



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 636 Prot.

Tiranë, më 31. 03. 2026

### V E N D I M

**Nr. 65, datë 31. 03. 2026**

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>, bazuar në nenin 32, pika 1, germa “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar<sup>2</sup>, mori në shqyrtim ankesën nr. 224 regj, datë 08.10.2025, paraqitur nga ankuesja R. S., kundër Bibliotekës Kombëtare të Shqipërisë, me pretendimin për diskriminim për “çdo shkak tjetër<sup>3</sup>”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri,

### K O N S T A T O I:

#### **I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.**

Bazuar në parashtrimet e depozituara nga subjekti ankues, R. S., parashtron në ankesë se: “Konflikti ka nisur me Përgjegjësën e Sektorit të Burimeve Njerëzore, B. L., më datë 1 gusht 2025, pasi unë nuk kam pranuar të nënshkruaj një procedurë prokurimi në formë shkresore në lidhje me riparimin e automjetit. Fatura ishte marrë nga një subjekt që në veprimtarinë e tij nuk kishte për objekt servis.

Që unë të nënshkruaja më tha që ta heqin ekstraktin e QKB por unë nuk pranova dhe aty filloi duke më thënë se unë të kam marrë në punë dhe ke detyrimin të firmosësh.

Vazhdoja të mbaja qëndrimin që nuk e nënshkruaj, aty më ofendon duke më thënë je pamoral, ti s’ke moral. I kam kërkuar që të ndal se nuk i pranoj këto fjalë. Kam dalë nga zyra dhe kam telefonuar zv. Titullaren, M. B., e cila ndodhej në një aktivitet në qendrën “Sotir Kolea”.

Ditën e hënë më thërret Drejtori, nuk u mbajt asnjë proces verbal, nuk u morr asnjë masë për të gjitha këto ofendime që më ishin bërë, por vetëm mu konfirmua se marrjet në punë kryhen nga titullari i institucionit.

Pas disa ditësh Përgjegjësi i Zyrës, B. L. më thotë se kërkon urgjent Drejtori të bëhen dy procedura prokurimi:

1. Rimbushje dhe Kolaudim të Fikseve të Zjarrit të dorës dhe automatike të shpërndara dhe të montuara në ambientet e dy objekteve/ndërtesave të Bibliotekës Kombëtare.

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

<sup>2</sup> Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën “LMD”.

<sup>3</sup> Ka referuar se shkak është bërë debati mes saj dhe Përgjegjësit të Sektorit, për mosfirmosjen e një procedure prokurimi.

2. Blerje pajisje kompjuterike (PC/laptop/printer/fotokopje multifunksionale, etj).

Për procedurën e parë pasi u bënë disa ndryshime nga ana ime e nënshkrova normalisht. Për procedurën e dytë kërkova të më vihej në dispozicion shkresa ku ishin miratuar specifikimet teknike për procedurën me objekt: “Kërkesë për blerjen e pajisjeve hardware TIK”..., konkretisht shkresa me nr. 3284/1 prot., datë 30.07.2025, regjistruar në BKSH nr. 705/2 prot., datë 01.08.2025 (gjëni bashkëlidhur).

Në përgatitjen e dokumentacionit do vendosej të prokuroheshin edhe pajisje të tjera për të cilat nuk ishte marrë miratimi nga AKSHI.

I them si Përgjegjësit dhe M. B. që unë nuk nënshkruaj më shumë zëra sa keni kërkuar, pasi nuk ka logjikë që kërkesa ishte bërë shumë afër dhe ju duhet ta dinit që ju duhej një fotokopje tjetër ose i drejtohem i dhe një herë AKSHI-t duke shtuar edhe pajisje të tjera.

Nuk u pranua nga B. L. dhe më thotë, ik fol me Drejtorin.

Kam shkruar te Drejtori, më ka thënë që: Unë nuk kam urdhëruar të kryhet një procedurë e tillë fare. Thërret edhe M. B. ku i thotë që nuk kam urdhëruar të kryhet një procedurë e tillë, jemi larguar me udhëzimin që procedura nuk do të kryhet.

Në datë 14.08.2025 rreth orës 14:20, në zyrë në vendin që më është caktuar të punoj, Përgjegjësi i Zyrës, B. L. më pyet nëse në zyrë ka pasur njeri.

I them po ka qenë një djalë i shoqëruar me B. (punonjës në BKSH) që kanë marrë filtrat e kondicionerit.

Pyetja tjetër ka qenë: kanë lëvizur gjë?

Po kanë lëvizur kutitë, tavolinën, kolltukun që kanë nxjerr filtrin.

Më thotë që kompjuteri im është hapur dhe në orën 14:02, dikush është futur në e-mailin tim. I thashë nuk kam dijeni dhe nuk kam parë gjë.

Filloj me akuza ti je futur në emailin tim dhe ke parë. Vazhdova ti them që nuk kam prekur dhe nuk kam asnjë interes të di se çfarë ka në emailin tënd.

Biseda ka vazhduar duke më akuzuar sërish, dhe i them, betohem për fëmijët që se kam prekur kompjuterin tënd dhe as emailin.

Thërret në zyrë z. G., punonjës IT dhe sipas asaj që z. G. pohoi në prezencën time rezultonte që në 14:02 është hapur email dhe në 14:03, B. L. kishte hapur vetë faqen e APP, pasi pranoi që APP e kishte hapur vetë.

Unë nuk jam futur fare në kompjuterin e tij, nuk kam asnjë lloj interesi të futem dhe të shoh se çfarë shkruan apo çfarë email dërgon, por nuk mund të pranoj në asnjë mënyrë të akuzohem pa fakte, për veprime të cilat nuk janë kryer nga ana ime.

Madje edhe para se të kishim konflikte kur më ka thënë ulu te kompjuteri im për të përfunduar një shkresë, nuk kam pranuar i kam thënë ma nis me email dhe vazhdoj e përfundoj unë.

Vazhdonte pa pushim ofendimet i kam thënë nuk të dëgjoj fare dhe më thotë, ti je pa moral futesh te kompjuteri im, je pamoral e ke të shkruar në ballë, dhe afrohet te tavolina ime e punës dhe bën veprime perverse, të turpshme prej maniaku. Në këtë moment kam dalë nga zyra e tmerruar.

Në në zyrë jemi tre veta, Përgjegjësi (B. L.), Juristi (unë) si dhe Specialisti i Burimeve Njerëzore (A. L.), ndërkohë që akuzat ngriheshin ndaj meje dhe punonjësën tjetër nuk e përmendën fare. Se nuk ka logjikë që në zyrë janë tre persona dhe vetëm njeri akuzohet për hyrje në kompjuter, ky është një trajtim jo i barabartë dhe diskriminues që po kryhet ndaj meje...

*Pra, në rastin konkret unë jam ndier e diskriminuar pasi mendoj se mund të ketë pasur udhëzime duke më veçuar nga specialistja tjetër, që është në zyrë. Kur në zyrë janë tre veta dhe akuzohet se është kryer një ndërhyrje në kompjuter duhet ti pyesësh njësoj personat dhe jo duke më veçuar vetëm mua dhe më tepër akuzuar drejtpërdrejtë se ky veprim është kryer nga ana ime...*

*Dhe më e rënda e kësaj situatë veç akuzave dhe ofendimeve ka kryer dhe veprime të turpshme prej maniaku.*

*Në vendin e punës unë kam pasur shqetësim, shqetësim seksual në formën e diskriminimit me qëllim cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues e ofendues për të.*

*Për të gjithë situatën kam njoftuar Drejtorin fillimisht në telefon dhe më pas me email (gjëni bashkëlidhur). Si në bisedë telefonike dhe në email e vendos Drejtorin në dijeni për situatën si dhe që unë nuk do të kthehem në punë deri në datë 27.08.2025, kur dhe drejtori të kthehej nga leja vjetore, ku të më konfirmohet dhe të merren të gjitha masat e nevojshme për të më garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik, si të drejta të njohura me ligj.*

*Në datë 27.08.2025, jam paraqitur tek drejtori dhe sekretarja më thotë që drejtori është i zënë dhe nuk mund të presë tani. Më pas sekretarja vjen dhe më thotë që shko në vendin e punës se Drejtori do të takoj ditën e hënë më datë 01.09.2025.*

*Nuk pranoj dhe i them që unë nuk shkoj në vendin e punës se nuk ndihem e sigurt aty. Vjen M. B. dhe më pyet se pse nuk isha paraqitur në punë për tre ditë. I bëj me dije se nuk jam paraqitur dhe kam njoftuar Drejtorin.*

*Futemi te zyra e Drejtorit bashkë me M. B. dhe Drejtori më thotë se këtë çështje do ta diskutojmë ditën e hënë.*

*I kërkoj që të vazhdoj me leje vjetore këto ditë deri ditën e hënë.*

*Përgjigja ishte “Jo se kemi punë”, ndërkohë që nuk mu dha ndonjë punë e aq më tepër për prokurime që më tha drejtori.*

*Gjithashtu kërkoj që të më caktohet një zyre tjetër pasi nuk isha e sigurt në atë zyrë me një maniak.*

*Përgjigja ishte se nuk ka ambiente.*

*Aty në takimin e datës 27.08.2025, M. B. na vendos në dijeni për një përgjim që ishte kryer në zyrë.*

*Në datën 01.09.2025, unë nuk u thirra në takim dhe deri më sot nuk jam thirrur në asnjë takim. Ndryshe nga punonjësit e tjerë që kur kanë pasur shqetësime në vendin e punës janë bërë mbledhje dhe mbajtur protokoll. Kam qenë vetë pjesë e këtyre mbledhjeve ku edhe kam nënshkruar procesverbalin e takimit, më konkretisht në lidhje me ankesën që kishte bërë E. L. ish punonjëse në BKSH (bashkëlidhur do ju dërgoj email), ku është ndierë e kërcënuar nga B. L.*

*Absolutisht që shumë mirë që është bërë mbledhje e mbajtur protokoll, e sqaruar situatën, por krahasuar me rastin tim edhe pse mendoj më e rëndë si ngjarje, pati një dallim të dukshëm krahasuar me punonjësit e tjerë duke mos kryer asnjë veprim, asnjë takim, asnjë mase të marrë. Pse ky trajtim i diferencuar ndaj meje krahasuar me punonjës të tjerë të BKSH.*

*Duke mos kryer asnjë takim, duke mos pyetur se si ndodhi kjo situatë, hequr dhe pa të drejtë pagën i dërgoj sërish email Drejtorit (gjëni bashkëlidhur), ku e njoftoj dhe i kërkoj:*

- 1. E njoftoj që më janë mbajtur 3 ditë nga paga, i bëj me dije se e kam njoftuar dhe i kam thënë edhe shkaku se pse nuk paraqitem dhe i kërkoj se me çfarë vendimi është mbajtur paga, si më është njoftuar mua ky vendim për mbajtje page?*

2. Pyes nëse ishte autorizuar nga Drejtori, B. L. për të kryer një regjistrim të tillë?

Jeni në dijeni të kryerjes së këtij regjistrimi, pajisja që është bërë regjistrimi, është pajisje e BKSH, dhe nëse po është regjistruar sipas përcaktimeve ligjore?

Nëse kjo pajisje është pjesë e BKSH, e regjistruar sipas parashikimeve ligjore, i bira me dije se: Në fillim të marrëdhënies së punës, unë nuk kam dhënë asnjë pëlqim me anë të një deklarate ose me çdo lloj shfaqjeje tjetër të padyshimtë pohuese të vullnetit ku të shpreh dakordësinë për të bërë regjistrime.

Nëse kjo pajisje është pjesë e BKSH, e regjistruar sipas parashikimeve ligjore, ju sqaroj se unë nuk kam dhënë asnjë pëlqim me anë të një deklarate ose me çdo lloj shfaqjeje tjetër të padyshimtë pohuese të vullnetit ku të shpreh dakordësinë për të bërë regjistrime madje këto janë bërë në pa dijeninë time të plotë.

3. Gjithashtu kam kërkuar informacion nëse ka një procedim disiplinor të nisur në lidhje me pretendimin (në fakt akuzën) që unë kam hyrë në kompjuterin e B. L., nëse ka, ju lutem më vendosni në dispozicion materialin e nënshkruar nga anëtarët e komisionit.

4. Dhe së fundi kam kërkuar/propozuar që të nisi një procedim disiplinor.

Me pak fjalë unë kërkoja që personat të kryenin detyrën që ju ka ngarkuar ligji...

Ditën e hënë, më datë 22.09.2025 (email bashkëlidhur), më është komunikuar nga A. P., Specialiste e Burimeve Njerëzore porosia që kishte dhënë Drejtori ditën e premte më datë 19.09.2025, në mbledhje.

Porosia e komunikuar ishte:

Komunikoi R. S. që të jap dorëheqjen, dhe nëse nuk pranon;

- do ti bëhet vendimi për shkëputje të marrëdhënieve të punës ku do ti shënohet për mos përmbushje të detyrave dhe thyerje të etikës.

Sigurisht që përgjigja ime ishte të vazhdohet me pikën 2 të porosisë së komunikuar, pasi nuk ka asnjë lloj arsye që unë të jap dorëheqjen.

Deri më sot nuk më është komunikuar asnjë vendim, qëllimi i këtij komunikimi ishte presion, që unë të largohesha nga puna.

Këto porosi/komunikime bien në kundërshtim me ligjin, pra janë të kundraligjshme, në cilin nen të Rregullores së Brendshme, në cilin ligj përcaktohet së Titullari i Institucionit ka të drejtë t'i kërkojë punëmarrësit që të jap dorëheqjen?

Ushtrimi i kësaj të drejte lidhet ngushtë dhe vetëm me personin/individin/punëmarrësin, dhe e ushtron këtë të drejtë me vullnet të plotë dhe të lirë, dhe jo si në rastin në fjalë duke mu transmetuar me presion se do të bëhet shënim në librezën e punës.

Kam pyetur me email Drejtorin se për çfarë qëllimi më komunikoni diçka të tillë, jashtë parashikimeve ligjore...

Komunikimi i dytë sërish i dhënë në formë kërcënuese, (dhe sigurisht pa bazë e fakte ligjore) ishte se do të kryeni shënim në librezë.

Së pari: I bëra me dije Drejtorit se, nëse e drejta juaj është të nxirrni vendimin apo të bëni shënime në librezë, qoftë edhe të paligjshme, është gjykata që vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuar për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës...

Së dyti: Kërkova që të më vihej në dispozicion qoftë edhe një material i vetëm që nuk është përmbushur detyrat nga ana ime.

Ashtu siç parashikohet, mënyra e përcjelljes së detyrave është:

- duke tërhequr në protokoll dokumentacionin kur është në formë shkresore;

- nëse detyrat apo shkresat janë dërguar në rrugë elektronike;
- nëse detyrat janë dhënë verbalisht;

Të gjitha shkresat që më janë dhënë me protokoll, me email, verbalisht qoftë edhe duke mi sjellë dorazi për tu zgjidhur, janë përmbushur menjëherë dhe brenda afateve ligjore.

Ndaj ky lloj pretendimi nuk qëndron se nuk ka qoftë edhe një shkresë të pa përmbushur nga ana ime, në të kundërt, kërkoja të më vendosej materiali në dispozicion.

Gjithashtu edhe njëherë i bëra me dije se, veprimet diskriminuese po vazhdojnë duke më komunikuar se do të ndërmerren veprime për zgjidhje të marrëdhënieve të punës.

Kam kërkuar nëse pajisja që është bërë regjistrimi është pjesë e BKSH, regjistruar sipas parashikimeve ligjore, ligji 124/2024 “Për mbrojtjen e të dhënave personale”, i ndryshuar...

Nëse regjistrimi është bërë me pajisje të BKSH, cili ka qenë qëllimi i ligjshëm për të cilën është kryer ky regjistrim dhe si më garantoni që këto të dhëna nuk do përpunohen më tej. Fakti që nga BKSH është vendosur (takimi i datës 27.08.2025) në dijeni që në ambientet e institucionit janë kryer veprime të paligjshme mbështetur në Nenit 121 të Kodit Penal... a janë kryer detyrimet ligjore për të reaguar duke ju drejtuar institucioneve ligj zbatuese dhe duke bërë kallëzim penal?

Gjithashtu në fund të e-mail-it i vendosa në dijeni që: “për aq kohë sa, nuk po ndërmerret asnjë veprim madje po vazhdohet duke përcjell me punonjës komunikime kërcënuese, me synimin dhe qëllimin e vetëm që mos të merren masa ndaj punonjësve që shkelin ligjin, me qëllimin që situata me kalimin e ditëve të harrohet, por jo nuk funksionon dhe nuk duhet të funksionojë kështu aq më tepër në institucione shtetërore, ndaj Ju bëj me dije (do ju vi edhe në formë shkresore me postë) se i jam drejtuar me ankesë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi si dhe Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale”.

Pas këtij email filloi institucioni të reagojë dhe me email më nisin shkresën Nr. 901 prot., datë 02.10.2025 ku më njoftojnë për një takim në datë 06.10.2025, për të biseduar mbi vazhdimësinë e marrëdhënieve të punës...

Sa bëra njoftimin me email se do ankohej pranë KMD për diskriminim, filluan masat ndaj meje duke më diskriminuar në formën e viktimizimit, për shkak të ankimit për diskriminim që kam kryer pranë KMD.

Kur më dërguan me email njoftimin, u kthej përgjigje me email (gjëni bashkëlidhur) se për çfarë do diskutohej në takim, si edhe për të disatën herë i ribëj me dije se dhe unë kam kërkuar takim me ju z. Drejtor në lidhje me:

Së pari: “Unë kam njoftuar në telefon si dhe kam dërguar email, ku kam vendosur në dijeni se do të paraqitem në punë në datë 27 Gusht kur të ktheheni në punë nga leja vjetore, dhe të më konfirmohet dhe të merren të gjitha masat e nevojshme për të më garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik si të drejta të garantuara në Kushtetutë, Konventa Ndërkombëtare të Ratifikuar me ligj, Kodin e Punës, Rregulloren e Brendshme etj”.

Së dyti: “Nëse ishte marrë ndonjë veprim në lidhje me regjistrimin (video ose audio) të kryer nga B. L., në zyrë në vendin e punës që më është caktuar të punoj”.

Gjithashtu në email sqarova se: “Unë nuk e di kush e ka hartuar këtë skenar që B. L., fillimisht do ngrinte pretendimin që unë i jam futur në kompjuter, (ndërkohë që IT shprehet se në orën 14:02 rezultoi që është hapur email dhe në 14:03 nga B. L. pranohet që është hapur APP) dhe më pas do debatonte,

akuzonte dhe do regjistronte, me pak fjalë nga fillimi skenari i mirë menduar kryhet me veprime të paligjshme në një institucion publik siç është BKSH”.

“I nderuar punëdhënës, keni autorizuar Ju, B. L. për të kryer një regjistrim të tillë? Jeni ju në dijeni të kryerjes së këtij regjistrimi, pajisja që është bërë regjistrimi, është pajisje e BKSH, dhe nëse po është regjistruar sipas përcaktimeve ligjore?...”

Së treti kërkova nëse kishte një procedim disiplinor të nisur në lidhje me pretendimin (në fakt akuzën) që unë kam hyrë në kompjuterin e B. L.,...

Më vjen përgjigje me email (gjëni bashkëlidhur) ku më sigurojnë se:

1. kanë mbledhur gjithë informacionin e nevojshëm;
2. ky incident dhe, së bashku me të, çështja e përgjimeve të paligjshme që janë kryer brenda ambienteve të BKSH, do të shqyrtohen po gjatë javës që vjen me seriozitetin më të madh, duke marrë masat përkatëse.

Është për tu çuditur në fakt sesi një institucion pranon se janë kryer përgjime të paligjshme e cila përbën vepër penale, nuk reagon duke bërë kallëzim të organet kompetente, po thotë me qetësi që do i diskutoj gjatë javës pasi të merrem fillimisht me ty që u ankove.

Me pak fjalë po të heq një herë ty nga puna pa shkak vetëm se u ankova dhe pastaj do shohim çdo bëhet me përgjimet që janë vepër penale.

Një mosreagim total nga institucioni ku vetë pranon se janë kryer regjistrime të paligjshme, por ka kohë dhe ditë plotë për të vendosur ose më saktë për të harruar se mua do më kenë hequr e s'ka kush ankohet më...

Për sa kam referuar më sipër unë jam ndier e diskriminuar pasi jam trajtuar në mënyrë të veçuar në vendin e punës në formën e një shqetësimi seksual si dhe jam ndier e diskriminuar në formën e viktimizimit, për shkak të ankimit për diskriminim që kam kryer pranë KMD”.

Në vijim, përmes e-mail-eve datë 10.10.2025 dhe datë 13.10.2025, ankuesja ka informuar Komisionerin se ndaj saj është marrë masë disiplinore me shkrim.

Sakaq, R. S. ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës, të konstatojë diskriminim e saj nga ana e Bibliotekës Kombëtare të Shqipërisë për shkak të ankimit për diskriminim.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, germa “a”, të LMD, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

LMD, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke garantuar në mënyrë të shprehur mbrojtje në lidhje me shkakun e gjendjes shëndetësore. Në nenin 1, të LMD përcaktohet: “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, përgjegjësine 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.”*

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të LMD, të ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi ose grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe personash.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: .....c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.*

Bazuar në nenin 5, pika 1, të LMD, ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

Referuar nenit 33, të LMD, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj për pranimin e saj dhe shqyrtimin në themel të pretendimeve të parashtruara nga pala ankuese.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të LMD-së, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Në vijim të procedurave të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës nr. 1391/3 prot., datë 16.10.2025, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga Biblioteka Kombëtare e Shqipërisë, sa i përket pretendimeve të ngritura nga subjektit ankes.

Në përgjigje përsa më lart, Biblioteka Kombëtare, përmes shkresës<sup>4</sup> nr. 903/2 prot., datë 27.10.2025, informoi Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi ndër të tjera se: *“...ju bëjmë me dije se lidhur me sa na kërkoni mbi ankesën e paraqitur te ju nga R. S., më duhet të them se me gjithë përpjekjet e bëra për të sqaruar pretendimet e paraqitura prej R. S., e patëm të pamundur të verifikojmë vërtetësinë e tyre.*

*Dëshiroj të sqaroj se R. S. asnjëherë më parë nuk ka paraqitur pranë drejtorisë së institucionit ndonjë ankesë lidhur me shefin e saj të sektorit, B. L.. Përshtypja e përgjithshme ishte se ata shkonin mirë mes tyre. I vetmi problem për të cilin ishim në dijeni ishte konflikti i vazhdueshëm dhe shqetësues mes atyre të dyve nga njëra anë, dhe sektorit të Buxhetit dhe Financës, nga ana tjetër, konflikt ky për të cilin ne iu drejtuam për ndihmë dhe MEKI-it, që, nëpërmjet sektorit të saj juridik, na sqaroi se në*

<sup>4</sup> Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 1391/4 prot., datë 27.10.2025.

çdo rast pretendimet B. L.-R. S. nuk qëndronin, madje ishin problematike, sepse hapnin shteg për abuzime financiare.

Dëshiroj po ashtu të korrigjoj lidhur mesa thoni në krye të shkresës, se ankesën për diskriminim R. S. e bën ndaj shefit të saj të sektorit në të cilin ajo punon (sektori i Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse), pra jo ndaj institucionit të Bibliotekës Kombëtare.

Më lejoni gjithashtu të shtoj lidhur me të dy protagonistët e ngjarjes së shëmtuar, se me ta Biblioteka Kombëtare dhe më parë ka patur probleme individualisht. Ata kanë qenë në një sërë rastesh burim konfliktesh apo shkeljesh disiplinore. Për këtë ndaj të dyve dhe më parë janë marrë masa disiplinore: ndaj zotit B. L. është marrë dy herë masa disiplinore vërejtje me shkrim, duke e paralajmëruar për largim nga puna.

Ndërsa ndaj zonjës R. S., ndonëse ajo ka vetëm pak muaj në punë, në datën 10.10.2025 është marrë “Masë disiplinore vërejtje me shkrim për shkelje të rënda”.

Në të dyja rastet, masat e marra nuk kanë asnjë lidhje me incidentin e ndodhur për të cilin ankohet R. S..

Lidhur me pretendimet dhe ankesën e bërë te ju nga R. S., dëshirojmë të theksojmë:

BKSH ka kryer hetimet e saj me seriozitetin më të madh lidhur me incidentin e ndodhur mes tyre. Incidenti ndodhi në kohën kur unë vetë isha me leje të zakonshme, po me të u mor zv. drejtoresha e institucionit M. B. Me t’u kthyer në punë nga leja, unë thirra në zyrë të dy individualisht (në prani të nëndrejtoreshës, specialistes së burimeve njerëzore dhe të sekretares) për të dhënë shpjegime.

B. L., i mohoi gjitha sa kishte shkruar R. S. në mesazhet që më kishte dërguar. Për më tepër, për të provuar pretendimet e tij, ai paraqiti një filmim të bërë prej tij të incidentit. Në filmim shihet e dëgjohet vetëm B. L. që e pyet zonjën R. S. përse i kishte hapur dhe kishte hyrë në kompjuterin e tij pa leje, ndërsa dëgjohet R. S. që reagon duke e sharë me një fjalor jo shumë etik. Në këtë takim vetë R. S. nuk ndodhej, duke qenë se kishte marrë raport.

- Për fat të keq gjatë takimit rezultoi se ishin kryer filmime të paligjshme, të bëra pa dijeninë e personit të filmuar, jo vetëm prej zotit Lumani, po dhe nga vetë R. S.. Këtë e deklaroi në takim A. P., specialist e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, e cila dëshmoi se ishte ndier e fyer kur kishte marrë vesh se zonja R. S., kolegia e saj e zyrës, e kishte regjistruar dhe filmuar një bisedë të saj fshehurazi, dhe më pas këtë filmim ia kishte dërguar shefit të sektorit, zotit Lumani. Të dyja këto filmime janë të depozituara në sekretariatit e BKSH.

- Në datën 15.10.2025, u bë konfrontimi mes palëve në drejtori. Gjatë konfrontimit palët këmbëngulën në versionin e tyre.

Lidhur me çështjen mjaft shqetësuese të përgjimeve të paligjshme të bëra në ambientet e punës, R. S. nuk e mohoi ta kishte bërë atë filmim, po këmbënguli që kjo ishte një çështje që nuk duhej ngatërruar me çështjen për të cilën qenë mbledhur.

Drejtori iu bën të ditur se duke kryer fshehurazi përgjim të kolegeve, që të dy ata kishin kryer shkelje të rëndë ligjore.

Duke mos patur mundësi të vërtetimit të asaj që kishte ndodhur, e të pretendimeve të R. S., ndërkohë që palët mbanin qëndrime diametralisht të kundërta, kur aq më tepër dhe pamjet filmike të incidentit nuk konfirmonin asgjë nga ato që pretendonte R. S., e vetmja masë që BKSH vendosi të merrte për këtë rast ishte: “Masë disiplinore vërejtje me shkrim ndaj zotit Lumani” për kryerje përgjimi të paligjshëm ndaj kolegeve në ambientet e punës.

*Lidhur me pyetjet që ju bëni:*

a. *Lidhur me masën disiplinore që i është dhënë zonisës R. S. vetëm pak kohë më parë “Masë disiplinore vërejtje me shkrim për shkelje të rënda”. Kjo masë asaj iu dha përsa më poshtë:*

*“Për krijimin e një situatë të vazhdueshme konfliktualiteti me sektorin e Buxhetit dhe Financës, rezultat i pasigurisë së saj profesionale dhe mosnjohjes si duhet të legjislacionit që lidhet me procedurat financiare në institucionet shtetërore, konflikt ky që kulmoi me paraqitjen e dorëheqjes prej shëfës së Sektorit të Buxhetit dhe Financës, E. L., e konsideruar një ndër specialistet më të mira e më me përvojë në fushën e saj, e cila kërkoi të largohej nga puna me argumentin se situata e vazhdueshme dhe absurde e konfliktualitetit të krijuar nga R. S., ia kishte bërë të pamundur qëndrimin e mëtejshëm në punë.” Po ashtu masa disiplinore e marrë lidhej me “Moszbatim të urdhërit të titullarit të institucionit, me pasoja mosrealizimin e detyrës” si dhe “Mosrealizimin në kohë të përditësimit të kontratave individuale të punonjësve të institucionit”*

*Shtoj se vetë R. S. nuk pranoi të merrte pjesë në mbledhjen e komisionit për marrjen e masës disiplinore, ndonëse ndodhej në zyrë dhe që njoftuar shkresërisht për mbledhjen e Komisionit.*

b. *Nuk ekziston ndonjë vlerësim i punës së saj sepse R. S. ka filluar punë në BKSH vetëm para disa muajsh (më 31.01.2025). Po kujtojmë se ndaj saj është marrë masë disiplinore e cila lidhet pikërisht me performancën e saj në punë.*

c. *Nuk është e vërtetë ajo që pretendon R. S., është e vërtetë që asaj i është mbajtur nga paga tre ditë punë, po kjo ndodhi sepse ajo kishte munguar në punë pa paraqitur asnjë justifikim.*

d. *R. S. ka filluar punë në BKSH më 31.01.2025.*

e. *Kontrata e punës e R. S. ende nuk është firmosur, është detyra funksionale e saj si juriste të përgatisë kontratat individuale të punonjësve, duke përfshirë dhe kontratën e saj. Një ndër arsye të përse iu dha masa disiplinore lidhej pikërisht me moskryerjen e kësaj detyre (“Mosrealizimi në kohë i përditësimit të kontratave individuale të punonjësve të institucionit”). Sqarojmë se si rezultat i një sërë ndryshimesh strukturore në institucion, BKSH pati një ndryshim në Organigramë, miratimi i të cilës u firmos nga Kryeministri në fund të vitit 2024. Në vijim, përfundoi rregullorja e re e BKSH, në përputhje me Organigramën e re. Me përfundimin e rregullores së re, në mars të vitit 2025, R. S. iu la detyra e përditësimit të kontratave individuale të punonjësve, si dhe të kontratave të punonjësve të punësuar rishtas. Edhe pse që nga ngarkimi me këtë detyrë kanë kaluar tetë muaj, ajo deri më sot nuk ka dorëzuar ende në Arkiv -Protokoll as gjysmën e tyre. Absurdi është që ende nuk ka sjellë për firmë as kontratën e saj individuale...”*

2. *Sakaq, Komisioneri përmes e-mail-it datë 31.10.2025, i përcolli ankueses një kopje të shkresës së Bibliotekës Kombëtare të Shqipërisë, nr. 903/2 prot., datë 27.10.2025, dhe dokumentacionit bashkëngjitur saj, si dhe kërkoi parashtrime me shkrim nga ana e saj.*

*Në këtë kuadër, përmes e-mail-it datë 03.11.2025, R. S. i përcolli Komisionerit parashtrimet e saj, lidhur me pretendimet e ngritura nga ana e Bibliotekës Kombëtare të Shqipërisë, duke theksuar ndër të tjera se: “**Së pari** ju sqaroj se proces verbali i takimit të datës 15.10.2025, mua më është vendosur në dispozicion në datë 27.10.2025 nga sekretaria, dhe pasi u njoha me proces verbalin kam komunikuar verbalisht me sekretarinë, ku i kam thënë se në proces verbal nuk është pasqyruar*

diskutimi që është bërë në mbledhje, madje nuk janë pasqyruar as gjërat më kryesore. Sekretaria më tha se do flas me Drejtorin dhe ta hedhim në disk.

Ndërkohë njoftova dhe me email Drejtorin (email datë 27.10.2025, ora 10:54), në lidhje me proces verbalin. Pa më njoftuar mua asnjë lloj vendimi kanë bërë shënimin “**refuzoj firmën**”, dhe kanë dërguar materialin pranë KMD.

Ridërgoj sërish email tek Drejtori (email datë 31.10.2025, ora 10:27) dhe kërkoj një kopje të regjistrimit për ta paraqitur pranë KMD.

Përgjigja me email e sekretarisë: “Lidhur me regjistrimin e depozituar, ju bëjmë me dije që atë mund ta kërkoj dhe t’i vihet në dispozicion vetëm Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi nëse e sheh të nevojshëm”.

Ky material regjistrimi është thelbësor për të çështjen se aty del shumë qartë pretendimet e mija për sjelljet e pahijshme prej maniaku që B. L. ka bërë në zyrë.

Gjithashtu në takim thuhet shprehimisht nga titullari se nuk ishte bërë asnjë takim në lidhje me ankesat që unë kisha depozituar.

Pretendimi se 4 anëtarë të tjerë janë dakord që proces verbali përmbledh gjithçka, nuk qëndron se për zbardhjen e takimit jam unë personi që jam ankuar dhe interesohem të zbardhet. Anëtarët në një situatë normale do thoja që nuk kanë ndonjë interes se çfarë zbardhet, por në rastin konkret vazhdojnë me veprime diskriminuese duke mos zbardhur realitetin e takimit me qëllim për të mbrojtur palën për të cilën unë jam ankuar. Dhe fakti tjetër që nuk japin regjistrimin audio me një logjikë të thjeshtë dhe naive, nëse proces verbali pasqyron audion ku qëndron problemi për të mos ma vendosur në dispozicion, por mospërputhja që ka audio me proces verbalin përbën problem për BKSH dhe ndaj nuk e vendos në dispozicion.

Ndodhur në këto kushte kërkoj nga ana juaj që ky material të merret si provë se mendoj që ndihmon në zgjidhjen sa më të drejtë të situatës.

Ndërkohë, duke qenë se mua nuk më vihet në dispozicion materiali pa asnjë lloj arsye i jam drejtuar Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale.

**Së dyti**, sipas BKSH pretendimet e mija paskan qenë problematike madje MEKI paska sqaruar se “qëndrimet ishin problematike dhe linin shteg për abuzime financiare”, email datë 06.05.2025, ora 2:45: “Përshëndetje M. B.,

Referuar blerjeve me vlerë nën 100 mijë lekë të reja pa tvsh, ju sqaroj se këto procedura nuk i nënshtrohen rregullave të prokurimit publik, referuar kreut V, të VKM 291, datë 15.05.2024 “Për përcaktimin e kufijve monetarë në procedurat e prokurimit publik. Por edhe nëse nuk i nënshtrohen rregullave të prokurimit publik, referuar VKM 285, datë 19.05.2021 “Për miratimin e rregullave të prokurimit publik” i ndryshuar, si dhe udhëzimit nr. 5, datë 25.06.2021 “Mbi përdorimin e procedurës me vlerë të vogël dhe zhvillimin e saj me mjete elektronike”, ky zë duhet të parashikohet në regjistër.

Për sa më lart, nëse ky zë është parashikuar në regjistrin e prokurimit publik ne ndjekim praktikën si më sipër, duke ngritur një urdhër dhe mbajtur një procesverbal, nëse ky zë nuk është mundur të parashikohet dhe ndodhemi para një situatë emergjente e bëjmë sipas procesverbalit të emergjencës. Por ky procesverbal përdoret vetëm në rastet emergjente të cilat nuk kanë qenë të munduara të parashikohen nga ana e autoritetit kontraktor dhe për të cilat nuk ka zë në regjistrin e parashikimit të prokurimit publik”.

Ky është email që ka dërguar MEKI, dhe nuk shprehet që “qëndrimet ishin problematike dhe linin shteg për abuzime financiare”, janë thjeshtë mendime të pabaza të BKSJH me qëllimin e vetëm që të mundohen të gjejnë diçka gabim për mua, me pretendimin po aq të pa vërtetë sa e paska konstatuar edhe MEKI. Ja ku është prova email i dërguar nga MEKI.

**Së treti**, BKSJH në shkresë shprehet se “ankesa për diskriminim bëhet ndaj shefit të sektorit dhe jo ndaj institucionit”, nuk ka logjikë që mund të qëndrojë ky pretendim, pasi po ti referohemi email të datës 09.09.2025, ora 10:07, unë vendos në dijëni drejtorin për 3 ditë që më janë hequr nga paga ndërkohë qëndrimi që nuk kam njoftuar nuk është i vërtetë pasi unë në bisedë telefonike dhe në email e datë 18.08.2025, kam njoftuar Drejtorin se “nuk do paraqitem në punë derisa ju të ktheheni dhe të sigurohet mbrojtje e shëndetit fizik dhe mendor në vendin e punës”, nuk pati asnjë reagim nga punëdhënësi, që të mos pranonte faktin që unë nuk do paraqitesha. Për diskriminim unë i drejtohem titullarit të institucionit ku i them se: “I nderuar Drejtor, nuk e kuptoj pse vazhdon ky lloj sulmi diskriminues i padrejtë ndaj meje (citohet Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar)... Unë ju kam njoftuar në telefon si dhe në email datë 18.08.2025, që nuk do paraqitem në punë duke ju dhënë arsyen e mosparaqitjes, dhe rezultati është duke më hequr ditët e punës. Se nuk ka as logjikë, as etikë e për më tepër mbështetje ligjore, që një punëmarrës njofton për shqetësim në vendin e punës, ndërkohë që i mbahet paga.

Me çfarë vendimi është mbajtur paga, si më është njoftuar mua ky vendim për mbajtje page? Çfarë masash janë marrë në lidhje me regjistrimin që është kryer?”

Diskriminimi nga ana ime është përmendur për punëdhënësin pasi nuk po më trajtonte në mënyrë të barabartë krahasuar me punonjësit e tjerë, pasi në rastet kur punonjësit e tjerë janë ankuar, Titullari ka kryer mbledhje për shqetësimin që kanë pasur, jo për këtë shqetësim që ishte edhe më i rëndë.

**Së katërti**, ndaj meje nuk ka pasur asnjë rast për dhënie mase disiplinore dhe kjo masë që më është dhënë u bë pikërisht pasi unë njoftova me email Drejtorin se do ankojem pranë KMD, aty filloi procedura për dhënie mase disiplinore, një procedurë që nuk kishte asnjë bazë ligjore, dhe nuk u ndoq as procedura ligjore parashikuar në Rregulloren e Brendshme dhe në Kodin e Punës. (Citohet Rregullorja e Brendshme e BKSJH-së dhe Kodi i Punës)...

Kërkoj me email në datë 03.10.2025, ora 8:47, detaje se për çfarë do të diskutohej në takim. Pavarësisht natyrës së diskutimit mbi vazhdimësinë e marrëdhënieve të punës procedura është obliguese për tu respektuar nga ana e punëdhënësit, vlefshmëria e njoftimit nuk lidhet vetëm me respektimin e afatit prej 72 orë, për të gjithë e elementët e tjerë si arsyeja e fillimit të procedimit disiplinor.

Normalisht punëmarrësi duhet të njoftohet se duhet të kishte edhe prova në takim për të cilat mendon se zgjidhin çështjen, apo mund të ishin prova të palëve të treta që duhet ti merrte dhe diskutonte në takim. (citohet Kodi i Punës)...

**Së pari**, detyrimin për të parashikuar në kontratën e punës së lidhur mes palëve (kolektive dhe kur të tillë nuk ka individuale) masat disiplinore. Kjo do të thotë që të parashikohen në të shkeljet disiplinore dhe masat disiplinore përkatëse;

**Së dyti**, detyrimin e punëdhënësit që të garantojë një proces të rregullt ligjor gjatë procedurës së shqyrtimit të masës disiplinore. Kjo nënkupton që të garantohet e drejta e punëmarrësit për t'u

dëgjuar, mbrojtur dhe parashtruar fakte dhe prova në lidhje me shkeljen dhe llojin e masës disiplinore të pretenduar nga punëdhënësi.

Në shkresë citohet “nuk pranoi të paraqitej”, si e provoi punëdhënësi që nuk pranova të paraqitesha, kur unë kam qenë në zyrë në ambientin e punës, konfirmohet dhe në proces verbalin e takimit me datë 06.10.2025. Të shkruhet shprehja nuk pranoj të paraqitet do të thotë që kanë ardhur të më pyesin dhe unë kam thënë nuk pranoj të vi në takim. Përveç faktit që procedura e njoftimit nuk është bërë në përputhje me ligjin edhe proces verbali ngre dyshime se takimi ishte mbajtur në orën 9:00, ndërsa takimi filloi në orën 9:15. Takimi në një moment mbahet dhe jo në dy momente.

Në njoftimin e datës 02.10.2025, takimi ishte lënë në datë 06.10.2025, ora 9:00, në ambientet e drejtorisë së institucionit. Ambientet e drejtorisë jo domosdoshmërisht lidhen me zyrën e Drejtorit të Institucionit, se nëse do ishte vendosur që takimi do kryhet në zyrën e Drejtorit fare mirë mund të ishte vendosur edhe në njoftim, plus ambientet fjala është në shumës do të thotë që ka më shumë se një ambient. Aq më tepër që punëdhënësi ashtu dhe komisioni ishin në dijeni që unë isha në zyrë.

Ky veprim duket qartë që është i qëllimshëm, që mos të kryhej takimi që mos të ballafaqoheshin gjërat dhe situatat. Se nëse qëllimi do të ishte pozitiv dhe për të zgjidhur situatën mund të më kishin lajmëruar që të paraqitesha në takim. (citohet Rregullorja e BKSH-së)...

Unë me E. L. (ish punonjëse në BKSH) nuk kam pasur asnjëherë asnjë konflikt të gjitha konfliktet kanë qenë mes B. L. dhe saj referuar emaile dhe më konkretisht:

- Në emailin e datës 10.04.2025, ora 3:17, E. L. njofton drejtorin për një sms kërcënuese që i ka shkruar në whatsapp nga B. L..
- Në emailin e datës 10.04.2025, ora 3:57, B. L. i kthen përgjigje për mosnjohje legjislacioni (dhe për çudi dhe mua më vendosin për mosnjohje legjislacioni, duket e njëjta dorë që ka shkruar edhe proces verbalin).
- Në email datë 05.05.2025 ora 12:14, E. L. sërish ankohet për B. L. emri im nuk është asgjëkundi.
- Në email datë 06.05.2025, ora 11:36, B. L. i kthen përgjigje, për tejkallim kompetence, gabime drejtshkrimore dhe paqartësi në të shkruar, sërish emri im asgjëkundi.
- Si dhe email datë 26.05.2025, ora 10:23, ku E. L. ndër të tjera shprehet se: “Kjo situatë më ka shkakuar shumë humbje kohe dhe konflikte të panevojshme, pasi kam që në dhjetor (pavarësisht se B. L. e mohon) që e kam vënë në dijeni që procedurat nuk janë të sakta. Ky është njoftimi im i fundit për këtë çështje, pasi e kam konsumuar për një kohë të gjatë, jam lodhur, dhe puna më është bërë shumë e vështirë”.

Nuk di ku janë bazuar, se është absurditet që dy persona kanë konflikte Drejtori as njërit as tjetrit si jep masë disiplinore dhe më jep mua që jam jashtë kësaj suate. Se konflikti ndërmjet këtyre dy personave ka vazhduar edhe pas ardhjes së email sesi ka vepruar MEKI për procedura të ngjashme.

- Konkretisht është email i datës 24.06.2025, ora 10:13, ku janë refuzuar veprimet për shkak të datës gabim. Ky email bëhet forward nga z. L. tek B. L..
- B. L. kthen përgjigje me email datë 03.07.2025, ora 12:33, ku sërish debati kalon në personal ndërmjet këtyre dy punonjësve.
- Përgjigja e E. L. email datë 16.07.2025, ora 12:23, ku bënë sqarimin përkatës.

Besoj fakti evidentohet qartë që emri im nuk del, madje nuk referohet asnjë email në adresën time, plus në email del qartë që konflikti është ndërmjet dy punonjësve.

*Kjo lloj vërejtje për këtë situatë mirë që bazë ligjore nuk ka, po nuk ka as logjikë, se i bie dy kanë konflikt/ debat dhe s'po lëmë situatën të kaloj pa vërejtje ja japim dikujt tjetër që nuk është i përfshirë.*

*Në dorëheqjen e E. L., dërguar me email, emri im nuk përmendet fare, dhe deklarohet prej saj se po ikën në një vend tjetër për rritje profesionale, shpreh konsideratë për bashkëpunimin si dhe tregon gatishmërinë nëse duhet prezenca e saj.*

*Dorëheqja është një akt vullnetar, dhe unë nuk mund të mbaj përgjegjësi, pse ikën dikush nga puna aq më tepër që shprehet për rritje profesionale dhe nëse do kishte pasur ndonjë ankesë prej saj, nga ana i institucionit duhet të fillohej procedura sipas parashikimeve të përcaktuara në Rregulloren e Brendshme si dhe në Kodin e Punës.*

*Në shkresën me Nr. 901/3 prot., datë 10.10.2025, Urdhër nr. 119, datë 10.10.2025, për “Dhënie masë disiplinore vërejtje me shkrim për shkelje të rënda”, thuhet se nuk njoh ligjin për procedurat financiare në institucionet shtetërore, e cila në fakt vjen për shkak se unë nuk kam eksperiencën e duhur në administratë shtetërore.*

*Mirë që bazë ligjore e fakte nuk kanë po librezën e punës që unë e kam dorëzuar nuk mund ta hapin. Unë kam punuar për një periudhë 13 vjeçare në shoqërinë Albpetrol sh.a., shoqëri me kapital 100% shtetëror, me një kërkim të thjeshtë në internet gjendej një fakt i tillë, gjithashtu nuk ka qoftë edhe një email, apo shkresë të vetme që të jetë kërkuar interpretim për një ligj financiar, dhe nuk është kryer nga ana ime.*

*Se të arrij punëdhënësi në një konkluzion të tillë duhet të ketë prova jo hamendësi. Nuk është fakt mendoj se nuk e njeh legjislacionin financiar, kë ligj nuk njoh, kë ligj kanë kërkuar dhe nuk jua kam vënë në dispozicion, për kë nen të ndonjë ligji është kërkuar për interpretim, janë detyrimet e punëdhënësit që ti provonte me prova këto fakte.*

*Përmenden gjithashtu kontratat individuale e punës, në fakt Draft Kontrata nga ana ime është bërë në datë 18.02.2025, ora 09:17, dërguar me email. Rregullorja e Brendshme mban datë 27.12.2024, ndërkohë është shpërndarë me email në datë 07.04.2025, ora 11:46, unë nuk mund ti bëja kontratat pa u njohur me rregulloren.*

*Po kontratat janë hartuar nga ana ime dhe një pjesë e kontratave janë çuar tek zyra e Drejtorit që në muajin Qershor dhe akoma nuk janë nënshkruar, një pjesë tjetër është marrë nga A. P. në datë 22 Shtator. Nga të gjitha këto kontrata është firmosur vetëm 1 për H. S..*

*Në datë 10.10.2025, ma ka konfirmuar Drejtori që nuk i kam firmosur se janë bërë ca lëvizje këto ditë, arsyetim që nuk qëndron pasi edhe nëse ka pas lëvizje bëhet kontratë e re sipas pozicionit aktual të punës. Fakti që nuk janë firmosur nga punëdhënësi çfarë përgjegjësie mbaj unë? Se të këtë fuqi juridike kontrata duhet nënshkruar nga palët dhe protokolluar.*

*Ku është këtu përgjegjësia, se kontrata nuk merr fuqi juridike nëse rri e pa firmosur tek zyra e drejtorit. Por edhe nëse supozojmë se qenka një gabim i rënd ky, dhe në shkelje të ligjit, unë kisha shumë kontrata për të bërë, dhe quhet shkelje nga ana punëdhënësit, po punëdhënësi që ka pasur vetëm një kontratë, dmth kontratën time dhe nuk e ka bërë ende deri më sot, dhe nuk ka marrë vërejtje asnjë punonjës.*

*Për sa i përket absurditetit që BKSH e quan që unë nuk kam çuar për firmë as kontratën time, Draft Kontrata është bërë në datë 18.02.2025, dhe dërguar me email, dhe unë nuk konceptoj tek kontrata ime individuale po nënshkruaj në cilësinë e punëmarrësit. Pra duket qartë se masa u dha vetëm për faktin që unë njoftova se do ankohe pranë KMD.*

**Së pesti**, në kohën kur ka ndodhur incidenti po është e vërtetë, plus që është dhe email i datës 18.08.2025, ku unë i kërkoj ndjesë për shqetësimin se ishte me leje vjetore, por nuk qëndron aspak pretendimi që mua më ka thërritur madje nuk ka pranuar të më takonte në datë 27.08.2025, (sipas bisedës telefonike që kemi bërë) e kam përmendur edhe në email dhe kur unë i kam thënë sekretares që nuk shkoj në vendin e punës aty më ka thirrur në zyrë, ku M. B. na bërë me dije për regjistrimin. Takimi i vetëm që është mbajtur në lidhje me ankesat e mija është në datë 15.10.2025.

BKSH shprehet se "u thirrën individualisht", më pas R. S. "nuk ndodhej se ishte me raport", nuk është e vërtetë pasi unë nuk jam thërritur asnjëherë nga institucioni, e vetmja thirrje është ajo në datë 15.10.2025, se nëse kanë pasur një thirrje tjetër duhet edhe ta provonin, madje do e bërtisnin me të madhe që e kemi thërritur dhe nuk ka ardhur, plus fakti kam qenë me raport ka një procedurë të mirë përcaktuar sesi bëhen sërish njoftimet kur punëmarrësi është me raport.

**Së fundmi**, shoh që në materialet bashkëlidhur ju kanë vendosur në dispozicion edhe regjistrimin, ky është absurditeti pasi quhet i paligjshëm, merren masa edhe pse shumë të lehta ndaj personit por ky është këndvështrimi i Titullarit, ndërkohë që ky regjistrim i paligjshëm qenka protokolluar pranë BKSH dhe madje kjo e fundit paska akses edhe për shpërndarje...".

3. Në vijim, përmes shkresës nr. 1391/5 prot., datë 04.11.2025, Komisioneri iu drejtua sërish Bibliotekës Kombëtare duke kërkuar informacion shtesë sa i përket pretendimeve të depozituara nga ana e R. S., gjatë korrespondencës së mbajtur me e-mail me Komisionerin.

Me shkresën<sup>5</sup> nr. 903/4 prot., datë 14.11.2025, Biblioteka Kombëtare depozitoi pranë Komisionerit parashtrimet e saj, sa i përket pretendimeve të ankueses, si dhe vuri në dispozicion një kopje audio të takimit të zhvilluar më datë 15.10.2025, mes R. S. dhe punëdhënësit/Biblioteka Kombëtare. Ndër të tjera BKSH sqaroi se: "...Së pari dëshirojmë të vëmë në dukje se tashmë problemet (së paku në vështrimin tonë) janë të qarta, dhe letrat gati të përditshme të R. S. nuk shtojnë më asgjë të re.

*Sidoqoftë, duke i gjykuar pyetjet tuaja me vend, po përpiqemi t'ju japim atyre një përgjigje sa më shteruese dhe, shpresojmë, përfundimtare.*

- Por së pari dëshirojmë të vëmë në dukje se, ndryshe nga ç'pretendon R. S., ndaj saj jo vetëm nuk ka patur asnjë diskriminim nga ana e institucionit, po përkundrazi zonja R. S., ndryshe nga pjesa dërrmuese e rekrutimeve të reja në BKSH, u punësua në Bibliotekën Kombëtare të Shqipërisë në muajin shkurt të vitit 2025 pa garë, pa kaluar në konkurs. Kjo falë ndërhyrjes nga ana e Ministrisë së linjës.
- Masa disiplinore e marrë ndaj R. S. nuk ka asnjë lidhje me episodin e ndodhur mes saj dhe zotit Lumani. Kishte muaj që ne kishim disa shqetësime serioze lidhur me performancën e sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, shqetësime këto që kishin të bënin më konkretisht me performancën e zotit Lumani dhe të R. S.. Është tashmë e ditur se po konsideronim mundësinë e largimit të të dyve nga puna, nga që kishim dyshime të bazuara lidhur me aftësinë e tyre për të kryer detyrat komplekse që i duhet të përballojë ky sektor. Duke patur parasysh seriozitetin e çështjes, për këtë kemi diskutuar gojarisht dhe me sektorin e Burimeve Njerëzore në Ministri.

<sup>5</sup> Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 1391/7 prot., datë 17.11.2025.

Vendimi për të marrë masë disiplinore ndaj R. S. ishte rezultat i një sërë shkeljesh të kryera prej saj, siç është shënuar në motivimin e masës së marrë. Një ndër to ishte padyshim dhe konflikti i vazhdueshëm fillimisht mes B. L. dhe R. S. me sektorin e Financës dhe Buxhetit. Për këtë të dy ata i kemi thirrur në drejtori, dhe pasi dëgjua argumentet e tyre, i paralajmëruam për të mos ndërhyrë në kompetencat e Financës.

Ndërsa pas kësaj B. L. u tërhoq, R. S. duket e vazhdoi këtë konflikt. Kupa u mbush kur si rezultat i atmosferës të krijuar, E. L., shefe e sektorit të Financës dhe Buxhetit paraqiti krejt papritur dorëheqjen, ndër të tjera me pretendimin se e kishte të pamundur të duronte më gjatë situatat e krijuara prej R. S..

Nuk e di ç'arsye të tjera ajo mund të ketë patur, po në zyrën time E. L. më deklaroi se e kishte të pamundur të vazhdonte të punonte me R. S.. Sipas E. L., R. S. "nuk merrte vesh nga ligjet e shtetit, ndaj dhe krijonte vazhdimisht probleme." Këtë e vërteton dhe kolegja e zyrës e E. L., A. K..

Është e vërtetë që në letrën e saj të dorëheqjes E. L. nuk e përmend R. S., po kjo është arsyeja që ajo paraqiti gojarisht si para titullarit, ashtu dhe te nëndrejtoresha, M. B. Sidoqoftë, për të gjykuar vërtetësinë e asaj që shkruan R. S., ndoshta do ishte mirë të pyetej vetë E. L., aktualisht është e punësuar në Drejtorinë e Përgjithshme të Antikorrupsionit pranë Kryeministrisë. E. L. mund të kontaktohet në numrin e saj të celularit 068.....

- Lidhur me episodin mes R. S. dhe B. L..

Në këtë çështje, duke patur parasysh seriozitetin e akuzave, ne jemi përpjekur të respektojmë deri me një nga procedurat që kërkon ligji për raste të tilla, duke u përpjekur të kuptonim ç'kishte ndodhur në të vërtetë, pa mbajtur asnjë anësi.

Në përfundim, sidoqoftë, ne nuk arritëm të gjenim asnjë element bindës që të vërtetonte pretendimet e R. S. për ngacmim seksual prej B. L.. Në kushtet kur vetë B. L. mohonte gjithçka, dhe për më tepër, një regjistrim filmik e me zë i episodit i sjellë prej tij, paraqet një situatë krejt të ndryshme nga ajo që pretendon R. S., ne e gjykuam të pamundur marrjen e një mase disiplinore ndaj zotit B. L. për këtë episod.

Megjithatë, zoti B. L. nuk mbeti pa masë disiplinore. Ndaj tij ne morëm masë disiplinore lidhur me regjistrimin e paligjshëm filmik të kryer prej tij në ambientin e zyrës ndaj koleges.

Me këtë rast, dëshirojmë të kujtojmë se ndaj B. L. kjo është masa e tretë disiplinore që ne si institucion kemi marrë gjatë një periudhe dy vjeçare, provë kjo se ndaj tij s'ka patur asnjë qëndrim preferencial, përkundrazi.

Ndaj tij tashmë është hapur rruga dhe për mundësinë e largimit nga puna.

Megjithatë, nuk mund të lemë pa përmendur, se na habit guximi i R. S. kur në letrën e saj shtjellon paligjshmërinë e veprimit të B. L., duke harruar se të njëjtën gjë e ka bërë dhe ajo vetë.

Kujtojmë se gjatë shqyrtimit të çështjes, na rezultoi se dhe vetë R. S. ishte kryer një përgjim të tillë të paligjshëm filmik e me zë ndaj koleges së saj të zyrës A. P., specialiste e burimeve njerëzore, pa dijeninë e saj. Ajo që për ne mbetet edhe më e pakuptueshme, është fakti që R. S. këtë përgjim e kishte ndarë dhe me zotin B. L..

- Problematika me kontratat individuale është dëshmi e dyshimeve serioze që ne si institucion kemi lidhur me aftësinë profesionale të R. S. për të kryer detyrat e saj funksionale. Jo rastësisht, ajo përbën një prej argumenteve në të cilat u mbështet masa disiplinore e marrë ndaj saj.

*Në muajin mars 2025, R. S., si juriste, iu ngarkua detyra për të përgatitur 47 kontratat e reja të po aq punonjësve të BKSH, si pasojë e një sërë ndryshimesh të ndodhura në organigramën e institucionit.*

*U desh të kalonin gati gjashtë muaj derisa në 27 shtator 2025, R. S. të paraqiste në protokoll vetëm 26 prej tyre. Nga shqyrtimi i tyre, rezultoi se 9 prej tyre kishin gabime thelbësore, që kishin të bënin me emrin e personit, kategorinë e tij të pagës, përshkrimin e punës, pa përmendur gabimet e shumta ortografike. Në këto kushte asaj ato iu kthyen mbrapsht për t'i ribërë.*

*Kjo do të thotë se ende sot, 8 muaj pas marrjes së detyrës, që në gjykimin tonë nuk kërkon më shumë se një muaj punë, ajo ende nuk ka arritur të përgatisë 30 nga 47 kontrata, mes të cilave dhe kontratën e saj.*

*Ndonëse R. S. e ka filluar punën në shkurt të vitit 2025, kontrata e saj ende nuk është firmosur.”*

4. Gjithashtu, përmes shkresës<sup>6</sup> datë 06.11.2025, paraqiti parashtrimet e tij Përgjegjësi i Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, të Bibliotekës Kombëtare, B. L., në cilësinë e personit të cituar nga R. S. në ankesën e saj.

*Ndër të tjera, B. L. parashtrroi se: “...Unë B. L., me pozicion pune Përgjegjës i Sektorit Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, në Bibliotekën Kombëtare të Shqipërisë, në cilësinë e palës së prekur/përmendur/cenuar në praktikën “Njoftim dhe kërkesë për informacion”, me nr. 1301/3 prot., datë 16.10.2025, ardhur nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, studiova praktikën e ardhur nga institucioni juaj. Sa më poshtë parashtroj rrethanat, faktet, ngjarjet të bazuara, në prova dhe akte, sa i përket mosdiskriminimit ndaj punonjësës R. S., në vijim sa më poshtë:*

1. *R. S. është punësuar pranë Autoritetit Publik të Bibliotekës Kombëtare të Shqipërisë, pa shpallur me konkurs publik, në shkelje të dispozitave ligjore, nënligjore në fuqi: ...Rrethanat e punësimit të R. S. janë si vijon. Pozicioni i specialist jurist pranë institucionit ka qenë vakant, pasi me datë 05.11.2024, është shpallur fituesi për pozicion Përgjegjës Sektorit Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, pranë institucionit, ku fitues i procesit të konkurrimit rezultoi B. L., me pozicion pune në atë kohë specialist jurist. Nga data 05.11.2024 deri më datë 03.02.2025, pozicioni i punës specialist jurist ka qenë vakant. Në kushtet kur organika, strukturat e institucionit ndryshuan në mbështetje të Urdhërit të Kryeministrit Nr. 158, datë 28.08.2024 “Për miratimin e strukturës dhe organike së Bibliotekës Kombëtare”, si dhe në zbatim të Rregullores së Bibliotekës Kombëtare të Shqipërisë ..., roli i specialist juristit pranë institucionit nevojitej, me qëllim realizimin e proceseve, veprimtarive administrative. Me hyrjen e organigramës së re në fuqi, krijimin e pozicioneve të reja të punësimit nëpërmjet strukturës së re, dhe në këtë kuadër nevojitej, kërkohej përshtatja, shfuqizimi i një sërë kontratash pune, pasi pozicionet aktuale kishin ndryshuar, në kompetenca dhe përgjegjësi, si dhe në efekte financiare. Roli i juristit për draftimin e kontratave të reja të punësimit ishte primar, sa i përket punësimit të specialist juristit të institucionit. Sugjerimi për punësim i R. S. erdhi nga strukturat e Burimeve Njerëzore nga ish Ministria e Ekonomisë Kulturës dhe Inovacionit. Mbas një intervistimi që u realizua me R. S., institucioni dakordësoi për emërimin e saj. (Pjesë vërtetuese e pandarë përsa u përshkrua, me lartë janë aktet: “1).Urdhër nr. 12, datë 31.01.2025, me nr. 159 prot., për “Emërim në Detyrë”*

<sup>6</sup> Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 1391/6 prot., datë 06.11.2025.

- të R. S., specialist jurist pranë sektorit Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse në Bibliotekën Kombëtare të Shqipërisë; 2). Kopje e printuar e rubrikës (Vend i Lirë Pune), nga website i institucionit, e shpalljeve të vendeve vakante nga periudha 2022 deri në 2025”. Kontratë punësimi për R. S. institucioni nuk e ka realizuar, pasi ishte në vrazhdën e realizimit të kontratave për të gjithë stafin, dhe këtu përfshihej dhe pozicioni i specialist juristit të institucionit. Me punësimin që është realizuar për R. S. institucioni ka shfaqur favorizim, pasi është shmangur konkursi dhe jo diskriminim, siç pretendohet.
2. Në kuadrin e riorganizimit të strukturave, në mbështetje të Urdhërit të Kryeministrit Nr. 158, datë 28.08.2024 “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Bibliotekës Kombëtare”, me porosi të titullarit nevojitej nxjerrja e urdhërit për caktimin e zëvendës përgjegjësve të sektorëve, të cilët duhet të caktoheshin nga përgjegjësit e tyre, me qëllim mbarëvajtjen e sektorëve në periudhat kohore, ku përgjegjësit e sektorëve do të ishin në mungesë prezence. Urdhëri për caktimin e zëvendës përgjegjësve vjen në mbështetje të rregullores së brendshme të institucionit, Urdhër Nr. 77 datë 13.06.2025, me nr. 603 Prot., “Për caktimin e Zëvendës Përgjegjësve të Sektorit”. Në këtë kuadër, B. L. me pozicion pune përgjegjës pranë Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, caktoi si zëvendës përgjegjës të sektorit R. S. me detyrë specialist jurist pranë sektorit. Sektori i Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, organizohet, nga një përgjegjës dhe dy specialist, një specialist i burimeve njerëzore, dhe një specialist jurist. Shprehemi se caktimi si zëvendës përgjegjës i sektorit i R. S., është realizuar, duke u nisur nga fakti i rëndësisë së postit që mbart specialist juristi i sektorit. Gjithashtu shprehemi se A. P. e cila mbart pozicionin e punës specialist i burimeve njerëzore, është punonjësja më e vjetër në vite punësimi e sektorit, në nivel specialisti, plot 4 vite pune pranë këtij sektori, dhe për vitet e vjetërsisë në punë, i takonte A. P., të caktohej si zëvendës përgjegjëse e sektorit. Përgjegjësi i Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse B. L. është nisur nga rëndësia e kompetencave funksionale të specialist jurist, gjë që e afron me afër sa i përket, zëvendësimin të përgjegjësit, në kohë, periudhë mungese në pune. Edhe në këtë rast, konstatojmë përkrahje, favorizim dhe jo diskriminim që i është bërë R. S..
  3. Për sa pretendohet nga kërkuesja se janë mbajtur ditë pune. Konstatohet e kundërta në mbështetje të akteve provuese, “raportit shëndetësor e datës 23.07.2025 për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi nga data 23.07.2025-25.07.2025 të lëshuara në sistem nga Institucioni shëndetësor: QSH Nr. 6 Tiranë, si dhe në listë prezencën mujore të kësaj periudhe 01.07.2025-31.07.2025, për sektorin e burimeve njerëzore dhe shërbimeve mbështetëse”. Shprehemi se 2 ditët e marra në raport shëndetësor, nuk janë reflektuar në listë prezencën mujore, si raport shëndetësor, por janë paraqitur sikur është paraqitur në punë. Veprime këto të cilat vijnë në favorizim dhe jo në diskriminim.
  4. Institucioni i BKSH, në asnjë rast nuk ka shfaqur diskriminim, ndaj punonjësve të tyre, përkundrazi, ka treguar përgjegjshmëri, inkurajim, vlerësim. B. L. në cilësinë e Përgjegjësit të Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, njëkohësisht dhe Administrator i Sistemit të Prokurimeve Publike (SPE), si dhe Kryetar i Komisionit të Prokurimeve me Vlerë të Vogël, pranë institucionit. Në cilësinë e kualifikimit të stafit, sa i përket fushës së prokurimeve, ka mbajtur kontakte nëpërmjet postës elektronike email, me Agjencinë e Prokurimeve Publike (APP), Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPA). Mbas disa komunikimeve

elektronike, u realizua pjesëmarrja e specialist juristit të institucionit në trajnim në data 15-19 Shtator 2025. Faktuar nëpërmjet emaileve.

Problematikat të ndodhura gjate procesit të punës të specialist juristit të institucionit:

1. Në procedurën emergjente më datë 01.08.2025 mbi kryerjen e “shërbimeve riparim (riparim katalikti dhe ndërrim kriku xhami për automjetin tip...”, në pronësi të Bibliotekës Kombëtare të Shqipërisë, nuk ka pranuar të firmos (Tipin e Procesverbalit të Emergjencës, formular tip, 4), me arsyetimin verbal, se fusha e veprimtarisë së operatorit ekonomik, nuk përputhet, me objektin e prokurimit. (Pjesë e pandashme e kësaj memo, është ekstrakti i QKB, nga operatori ekonomik). Gjithashtu R. S. u shpreh njëkohësisht, se juve keni konflikt interesi, në këtë procedurë. Në këtë këndvështrim nga B. L. u përdor termi mosmirënjohëse... Në vijim shprehemi se punimet që janë realizuar, nga operatori ekonomik fitues janë, zbatime/punime mekanike, të kryera pranë automjetit të institucionit. Procesverbali i emergjencës formulari tip 4, është i pa firmosur nga juristja, dhe i pa arsyetuar shkresërisht, se mbi arsyet legjitime të mos nënshkruarit. Gjithashtu në debat e sipër, R. S. e ka kërcënuar B. L., me termat “Të bëj mos të shkosh i gjallë në shtëpi”. Gjithashtu, R. S. telefonon burrin e vet në syrin e B. L., dhe i kërkon të vijë urgjentisht. Me qëllim që situata mos të dilte më jashtë kontrolli. B. L., largohet 20 minuta më herët nga vendi i punës, konkretisht datë 01.08.2025 (ditë e premte), ora 13:40 min. B. L., pa u larguar mirë nga godina, rreth orës 13:45, në celularin e tij, në aplikacionin whats app, e telefonon bashkëshortin i R. S., nga ky i fundit e kërcënon, duke përdorur terma, jashtë etikës. Për këtë gjë, në raste nevojë, praktike, me qëllim përdorimin si provë, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, mund ti drejtohet, shoqërisë Vodafone Albania, me qëllim dërgimin e audio bisedës së realizuar, ndërmjet B. L. dhe bashkëshortit të R. S.. Mbas mbylljes së telefonit, B. L. ka telefonuar, P. M., në cilësinë e titullarit të institucionit. Mbas një jave, titullari i institucionit, thërriti juristen R. S., me qëllim dëgjimin e rrethanave. Sa i përket rrethanave, se përse R. S. ia kishte dhënë numrin e telefonit të B. L., bashkëshortit të saj, kjo e fundit e mohoi, duke thënë që ia ka dërguar një miku i përbashkët i joni. Titullari P. M., bën me dijeni se gjesti nga juristja, i dërgimit të numrit të telefonit bashkëshortit, është jashtë çdo konteksti etik, dhe është shkelje. Për këtë rast R. S. bën email pranë drejtorit në formë ankese. Pjesë e pandarë janë emaillet e dërguara nga R. S..
2. Me datë 14.08.2025, ndodhi incidenti i dytë në zyrën e sektorit burimeve njerëzore dhe shërbimeve mbështetëse. Rreth orës 13:30, B. L. dhe M. B. u kthyen në institucion, mbas takimit të realizuar në cilësinë e përfaqësuesve të institucionit, me përfaqësuesit e Operatorit të Blerjeve të Përqendruara (OBP), në lidhje me realizimin e investimeve pranë institucionit, me qëllim mos djegien e fondeve të investimeve. B. L. kthehet rreth orës 13:30 pranë zyrës se tij, nuk ndez kompjuterin por përgatit vetëm një kafe ekspres, në ambientet e zyrës, merr kafën me vete dhe largohet, me qëllim konsumin e saj jashtë ambienteve të punës. Me rikthimin në zyrë rreth orës 14:10, B. L. e gjen emailin hapur, dhe në këtë kuadër pyet, specialist juristin e institucionit se mos ka patur njeri akses te kompjuteri i tij. Pyetja iu drejtua vetëm R. S.. pasi vetëm ajo ishte prezente në zyrë, në punë, dhe jo specialistes së burimeve njerëzore A. P. siç ajo pretendon, pasi kjo e fundit nuk ishte fare në atë ambient pune, por ishte caktuar me detyra inspektimi të stafit, pranë institucionit. Pyetja që B. L. parashtoi R. S. ishte “mos ke parë njeri të futet në kompjuterin

e punës?”, dhe përgjigja e R. S. ishte, “Jo”, dhe filloi duke u betuar për kokën e fëmijëve, B. L. i kthen përgjigje, nga ku i thotë, që “nuk është nevoja të betohen për fëmijët”, R. S. i përgjigjet që dhe ti je betuar, për fëmijët lart, që nënkupton zyrat e drejtorisë. Në komunikim e sipër R. S. e fyen B. L. me termat (plehër, fundërrinë, etj), gjithashtu në komunikim e sipër e kërcënon, i thotë, “që të bëj mos të shkosh i gjallë në shtëpi”. Në kushtet e kërcënimit, B. L. mundohet ta filmojë me telefonin e tij R. S., konkretisht ofendimet e saj ndaj personit të tij. Për këtë rast, posedohet një video audio, ndërmjet R. S. dhe B. L.. Mbas debatit në zyrë, R. S. telefonon në prani të B. L. burrin e saj dhe i jep porosi të paraqitet në ambientet e punës së saj me persona të tjerë, me qëllim konfliktimin e B. L.. B. L. këtë komunikim ia bën me dijeni M. B. drejtpërdrejtë dhe P. M., nëpërmjet një mesazhi telefonik, në cilësinë e titullarëve të institucionit. R. S. paraqitet në zyrën e M. B. për të marrë takim, M. B. ishte në takim pune, në zyrën e saj, dhe i thotë “sapo të mbarojë takimin, takohemi”. Mbas M. B. mbaroi takimin e punës, e telefonon R. S. që të vijë në zyrë, dhe kjo e fundit i thotë, “që çështja ishte urgjencë, dhe prandaj doja t’ju takoja”, M. B. i komunikon se për çështje urgjence, shkohet në spital, dhe nuk është në tagrin tim zgjidhja e urgjencave, por të çështjeve emergjente, patjetër që po. M. B. e fton të paraqitet në zyrë për të diskutuar, dhe R. S. nuk paraqitet, duke i thënë që jam larguar nga institucioni. Rreth orës 15:00, pranë sportelit të institucionit, punonjëses së informacionit, paraqitet bashkëshorti i R. S., dhe pyet znj. Hasani punonjëse e informacionit, se ku e ka zyrën B. L. dhe M. B.. Rreth orës 15:30 të datës 14.08.2025, në ambientet e parkimit, ishin jashtë duke konsumuar një kafe B. L. dhe M. B., dhe në këtë orar e telefonon B. L. nëpërmjet aplikacionit whats app, bashkëshorti i R. S., por B. L. nuk i përgjigjet telefonatës së tij, mbas konsumimit të kafes M. B. dhe B. L., çohen për të hyrë në ambientet e punës, dhe në ecje e sipër konstatojnë një person që po i filmonte, B. L. i tha M. B. se me shumë gjasa është bashkëshorti i R. S.. M. B. i afrohet dhe i thotë me ç’ të drejtë i filmoni, dhe përgjigja e zotërisë ishte “skam punë me ju”. Për problematikën e kësaj dite R. S. është ankuar me email te titullari i institucionit, pranë ministrisë, si dhe pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Titullari i institucionit, ngriti grup pune të merret me këtë çështje. Për këtë çështje janë realizuar, takime, përballje e tjera komunikime. Shkeljen e rëndë të paraqitjes së bashkëshortit të saj në ambientet e punës, R. S. e justifikon që i cenohej siguria fizike. Termat që R. S. ka përdorur ndaj B. L. në emailt dërguar, ministrisë dhe titullarit të institucionit, janë fyese dhe denigruese si psh (maniak, etj...). Kjo gjë nuk është e vërtetë, pasi B. L. nuk është i natyrës cenuese, denigruese, e të tjera sjellje të tilla. Përkundrazi B. L. ka paraqitur sjellje shumë të afërt dhe të rregullt me vartësit e tij. Sa i përket B. L. mund të themi që ka sjellje korrekte, vërtetuar këto dhe nga (formularët e vlerësimit të performancës së institucionit tonë, apo dhe të institucioneve ku ka punuar më përpara). Ndërsa sa i përket formularit të vlerësimit të performancës për vitin kalendarik 2025, për R. S., nga ku kërkohet nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, mund të themi që akoma, nuk janë përfunduar, pasi mbyllja e këtij procesi, lidhet me përfundimin e vitit kalendarik 2025.

3. R. S., më datë 01.04.2025, ka incizuar me video dhe zë/audio, pa dijeninë e personave të përfshirë në incizim, komunikimin ndërmjet specialistes së burimeve njerëzore dhe shërbimeve mbështetëse A. P., me punonjësen A. H., me pozicion pune “Nëpunës informacioni”. Këtë video, regjistrim ia ka dërguar nëpërmjet rrjetit të komunikimit what’s app, B. L. me pozicion pune

*Përgjegjës i Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse. Ky veprim i kryer nga R. S. ndalohet kategorikisht në institucionet e administratës shtetërore.*

*Mospërbushja e detyrave të punës nga specialist jurist R. S., sa më poshtë:*

- 1. (Në cilësinë e Koordinatorit për të Drejtën për Informim dhe Mbrojtjen e të Dhënave, përgjatë gjithë kohës së ushtrimit të detyrës nuk ka mirëmbajtur Programin e Transparencës në web-in e institucionit, konkretisht sa më poshtë:
  - Në rubrikën informacion mbi procedurat e prokurimit/procedurat konkurruese të koncesionit/partneritetit publik privat nuk është reflektuar regjistri i parashikimit dhe i realizimeve të prokurimeve publik për vitin 2025).
  - Tek rubrika e kuadrit ligjor nuk është reflektuar (Rregullorja në fuqi);
  - Tek rubrika regjistri i kërkesave dhe përgjigjeve, përgjatë muajve Maj, Qershor, Gusht, Shtator, nuk janë trajtuar kërkesa për trajtim (kërkesa/ankesa të ndryshme), kur konstatohet se pranë institucionit tonë ndër vite ka patur trajtime periodike mujore). Konstatohet mos ndjekje, mos interesim pranë strukturave përkatëse, si në sekretari/protokoll mbi (shkresat hyrëse);
  - Konkretisht, praktikën shkresore, kthimin e përgjigjes shkresë me nr. 885/1 prot., datë 25.09.2025 që institucioni i ka kthyer kërkuarit me inicialet T. M., nuk është reflektuar në regjistrin e kërkesave dhe përgjigjeve, për muajin shtator 2025.*
- 2. Mosnjohje të legjislacionit të prokurimeve publike në fuqi;*
- 3. Mosnjohje dhe mospërdorim të sistemit të prokurimeve publike elektronike (SPE);*
- 4. Keqinterpretime sa i përket fushës së zbatimit të legjislacionit të prokurimeve publike, konkretisht: (shmangia dhe ndikimi të anëtarët e tjerë të komisionit të prokurimit me vlerë të vogël, mbi mosfirmosjen e të gjitha faturave elektronike, që operatorët ekonomik fitues lëshonin në sistem, duke ndikuar në mosfirmosjen nga anëtarët e komisionit të prokurimit me vlerë të vogël, pa dhënë një mbështetje ligjore konkrete për mosfirmosjen e tyre);*
- 5. Me ndryshimet e fundit ligjore të cilat kanë ndikuar në ndryshime strukturore në institucion nevojitej realizimi i kontratave të reja të punës për punonjësit e institucionit në kohë. Nga momenti i punësimit të specialist jurist pranë institucionit, deri në momentin aktual, konstatohet mosrealizim në kohë i kontratave individuale të punës për stafin e institucionit ku aktualisht pranë sekretari protokollit, janë dorëzuar më pak se gjysma se strukturës, e sektorëve. Gjithashtu konstatohet se në disa kontrata të dorëzuara nga juristja pranë sekretari/protokollit të institucionit, paraqiten me probleme, si psh (te sektori i mirëmbajtjes së librit, pothuajse të gjitha kontratat paraqesin probleme, në emërtesa, e të tjera).*
- 6. Mbajtja e qëndrimit jo etik dhe jo argumentues, të pabazuar ligjërisht, mbi përdorimin e fondit të veçantë, mbi përdorimin e tyre ndaj punonjësve të cilët janë ndarë nga jeta familjare e tyre, konkretisht prindërit. (Rasti i ndarjes nga jeta të prindit të A. B., dhe debati dhe kundërshtimi i pa bazuar, drejtuar ish Përgjegjësës së Buxhetit dhe Financës);*
- 7. Shkelje etike në mënyrë të përsëritur në komunikim me eprorin direkt Përgjegjësën e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse dhe ish Përgjegjësën e Buxhetit dhe Financës;*
- 8. Mosangazhim në proceset e punës të cilat janë në afat, psh. (Mosndjekja e procedurave të investimeve pranë organit qendror blerës/ OBP). Ku përgjatë kohës që përkushtimi duhet të ishte*

*maksimalisht, juristja, nuk ishte prezent në ambientet e punës, duke munguar, me arsye dhe pa arsye, në periudhën gusht-shtator 2025;*

- 9. Mosrespektim i përditshëm i orarit zyrtar të punës, mos përmbushje të këtij detyrimi ligjor, konkretisht, në ambientet e punës paraqitet jo në orarin zyrtar 08:00, por mbas këtij orari, si dhe ikja, largimi nga puna ndodh përpara orarit zyrtar 16:30, konkretisht rreth orës 15:30, e vërtetuar kjo dhe me pamjet filmike, të kamerave të institucionit, si dhe të raportimit periodik me email, që struktura e burimeve njerëzore realizon.*
- 10. Mosrespektimi i përsëritur i afateve të caktuara në përmbushjen e detyrave, të cilat kanë sjellë pasoja të rënda”.*

- 5. Shkresa e nr. 903/2 prot., datë 27.10.2025 e BKSH-së, iu përcoll ankueses me e-mail-in datë 25.11.2025, për tu njohur dhe referuar parashtrimet e saj.*

*Në përgjigje të saj, përmes e-mail-it datë 26.11.2025, ankuesja sqaroi ndër të tjera se: “...U njoha me kthimin e përgjigjes, dhe diskriminimi dukshëm evidentohet sërish ku regjistrimin jua vendosën në dispozicion ndërsa mua ma mohuan këtë të drejtë, edhe pse kisha ndjekur procedurën duke e kërkuar zyrtarisht. Ashtu siç ju kam informuar vërehet se proces verbali i takimit të datës 15.10.2025, nuk pasqyron takimin. Tjetër element diskriminimi vërtet edhe në masën e dhënë, gjatë takimit theksohet nga Drejtori që është një shkelje e rëndë madje përbën edhe vepër penale dhe masa që ju dha B. L. ishte vërejtje me shkrim, krahasuar me masën që mu dha mua, ku ashtu siç po provohet dhe pranohet nga BKSH që nuk ka pasur shkelje fare masa ishte "Dhënie mase disiplinore vërejtje me shkrim për shkelje të rënda".*

*Tjetër element është masa ndaj meje ishte marrë para takimit, se Drejtori kërkon ndjesë që më kërkoi të jap dorëheqjen se mendoj mos ishte më mirë për mua që mos të më jepte masë disiplinore dhe të shkruhej në librezë. Masa ishte përcaktuar thjeshtë menduan të bënin procedurën, që dhe ajo procedurë nuk u krye sipas përcaktimeve të Rregullores së Brendshme dhe Kodit të Punës, ku nuk më thërritën në takim edhe pse isha në punë, sepse ishte më e lehtë të bëhej një procedurë pa praninë time...*

*Incidenti në zyrë ka ndodhur në datë 14.08.2025, dhe Drejtori është njoftuar po atë ditë me telefon dhe më pas me email për situatën, dhe nuk u krye asnjë veprim deri në datë 15.10.2025, ku u mbajt takimi 2 muaj më pas) pretendime se rasti ishte shqyrtuar nga ana e Drejtorit, kishte bërë edhe mbledhje pa mua, personin që isha cenuar nuk më thërriti, ku kisha dërguar emaile dhe kërkoja fillimin e procedurës disiplinore ndaj B. L.. Krahasuar me raste të tjera Drejtori ka kryer njëherë takim për ballafaqim apo dhe dhënien e masave disiplinore. Nuk justifikohet fakti se paska bërë takim (është e drejta e tij të bëjë takime) por për ankesën që unë kisha bërë duhet të isha prezente.*

*Tjetër element është që, akuza që isha futur në kompjuter, se unë për këtë jam ankuar fillimit, (për këtë kam kërkuar edhe fillimin e procedurës disiplinore), konstatohet nga Drejtori po dhe pranohet në takim që nuk është e vërtetë që unë jam futur në kompjuterin e B. L., pastaj për kryerjen e veprimeve të turpshme prej maniaku që janë kryer në zyrë unë i bëra me dije drejtorit se unë nuk mund të filloja atë veprim (nuk mund të kryej veprime të paligjshme) aq më tepër që u trondita nga ai veprim dhe e vetmja gjë që mendova isha të largohesha dhe të kërkoja ndihmë tek familjarët e mi.*

Është gjëja më normale të kërkohesh ndihmë tek familjaret kur ti përballesh me një person që kryen veprime të tilla aq më tepër që jam femër.

Në lidhje me kthimin e përgjigjes sqaroj se:

Në lidhje me pikën 1, që unë jam marrë pa konkurs në punë, nuk di si diskutohet kjo gjë nga ana e punëdhënësit, kur është e drejta e tij të marrë punonjës në punë dhe për të përcaktuar procedurën e marrjes në punë, aq më tepër ku shprehet vet se jo të gjithë punonjësit janë marrë me konkurs. Unë nuk kam shmangur asnjë procedurë që më është kërkuar nga ana e punëdhënësit. Në lidhje me ndërhyrjen e Ministrisë, punëdhënësi ka qenë dakord ose nëse do kishte pretendime mund ta refuzonte marrjen në punë. Dmth çka ka dashur të thotë Biblioteka Kombëtare në këtë kthim përgjigje, ku vet pranon se rekrutimet kryhen me/dhe pa konkurs. Edhe rekrutimet apo lëvizjet që janë bërë pas marrjes time në punë kanë qenë pa konkurs, nuk kam dijeni se kush ka ndërhyrë por kam dijeni që nuk ka pasur konkurs, mund të përmend J. T., D. A., O. C., L. P., E. H., A. K. etj. Nuk di kush është qëllimi që është përmendur, ku vet pranohet nga BKSH se rekrutimet në BKSH janë kryer me/dhe pa konkurs.

**Në lidhje me pikën 2.** Citohet “Është tashmë e ditur se po konsideronim mundësinë e largimit të dyve nga puna nga që kishim dyshime të bazuara lidhur me aftësinë e tyre për të kryer detyrat komplekse që i duhet të përballojë ky sektor”. Tashmë e ditur është... si është e ditur kanë bërë ndonjë publikim në media dhe është i ditur fakt që Drejtori i BKSH po konsideronte mundësinë për të hequr në mënyrë kolektive dy punonjës.

Në fakt zgjidhja e marrëdhënies së punës bëhet sipas përcaktimeve dhe shkaqeve të cituara në Kodin e Punës dhe jo të konsiderimit që mund të këtë titullari i institucionit.

Ka përcaktuar një procedurë të qartë Kodi i Punës për rastet e zgjidhjes së Kontratës Individuale, dhe në asnjë pikë nuk përcaktohet që një punonjësi mund ti zgjidhet kontrata individuale e punës për shkak të dyshime që mund të ketë punëdhënësi. Dyshimet janë dhe mbeten thjesht dyshime për aq kohë sa nuk provohen me fakte dhe prova.

Vendimi për marrjen e masës disiplinore në fakt, ishte për shkak se unë njoftova që do të ankohej në KMD, dhe në kushte të tilla punëdhënësi veprroi duke sajuar fakte të pabazuara për të më dhënë një masë disiplinore madje për shkelje të rëndë, ku nga nxitimi as procedurën e përcaktuar në Kodin e Punës nuk ndoqën madje as takim nuk bënë duke menduar si rrugën më të shkurtër për tu mos përballur.

Nga emaillet që unë ju kam vendosur në dispozicion duket qartë se me kë ka pasur konflikt zonja E. L., madje në një email përmendet nga E. L. që kam që në Dhjetor me këto situata, ndërkohë unë skam qenë në marrëdhënie pune me BKSH në atë periudhë. E. L. nuk e paraqiti krejt papritur dorëheqjen për aq kohë sa kishte menduar të shkonte në një vend tjetër pune dhe të ndiqte dhe procedurën për aplikim në vendin e ri.

Institucionet shtetërore kanë prova dhe fakte dhe jo deklaramë, dhe aq më tepër të veprohet në dhënie mase me deklarime që qenkan bërë?

Faktet dhe prova kishte detyrimin BKSH që të sillte për të provuar se E. L. ka ikur nga puna për shkak të konfliktit imagjinar që mendon BKSH që ne kemi pasur. Deklarimet janë thjeshtë deklarime dhe prova e vetme është dorëheqja e E. L. ku ikën për rritje profesionale në një vend më të mirë pune.

*Dhe meqë po flasim për prova unë mund t'ju vendos në dispozicion komunikim me E. L. që është krejt normal, njerëzor dhe mbi të gjitha evidenton faktin se pse është larguar me dorëheqje nga BKSH.*

*Unë në fakt e besoj që E. L. nuk e ka thënë një gjë të tillë për mua, për aq kohë sa ne vazhdojmë të kemi një marrëdhënie dhe komunikim normal, por edhe nëse për një moment po mendoj të kundërtën, ne i përkasim dy profile formimi të ndryshëm, juridik dhe financë dhe nuk mund të shprehemi për njëra tjetrën që nuk merr vesh në fushën saj, aq më tepër që të dyja kemi një periudhë të gjatë pune. Plus në pozicionet e punës në BKSH nuk kemi pas marrëdhënie varësie po vetëm marrëdhënie bashkëpunimi. Për sa i përket që provohet nga A. K., nuk di çfarë do provoj se është ekonomiste dhe si të provoj tek një jurist në lidhje me njohjen ose jo të ligjit.*

*Nëse do ti referohemi Urdhër Nr. 119, datë 10.10.2025, "Dhënie mase disiplinore vërejtje me shkrim për shkelje të renda", thuhet se E. L. kërkoi të largohet me argumentin se situata e vazhdueshme absurde e konfliktualitetit të krijuar prej R. S. ia kishte bërë të pamundur qëndrimin e mëtejshëm në punë.*

*Por në fund pranohet e vërteta nga BKSH se në letrën e saj të dorëheqjes E. L. nuk e përmend R. S., e vërtetë që do dilte një ditë edhe pse u mbajt sekret edhe pse u dhanë masa mbi fakte të rreme.*

**Në lidhje me pikën 3.** *Çfarë procedure ligjore paskan ndjekur se minimumi nëse do e kishin një të tillë do e kishin sjell në KMD apo prapë varianti për tu treguar të drejtë që është respektuar deri më një procedura ligjore, por gojarisht. Ligji dhe kur përcakton takim, ballafaqim etj, kërkon mbajtjen e një proces verbali nuk thotë takimi mbahet gojarisht, si u zbatuar procedura pa u mbajtur ky proces verbal, ku minimumi citohen hapat që janë ndjekur për procedurën ligjore. Kush procedurë ligjore është ndjekur, kush ligj, cili nen?*

*Unë në fakt atë që ka ndodhur në lidhje me gjestet prej maniake të kryera në zyrë kam informuar në telefon drejtorin dhe me email. Edhe në regjistrim u kam thënë që unë nuk kam provë regjistrim se i bie të kryej edhe unë një veprim të paligjshëm. Ndërsa për sa i përket që nuk është në regjistrim edhe në mbledhje përmendet nga titullari se regjistrimi nuk është i plotë dhe është vendosur në dispozicion vetëm një pjesë.*

*Në fakt nuk mund të habitesh me guximin e një njeriu për aq kohë sa ka të vërtetën, për aq kohë sa po mbron të drejtat e veta nga veprimet e paligjshme që po kryhen. Dhe po kam guxim dhe do ta kem për të thënë të vërtetën dhe për të mbrojtur të drejta e mia të njohura me ligj. BKSH nuk do të pranoj të vërtetën dhe e quan guxim të tepruar.*

*Për sa i përket regjistrimit, unë ju informoj që me A. P. jam sqaruar dhe ja kam bërë të qartë me çfarë lidhet, dhe aq më tepër që nuk kam fare pse të diskutoj për aq kohe sa nuk ka një procedurë të ndjekur nga A. P.. Madje kam qenë unë që i kam thënë A. P. që çojeni në çdo institucion dhe prokurori nëse ju e quani të arsyeshme. Jam unë e para që të mbështes, sepse e vërteta është ndryshe dhe B. L. e di shumë mirë që e vërteta është ndryshe se po të kishte diçka të paligjshme nuk do priste nga data 1 Prill deri në 27 Gusht ku M. B. na vuri në dijeni që kishte bërë regjistrim në zyrë. Përdori këtë komunikim për të minimizuar pasojat e veprimeve të tija, por edhe në takimin e datës 15.10.2025, ju evidentua ky fakt nga Drejtori.*

**Në lidhje me pikën 4.** *Besoj se e kam sqaruar këtë pikë edhe me prova bashkëlidhur, madje dhe për situatën që jemi momentalisht ju kam informuar, ku dukshëm zvarrisin procesin për nënshkrimin*

e kontratave, ndoshta në bindjen e tyre se duke e zvarritur si proces do më ngarkojnë akoma më shumë mua më përgjegjësi se nuk po bëj punën që më është ngarkuar nga titullari.

Rezulton fakt i provuar se në datë 18.02.2025, unë me email kam dërguar Draft Kontratën. Pas shpërndarjes së Rregullores, janë hartuar kontrata nga ana ime dhe pjesë-pjesë do të depozitoheshin në sekretari për tu nënshkruar nga Drejtori. Në Qershor janë depozituar një pjesë e kontratave, të cilat nuk ishin nënshkruar dhe në Shtator është depozituar pjesa tjetër e kontratave në sekretari nga A. P.. Në zyrë të përgatitura por pa u depozituar në sekretari kanë qenë 9 kontrata, informacion të cilin jam kam nisur edhe drejtorit me email, ju kam vendosur edhe ju në dijeni.

Nga Drejtori më janë kthyer mbrapsht kontrata për të shënuar emër mbiemër dhe punëmarrësi të hidhte vetëm firmën, ndryshimin e mbiemrit për një punonjëse e cila gjatë kësaj kohe kishte ndërruar mbiemrin si dhe Aneks 1, për A. P.. Ky informacion i është dërguar me email drejtorit, dhe nuk ka pasur asnjë kundërshtim, por ndoshta personi që ka konceptuar këtë kthim përgjigje flet pa u referuar emaileve që janë dërguar Drejtorit. Në fakt janë kthyer mbrapsht 13 kontrata gabim përshkrim i punës ishte vetëm për znj. P.

Gjithashtu kontratat ne protokoll janë çuar nga A. P., Specialiste e Burimeve Njerëzore dhe jo nga ana ime, i evidentuar si fakt edhe ne email.

Unë besoj se nuk ka pasur gabime ortografike, por gjithsesi unë kam mbaruar Juridik dhe jo Gjuhë Letërsi. Se nëse do flasim për gabime ortografike aq me tepër të kryera nga BKSH, institucioni që ruan trashëgiminë kulturore të shkruar të popullit shqiptar, ku në krye të kthimit të përgjigjes e nis me gabime. Sidoqoftë, shteruese, B. L. etj etj.

Por kjo ndodh në fakt kur nuk ka argumente dhe prova, gjejnë një gabim ortografik, që nuk ka ndryshuar përmbajtjen e kontratës individuale të punës, madje mos edhe dhënia e masën disiplinore si shkelje e rëndë ka qenë për këto gabime ortografike të pretenduara.

Gjithashtu po ritheksoj edhe njëherë, ashtu sikurse me email ju kam njoftuar që këtë proces po e zvarritin qëllimisht si e vetmja degë e pretenduar se mund të kapen për masën e dhënë, pasi u pranuar fakti nga BKSH se pse kishte dhënë dorëheqjen nga puna E. L..

Në email e datës 12.11.2025, ora 10:30, kam njoftuar Drejtorin se kontratat nuk firmosen nga B. L. (ndërkohë që të gjitha kontratat që ishin depozituar në drejtori ishin firmosur nga B. L.), dhe kërkoja që të më orientonte si të veproja. Në datë 19.11.2025, më është kërkuar dhe një informacion nga zv. Titullar M. B., ku dhe aty kam kërkuar orientim si të veprojmë, deri më sot nuk ka pasur asnjë email për të orientuar sesi të veprojmë.

Puna nga ana ime është kryer, kam njoftuar Titullarin për situatën e re që u paraqit nga B. L., dhe kam kërkuar të më orientojë sesi të veprojmë me ndryshimet e reja të kërkuara, theksoj se Drejtori ka kërkuar vetëm shtimin e emrit dhe të mbiemrit.”

6. Më datë 11.11.2025, Komisioneri i përcolli ankueses edhe një kopje të përgjigjes së B. L.. Në përgjigje të tyre, me e-mail-in datë 12.11.2025 ankuesja kundërshtoi faktin që është ankuar ndaj tij dhe kërkoi nga Komisioneri të mos merren në cilësi prove parashtrimet e tij.
7. Në këto kushte, për administrimin e plotë të informacionit të kërkuar, për një gjykim sa më të drejtë dhe objektiv të çështjes, si dhe në zbatim të parimit të barazisë për një proces të rregullt ligjor, Komisioneri vlerësoi të nevojshme realizimin e seancës dëgjimore mes palëve. Në këtë

kuptim me anë të shkresës nr. 1391/8 prot., datë 02.12.2025 “Njoftim për seancë dëgjimore”, Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 09.12.2025.

Në zbatim të pikës 7<sup>7</sup>, të nenit 33 të ligjit nr, 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, përmes shkresës sipërcituar njoftoi për të marrë pjesë në seancën dëgjimore, B. L., me detyrë Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore, në Bibliotekën Kombëtare, në cilësinë e personit që ka informacion lidhur me situatat e referuara në ankesë nga ana e R. S..

Seanca dëgjimore u zhvillua në datë 09.12.2025, me pjesëmarrjen e palës ankuese, R. S., subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, Biblioteka Kombëtare, e përfaqësuar nga M. B., me detyrë Zv. Titullar/Përgjegjës e Sektorit të Marrëdhënieve dhe Shkëmbim Huazimit Bibliotekar me Jashtë sipas autorizimit nr. 1019 prot., datë 04.12.2025, të lëshuar nga Drejtori i Bibliotekës Kombëtare, P. M.. Gjithashtu në seancë mori pjesë dhe B. L., me detyrë Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore, në Bibliotekën Kombëtare, në cilësinë e personit që ka informacion lidhur me situatat e referuara në ankesë nga ana e R. S..

Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan parashtresave me shkrim të depozituara paraprakisht pranë Komisionerit.

Pala ankuese saktësoi gjatë seancës dëgjimore se ankesa e saj drejtohet vetëm kundër punëdhënësit të saj, Bibliotekës Kombëtare dhe se nuk ka pretendime kundrejt znj. B. L., Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore, në Bibliotekën Kombëtare.

Ndër të tjera B. L. theksoi gjatë seancës dëgjimore se janë dy ngjarje të cilat kanë ndodhur mes tij dhe R. S.. E para, lidhet me një procedurë prokurimi për riparimin e automjetit të Bibliotekës Kombëtare, për të cilën ankuesja nuk kishte rënë dakord për ta firmosur. Për këtë mes B. L. dhe ankueses pranohet se ishte zhvilluar një debat dhe nga ky moment marrëdhënia e tyre ishte përkeqësuar. Ndërsa, rasti i dytë lidhet me ngjarjen e ndodhur në datën 14.08.2025, kur B. L., pas kthimit në zyrë, ka konstatuar se kompjuteri i tij i punës ishte i hapur dhe për këtë arsye ka pyetur R. S. se kush kishte hyrë në të. Më tej, referohet se mes tyre është zhvilluar një debat me tone të larta, i cili ka agravuar dhe ankuesja ka telefonuar bashkëshortin. Në atë moment, B. L. theksoi se ishte kërcënuar nga ankuesja dhe për këtë arsye i është drejtuar me fjalët: “...atëherë merr kë të duash. Tani të marrë edhe unë fisin tim? Edhe këtë ke për të rregulluar ti”, duke iu drejtuar me një gjest të cilin e tregon edhe gjatë seancës ku i drejtohet me bërrylin e përthyer dhe përplasur dorën tjetër nga poshtë tij (bërrylyt). Më pas ka referuar se ka dalë nga zyra dhe është drejtuar për tek zyra e Zv. Titullares së institucionit.

---

<sup>7</sup> Neni 33, pika 7, e LMD-së, parashikon se: “Me regjistrimin e ankesës, komisioneri verifikon faktet. Për këtë qëllim, komisioneri mund t’u kërkojë ankuesit dhe personit kundër të cilit është drejtuar ankesa, të paraqesin parashtrime me shkrim brenda 10 ditëve pune nga dita që palët marrin njoftimin. Kur e çmon të nevojshme, komisioneri merr informacion edhe nga çdo person ose burim tjetër”.

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

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

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkaqet e pretenduara të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë, Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën për punësim në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë.

Lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, Komisioneri vlerëson se 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, në kuadër të këtij procesi.

*Bazuar në informacionin dhe aktet e administruara gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, rezultoi se:*

Ankuesja, R. S., ka filluar punë pranë Bibliotekës Kombëtare në datën 31.01.2025, në pozicionin/funksionin “Specialist jurist”, në Sektorin e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse. Marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe Bibliotekës Kombëtare janë formalizuar përmes Urdhrit Nr. 12, datë 31.01.2025 “Për emërim në detyrë”.

Sipas informacionit të vënë në dispozicion nga palët në proces, marrëdhënia e punës mes saj, punëdhënësit/Bibliotekës Kombëtare dhe eprorit të saj të drejtpërdrejtë, Përgjegjësit të Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, B. L., ka vijuar normalisht. Përmes Urdhrit Nr. 77, datë 13.06.2025 “Për caktimin e Zëvendës Përgjegjësve të Sektorëve”, Drejtori i Bibliotekës Kombëtare, me propozim të Përgjegjësit të Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, ka caktuar ankuesen Zëvendës Përgjegjëse në këtë sektor. Mbështetur në provat e administruara, Sektori i Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, organizohet, nga një përgjegjës dhe dy specialistë, një specialist i burimeve njerëzore, dhe një specialist jurist. Në pozicionin e specialistes juriste, është emëruar ankuesja, R. S., ndërsa në pozicionin e specialistes së burimeve njerëzore, prej rreth 4 vitesh është emëruar A. P..

Në vijim, për shkak të një konflikti me natyrë pune në datë 01.08.2025, mes saj dhe Përgjegjësit të Sektorit të Burimeve Njerëzore, B. L., marrëdhënia e punës është tensionuar. Konflikti ka nisur me B. L., pasi ankuesja nuk ka pranuar të nënshkruaj një procedurë prokurimi në formë shkresore në lidhje me riparimin e automjetit të institucionit. Sipas informacionit të pranuar nga palët, mes ankueses dhe B. L. është zhvilluar një debat lidhur me këtë procedurë prokurimi. Lidhur me këtë, ankuesja ka bërë me dije punëdhënësin, i cili rezultoi se me datë 04.08.2025 ka thirrur në zyrë ankuesen për të sqaruar situatën e krijuar. Në vijim, procedura e prokurimit është mbyllur pa firmën e ankueses.

Më datë 14.08.2025, B. L. pasi kthehet në ambientet e zyrës së tij, rreth orës 14:10, ka konstatuar në kompjuter, e-mail-in e tij të hapur. Për këtë arsye, duke qenë se ishte i vetmi person në zyrë, i është

drejtuar R. S., për ta pyetur nëse e ka aksesuar njeri kompjuterin e tij. Gjatë bisedës, B. L., pa dijeninë e ankueses ka incizuar diskutimin e zhvilluar. Pas këtij momenti, nga informacioni i vënë në dispozicion nga palët, mes ankueses dhe B. L. rezulton të jetë zhvilluar një debat me tone të larta mes tyre, i cili ka agravuar dhe ankuesja ka telefonuar bashkëshortin. Në përfundim të debatit të zhvilluar, B. L. i është drejtuar ankueses, me fjalët: “...atëherë merr kë të duash. Tani të marrë edhe unë fisin tim? Edhe këtë ke për të rregulluar ti”, duke iu drejtuar me një gjest të cilin e ka treguar edhe gjatë seancës ku i është drejtuar R. S. me bërrylin e përthyer dhe përplasur dorën tjetër nga poshtë tij (bërrylin). Në vijim, palët respektive kanë njoftuar eprorët lidhur me situatën e krijuar.

Nga informacioni i administruar, duke qenë se drejtuesi i institucionit ka qenë me leje vjetore, ankuesja ka kërkuar të takojë M. B., në cilësinë e Zëvendës Titullares së institucionit. Në kushtet që M. B., ishte në një takim, nuk ka mundur në atë moment të takojë ankuesen dhe e ka bërë me dije ta takojë pak kohë më pas. E ndodhur në këto kushte, ankuesja është larguar nga institucioni.

Më datë 18.08.2025, përmes e-mail-it ankuesja i është drejtuar punëdhënësit/Drejtorit të Bibliotekës Kombëtare, duke e informuar lidhur me situatën e zhvilluar më datë 14.08.2025 dhe sqaruar ndër të tjera se: “...Duke ju kërkuar edhe një herë ndjesë pasi jeni me leje vjetore po ju sqaroj situatën e ndodhur ditën e enjte, datë 14.08.2025, rreth orës 14:20, në zyrë në vendin që më është caktuar të punojë.

*Përgjegjësi i zyrës, B. L., më pyet nëse në zyrë ka pasur njeri. I them po ka qenë një djalë i shoqëruar me B. që kanë marrë filtrat e kondicionerit...Unë nuk jam futur fare në kompjuterin e tij, nuk kam asnjë lloj interesi të futem dhe të shoh se çfarë shkruan apo çfarë email dërgon, por nuk mund të pranojë në asnjë mënyrë të akuzohem pa fakte, për veprime të cilat nuk janë kryer nga ana ime...*

*Debati ka vazhduar duke pohuar me tone të larta që ti e ke bërë dhe ti ke hyrë te kompjuteri im, duke më thënë ik ca kohë me pushime se nuk je mirë nga truri, dukesh. I kam thënë kujdes ndalo së foluri idiotësira dhe dil jashtë nga zyra se po sillesh shumë keq...*

*Vazhdonte pa pushim ofendimet i kam thënë nuk të dëgjoj fare dhe më thotë ti je pa moral futesh te kompjuteri im, je pamoral e ke të shkruar në ballë dhe afrohet te tavolina ime e punës dhe bën veprime perverse, të turpshme prej maniaku, në momentin që kam dalë i kam thënë do të bëj që dhe ajo që të ka bërë kokën mos të njohë.*

*Në këtë kohë kam dalë me vrap nga zyra dhe ai vazhdonte të më ndiqte nga pas deri sa kam shkuar te recepsioni ka vazhduar të fliste.*

*Kam qëndruar për disa minuta te recepsioni dhe kam telefonuar familjarët e mi të vinin të më merrnin pasi jeta ime ishte e rrezikuar nga një person agresor që kryen veprime të turpshme, veprime prej maniaku para një femre.*

*Kur ai zbret nga kati i dytë i godinës ngjitem për të takuar Majlindën. Kur hy tek zyra, M. B. ka qenë me njerëz në zyrë. I them të lutem mund të vish pak, më thotë jam në një takim, i them që është urgjente dhe dua të flasim, më tha jam në takim. I kam thënë ok, dhe kam dalë nga zyra.*

*Ndodhur në kushtet kur jeta dhe siguria ime në vendin e punës ishin në rrezik dhe nuk mu ofrua asnjë ndihmë, minimumi për të më dëgjuar, pas asnjë lloj takimi me persona nga jashtë të çdo lloj*

niveli qofshin nuk vlej në rëndësi dhe nuk baraspeshohen me urgjencën për takim që kërkon një punonjës institucioni...

*Jam larguar nga institucioni vetëm pasi familjarët për shkak të trafikut po vonoheshin. Gjatë kohës që largohem ju telefonoj por numri që unë disponoja nuk me dilte.*

*I shkruaj sekretares dhe më pas e marrë në telefon. Më thotë po ta dërgoj unë. Ndërkohë numri nuk më niset por më merr M. B. dhe më thotë hajde se tani jam e lirë. I them erdha se ishte urgjencë, tani jam larguar dhe vazhdon të më thotë hajde se tani jam e lirë, ku personalisht mendoj se duhet të më pyeste çfarë kisha, dhe jo urgjencën ta lidhte me spitalin, por pak rëndësi ka kjo për mua...*

*Në ambientet e BKSH është paraqitur bashkëshorti im tek recepsioni ku ka kërkuar takim me titullarin, i është bërë me dije që ju nuk jeni. Në këtë kohë e kam marrë unë në telefon dhe i kam thënë fola me Drejtorin dhe mos qëndro të bësh takim me askënd tjetër.*

*Absolutisht është e drejtë dhe nuk është në kundërshtim me asnjë ligj që një familjar të vi të mbrojtë kur përballesh me njerëz që kryejnë veprime të turpshme prej maniaku. Më rrezikoj shëndeti fizik dhe mendor dhe mbrojtjen e kisha zero...*

*Pas debatit të parë që është bërë në zyre, kam menduar dhe shpresuar që situata do vazhdonte të ishte e qetë dhe brenda normave të etikës duke shpresuar edhe pse ky person në kaq pak muaj që unë jam aty ka pasur konflikte pa fund, ku te shumica e konflikteve ose kam qenë në mbledhje tek Ju ose kam qenë cc në email ose prezente në zyrë...*

*Ashtu siç ju bëra me dije edhe në bisedën telefonike, unë do paraqitem në punë në datë 27 kur ju të ktheheni, ku të më konfirmohet dhe të merren të gjitha masat e nevojshme për të më garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik si të drejta garantuara në Kushtetutë, Konventa Ndërkombëtare të Ratifikuara me ligj, Kodin e Punës, etj.*

*Shënim: Ky email vjen me vonesë pasi kam marrë kohën e mjaftueshme për rikuperim pas stresit që më është shkaktuar në ambientin e punës.*

*Duke ju kërkuar ndjesë dhe uruar pushime të mbarë, mbetem me shpresë në zgjidhjen e situatës!"*

Në vijim, nga data 14.08.2025 deri më datë 26.08.2025, ankuesja nuk është paraqitur në vendin e punës. Më datë 27.08.2025, ankuesja ka marrë takim me punëdhënësin ku është njoftuar që për situatën e krijuar do të mbahej një takim në datën 01.09.2025.

Në datën 02.09.2025, ankuesja është vënë në dijeni nga Përgjegjësjë e Sektorit të Financës dhe Buxhetit se i janë mbajtur nga paga 3 (tre) ditë pune për shkak të mungesave pa arsye. Sakaq, përmes e-mail-it datë 02.09.2025, i është drejtuar punëdhënësit/Drejtorit të institucionit, P. M., duke i sqaruar ndër të tjera se: "...Në datë 02.09.2025, ka ardhur mesazhi i kreditimit të pagës dhe më rezultonte me diferencë krahasuar me muaj paraardhës. Dërgoj email Zyrës së Financës dhe më njoftojnë se diferenca rezulton për shkak se të janë vendosur 3 (tre) mungesa.

*I nderuar Drejtor, unë ju kam njoftuar në telefon si dhe ju kam dërguar email, ku ju kam vendosur në dijeni se do të paraqitem në punë në datë 27 Gusht kur Ju të ktheheni në punë nga leja vjetore, ku të më konfirmohet dhe të merren të gjitha masat e nevojshme për të më garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik si të drejta të garantuara në Kushtetutë, Konventa Ndërkombëtare të Ratifikuara me ligj, Kodin e Punës, etj.*

*I nderuar Drejtor, nuk e kuptoj pse vazhdon ky lloj sulmi diskriminues i padrejtë ndaj meje (në vijim citohet Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar dhe forma e shqetësimit)...*

*Gjithashtu ligji i njeh të drejtë punëmarrësit, neni 15, pika 4:*

*“Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t’u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë”, pra punëmarrësit ligji i siguron këtë mbrojtje ligjore, të mos paraqitet në punë dhe nuk humbet të drejtën e pagës, nëse nuk merren masa për të hetuar.*

*Unë ju kam njoftuar në telefon si dhe në email në datë 18.08.2025, që nuk do paraqitem në punë duke ju dhënë arsyen e mosparaqitjes, dhe rezultati është duke më hequr ditët e punës. Se nuk ka as logjikë, as etikë e për më tepër mbështetje ligjore, që një punëmarrës njofton për shqetësim në vendin e punës, ndërkohë që i mbahet paga.*

*Me çfarë vendimi është mbajtur paga, si më është njoftuar mua ky vendim për mbajtje page? Çfarë masash janë marrë në lidhje me regjistrimin që është kryer?*

*I nderuar Drejtor, ju kujtoj se në datë 27.08.2025, në takim tek Ju e pranishme dhe znj. M. B., na vendosi në dijeni për ekzistencën e një regjistrimi (video ose audio) të kryer nga B. L., në zyrë në vendin e punës që më është caktuar të punojë.*

*Sqaroj se unë nuk e di kush e ka hartuar këtë skenar që B. L., fillimisht do ngrinte pretendimin që unë i jam futur në kompjuter, (ndërkohë që IT shprehet se në orën 14:02 rezulton që është hapur email dhe në 14:03 nga B. L. pranohet që është hapur APP) dhe më pas do debatonte, akuzonte dhe do regjistronte, me pak fjalë nga fillimi skenari i mirëmenduar kryhet me veprime të paligjshme në një institucion publik siç është BKSH.*

*I nderuar punëdhënësi, keni autorizuar Ju, B. L. për të kryer një regjistrim të tillë? Jeni ju në dijeni të kryerjes së këtij regjistrimi, pajisja që është bërë regjistrimi, është pajisje e BKSH, dhe nëse po është regjistruar sipas përcaktimeve ligjore?*

*Nëse kjo pajisje është pjesë e BKSH regjistruar sipas parashikimeve ligjore, ju kujtoj se: Në fillim të marrëdhënies së punës, unë nuk kam dhënë asnjë pëlqim me anë të një deklaratë ose me çdo lloj shfaqjeje tjetër të padyshimtë pohuese të vullnetit ku të shpreh dakordësinë për të bërë regjistrime.*

*Nëse kjo pajisje është pjesë e BKSH regjistruar sipas parashikimeve ligjore, ju sqaroj se unë nuk kam dhënë asnjë pëlqim me anë të një deklaratë ose me çdo lloj shfaqjeje tjetër të padyshimtë pohuese të vullnetit ku të shpreh dakordësinë për të bërë regjistrime madje këto janë bërë në padijeninë time të plotë.*

*A ka një procedim disiplinor të nisur në lidhje me pretendimin (në fakt akuzën) që unë kam hyrë në kompjuterin e B. L., nëse ka ju lutem më vendosni në dispozicion materialin e nënshkruar nga anëtarët e komisionit dhe nëse nuk ka, unë kërkoj/propozoj që të nisi një procedim disiplinor...*

*Ky veprim jo që nuk lejohet por përbën vepër penale referuar Nenit 121 të Kodit Penal...*

*Veprime të tilla bien në kundërshtim dhe me ligjin 124/2024 “Për mbrojtjen e të dhënave personale”, i ndryshuar, ku qëllimi kryesor është mbrojtja e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut dhe në veçanti të drejtën për mbrojtjen e të dhënave personale...*

*Duke qenë se, nga data 27.08.2025, deri më sot 01.09.2025 (datë në të cilën më kishit lënë takim për të diskutuar mbi shqetësimet që unë kam pasur në vendin e punës), nuk më është komunikuar*

asnjë veprim i ndërmarrë në lidhje me regjistrim, kërkoj nga ju në cilësinë e punëdhënësit dhe të Titullarit të BKSH, qëllimin për të cilin është kryer ky regjistrim (video ose audio), duke qenë se unë nuk kam dhënë pëlqim të fshihet menjëherë, të raportohen personat ku është nisur ky regjistrim si dhe të konfirmohet në mënyrë zyrtare (email) që ky regjistrim është fshirë.

Në të kundërt, nëse regjistrimi është bërë në padijeninë Tuaj si dhe është bërë me pajisje që nuk janë të BKSH, kryerja e këtyre veprime të paligjshme ka cenuar dhe shkelur të drejtat e mia themelore në vendin e punës...

Gjithashtu, këto veprime nëse nuk janë të autorizuara nga Ju në cilësinë e Titullarit të Institucionit, dhe nëse janë përdorur pajisje personale të cilat nuk janë të BKSH, do të thotë se në ambientet e bibliotekës kryhen vepra të ndaluara me ligj, dhe duke qenë se, Biblioteka Kombëtare u vendos në dijeni për veprime të tilla të ndaluara me ligj, ka detyrimin ligjor për të reaguar menjëherë, duke ju drejtuar institucioneve ligj zbatuese dhe duke bërë kallëzim penal.”

Më datë 02.10.2025, Biblioteka Kombëtare me Urdhër Nr. 116, datë 02.10.2025 “Për krijimin e komisionit në lidhje me takimin për vazhdimësinë e marrëdhënies së punës së R. S., Specialist (Jurist) në Sektorin e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve”, krijoi komisionin për shqyrtimin e marrëdhënieve të punës me ankuesen. Në të njëjtën datë, përmes e-mail-it sekretaria e Bibliotekës Kombëtare i ka përcjellë ankueses një kopje të shkresës Nr. 901 prot., datë 02.10.2025 me objekt “Njoftim për takim lidhur me vazhdimësinë e marrëdhënies së punës...”. Sipas shkresës, ankuesja njoftohej se më datë 06.10.2025, do të zhvillohej takimi me punëdhënësin ku do të diskutohej mbi vijimësinë e marrëdhënies së punës.

Sa më sipër, ankuesja i është drejtuar punëdhënësit me e-mail-in datë 03.10.2025, duke i kërkuar informacion lidhur me arsyet e takimit që do të mbahej më datë 06.10.2025, masat e marra për sqarimin e situatës së krijuar mes saj dhe B. L., si dhe ka bërë me dije se do të depozitohet pranë Komisionerit ankesë për diskriminim në punë. Në përgjigje të saj, Drejtori i institucionit, P. M., me e-mail-in e së njëjtës datë i ka sqaruar ankueses ndër të tjera se: “...Në përgjigje të mesazhit tuaj të ditës së sotme, dhe të shqetësimeve që ngrini lidhur me takimin e ditës së hënë, ju siguroj se gjatë takimit do t’ju parashtrihen të gjitha argumentet që na kanë bërë të humbasim besimin se ju jeni në gjendje të kryeni siç duhet detyrat tuaja si juriste pranë një institucioni si Biblioteka Kombëtare e Shqipërisë. Ju garantoj, po ashtu, se do t’ju jepet çdo mundësi për të sjellë argumentet tuaja, dhe për ta bërë të qartë qëndrimin tuaj si para meje ashtu dhe para komisionit të mbledhur posaçërisht për këtë rast, në përputhje me kërkesat e Kodit të Punës.

Njëkohësisht, dëshiroj t’ju sqaroj se ndryshe nga ç’aludoni ju në mesazhin tuaj, çështjet që do të diskutohen në mbledhjen e ditës së hënë, nuk kanë asnjë lidhje me incidentin e shëmtuar që ndodhi para disa ditësh mes jush dhe shefit tuaj, B. L..

Dëshiroj t’ju siguroj se, pasi u mblodh gjithë informacioni i nevojshëm, ky incident dhe, së bashku me të, çështja e përgjimeve të paligjshme që janë kryer brenda ambienteve të BKSH, do të shqyrtohen po gjatë javës që vjen me seriozitetin më të madh, duke marrë masat përkatëse.”

Sipas njoftimit nr. 901 prot., datë 02.10.2025, në zyrën e Drejtorisë së Bibliotekës Kombëtare është mbajtur takimi lidhur me vazhdimësinë e marrëdhënieve të punës së ankueses. Sipas informacionit

të administruar dhe procesverbalit të mbajtur në këtë takim, rezulton se ankuesja nuk ka marrë pjesë në takim, pavarësisht faktit që ka qenë e pranishme në ambientet e punës. Në analizë të procesverbalit të vënë në dispozicion, rezulton që gjatë takimit është cituar ndër të tjera se: “...Në fjalën e tij P. M. tha se qëllimi i këtij takimi ishin një sërë vërejtjesh që ai kishte në adrese të R. S., me detyrë Specialist (Jurist) pranë Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, lidhur me kryerjen e detyrave.

1. Për paaftësi dhe pasiguri profesionale, që është bërë burim konfliktualiteti.

Siç e dini, tha P. M., prej kohe ka ekzistuar një situatë konfliktuale mes “Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse” dhe “Sektorit të Buxhetit dhe Financës” të institucionit: më konkretisht mes shefit të sektorit B. L. dhe znj. R. S. nga njëra anë, dhe dy punonjëseve të financës nga ana tjetër. Për këtë konflikt të vazhdueshëm, i cili po dëmtonte vetë funksionimin normal të institucionit, P. M. tha se ai ishte sinjalizuar disa herë, madje edhe me shkrim nga ana e shefes së sektorit të Buxhetit dhe Financës. Duke qenë se situata e krijuar i qe dukur potencialisht e rrezikshme, aq më shumë se debati kishte të bënte me procedurat financiare, ai organizoi një ballafaqim mes palëve, ku ato parashtruan argumentet e tyre. Në fund, duke qenë se bëhej fjalë për çështje me natyrë juridike e procedurale, u pa e arsyeshme të kërkohej ndihma e Ministrisë (MEKI).

Përgjigja e marrë me shkrim nga Drejtoresha Juridike dhe të Burimeve Njerëzore në MEK, konfirmoi bindjen e tij se argumentet e sjella nga B. L. dhe R. S. jo vetëm nuk qëndronin, po linin hapësirë dhe për shkelje të mundshme ligjore...

Fatkeqësisht, edhe pas gjithë kësaj, ndërsa B. L., Përgjegjës i Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse reflektoi, duke u pajtuar me kërkesat dhe udhëzimet e Sektorit të Buxhetit dhe të Financës si dhe të Ministrisë, juristja znj. R. S. vazhdoi të këmbëngulte në të sajën, duke sjellë një gjendje të vazhdueshme konflikti, në ndonjë rast edhe duke mos pranuar të nënshkruari të shkresat, situatë kjo me pasoja për institucionin.

Pasoja kryesore e këtij konflikti ishte dorëheqja e Shefes së Sektorit të Buxhetit dhe Financës, e cila kërkoi të largohej nga institucioni me argumentin se situata e vazhdueshme dhe absurde dhe konfliktuale me juristen ia kishte bërë të pamundur qëndrimin e mëtejshëm në punë.

P. M. theksoi se me largimin e znj. E. L. nga puna, e konsideruar një financiere me përvojë dhe e zonja, institucioni ishte dëmtuar seriozisht. Mendimi i tij ishte se qëndrimet e R. S. shpjegoheshin me faktin që u ndje e pa sigurt profesionalisht për shkak të mosnjohjes si duhet të legjislacionit që lidhej me procedurat financiare, e aq më pak ato të zbatuara në institucionet shtetërore, ajo zgjidhte rrugën e konfliktit apo të mospranimit të nënshkrimit të dokumentacionit.

2. Mosrealizimi i detyrave të ngarkuara.

Në datën 9 korrik 2025, drejtori thirri në drejtori Sektorin e IT dhe R. S. (në mungesë të përgjegjësit të saj B. L. i cili ishte me leje) dhe u la si detyrë të nisnin menjëherë nga puna për identifikimin dhe prokurimin për blerjen e kamerave të planifikuara për sallën e re të vlerave të rralla që do krijohej në institucion. Ai u sqaroi se ishte një gjë që duhej bërë patjetër brenda javës, sepse përndryshe rrezikonte të digjej fondi i veçantë i akorduar për këtë nga ana e MEK-it. Duke qenë se ai vetë të nesërmen do largohej me një javë leje, ai i theksoj R. S. se kjo ishte një punë që duhej të përfundonte patjetër brenda javës, detyrë kjo që duhej ta kryente ajo në mungesë të shefit të sektorit.

*Pas tetë ditësh, me kthimin nga leja ai konstatoi me habi që ndërsa sektori i IT e kishte kryer detyrën që i ishte ngarkuar, R. S. ishte larguar me leje pa përfunduar detyrën e lënë nga Titullari, madje pa lënë as edhe një shpjegim...*

*Shembull tjetër që dëshmon paaftësinë e saj për kryerjen e detyrave të dhëna lidhet me hartimin e kontratave të reja individuale për punonjësit e institucionit, pas miratimit Organigramës së re të Institucionit, dhe përditësimit të rregullores së re të tij (mars 2025).*

*Fakti është se ndonëse që atëherë kanë kaluar mbi gjashtë muaj nga marrja e detyrës, znj. R. S. deri më sot nuk ka arritur të përfundojë dhe të sjellë në sekretari as gjysmën e kontratave një vonesë kjo krejt e papërligjur që ka prodhuar shkelje ligjore.*

*Titullari gjithashtu theksoi se R. S. asnjëherë s'kishte ardhur të parashtronte pranë tij apo zv. titullares problemet, apo të kërkonte konsulencë, pa penguar proceset e punës. Kjo, sipas tij, qe dëshmi e pasigurisë që ajo ndjente në punë...*

*Për të gjitha këto si përfundim titullari, P. M. kërkon që znj R. S. t'i bëhet vërejtje me shkrim për shkelje të rënda.*

*Sqarim: Lidhur me çështjen e konfliktit të ndodhur ditët e fundit mes znj. R. S. dhe shefit të saj B. L., drejtori shpjegoi kjo çështje do të shqyrtohet veçmas, duke qenë se ndër të tjera bëhet fjalë dhe për filmime të kryera fshehurazi, pa dijeninë e personit, në ambientet e zyrës, gjë që përbën një shkelje të rëndë e të dënueshme ligjore.”*

Për arsyet e cituara në procesverbalin e mbajtur pas takimit të zhvilluar më datë 06.10.2025, përmes e-mail-it, datë 10.10.2025 sekretaria e Bibliotekës Kombëtare i ka përcjellë ankueses një kopje të Urdhrit Nr. 119, datë 10.10.2025 “Për dhënie mase disiplinore vërejtje me shkrim për shkelje të rënda”. Sakaq, pasi ankuesja ka marrë dijeni mbi masën disiplinore të marrë ndaj saj, me e-mail-in e së njëjtës datë i është drejtuar punëdhënësit duke i sqaruar ndër të tjera se: “...Në datë 10.10.2025, në orën 11:00, jam njoftuar nga sekretaria për shkresën me Nr. 901/3 prot., datë 10.10.2025. Në shkresë citohet “nuk pranoi të paraqitej”.

*Si e provuat ju që nuk pranova të paraqitesha, kur unë kam qenë në zyrë në ambientin e punës, dhe më tepër që Ju ma konfirmuat vet z. Drejtor, që po keni qenë në zyrë se më tha A. P.. Të thuhet shprehja nuk pranoi të paraqitet do të thotë që kanë ardhur të më pyesin dhe unë kam thënë nuk pranoj të vi në takim. Në njoftimin e datës 02.10.2025, takimi ishte lënë në datë 06.10.2025, ora 9:00, në ambientet e drejtorisë së institucionit.*

*Ambientet e drejtorisë jo domosdoshmërisht lidhen me zyrën e Drejtorit të Institucionit se nëse do ishte vendosur që takimi do kryhet në zyrën e Drejtorit fare mirë mund të ishte vendosur edhe në njoftim, plus ambientet fjala është në shumës do të thotë që ka më shumë se një ambient. Aq më tepër që ju ishit në dijeni si komision që unë isha në zyrë.*

*Mendoj që ky veprim është i qëllimshëm, që mos të kryhej takimi që mos të ballafaqoheshin gjërat dhe situatat. Se nëse qëllimi do të ishte pozitiv dhe për të zgjidhur situatën mund të më kishit lajmëruar që të paraqitesha në takim...”*

Në vijim, mbështetur në procesverbalin e vënë në dispozicion, më datë 15.10.2025, është mbajtur takim në zyrën e Drejtorisë, Biblioteka Kombëtare, nga Drejtori P. M. mbi konfliktin e krijuar midis R. S. dhe B. L.. Në Procesverbal citohet ndër të tjera se: “...me qëllim zbardhjen dhe dokumentimin

sa më të saktë të këtij takimi, P. M. propozon që ky takim të regjistrohet, dhe të gjithë të pjesëmarrësit ranë dakord”. Sakaq, rezulton se në analizë të diskutimeve të realizuara gjatë takimit ishte diskutuar sa i përket situatës së ndodhur mes R. S. dhe B. L., si dhe regjistrimit të kryer prej tij pa dijeninë e ankueses.

Gjatë këtij takimi evidentohet se punëdhënësi, P. M., kishte theksuar se ishte mjaft i shqetësuar për situatën e ndodhur dhe pas informacionit të marrë nga punonjësit apo edhe personat e përfshirë, nuk konstatohej se ekzistonin prova të mjaftueshme për të vërtetuar versionet e të dy palëve të përfshira në debat. Në vijim të diskutimit, P. M. citon se: “...në atë filmim që unë dëgjova, që ja kërkova Majlindës dhe jo B. të ma çonte. Unë nuk jam i sigurtë që ai është i plotë, por për aq sa është atje B. nuk thotë ndonjë fjalë, je ti ajo që flet. Ajo që kam unë, sepse unë nuk vë dorën në zjarr që është ajo. Pa dyshim mendoj që me teknikën, nëse është bërë regjistrimi i plotë i të gjithë episodit... Sa i takon mesazhit të parë, nuk është e vërtetë që unë i thashë Aurelës të të kërkojë. Unë i thashë këshilloje, e kam bërë edhe herë të tjera. Mendimi im ishte, kërkoj ndjesë se nuk është ligjore. I thashë këshilloje, nëse merret një vendim i tillë që mos shënohet. Mbase është gabimi, por nuk e kisha me asnjë gjë. Unë nuk kam pasur asnjë lloj konflikti përpara. Absolutisht asnjëherë. Kemi pasur shumë pak kontakte, vetëm kontakte institucionale. Mesa mbaj mend nuk më ke ardhur ndonjëherë në zyrë të më krijosh ndonjë problem...Ti e parashtron çështjen sikur është një konflikt i institucion me ty. Ky konflikt konkret ka qenë midis dy personash, B. L. dhe teje. Nuk ka punë drejtoria, nuk ka punë institucioni, nuk ka skenare që thua ti që mos ka skenare. Do më sqarosh pak çdo me thënë me diskriminim, sepse diskriminimi i bie nga institucioni. Në probleme dy palëshe pa diskutim drejtoria, titullarët kanë detyrë të mbajnë qëndrime për informacionin që kanë. Por, nuk ka nga ana e drejtorisë një diskriminim që ngre shumë probleme, që duhet një përgjigje sepse janë mjaft të rënda...Mos harro, unë të mora në punë...Kështu që diskriminim nuk kishte asnjë arsye në botë, as nga mua, as nga M. B. që ngre problemet...Për ngjarjen, B. do marri masën e duhur. Në rrallë të parë për përgjimin...Unë ta dhashë ta dëgjosh. Këtu je vetëm ti që shan. B.me siguri ka një problem të madh. Ajo që ka bërë, nuk mund ta bëjë, sepse është e përsëritur. Edhe një herë tjetër e ka bërë, para teje. Nuk mund të akuzojë në një institucion. Për më tepër duke qenë edhe shef, ai vjen këtu dhe pyet që kam këtë problem nëse ka hyrje në kompjuter...Ajo që ka bërë është shumë e diskutueshme, se nuk mund të akuzosh tjetrin pa prova...Ndërkohë që kjo solli gjëra edhe më të rënda...Unë nuk kam asnjë provë sepse këtu në përgjimin që ka B., je ti që shan dhe me një fjalor jo të mirë realisht...”.

Në këtë moment ka ndërhyrë R. S. duke i theksuar P. M., ndër të tjera se: “...Po kush ju garanton ju që ju keni të gjithë përgjimin? Po si ka filluar zënka? Sepse ka filluar zënka nga kompjuteri. Pra, mund të them se ai përgjim mund të jetë ndërprerë vetëm në momentet që i ka interesuar.”

P. M. i përgjigjet duke i sqaruar se pa dyshim që regjistrimi mund të mos jetë i plotë dhe këtë nuk mund ta vërtetoj. Më tej ka theksuar se: “B. gjithsesi do marri vërejtjen e duhur për këtë çështje...Në rrallë të parë për mua më e rëndë përgjimi, se përgjimi është shumë e rëndë të ndodhi në një institucion, por ti këtu bën akuza shumë të rënda që duhen provuar. Ti i thua këtu B., e akuzon për diskriminim me natyrë seksuale... Tani, ti je juriste dhe një juriste nuk mund të veprojë vetëm në atë që thua ti. Pa dyshim, unë kam një problem shumë të madh, që është një sektor i cili është minuar. Se

*në një sektor që ka sherre të tilla dhe papërgjegjshmëri të tilla, sepse dy anëtarë të tij kanë përgjuar dhe përdorur telefonin për të bërë përgjime. Përveç sherrit që është jo normal. Unë e dija që ke marrëdhënie të mira me B....”.*

Në vijim, R. S. i drejtohet P. M. duke i thënë se: “...Drejtor është hera e dytë që ju vij. Erdha herën e parë dhe nuk u morr asnjë masë...”. P. M. i përgjigjet duke i sqaruar se pse kërkon ti që të merret masë, nuk mund të merren masat në këtë formë, pa i vërtetuar situatat.

P. M., i kërkon ankueses: “Përse e ke fjalën për ngacmime seksuale”. Në vijim, R. S. sqaron se: “...ka bërë gjeste të pahijshme prej maniaku në zyrë, përpara tavolinës time. Madje, kur kam qenë tek ju të premtën ua kam treguar edhe veprimet që ka kryer...”. P. M. i sqaron në vijim se: “E di që ngacmimi seksual është një gjë e dënueshme, por unë që të dënoj dikë për ngacmim seksual duhet të kem një provë, se ndryshe si ta dënoj unë atë...”.

Më pas, P. M. i drejtohet B. L. duke i sqaruar se: “...B. L. bëhen disa akuza të rënda. Lëre përgjimin, se përgjimi është i mirëqenë që është, për të cilin do të ketë masë dhe për akuzën që ke bërë. Tani, R. S. bën për ty disa akuza të rënda. Ma tha edhe kur u takuam bashkë herën e fundit që ke bërë me duar gjeste të turpshme. Dhe unë e marrë të mirëqenë që ai përgjim nuk është i plotë, sepse aty është përgjigja e R. S.. Ka pasur edhe një fillim që nuk është aty...Bëhen disa akuza të rënda ndaj teje. Domethënë në rrallë të parë më shpjego pak se unë se di dinamikën...”. Nga B. L. është sqaruar sërish situata e konfliktit të krijuar.

Në përfundim të takimit, P. M. mbylli takimin duke theksuar faktin se ndaj B. L. do të merret masë disiplinore lidhur me situatën e krijuar sa i përket regjistrimit të konfliktit të ndodhur me R. S..

Pas takimit të mbajtur, me shkresën Nr. 901/5 prot., datë 23.10.2025, ndaj B. L. është marrë masë disiplinore vërejtje me shkrim për shkelje të disiplinës dhe etikës, për arsye të regjistrimeve të kryera prej tij.

Më datë 27.10.2025, përmes e-mail-it, ankueses i është vënë në dispozicion një kopje e procesverbalit të zbardhur të takimit datë 15.10.2025. Për këtë, ankuesja i është drejtuar me e-mail-eve datë 27.10.2025 dhe 31.10.2025, P. M., duke i sqaruar se takimi nuk është zbardhur i plotë dhe ka kërkuar ti vendoset në dispozicion kopje e audio regjistrimit.

Më datë 19.11.2025, ankuesja është vënë në dijeni nga Eprori Direkt, B. L., Vlerësimi i rezultateve në punë për periudhën 03.02.2025-19.11.2025., ku evidentohet se ajo është vlerësuar në nivelin më të ulët 1 (i pamjaftueshëm). Duke mos rënë dakord me vlerësimin e bërë, në formular, ka bërë shënimin: “Ky vlerësim është bërë në konflikt të hapur interesi pasi unë kam kërkuar fillimin e procedimit disiplinor ndaj Jush, referuar email datë 09.09.2025, ora 10:07. Ky material nuk është vlerësim por hakmarrje...Ky vlerësim është subjektiv dhe jo objektiv dhe i paracaktuar”. Deri në përfundim të procedurave të shqyrtimit të ankesës nga ana e Bibliotekës Kombëtare nuk u përcoll asnjë informacion nëse është rishikuar vlerësimi i punës së R. S. nga ana e punëdhënësit.

- Në analizë të informacionit dhe provave të cituara më sipër, më poshtë do të shqyrtohet fillimisht situata e krijuar mes ankueses dhe B. L., si dhe hapat e ndërmarrë nga ana e Bibliotekës Kombëtare trajtimin e saj.

Referuar dokumentacionit të shqyrtuar sipas rendit kronologjik, rezulton se:

Referuar deklarimeve të bëra nga palët, rezulton se për shkak të një konflikti me natyrë pune në datë 01.08.2025, mes ankueses dhe Përgjegjësit të Sektorit të Burimeve Njerëzore, B. L., marrëdhënia e punës është tensionuar. Lidhur me këtë, ankuesja ka bërë me dije punëdhënësin, i cili rezulton se me datë 04.08.2025 e ka thirrur në zyrë për të sqaruar situatën e krijuar, por nuk janë marrë masa të mëtejshme.

Më datë 14.08.2025, mes ankueses dhe B. L. është zhvilluar një situatë konfliktuale e cila ka agravuar në përdorimin e debateve me tone të larta, për sa është cituar më lart në këtë vendim. Në përfundim të debatit të zhvilluar, B. L. i është drejtuar ankueses, me një gjest të cilin e ka treguar edhe gjatë seancës dëgjimore të zhvilluar pranë Komisionerit, ku i është drejtuar R. S. me bërrylin e përthyer dhe përplasur dorën tjetër nga poshtë tij (bërrylit). Në vijim, palët respektive kanë njoftuar eprorët lidhur me situatën e krijuar.

Më datë 18.08.2025, përmes e-mail-it ankuesja i është drejtuar punëdhënësit/Drejtorit të Bibliotekës Kombëtare, duke e informuar lidhur me situatën e zhvilluar dhe se B. L. ka bërë veprime perverse, të turpshme prej maniaku, në momentin e debatit të zhvilluar. Për këtë, ajo ka bërë me dije punëdhënësin se nuk do të paraqitej në punë deri në momentin që edhe ai të kthehej nga leja vjetore, pasi ndihej e pa sigurtë në vendin e punës.

Në vijim, nga data 14.08.2025 deri më datë 26.08.2025, ankuesja nuk është paraqitur në vendin e punës. Më datë 27.08.2025, ankuesja ka marrë takim me punëdhënësin ku është njoftuar që për situatën e krijuar do të mbahej një takim në datën 01.09.2025.

Në datën 02.09.2025, ankuesja është vënë në dijeni se i janë mbajtur nga paga 3 (tre) ditë pune për shkak të mungesave pa arsye. Sakaq, përmes e-mail-it datë 02.09.2025, i është drejtuar punëdhënësit/Drejtorit të institucionit, duke i sqaruar e informuar ndër të tjera se ndaj saj është krijuar një situatë diskriminuese në formën e shqetësimit.

Më datë 02.10.2025, Biblioteka Kombëtare me Urdhër Nr. 116, datë 02.10.2025 “Për krijimin e komisionit në lidhje me takimin për vazhdimësinë e marrëdhënies së punës së R. S., Specialist (Jurist) në Sektorin e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve”, krijoi komisionin për shqyrtimin e marrëdhënieve të punës me ankuesen. Në të njëjtën datë, përmes e-mail-it sekretaria e Bibliotekës Kombëtare i ka përcjellë ankueses një kopje të shkresës Nr. 901 prot., datë 02.10.2025 me objekt “Njoftim për takim lidhur me vazhdimësinë e marrëdhënies së punës...”, përmes së cilës e ka njoftuar se më datë 06.10.2025, do të zhvillohej takimi me punëdhënësin ku do të diskutohej mbi vijimësinë e marrëdhënies së punës.

Sa më sipër, ankuesja i është drejtuar punëdhënësit me e-mail-in datë 03.10.2025, duke i kërkuar informacion lidhur me arsyet e takimit që do të mbahej më datë 06.10.2025, masat e marra për

sqarimin e situatës së krijuar mes saj dhe B. L., si dhe ka bërë me dije se do të depozitojë pranë Komisionerit ankesë për diskriminim në punë.

Në përgjigje të saj, Drejtori i institucionit, P. M., me e-mail-in e së njëjtës datë i ka sqaruar ankueses se në takimin e datës 06.10.2025, do të marrë dijeni për të gjitha argumentet që e kanë bërë punëdhënësin të humbasë besimin.

Sipas njoftimit nr. 901 prot., datë 02.10.2025, në zyrën e Drejtorisë së Bibliotekës Kombëtare është mbajtur takimi lidhur me vazhdimësinë e marrëdhënieve të punës së ankueses, në të cilin ajo nuk kishte marrë pjesë me arsyetimin se nuk ka qenë në dijeni lidhur me vendin e përcaktuar të takimit, pavarësisht se ka qenë prezent në punë.

Gjatë takimit, pavarësisht mungesës së R. S. në të, është arsyetuar se ndaj saj duhet të merret masë disiplinore për shkak të:

- Paaftësisë dhe pasigurisë profesionale, që është bërë burim konfliktualiteti, e cila lidhet me konfliktet e krijuara mes “Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse” dhe “Sektorit të Buxhetit dhe Financës”, ku ndër personat e përfshirë është ankuesja dhe B. L..
- Mosrealizimi i detyrave të ngarkuara. Lidhet me faktin që ankuesja është ngarkuar nga ana e punëdhënësit për realizimin e një procedure prokurimi e cila kërkohej të përfundonte brenda një afati shumë të shkurtër, por nuk ishte kryer nga ana e saj.
- Mos hartimi i kontratave të reja individuale për punonjësit e institucionit, pas miratimit Organigramës së re të Institucionit, dhe përditësimit të rregullores së re të tij.

Për të gjitha këto si përfundim titullari, P. M. kërkoi që ndaj R. S. të merrej masa disiplinore, vërejtje me shkrim për shkelje të rënda.

Sakaq, me Urdhrin Nr. 119, datë 10.10.2025 “Për dhënie mase disiplinore vërejtje me shkrim për shkelje të rënda”, ndaj ankueses është marrë masa disiplinore e vendosur në takimin e datës 06.10.2025. Lidhur me këtë, pasi ankuesja ka marrë dijeni, me e-mail-in e së njëjtës datë i është drejtuar punëdhënësit duke theksuar se ky veprim është i qëllimshëm dhe i pambështetur.

Në vijim, më datë 15.10.2025, nga punëdhënësi/Biblioteka Kombëtare është zhvilluar takimi mbi konfliktin e krijuar midis R. S. dhe B. L.. Në përfundim të tij është vendosur marrja e masës disiplinore ndaj B. L. lidhur me video regjistrimin me telefon të konfliktit të ndodhur, pa dijeninë e R. S..

Gjatë këtij takimi, P. M., ka shprehur shqetësimin e tij lidhur me situatën e ndodhur, por nuk është arritur të provohet pretendimi i ankueses lidhur me veprimet e B. L., për të cilat ajo e kishte akuzuar për shqetësim seksual. Gjithashtu, nga ana e P. M. ishte cituar edhe fakti që ai kishte kërkuar të këshillonte ankuesen të jepte dorëheqjen referuar situatës së krijuar në institucion.

Pas takimit të mbajtur, me shkresën Nr. 901/5 prot., datë 23.10.2025, ndaj B. L. është marrë masë disiplinore vërejtje me shkrim për shkelje të disiplinës dhe etikës, për arsye të regjistrimeve të kryera prej tij.

Më datë 19.11.2025, B. L., ka hartuar vlerësimin e rezultateve në punë për periudhën 03.02.2025-19.11.2025, ku ka vlerësuar ankuesen në nivelin më të ulët 1 (i pamjaftueshëm). Në vijim, vlerësimi ishte kundërshtuar nga ana e ankueses, por deri në përfundim të procedurës së zhvilluar nga Komisioneri, nuk rezultoi që nga ana e Bibliotekës Kombëtare të jetë hartuar një vlerësim përfundimtar për të.

Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 3, pika 14, ka parashikuar se: *“Shqetësim seksual” është ajo formë diskriminimi që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, verbale ose joverbale, e natyrës seksuale, e cila ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues a ofendues për të”.*

Në nenin 13, pika 1, shkronja c)<sup>8</sup>, e tij ka parashikuar se: *“Punëdhënësi është i detyruar:*

*.....t’u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre”.*

Neni 15<sup>9</sup>, i LMD-së, i ndryshuar, ka parashikuar se:

*“1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.*

*2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës.*

*3. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit.*

*4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t’u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë”.*

Në nenin 5/1 të LMD-së, të ndryshuar, parashikohet se: *“1. Ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë”.*

Referuar dokumentacionit të shqyrtuar, rezulton se ankuesja ka bërë me dije përmes bisedës telefonike datë 14.08.2025 dhe i është drejtuar me email-et datë 18.08.2025 dhe datë 27.08.2025,

<sup>8</sup> Detyrimet e punëdhënësit.

<sup>9</sup> Të drejtat e punëmarrësit.

punëdhënësit/Bibliotekës Kombëtare për ankesën për diskriminim dhe shqetësim seksual. Ankesa e saj është trajtuar më datë 15.10.2025.

Pavarësisht faktit që nga palët nuk u administruan prova dhe fakte lidhur me pretendimet e R. S., sa i përket gjesteve të B. L. me natyrë seksuale, nga informacioni i administruar, nuk rezultoi që Biblioteka Kombëtare të kishte ndjekur ndonjë procedurë shkresore për trajtimin e ankesës për diskriminim dhe shqetësim seksual të ankueses.

Mbështetur në provat e administruara dhe ato të sipërcituara, vlerësohet se:

- Biblioteka Kombëtare, pavarësisht takimit të realizuar më datë 15.10.2025 dhe detyrimeve të parashikuara nga neni 15, i LMD-së, nuk rezulton që janë ndërmarrë masa për trajtimin efektiv të ankesës për diskriminim dhe shqetësim seksual, të ankueses.
- Fakti që pretendimet për diskriminim janë shqyrtuar rreth 2 muaj me vonesë, përforcon vlerësimin se ankesa e saj nuk është trajtuar në mënyrë të drejtë, të paanshme dhe efektive, duke i kthyer përgjigje formale ankueses në takimin e datës 15.10.2025 se nuk janë vërejtur veprime diskriminuese. Gjithashtu, pretendimi i ankueses për shqetësim seksual, pavarësisht nëse mund të provohej ose jo, nga ana e Bibliotekës Kombëtare nuk rezulton t'i jetë kushtuar vëmendja e duhur.
- Në rast se do të kishte ndjekur procedura ligjore e parashikuar shprehimisht në LMD, Biblioteka Kombëtare, duhet të kishte patur në konsideratë njëherësh edhe zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t'i ishin krijuar mundësitë që ankesa e saj me pretendimin për diskriminim, të trajtohej efektivisht nga punëdhënësi.
- Gjithashtu, fakti që ankuesja është këshilluar të jap dorëheqjen për shkak të situatës së krijuar, përforcon vlerësimin se synimi i Bibliotekës Kombëtare nuk ka qenë shqyrtimi i ankesës për diskriminim.

Në përfundim, Biblioteka Kombëtare, nuk i është përgjigjur efektivisht dhe në përputhje me parashikimet e nenit 13 dhe nenit 15, të Ligjit Nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, ankimeve të marra për diskriminim dhe shqetësim seksual të kryer nga B. L., brenda një muaji nga marrja e tyre. Në këtë kuadër, Biblioteka Kombëtare, në cilësinë e punëdhënësit, nuk ka trajtuar ankesën për diskriminim të R. S., në mbështetje me parashikimet e Ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, duke i mohuar asaj të drejtën për shqyrtimin e ankesës në mënyrë efektive, proporcionale dhe të paanshme.

*Lidhur me masën disiplinore të dhënë ndaj ankueses “Vërejtje me shkrim”.*

Nga informacioni i administruar, rezulton se masa disiplinore e dhënë ndaj ankueses është marrë për arsyet e poshtëcituara:

- Paaftësi dhe pasiguri profesionale, që është bërë burim konfliktualiteti mes “Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse” dhe “Sektorit të Buxhetit dhe Financës”, ku ndër personat e përfshirë është ankuesja dhe B. L..
- Mosrealizimi i detyrave të ngarkuara që lidhet me një procedurë prokurimi e cila kërkohej të përfundonte brenda një afati shumë të shkurtër, por nuk ishte kryer nga ana e saj.

- Mos hartimi i kontratave të reja individuale për punonjësit e institucionit, pas miratimit Organigramës së re të Institucionit, dhe përditësimit të rregullores së re të tij.

Mbështetur në e-mail-et e datës 10.04.2025, vënë në dispozicion nga ankuesja, të shkëmbyera mes B. L. dhe E. L., me detyrë Përgjegjëse e Sektorit të Financës dhe Buxhetit, rezulton se mes tyre të jenë zhvilluar diskutime të tensionuara, ku akuzojnë njëri tjetrin në mënyrë të ndërsjelltë për mosnjohje legjislacioni. Gjithashtu, evidentohet se E. L. në këto e-maile, akuzon B. L. për mesazhe kërcënuese.

Sa më sipër, gjatë shqyrtimit të çështjes nga Komisioneri, Biblioteka Kombëtare nuk vuri në dispozicion asnjë provë apo fakt që ankuesja ka qenë përgjegjëse për konflikte të vazhdueshme mes Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse dhe Sektorit të Buxhetit dhe Financës. Ndryshe nga sa është pretenduar, nga ana e Bibliotekës Kombëtare, është pranuar edhe gjatë seancës dëgjimore të zhvilluar tek Komisioneri, por edhe nga e-mail-i i sipërcituar datë 10.04.2025, se B. L. ka patur një situatë konfliktuale me përgjegjësen e Sektorit të Buxhetit dhe Financës.

Sa i përket, pretendimin për mosrealizim të procedurës së prokurimit, nga ankuesja, Biblioteka Kombëtare nuk u vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë informacion nëse për këtë ishte diskutuar me ankuesen lidhur me arsyet e mos realizimit të saj. Vetëm fakti që referohet se ankuesja nuk ka realizuar në kohë procedurën e prokurimit, nuk mjafton për të justifikuar pretendimin për mosrealizim të detyrave të ngarkuara nga punëdhënësi.

Së fundmi, sa i përket mos hartimit të kontratave individuale për punonjësit e institucionit, Komisioneri vëren se nga ana e Bibliotekës Kombëtare nuk ishin vendosur afate definitive për realizimin e tyre. Pavarësisht faktit se nga momenti që ankuesja ishte ngarkuar me këtë detyrë kishte kaluar një afat prej më shumë se 6 (gjashtë) muajsh, siç pretendohet edhe nga ana e Bibliotekës Kombëtare, nuk evidentohet se ka sjellë ndonjë pasojë ndaj institucionit.

Kodi i Punës, Kontrata Individuale e Punës apo Kontrata Kolektive e Punës, të cilat në kuptim të përcaktimit të detyrimeve dhe gëzimit të të drejtave ndërmjet palëve kontraktuale kanë fuqinë e ligjit, kanë përcaktuar në mënyrë të detajuar rastet se kur jepen masat disiplinore dhe procedurën që duhet ndjekur e zbatuar për dhënien e tyre.

Në këtë kontekst, Komisioneri vëren se, në mungesë të depozitimit të Kontratës Individuale nga palët, do t'i referohet parashikimeve ligjore të Kodit të Punës dhe Rregullores së Organizimit dhe Funkcionimit të Bibliotekës Kombëtare të Shqipërisë.

Neni 37, i Kodit të Punës “ Masa disiplinore”, ka specifikuar se: *“Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t’i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore. Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova brenda një afati të arsyeshëm”.*

Rregullorja e Brendshme e Bibliotekës Kombëtare, në Nenin 33, pika 7, përcaktohet se:

*“7. Drejtori institucionit duhet të respektojë procedurën e dhënies së masës disiplinore.*

- a. Ne rast të konstatimit të shkeljes, drejtori i institucionit, duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të me qëllim garantimin e të drejtës së tij për t’u informuar, për t’u dëgjuar, për t’u mbrojtur dhe për t’u ankuar.*
- b. Njoftimi me shkrim duhet të përmbajë elementët sa vijon: arsyen e fillimit të procedimit disiplinor, datën, orën dhe vendin ku do të zhvillohet takimi.*
- c. Në takim, prezent duhet të jenë jo më pak se 3 persona, të cilët në fund të takimit duhet të firmosin procesverbalin e mbajtur.*
- d. Vendimi për masën disiplinore i njoftohet me shkrim punëmarrësit, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në vendim drejtori i institucionit përcakton masën e marrë ndaj punonjësit duke argumentuar edhe arsyet e dhënies së saj, si dhe referencat ligjore përkatëse”.*

Parashikimet ligjore sipërcituar janë shkelur e keqzbatuar në këtë rast nga punëdhënësi lidhur me dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim për shkelje të rënda” për ankuesen, pasi, asaj nuk i është garantuar e drejta për t’u njohur e vënë në dijeni të akteve shkresore mbi të cilat ishte iniciuar kjo ecuri disiplinore, e drejta për t’u mbrojtur efektivisht, parashtruar fakte dhe prova në favorin e vet, brenda një afati të arsyeshëm. Gjithashtu, edhe pse është realizuar takimi për bisedimin e marrëdhënieve të punës, ankuesja nuk ka qenë pjesë e tij, si dhe nuk i është rezervuar e drejta për t’u dëgjuar edhe në ditët në vijim.

Në këtë kuadër, punëdhënësi, Biblioteka Kombëtare kishte detyrimin që:

- të merrte të gjitha masat për të njoftuar ankuesen në mënyrë ekzakte për vendin dhe orën e takimit që do të zhvillohej, lidhur me vazhdimësinë e marrëdhënieve të punës së ankueses;
- të verifikonte mbi praninë e punonjëses në punë dhe të kërkonte zyrtarisht prej saj, pjesëmarrjen në takim edhe nëpërmjet e-mail-it zyrtar
- si dhe të në kuadër të parimit të kontadisktoritetit të caktonte një datë tjetër për t’i dhënë mundësi ankueses për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova.

Dhënia e masave disiplinore është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t’i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës, si dhe për faktin se masat disiplinore më të lehta parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore.

Në rast se do të kishte ndjekur e respektuar një procedurë të tillë, Biblioteka Kombëtare, duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t’i ishin krijuar mundësitë për t’u mbrojtur *efektivisht* për kundërshtimin e masës së dhënë ndaj tij.

Shkelja e këtij parimi përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor, garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, qëndrim ky i konsoliduar tashmë në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ.

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

Shkelja e këtij parimi përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor, garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, qëndrim ky i konsoliduar tashmë në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ.

Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, nga ana e punëdhënësit, lidhur me dhënien e masës disiplinore *“Vërejtje me shkrim për shkelje të rënda”*, me Urdhër nr. 119 prot., datë 10.10.2025.

Neni 10, i Rregullores së Bibliotekës Kombëtare ku parashikohen detyrat e Përgjegjësit të Sektorit, përcakton se: “

1. Planifikon, organizon, drejton dhe mban përgjegjësi për veprimtarinë e sektorit.
2. Në mungesë të tij sektori drejtohet nga zv/përgjegjësi, i cili miratohet nga drejtori i institucionit.
3. Bashkërendon punën me sektorët e tjerë të bibliotekës.
4. ...
5. ...
6. Kontrollon proceset teknike, bibliotekare apo bibliografike të sektorit që drejton.
7. Përgjigjet për kontrollin dhe monitorimin e aktiviteteve të sektorit dhe siguron përmbushjen e tyre sipas planit.
8. Përgatit informacionin e sektorit që drejton, duke kryer sistematikisht edhe përditësimin e tij, për t’u vendosur në faqen elektronike zyrtare të institucionit.
9. Raporton dhe përgjigjet të Drejtorit, i cili vendos mbi çështjet procedurale të lidhura me veprimtarinë e sektorit.
10. Mban përgjegjësi për disiplinën profesionale të punonjësve të sektorit...
11. Punon si specialist i sektorit në procese të kualifikuara mbi bazën e normave përkatëse (jo më pak se 75% të kohës së punës).
12. Harton planet e punës.
13. Jep periodikisht informacion Drejtorit për realizimin e detyrave të sektorit.
14. Kryen analizën e punës në sektor.
15. Planifikon pushimet vjetore të punonjësve në bashkërendim me kërkesat e tyre dhe nevojat e punës në sektor.
16. Prononcohet për veprimtarinë apo ecurinë e sektorëve të BKSH-së sipas Ligjit Nr. 8503, dt. 30.06.1999 *“Për të drejtën e informimit për dokumentet zyrtare”*.
17. Mbështetur në planet periodike organizon punën në sektor, që mundëson realizimin e detyrave/objektivave dhe vijimësinë e funksionimit të sektorit dhe/ose shërbimit ndaj përdoruesve.

18. Dorëzon në Sektorin e Buxhetit dhe të Financës informacionin për monitorimin e buxhetit.

19. Përgjigjet për çdo detyrë që i ngarkohet nga drejtori... ”.

Ndërsa në nenin 27, pika III, i Rregullores së Bibliotekës Kombëtare ku parashikohen detyrat e Përgjegjësit të Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, përcakton ndër të tjera:

“1. Kryen detyrat administrative të përcaktuara në rregulloren e BKSH-së.

2. Është përgjegjës për mbarëvajtjen e punës në sektor.

3. Bashkërendon punën brenda sektorit me nëpunësit/punonjësit që varen direkt prej tij dhe përgjigjet për:

a) Zgjidhjet ligjërish të bazuara dhe teknike të problemeve brenda sektorit që drejton, në përputhje me përshkrimin e pozicionit/postit të punës; mund të bashkëpunojë me të gjitha strukturat brenda institucionit për zgjidhjen e problemeve të ndryshme;

b) Mosmarrëveshjet në lidhje me kompetencat/detyrat duke njoftuar menjëherë sipas radhës strukturën më të lartë në cilësinë e eprorit të drejtpërdrejtë, i cili ndjek më pas zgjidhjen e konfliktit;

c) Përfundimin e detyrave të përcaktuara nga legjislacioni përkatës në fuqi ose nga eprorët brenda afatit;

4. Siguron dhe përgjigjet për funksionimin e rregullt të institucionit... ”.

Mbështetur në informacionin e administruar, Biblioteka Kombëtare, ka cituar se një ndër arsyet e dhënies së masës disiplinore ndaj R. S., ishte fakti që ajo nuk kishte hartuar në kohë kontratat individuale të punonjësve të saj, si dhe ishte bërë burim konfliktualiteti mes “Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse” dhe “Sektorit të Buxhetit dhe Financës”. Sakaq, nga të dhënat, rezulton se Biblioteka Kombëtare sa i përket faktit që nuk ishin hartuar në kohë kontratat individuale të punonjësve të saj dhe situatës së konfliktualitetit mes dy sektorëve, nuk kishte ngarkuar me asnjë përgjegjësi Përgjegjësën e Sektorit, i cili është i ngarkuar me *përgjegjësinë për mbarëvajtjen e punës në sektor dhe bashkërendimin e saj*.

Referuar Rregullores së Brendshme, vërehet se Biblioteka Kombëtare, pavarësisht përgjegjësive të Përgjegjësit të Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, për mbarëvajtjen e punës së sektorit, nuk rezulton të ketë marrë asnjë masë ndaj tij, por vetëm ndaj R. S..

Bazuar në aktet dhe provat e administruara, Komisioneri arrin në përfundimin se me sjelljen dhe qëndrimet e mbajtura nga Biblioteka Kombëtare ndaj ankueses, krahasuar me Përgjegjësën e Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, nuk ka mbajtur të njëjtin qëndrim për shkelje të ngjashme. Pavarësisht faktit që është pretenduar se ata kanë qenë burim konfliktualiteti mes “Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse” dhe “Sektorit të Buxhetit dhe Financës”, kjo përgjegjësi i është ngarkuar vetëm ankueses dhe jo B. L., në cilësinë e Përgjegjësit të Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse. Rrjedhimisht, Komisioneri konstaton se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të pabarabartë dhe të pafavorshëm, nga ana e Bibliotekës Kombëtare.

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

Mbështetur në nenin 2<sup>10</sup>, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ky ligj, ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Në nenin 1 të tij përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, pala ankuese duhet të provojë në radhë të parë se shkakun i pretenduar prej saj është një shkak që gëzon mbrojtje sipas ligjit dhe në radhë të dytë duhet të provojë ekzistencën e tij. E njëjta qasje gjen zbatim edhe kur pretendohet se diskriminimi ka ndodhur për më shumë se një shkak.

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ky ligj ka bërë në nenin 3, të tij, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji.

Në rastin në fjalë, ankuesja pretendon se është diskriminuar për më shumë se një shkak dhe konkretisht, ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të “debatit mes saj dhe Përgjegjësit të Sektorit, për mosfirmosjen e një procedure prokurimi” dhe si pasojë e paraqitjes së ankesës për diskriminim ndaj punëdhënësit/Bibliotekës Kombëtare.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të debatit mes saj dhe Përgjegjësit të Sektorit, për mosfirmosjen e një procedure prokurimi, ankuesja sqaroi se ky pretendim konsistonte në faktin se ajo ka kundërshtuar Përgjegjësin e Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, B. L., për të firmosur një procedurë prokurimi. Ky moment, sipas ankuses, është bërë shkak që punëdhënësi e ka vënë në pozita diskriminuese.

Lidhur me këtë shkak të pretenduar, Komisioneri vëren se bazuar në të dhënat e administruara dhe të pranuar edhe nga Biblioteka Kombëtare, rezulton se më datë 01.08.2025 mes ankuses dhe Përgjegjësit të Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, B. L., është zhvilluar një debat sa i përket kundërshtimit për të nënshkruar një procedurë prokurimi.

---

<sup>10</sup>“Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankueses për diskriminim për çdo shkak tjetër/ debatit mes saj dhe Përgjegjësit të Sektorit, për mosfirmosjen e një procedure prokurimi rezulton i provuar bazuar në Ligjin 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të “ankesës” rezulton se, në datë 18.08.2025 dhe datë 27.08.2025, ankuesja ka paraqitur një ankesë për diskriminim dhe shqetësim seksual pranë punëdhënësit. Paraqitja e kësaj ankese pranë punëdhënësit është një fakt i njohur për punëdhënësin, i cili u pranua edhe nga palët gjatë procedurave të shqyrtimit të ankesës.

Pretendimi i subjektit ankues se shkak për diskriminimin e saj në formën e viktimizimit është bërë fakti se ajo ka paraqitur një ankim për diskriminim kundër punëdhënësit, përbën një nga format e diskriminimit, që gëzon mbrojtje sipas nenit 3/17 të LMD-së, i ndryshuar.

Komisioneri gjykon se, diferenca në trajtim bazuar në faktin se, personi ka paraqitur “ankesë për diskriminim” kundër punëdhënësit, gëzon mbrojtje nga LMD .

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

Sikurse rezultoi e provuar, ankuesja, R. S., i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të disfavorshëm dhe të pabarabartë nga ana e Bibliotekës Kombëtare, sepse:

- Veprimet dhe mosveprimet e punëdhënësit, Bibliotekës Kombëtare, sipërcituar, kanë ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe disfavorizues, sa i përket trajtimit jo efektiv të ankesës së saj për diskriminim dhe shqetësim seksual.
- Veprimet dhe mosveprimet e punëdhënësit, Bibliotekës Kombëtare, sipërcituar, kanë ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm sa i përket dhënies së masës disiplinore, duke mos mbajtur të njëjtin qëndrim krahasuar me Përgjegjësin e Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, B. L..

Shqyrtimi i pretendimeve, nëse trajtimi i padrejtë, i disfavorshëm dhe i pabarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesja, përbën diskriminim, do të bazohet në kuadrin e mëposhtëm ligjor.

Neni 18, i Kushtetutës, i cili sanksionon parimin e pabarazisë dhe mosdiskriminimit, sanksionon: “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 përlligje e arsyeshme dhe objektive”.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”.

Gjykata Kushtetuese<sup>11</sup>, ka mbajtur qëndrimin se: *“E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës. Kjo e drejtë e individit për të përfituar 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 pasojat 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”.*

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.

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 Protokollin 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:

---

<sup>11</sup> Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i Gjykatës Kushtetuese.

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore”<sup>12</sup>, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim, bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”<sup>13</sup>, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi dhe bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

Karta Sociale Evropiane<sup>14</sup> në nenin 1, pika 2, parashikon: “Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...” Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim<sup>15</sup>. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet mbrojtja nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllajta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Ky parim presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta dhe vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (*Vendimet nr. 31 datë 04.10.2021, nr. 27, datë 29.06.2021; nr. 20, datë 20.04.2021; nr. 10, datë 29.02.2016; nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese*). Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, duke sanksionuar parimin e barazisë para ligjit, nuk i ka dhënë atij kuptimin e një të drejte absolute, sepse ajo ka përcaktuar njëkohësisht edhe kushtet e kufizimit në ushtrimin e kësaj të drejte. Paragrafi i tretë i nenit 18 të Kushtetutës pranon kufizimet e të drejtës për barazi me përmbushjen e disa kushteve të posaçme, pikërisht të përliqjes së arsyeshme dhe objektive. (vendimi nr. 19, datë 09.07.2009, i Gjykatës Kushtetuese). Ky parim kërkon që të gjitha subjektet të trajtohen në mënyrë të njëjtë, por nuk formulon ndalime që të mund të bëhen trajtime të diferencuara kur individët e grupet nuk ndodhen në kushte të njëjta a të ngjashme, apo kur ka justifikim të arsyeshëm e objektiv, duke vendosur një raport të arsyeshëm dhe përpjesëtimor midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet. (*Vendimet nr. 18, datë 29.07.2008 dhe nr.19, datë 09.07.2019 të Gjykatës Kushtetuese*).

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

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

<sup>13</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

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

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

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<sup>16</sup>. Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, diskriminimi i drejtpërdrejtë, edhe pse neni 14 i KEDNJ-së nuk jep një përkufizim të tij, konsiderohet si “dallim në trajtim i personave në situata të njëjta ose të ngjashme” dhe “bazuar në një karakteristikë ose “status” të dallueshëm”<sup>17</sup>

LMD, është një ligj i cili është miratuar mbështetur dhe në zbatim të nenit 18 të Kushtetutës. Në linjë me interpretimin e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ-së, sipas LMD, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD 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”*.

Sipas nenit 3, pika 1, të LMD të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet: *““Diskriminimi” 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 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, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

LMD, është një ligj i cili është miratuar mbështetur dhe në zbatim të nenit 18 të Kushtetutës. Në linjë me interpretimin e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ-së, sipas LMD, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD 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”*.

Kodi i Punës, mbi bazën e të cilit janë rregulluar marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe Bibliotekës Kombëtare, në nenin 9, sanksionon: *“ 1. Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. 2. Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët. 3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme*

<sup>16</sup> Shih: Molla kundër Greqisë, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; Fábíán kundër Hungarisë, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar, 1985, prg.72.

<sup>17</sup> Shih: Biao kundër Danimarkës, Dhoma e Madhe, datë 14.05.2016, § 89, Carson dhe të Tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar, Dhoma e Madhe 2010, datë 16.03.2010, prg. 61.

dhe objektive..... 5. Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: ..... c) kushtet e punës dhe punësimin, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën;... ”.

Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin 33, pika 7/1 të LMD-së ku sanksionohet se : “7/1. 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.” Një rregullim të posaçëm të barrës së provës për çështjet e diskriminimit në punësim dhe profesion e bën edhe Kodi i Punës, duke sanksionuar në nenin 9, pika 10, të tij se: “10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”, si dhe Kodi i Procedurave Administrative, duke parashikuar në nenin 82, pika 2, si vijon : “2. Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj.”

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

Sa më sipër, pala ankuese duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

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

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

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës, në çështjet e diskriminimit është i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - *praesumptio iuris tantum* dhe po kështu bazohet tek logjika e përdorur për vendosjen e lidhjes mes fakteve që tregojnë trajtim të

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

mundshëm diskriminues dhe ekzistencës së këtij trajtimi në realitet. Barra e provës zhvendoset dhe pala kundër të cilës është paraqitur ankesa, për të vërtetuar se nuk ka patur diskriminim, duhet të rrëzojë supozimin faktik se ka patur diskriminim.

Sipas praktikës gjyqësore të vendosur nga GJEDNJ, prova, mund të rrjedhë nga bashkëekzistenca e konkluzioneve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme ose e supozimeve të ngjashme të faktit të pakundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes së nevojshme për të arritur një përfundim të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën e pretenduar<sup>19</sup>.

Në aspektin procedural, si fillim duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar, është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër.

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

Sa më sipër, Komisioneri arriti në përfundimin se ankuesja, R. S., i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, gjatë marrëdhënieve të punësimit, nga ana e punëdhënësit, Biblioteka Kombëtare.

Nga ana tjetër, rezultuan të bazuara dhe të provuara shkaqet e diskriminimit të pretenduara nga ankuesja, në kuadër të *çdo shkak tjetër/ ankesa për diskriminim kundër punëdhënësit dhe debatit mes saj dhe Përgjegjësit të Sektorit, për mosfirmosjen e një procedure prokurimi*". Në këto kushte, Komisioneri do të marrë në analizë lidhjen midis trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, të cilit i është nënshtruar ankuesja, nga ana e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, dhe shkaqeve të pretenduara të diskriminimit.

### **C. 1 Lidhur me pretendimin e trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë të ankueses për shkak të debatit mes saj dhe Përgjegjësit të Sektorit, për mosfirmosjen e një procedure prokurimi.**

Gjatë procedurës hetimore të shqyrtimit të ankesës u arrit të provohej se që në momentin e debatit të zhvilluar mes ankueses dhe Përgjegjësit të Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, B. L., ajo është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pafavorshme dhe të pabarabartë. Veprimet dhe mosveprimet e punëdhënësit, Bibliotekës Kombëtare, sipërcituar, kanë ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, sa i përket dhënies së masës disiplinore,

<sup>19</sup> GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

duke mos mbajtur të njëjtin qëndrim krahasuar me Përgjegjësin e Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, B. L.. Për shkelje të ngjashme me B. L., ndaj ankueses është marrë masë disiplinore më e rëndë, duke mos marrë parasysh faktin se ajo nuk kishte masa të tjera disiplinore, në ndryshim nga B. L..

Ndërkohë shkak i diskriminimit të pretenduar në ankesë nga ana e R. S., lidhet me çdo shkak tjetër, duke cilësuar si shkak *debatin mes saj dhe Përgjegjësit të Sektorit, për mosfirmosjen e një procedure prokurimi.*

Referuar parashikimit të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet 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 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, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

Për të vërtetuar se ankuesja është diskriminuar nga ana e punëdhënësit/Bibliotekës Kombëtare, duhet demonstruar që trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm i saj, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv dhe është i lidhur me shkakun e pretenduar.

Referuar analizës së sipërcituar, Komisioneri konstaton se pas debatit të zhvilluar mes saj dhe B. L., veprimet e punëdhënësit janë përshkallëzuar duke marrë ndaj saj masë disiplinore të pa mbështetur në prova dhe fakte, si dhe duke i propozuar largimin nga puna përmes dorëheqjes me synimin sipas punëdhënësit për të shuar konfliktet brenda Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse.

Në rastin konkret argumentet dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesja janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe *krijojnë dyshimin se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit* nga Biblioteka Kombëtare kundrejt ankueses, në lidhje me shkakun e diskriminimit të pretenduar prej saj dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt.

Në këto kushte, punëdhënësi/Biblioteka Kombëtare, kishte barrën e provës që të provonte, ose që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të diskriminimit dhe trajtimit të pafavorshëm, ose duke provuar se, megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, në mënyrë që të hidhte poshtë pretendimet e ankueses se këto veprime janë kryer për shkak të shkakut diskriminues.

Mbështetur në provat e administruara dhe ato të sipërcituara, veprimet e punëdhënësit janë përshkallëzuar duke:

- marrë ndaj saj masë disiplinore të pa mbështetur në prova dhe fakte,
- si dhe duke i propozuar largimin nga puna përmes dorëheqjes me synimin, sipas punëdhënësit, për të shuar konfliktet brenda Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse.

Në bazë të provave të administruara Komisioneri vlerëson se, rezulton të ketë një lidhje shkakësore midis trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja dhe shkakut të

pretenduar në këtë rast, që është debati i zhvilluar me eprorin e saj direkt, B. L., pasi kemi një përshkallëzim të pasojave të ardhura ndaj saj, pas këtij momenti. Për rrjedhojë, në këtë rast Komisioneri konkludon se ankuesja është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e punëdhënësit/Bibliotekës Kombëtare.

Biblioteka Kombëtare, nuk arriti të provojë se, trajtimi i padrejtë, i pafavorshëm dhe i pabarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesja, nuk ka lidhje shkakësore me shkakun e diskriminimit të pretenduar prej saj, ndërsa justifikimet e paraqitura rezultuan të pabazuara. Në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm lidhur me veprimet dhe mosveprimet e Bibliotekës Kombëtare, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesja, për të gjitha momentet e konstatuara në këtë vendim, mbetet shkakun i diskriminimit.

Në rastin konkret, *“debati mes saj dhe Përgjegjësit të Sektorit, për mosfirmosjen e një procedure prokurimi”*, përbën shkak diskriminues, sa kohë që Biblioteka Kombëtare, në cilësinë e punëdhënësit, ka dështuar të jap shpjegime alternative e të besueshme se, trajtimi i padrejtë, i pafavorshëm dhe i pabarabartë i ankueses nuk është bërë për shkakun e pretenduar ose është bërë në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme.

Në konkluzion të sa më sipër, bazuar në vlerësimin e analizimin e fakteve e legjislacionit në fuqi, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi arrin në përfundimin se Biblioteka Kombëtare, ka ekspozuar ankuesen ndaj një trajtimi të padrejtë të pafavorshëm dhe të pabarabartë, në të drejtën për punësim, trajtim i cili ka ardhur si pasojë direkte pas *“debatit mes saj dhe Përgjegjësit të Sektorit, për mosfirmosjen e një procedure prokurimi”*. Për rrjedhojë, Biblioteka Kombëtare, në cilësinë e punëdhënësit, ka shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar.

### **C. 2 Lidhur me pretendimin për viktimizim dhe shqetësim të ankueses për shkak të ankimit për diskriminim pranë punëdhënësit.**

Ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 13, pika 1, shkronja c)<sup>20</sup>, e tij ka parashikuar se: *“Punëdhënësi është i detyruar:.....t’u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre”*.

Neni 15<sup>21</sup>, i LMD-së, ka parashikuar se: *“1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.*

---

<sup>20</sup> Detyrimet e punëdhënësit.

<sup>21</sup> Të drejtat e punëmarrësit.

2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës.

3. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit.

4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t'u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë”.

Me e-mail-et datë 18.08.2025 dhe datë 27.08.2025, ankuesja ka paraqitur një ankesë për diskriminim dhe shqetësim seksual pranë punëdhënësit. Paraqitja e kësaj ankese pranë punëdhënësit është një fakt i njohur për punëdhënësin, i cili u pranua edhe nga palët gjatë procedurave të shqyrtimit të ankesës.

Në përgjigje të pretendimeve të ankueses, Biblioteka Kombëtare, pavarësisht takimit të realizuar më datë 15.10.2025 dhe detyrimeve të parashikuara nga neni 15, i LMD-së, nuk rezulton të ketë ndërmarrë masa për trajtimin efektiv të ankesës për diskriminim dhe shqetësim seksual, të ankueses, duke e trajtuar atë me rreth 2 muaj me vonesë. Gjithashtu, pretendimi i ankueses për shqetësim seksual, pavarësisht nëse mund të provohej ose jo, nga ana e Bibliotekës Kombëtare nuk rezulton t'i jetë kushtuar vëmendja e duhur.

Mbështetur në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, punëdhënësi/Biblioteka Kombëtare, nuk ka zbatuar parashikimet ligjore të LMD-së, lidhur me hetimin dhe shqyrtimin efektiv të ankesës për diskriminim të ankueses dhe haptazi i ka shkelur ato. Komisioneri vëren se, Biblioteka Kombëtare, nuk i është përgjigjur dhe as ka shqyrtuar efektivisht pretendimet e ankueses për diskriminim.

Në nenin 32 të Kodit të Punës parashikohet:

*Neni 32*

*Mbrojtja e personalitetit*

1. Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësit, si dhe:

- a) merr të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të punonjësve;
- b) merr të gjitha masat e nevojshme për të ndaluar ngacmimin moral të kryer prej tij dhe nga punonjësit e tjerë, si dhe afishon dispozitat mbi ngacmimin moral dhe seksual dhe sanksionet përkatëse;
- c) parandalon çdo qëndrim që cenon dinjitetin e punëmarrësit.

.....

4. Çdo person, i cili identifikon ose merr informacion nga ndonjë punëmarrës që mund të ketë pasur cenim të të drejtave të tij/saj, sipas këtij neni, dhe në mënyrë të veçantë të shëndetit fizik dhe mendor ose lirisë personale, e cila nuk mund të justifikohet me përshkrimin e punës ose

realizimin e objektivave të caktuar, duhet të sinjalizojë menjëherë punëdhënësin ose strukturat përkatëse, kur personi ndaj të cilit adresohet cenimi, është vetë punëmarrësi.

5. Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë, duhet të paraqesë fakte që provojnë ngacmimin e tij dhe më pas i takon personit, ndaj të cilit adresohet ankesa, të provojë se veprimet e tij/saj nuk kishin për qëllim ngacmimin, si dhe të tregojë elementet objektive, të cilat nuk kanë të bëjnë me ngacmimin ose shqetësimin.

6. Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë, ose sinjalizuesi i ngacmimeve nuk duhet të penalizohen për këtë arsye, të largohen nga puna, të diskriminohen ose të jenë viktimë e shqetësimeve seksuale dhe ngacmimeve.

Konventa nr. 190 e ILO-s<sup>22</sup> “Konventa për Dhunën dhe Ngacmimin”, përcakton se:

Për qëllim të kësaj Konvente<sup>23</sup>: “Termi “dhunë dhe ngacmim” në botën e punës i referohet një game sjelljesh dhe praktikash të papranueshme ose kërcënimeve të tyre, qoftë një ndodhi e vetme ose e përsëritur, të cilat synojnë, shkaktojnë ose mund të shkaktojnë dëm fizik, psikologjik, seksual ose ekonomik dhe përfshin dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore...”

Në nenet 2, 5 dhe 6, të saj, përcaktohet se: “Neni 2, pika 1. 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.

2. Kjo Konventë zbatohet për të gjithë sektorët, qoftë privatë apo publikë, si në ekonominë formale, edhe në atë joformale, dhe qoftë në zonat urbane apo rurale.

Neni 5. Me qëllim parandalimin dhe eliminimin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës, çdo anëtar respekton, promovon dhe realizon parimet dhe të drejtat themelore në punë, përkatësisht lirinë e shoqërimit dhe njohjen efektive të së drejtës për negociata kolektive, eliminimin e të gjitha formave të punës me forcë ose të detyruar, heqjen efektive të punës së fëmijëve dhe eliminimin e diskriminimit në lidhje me punësimin dhe profesionin, si dhe promovimin e punës së denjë.

Neni 6. Çdo anëtar miraton ligje, rregullore dhe politika që garantojnë të drejtën për barazi dhe mosdiskriminim në punësim dhe profesion, duke përfshirë për punëtorët femra, si dhe për punëtorët dhe personat e tjerë që i përkasin një ose më shumë grupeve të prekshme ose grupeve në situata të prekshmërisë që preken në mënyrë disproporcionale nga dhuna dhe ngacmimi në botën e punës”.

Shqetësimi në marrëdhëniet e punës i referohet një game sjelljesh e praktikash të papranueshme, qoftë edhe një ndodhi e vetme, të cilat synojnë, shkaktojnë apo mund të shkaktojnë ndër të tjera edhe një

<sup>22</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 13, datë 03.02.2022.

<sup>23</sup> Neni 1/a).

dëm psikologjik e moral, me qëllim krijimin e një mjedisi jo miqësor, frikësues e cenes për dinjitetin e punonjësit nga ana autoritetit epror në marrëdhëniet e punës me të.

Shqetësimi në marrëdhëniet e punës përbën shkelje e abuzim të drejtave të njeriut dhe se një sjellje e tillë e autoritetit përgjegjës është e papajtueshme dhe përbën një cenim të respektit e dinjitetit të punonjësit.

Për sa më sipër, Biblioteka Kombëtare, me veprime konkludente ka dëshmuar se pikërisht për shkak të debatit të zhvilluar me eprorin e saj direkt dhe ankesës për diskriminim, ka marrë masë disiplinore ndaj saj dhe i është propozuar dorëheqja, duke cenuar dinjitetin e ankueses.

Komisioneri vlerëson se, veprimet dhe sjellja e mësipërme e punëdhënësit ka krijuar shqetësim tek ankuesja, duke krijuar një mjedis pasigurie, klimë pune të tensionuar dhe shqetësues për të.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ka parashikuar në nenin 3, pika 13 të tij, se: *“Shqetësim” është ajo formë diskriminimi që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilëndo nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, që ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtëruar a ofendues për atë person, si dhe trajtimi më pak i favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë”.*

Në referim të nenit 3, pika 13, të LMD, Komisioneri, vlerëson se, Biblioteka Kombëtare, e ka diskriminuar ankuesen në formën e shqetësimit, për shkak të debatit të zhvilluar me eprorin e saj direkt dhe ankesës për diskriminim tek punëdhënësi.

Biblioteka Kombëtare, jo vetëm që nuk ka trajtuar në mënyrë efektive pretendimet e ankueses, por e ka propozuar ankueses të jap dorëheqjen pas debatit të zhvilluar mes saj dhe eprorit të saj direkt.

**Pra, sikundër shihet qartë, për sa i takon përkeqësimit të pasojave negative në marrëdhëniet e punësimit të ankueses nga ana e punëdhënësit, Bibliotekës Kombëtare, rezulton e provuar se në rend kronologjik, kanë ardhur si pasojë e debatit të zhvilluar me eprorin e saj direkt dhe pas ankesës së saj me pretendim diskriminim nga punëdhënësi/Biblioteka Kombëtare. Ankuesja pas ankesës për diskriminim, i është propozuar edhe dhënia e dorëheqjes.**

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ka parashikuar në nenin 3, pika 17 të tij, se: *“trajtimi i disfavorshëm apo pasoja negative, që vjen si reagim ndaj një ankimesi a një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit është “Viktimizim”.*

Në referim të nenit 3, pika 17, të LMD, Komisioneri, vlerëson se, Biblioteka Kombëtare, e ka diskriminuar ankuesen edhe në formën e viktimizimit, për shkak të ankesës për diskriminim.

Në konkluzion të sa më sipër, bazuar në vlerësimin e analizimin e fakteve e legjislacionit në fuqi, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi arrin në përfundimin se Biblioteka Kombëtare, ka ekspozuar ankuesen ndaj një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, në formën e viktimizimit dhe në formën e shqetësimit, në të drejtën për punësim, trajtim i cili ka ardhur si pasojë direkte pas debatit të zhvilluar me eprorin e saj direkt dhe ankesës për diskriminim. Për rrjedhojë,

Biblioteka Kombëtare, ka shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar<sup>24</sup>.

### **PËR KËTO ARSYE:**

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

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

1. Konstatimin e diskriminimit të ankuases R. S., në të drejtën për punësim, *në formën e viktimizimit dhe në formën e shqetësimit*, nga ana e Bibliotekës Kombëtare.
2. Biblioteka Kombëtare, të marrë masa për të parashikuar në rregulloret dhe aktet e saj të brendshme, procedura konkrete për trajtimin e ankesave për diskriminim sipas përcaktimeve të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar dhe të marrë masa për trajnimin e organeve përgjegjëse për trajtimin e ankimeve me objekt diskriminimin.
3. Biblioteka Kombëtare, brenda 30 ditëve nga marrja dijani për këtë vendim, duhet të njoftojnë Komisionerin, lidhur me masat konkrete të marra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

(Shkaku: *debati i zhvilluar me eprorin e saj direkt dhe ankesa për diskriminimin*)

(Forma: Viktimizim dhe Shqetësim)

(Fusha: Punësim)

---

<sup>24</sup> Për analogji citojmë vendimet e KMD-së: Nr. 49, datë 03.03.2025, Nr. 129, datë 21.05.2025 dhe Nr. 19, datë 27.01.2026.