nga gjendja shëndetësore e tij, prezumimit dhe marrjes si të mirëqenë të saj, duke paragjykuar se ankuesi nuk është i aftë për punë.

Në përfundim të analizimit të çështjes në tërësi, Komisioneri vlerëson se, trajtimi i padrejtë, i pafavorshëm i subjektit ankues, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, si dhe është tërësisht i papërligjur në ligj, fakte e prova.

Për rrjedhojë, në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se, AMP, ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën e tij për punësim për shkak të paragjykit të gjendjes shëndetësore të tij.

Duke analizuar sa më sipër, duke mos gjetur edhe mbështetje e argument ligjor, haptazi AMP-ja, njëherësh i ka cenuar punonjësit E. F, një e drejtë themelore kushtetuese, siç është e drejta për punë dhe e ushtrimit të detyrës.

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, emocional dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të tij.

E drejta për punë buron nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. 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 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 organ në marrëdhëniet e punës, që të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punonjësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 1 dhe nenin 3/1, parashikojnë se: *“ “Diskriminim” është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur 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 nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se AMP, në cilësinë e punëdhënësit të subjektit ankues, e ka diskriminuar atë në të drejtën për punësim, pasi sjellja dhe veprimet karshi tij, janë në kundërshtim flagrant të respektimit të së drejtës ligjore dhe dispozitave normative përkatëse, lidhur me mosripranimin e tij në Agjenci, si dhe të motivuara për shkak të paragjykit të gjendjes së tij shëndetësore.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, në referencë të dispozitave të posaçme të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, është ekspozuar para veprimeve diskriminuese nga ana e punëdhënësit, e për rrjedhojë, AMP, ka shkelur dispozitat ligjore të LMD-së.

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”*.

LMD, në dispozitën e mësipërme, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktima të diskriminimit.

Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e mosmiratimit të aplikimit për ripranimin/rikthimin në Agjenci të ankuesit, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e ripranuar atë në detyrë.

Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Neni 9, i Kodit të Punës është miratuar me ligjin e posaçëm, me synimin ndër të tjera, harmonizimin e Kodit me direktivat e Bashkimit Evropian për mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit, por edhe harmonizimin me legjislacionin e posaçëm kombëtar për mbrojtjen nga diskriminimi, që në rastin konkret është ligji nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar.

LMD, nëpërmjet nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij, duke sanksionuar 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 mosmarrjes në shqyrtim e trajtim të kërkesës së ankuesit për ripranim në Agjenci, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke e rikthyer atë në detyrë, përmes ripranimit në Agjenci.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 1, nenin 3, nenet 12-13, nenin 15, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, shkronja a) e nenin 33, pikat 10-11, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të subjektit ankues, z. E. F, nga ana e Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore, lidhur me lirimin nga detyra, për shkak të gjendjes shëndetësore.
2. Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, z. E. F, nga ana e Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore, lidhur me mosripranimin në detyrë, për shkak të gjendjes shëndetësore³⁷.
3. Në referim të pikës 2, Agjencia e Mbikëqyrjes Policore, të marrë masa për rivendosjen në vend të së drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në detyrë, përmes riprimit të tij në Agjenci.
4. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Agjencia e Mbikëqyrjes Policore, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
5. 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.
6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

³⁷ Paragjykimit të saj dhe prezumimit të ankuesit si i paaftë për punë.