



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

Nr. 1173/1 Prot.

Tiranë, më 22.06.2026

**V E N D I M**

**Nr. 172, Datë 22.06.2026**

Bazuar në nenet 32 dhe 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është regjistruar ankesa nr. 264, datë 13.11.2025<sup>1</sup>, e paraqitur nga znj. S.D, e përfaqësuar nga Av. D.H kundër Bashkisë Tiranë me pretendimin për diskriminimin për shkak të “shtatzënisë”.

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

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

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

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës dhe dokumentacionit të dërguar me email-in datë 24.11.2025, përfaqësuesi i subjektit ankues, në mes të tjerash informon se: “Kam punuar në pozicionin e Drejtorit pranë Drejtorisë së Inovacionit, Zhvillimit dhe GIS, në Drejtorinë e Përgjithshme të Qeverisjes Elektronike dhe Inovacionit, Bashkia Tiranë.

Me datë 07.08.2024 kam marrë lejen e lindjes, pasi isha shtatzënë. Me datë 29.01.2025, gjatë kohës që ndodhesha me leje lindje, u njoftova përmes aplikacionit në celular nga Drejtori i Arkiv-Protokollit të Bashkisë Tiranë, i cili më kërkoi të paraqitesha për të firmosur “ndryshimet e reja në strukturë”. Nga ky komunikim kuptova se isha përfshirë në procesin e ristrukturimeve të posteve, që po ndodhnin në bashki. Megjithatë, nuk më është dërguar asnjë dokument zyrtar, njoftim me shkrim, apo vendim administrativ lidhur me pozicionin tim të punës.

<sup>1</sup> Ankesa është plotësuar me informacionin dhe dokumentacionin e dërguar me e-mail-in datë 24.11.2025.

*Në këtë situatë të paqartë, u konsultova me një avokate, e cila me datë 24.02.2025, dërgoi zyrtarisht një kërkesë për informacion në Bashkinë Tiranë, për të kuptuar çfarë kishte ndodhur me pozicionin tim, por nuk mora asnjë përgjigje apo dokument që të sqaronte situatën time.*

*Për pasojë, në muajin mars 2025, avokatja depozitoi kërkesë padi në gjykatë për mbrojtjen e të drejtave të mia në punë. Ligji shqiptar dhe konventat ndërkombëtare garantojnë mbrojtjen e grave gjatë shtatzënisë dhe lejes së lindjes, por në rastin tim kjo mbrojtje nuk u respektua.*

*Me datë 07.07.2025, vetëm një ditë pas seancës gjyqësore, u thirra në një takim joformal nga Drejtoresha Juridike e Bashkisë Tiranë dhe znj. K.L, zv. Kryetare e Bashkisë. Takimi u paraqit si i thjeshtë, por në realitet kishte natyrë presioni. Në zyrën e tyre mu prezantuan dokumente që ishin protokolluar pa dijeninë time dhe pa u njoftuar më parë, dhe më kërkuan të firmosja menjëherë një urdhër të ri “transferimi”, në të cilin ishte vendosur se: “Znj. S.D aktualisht në pozicionin Drejtor, Drejtoria e Inovacionit, Zhvillimit dhe GIS, Drejtoria e Përgjithshme e Qeverisjes Elektronike dhe Inovacionit, kategoria e pagës II-1, transferohet në pozicionin Përgjegjës Sektori, Sektori i GIS, Drejtoria e Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit, Drejtoria e Përgjithshme e Administrimit të Brendshëm, kategoria e pagës: III-1”.*

*Unë kërkova që çdo veprim të kryhej në mënyrë zyrtare dhe në përputhje me procedurat ligjore, por reagimi i tyre ishte agresiv, me tone të larta dhe presion verbal. Në përfundim të takimit, pasi refuzova të firmosja një dokument të paqartë dhe të bërë jashtë çdo procedure të rregullt, u nxora nga godina e institucionit nën shoqërimin e punonjësve të sigurisë.*

*Vendimi i gjykatës për rrëzimin e padisë sime ishte një tjetër goditje e rëndë. Ishte momenti kur kuptova se jo vetëm që më ishte mohuar e drejta për punë, por edhe dinjiteti im, si grua dhe nënë nuk ishte respektuar.*

*Largimi im i padrejtë nga pozicioni, gjatë periudhës së lejes së lindjes, është një akt diskriminimi dhe një shkelje e drejtëpërdrejtë e mbrojtjes që duhet të garantohet ndaj grave shtatzëna dhe nënave të reja”.*

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

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

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

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

Pas analizimit paraprak të ankesës, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 1587/2, datë 02.12.2025, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga Bashkia Tiranë, lidhur me pretendimin e ankueses.

Me shkresën nr. 41227/3, datë 19.12.2025, Bashkia Tiranë, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “Memiratin e Urdhrit të Kryetarit nr. 3492, nr. prot. 49222, datë 24.12.2024 për “Miratimin e Strukturës dhe Organikës të Institucionit të Bashkisë së Tiranës”, institucioni për qëllimet që parashikon ligji, është përfshirë në një proces ristrukturimi. Me shkresën nr. 49222/1, datë 24.12.2024, i gjithë aparati i Bashkisë Tiranë është njoftuar mbi procesin e ristrukturimit.

Procesi i ristrukturimit është një hap i domosdoshëm dhe shumë i rëndësishëm institucional i cili bëhet për disa arsye:

- Kur ka ndryshuar misioni i institucionit;
- Janë shtuar/pakësuar vende pune si pasojë e ndryshimit të funksioneve të institucionit;
- Kanë ndryshuar kriteret e vendit të punës;
- Kërkohej një rishpërndarje e ndryshme e burimeve të shtuara apo të pakësuara për kryerjen e funksioneve.

Zbatimi i drejtë dhe i barabartë i reformës së pagave, sipas Vendimit nr. 503, datë 01.08.2024 “Për disa ndryshime në Vendimin nr. 328, datë 31.05.2023, të Këshillit të Ministrave “Për klasifikimin e funksioneve, grupimin e njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page, dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civilë e të punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore”, në Bashkinë Tiranë shërben për të harmonizuar organikën dhe pozicionet e punës me klasifikimin e ri, duke garantuar një shpërndarje

të drejtë të pagave konform ligjit. Ky proces kaq i rëndësishëm i ndërthurur dhe me riorganizimin e institucionit ka prekur rreth 1000 punonjës dhe është zbatuar në mënyrë të barabartë dhe transparente, duke përfshirë edhe punonjësit që ndodheshin me leje lindje. Për punonjësit me leje lindje, Komisioni i Ristrukturimit, i ngritur pranë Bashkisë Tiranë me Urdhrin nr. 2199, datë 02.08.2024, vendosi një sistemim paraprak me karakter të përkohshëm në një pozicion të lirë, duke siguruar që pozicioni përfundimtar do t'ju komunikohet në momentin e rikthimit në punë.

Ky vendim u aplikua edhe për znj. S.D, e cila gjatë periudhës përkatëse ndodhej me leje lindje. Ajo u sistemua përkohësisht në pozicionin Përgjegjës Sektori, Sektori i GIS, Drejtoria e Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit, Drejtoria e Përgjithshme e Administrimit të Brendshëm, në përputhje me rregullat e ristrukturimit institucional. Pra, siç u sqarua më sipër ishte sistemim i përkohshëm, i ligjshëm dhe garantoj trajtim të drejtë për punonjësen gjatë gjithë periudhës së lejes së lindjes.

Theksojmë se gjatë kësaj periudhe Bashkia e Tiranës nuk i ka bërë të ditur dhe nuk i ka vënë në dispozicion asnjë akt zyrtar ankueses sipas neneve 157, 158, 159, 160 dhe 161 “Njoftimi formal” në zbatim të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”, që lidhet me ristrukturimin e institucionit dhe që prekte drejtpërdrejtë punonjësen. Gjatë kësaj periudhe, në mbështetje të ligjit nr. 7703/1993 “Për Sigurimet Shoqërore”, i ndryshuar, pagesat janë kryer nga sistemi i Sigurimeve Shoqërore, dhe si rrjedhojë marrëdhënia juridike dhe financiare me Bashkinë e Tiranës, prej të cilës burojnë të drejta dhe detyrime, ka qenë e ngrirë deri në rikthimin e saj në punë.

Pretendimet lidhur me diskriminimin gjatë periudhës së barrëlindjes rezultojnë të pabazuara, pasi vendimi i marrë nga Komisioni i Ristrukturimit ka qenë një masë e përkohshme dhe plotësisht ligjore, në përputhje me procedurat administrative në fuqi. Ky vendim është zbatuar në mënyrë të njëjtë për të gjithë punonjësit që ndodheshin me leje lindje dhe nuk ka patur si pasojë cenimin e statusit profesional të asnjë punonjësi, por ka garantuar trajtim të barabartë, pa asnjë dallim apo diskriminim për shkak të shtatzënisë.

Referuar raportit përfundimtar për lejen e barrëlindjes, të administruar nga Drejtoria e Financës e Bashkisë Tiranë për znj. S.D, rezulton se data për rikthimin e saj në punë ka qenë 03.07.2025. Nga kjo datë dhe në vijim, në institucion nuk është administruar asnjë kërkesë për rikthim në punë nga ana e ankueses, si dhe gjatë kësaj periudhe nuk është paraqitur në punë.

Në përfundim të afatit të lejes së lindjes së znj. S.D, Komisioni i Ristrukturimit, i ngritur pranë Bashkisë Tiranë, mori në shqyrtim mundësinë e sistemimit të nëpunësit civil znj. S.D, të prekur nga ristrukturimi i Bashkisë së Tiranës. Për kryerjen e këtij procesi, Komisioni i Ristrukturimit pasi mori në shqyrtim dhe analizë strukturën dhe organikën ekzistuese të Bashkisë së Tiranës si dhe strukturën dhe organiken e re të Bashkisë Tiranë, për të evidentuar ndryshimet që kanë ndodhur, njësitë që janë prekur nga ristrukturimi, si dhe ato që janë suprimuar; të dhënat e nëpunësit civil znj. S.D, pozicioni i të cilës është prekur si pasojë e ristrukturimit, si dhe kritereve specifike të vendeve të lira apo të krijuara, të prekura si pasojë e ristrukturimit vendosi për transferimin e znj.

*S.D nga pozicioni Drejtor, Drejtoria e Inovacionit, Zhvillimit dhe GIS, kategoria e pagës II-1, në pozicionin Drejtor, Drejtoria e Pastrimit dhe Mbetjeve Urbane, Drejtoria e Përgjithshme e Planifikimit, Investimeve dhe Monitorimit të Punëve Publike, kategoria e pagës II-1.*

*Si rrjedhojë, me aktin nr. 23240, datë 27.06.2025 është shfuqizuar akti nr. 4307, datë 27.01.2025, me lëndë “Transferim për shkak të ristrukturimit të institucionit për znj. S.D”.*

*Me datë 08.07.2025, pranë ambienteve të Bashkisë Tiranë është zhvilluar një takim me znj. S.D e shoqëruar nga avokatja e saj E.G në praninë e zv/kryetares së Bashkisë Tiranë, si dhe të Drejtoreshës të Drejtorisë së Procedurave të Burimeve Njerëzore, Trajnimit dhe Vlerësimit të Performancës. Gjatë këtij takimi, znj. S.D është informuar verbalisht dhe i është vënë në dispozicion akti i transferimit nr. 23240/4, datë 03.07.2025, por ajo ka refuzuar ta tërheqë fizikisht. Ky akt më pas i është dërguar edhe në mënyrë zyrtare me postë, në adresën: Rruga “Vllazën Huta”, nr. 36, Tiranë, cel. +35569xxxxxx, me datë 08.07.2025, sipas të dhënave të administruara në dosjen personale të znj. S.D. Shkresa e dërguar në adresën e saj na është kthyer nga shërbimi postar me shënimin “adresë e pasaktë”. Në vijim, me aktin nr. 23240/4, datë 03.07.2025, është përcjellë në adresën e përfaqësueses së saj ligjore, në përputhje me nenin 149, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”. Edhe ky njoftim na është kthyer nga avokatja, E.G, me shkresën nr. 23240/5, datë 18.07.2025, me arsyetimin se akti është personal dhe duhej t’i dorëzohej znj. S.D.*

*Bashkia Tiranë e ka rinisur sërish aktin me shkresë shoqëruese, ku është sqaruar se është njoftuar zyrtarisht për përfaqësimin ligjor të znj. S.D nga avokatja E.G. Në këto rrethana, dërgimi i njoftimit në adresën e përfaqësueses ligjore është në përputhje të plotë me nenin 149, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”. Si rrjedhojë, njoftimi i kryer ndaj përfaqësueses ligjore, konsiderohet i vlefshëm dhe prodhon të gjitha efektet juridike që lidhen me momentin e dorëzimit të tij.*

*Referuar aktit të transferimit dhe bazuar në VKM nr. 125, datë 17.02.2016 “Për Transferimin e Përkohshëm dhe të Përhershëm të Nëpunësve Civilë” pikat:*

*21. Nëpunësi ka të drejtë të refuzojë vendimin dhe të dëgjohej nga njësia përgjegjëse, brenda 5 (pesë) ditëve nga data e marrjes së njoftimit për vendimin, vetëm në rast se:*

- a) Gjendja e tij shëndetësore, provuar me vërtetim mjekësor, e bën transferimin të pamundur;*
- b) Vendi ku transferohet gjendet më shumë se 45 km nga vendbanimi i nëpunësit civil.*

*23. Refuzimi i transferimit për arsye të tjera përveç pikës 20 të këtij vendimi, përbën shkak për lirim nga shërbimi civil.*

*Më tej, gjatë seancës gjyqësore të datës 09.07.2025, përfaqësuesja e Bashkisë së Tiranës ka depozituar pranë gjykatës të gjithë dokumentacionin shtesë për çështjen, përfshirë edhe aktin e transferimit me nr. 23240/4, datë 03.07.2025, të znj. S.D, për të cilin pala paditëse ka marrë dijeni efektive.*

Gjatë gjithë kësaj periudhe, nga data 01.07.2025, kur znj. S.D duhej të rikthehej në punë dhe deri në përfundimin e procesit gjyqësor, procedurat administrative mbeten pezull nga ana e institucionit të Bashkisë Tiranë. Në kuadër të bashkëpunimit institucional me shkresën nr. 30960, datë 11.09.2025, i jemi drejtuar Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore për të verifikuar nëse znj. S.D rezultonte e punësuar në një institucion tjetër. Gjithashtu me shkresën nr. 33797, datë 02.10.2025, i jemi drejtuar Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve për të kërkuar të njëjtin informacion.

Nga Drejtoria Rajonale e Sigurimeve Shoqërore morëm përgjigjen se të dhënat e kërkuara janë të karakterit personal, ndërsa Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve na informoi se znj. S.D rezultonte e punësuar pranë Bashkisë së Tiranës dhe pranë subjektit “Radio Televizioni Shqiptar”.

Në vijim, nga Drejtoria e Ankimimeve të Bashkisë Tiranë, e cila ndiqte çështjen gjyqësore të znj. S.D na është vënë në dispozicion dispozitivi me nr. çështje 31154-03492-80-2025, datë 16.10.2025, i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, me objekt “Rrëzim padie”. Në përfundim, duke marrë në konsideratë të gjithë historikun administrativ të znj. S.D, dhe pasi u provua marrja dijani për aktin e ristrukturimit dhe u refuzua pozicioni i punës Drejtor, Drejtoria e Pastrimit dhe Mbetjeve Urbane, Drejtoria e Përgjithshme e Planifikimit, Investimeve dhe Monitorimit të Punëve Publike, kategoria e pagës II-1, institucioni procedoi me lirim nga shërbimi civil, nëpërmjet vendimit nr. 39486, datë 14.11.2025 dhe urdhrit të Titullarit me nr. 2020, datë 14.11.2025, “Për ndërprerjen e marrëdhënieve financiare për shkak të lirit nga shërbimi civil”.

Siç ju informuam më sipër, Komisioni i Ristrukturimit i ngritur pranë Bashkisë Tiranë, kishte vendosur sistemimin paraprak për punonjësit me lejelindje dhe pozicioni përfundimtar do t’ju komunikohet në momentin e rikthimit në punë.

Ju informojmë se, në të njëjtën kategori dhe në të njëjtat kushte, është trajtuar edhe punonjësja që ndodhej me leje lindje znj. F.H, duke ndjekur të njëjtën procedurë si në rastin e znj. S.D.

Në vijim të sqarimeve të dhëna më sipër, ju informuam se Komisioni i Ristrukturimit në kuadër të procesit të ristrukturimit të institucionit, kishte vendosur sistemimin paraprak të punonjësve që ndodheshin me leje lindje, përfshirë edhe ankuesen. Akti i transferimit nr. 4307, datë 27.01.2025, “Transferim për shkak të ristrukturimit të institucionit”, në pozicionin Përgjegjës Sektori, Sektori i GIS, pranë Drejtorisë së Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit, në Drejtorinë e Përgjithshme të Administrimit të Brendshëm, nuk i është vënë në dispozicion znj. S.D zyrtarisht pasi ishte një akt paraprak, dhe ankuesja do të merrte dijani efektive mbi procesin në momentin e rikthimit në punë.

Gjithashtu, theksojmë se nuk ka patur asnjë ndryshim në trajtimin financiar të znj. S.D, pasi gjatë periudhës së lejes së lindjes pagesa i është kryer nga sigurimet shoqërore dhe jo nga Bashkia Tiranë. Në përfundim të afatit të lejes së lindjes së znj. S.D, Komisioni i Ristrukturimit i ngritur pranë Bashkisë Tiranë, mori në shqyrtim sistemimin e nëpunësit që ishte prekur nga ristrukturimi, dhe vendosi që znj. S.D të transferohej në një pozicion të së njëjtës kategori (të nivelit të mesëm

*drejtues) që kishte mbajtur më parë, pa sjellë asnjë ndryshim në kategorinë e pagës apo të drejtat e saj si nëpunëse civile.*

*Çështja në fjalë është ndjekur në rrugë gjyqësore pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, nga ku është marrë vendimi për rrëzimin e padisë”.*

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, përfaqësuesi i ankueses nëpërmjet e-mail-it datë 24.12.2025, është njohur me përgjigjen e Bashkisë Tiranë.

Në kundërshtim të përgjigjes të Bashkisë Tiranë, përfaqësuesi i ankueses me shkresën e protokolluar me tonën nr. 7, datë 05.01.2026, në mes të tjerash ka informuar se: *“Bashkia Tiranë e ndërton qëndrimin e saj mbi një justifikim formal dhe procedural të procesit të ristrukturimit, duke u përpjekur të paraqesë ndryshimet e ndodhura si pasoja neutrale të këtij procesi, por pa analizuar dhe pa adresuar pasojat konkrete që këto veprime kanë pasur mbi statusin profesional, karrierën dhe të drejtat e ankueses, e cila ndodhej në një periudhë të mbrojtur ligjërish, atë të lejes së lindjes.*

*Nga vetë kthimi i përgjigjes së Bashkisë pranohet shprehimisht se gjatë periudhës së ristrukturimit ankuesja ka qenë me leje lindjeje dhe se marrëdhënia e saj e punës është konsideruar nga vetë Bashkia si “e ngrirë”. Ky pohim përbën një nga shkëlqet më thelbësore të kryera nga Bashkia Tiranë, pasi ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” nuk njeh dhe nuk lejon konceptin e “ngrirjes” së marrëdhënies juridike në kuptimin e heqjes apo pezullimit të të drejtave procedurale dhe substanciale të nëpunësit civil gjatë lejes së lindjes.*

*Përkundrazi, leja e lindjes është një periudhë e mbrojtur ligjërish, gjatë së cilës nëpunësja civile ruan të gjitha të drejtat që burojnë nga statusi i saj, përfshirë të drejtën për ruajtjen e pozicionit të punës, nivelit, kategorisë së pagës dhe perspektivës së karrierës, si dhe të drejtën për t’u njoftuar për çdo vendim që prek marrëdhënien e shërbimit civil.*

*Në këtë kuadër, vetë fakti që Bashkia pranon se marrëdhënia ka qenë e ngrirë vërteton se ankuesja është përjashtuar nga procesi vendimmarrës dhe është privuar nga të drejtat e saj procedurale, duke e vendosur në një pozitë objektivisht të pafavorshme për shkak të lejes së lindjes. Ky pranim i Bashkisë jo vetëm që nuk e justifikon veprimin e saj, por e rëndon më tej përgjegjësinë institucionale, pasi demonstron se ndryshimet në pozicionin e ankueses janë kryer në mënyrë të njëanshme, pa pjesëmarrjen e saj dhe pa respektimin e garancive ligjore.*

*Një element tjetër shumë i rëndësishëm, i cili nuk mohohet nga Bashkia, është mënyra e njoftimit të ankueses. Znj. S.D është njoftuar për heqjen nga pozicioni i saj dhe për ndryshimet e pretenduara vetëm nëpërmjet aplikacionit në celular, pra përmes një komunikimi privat, informal dhe krejtësisht jozyrtar. Një komunikim i tillë nuk përbën njoftim administrativ në kuptim të Kodit të Procedurave Administrative dhe nuk mund të prodhojë asnjë efekt juridik. Ky njoftim jozyrtar, i kryer gjatë lejes së lindjes, e ka vendosur ankuesen përpara një fakti të kryer, pa i dhënë asnjë mundësi reale për t’u informuar në mënyrë të plotë, për të shprehur qëndrimin e saj apo për të ushtruar të drejtën e ankimit.*

*Për më tepër, nga faktet e administruara rezulton se ankuesja është ulur në detyrë në mënyrë të drejtpërdrejtë dhe të padrejtë. Ajo ka mbajtur pozicionin e Drejtores së Drejtorisë së Inovacionit, Zhvillimit dhe GIS, me kategori page II-1, një pozicion drejtues i nivelit të lartë, dhe pa asnjë procedurë ligjore, pa dakordësinë e saj dhe pa njoftim zyrtar, është hequr nga ky pozicion dhe është vendosur fillimisht si Përgjegjëse e Sektorit GIS pranë Drejtorisë së Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit, në varësi të Drejtorisë së Përgjithshme të Administrimit të Brendshëm.*

*Ky pozicion nuk ka të njëjtin nivel hierarkik, funksional dhe profesional me pozicionin e mëparshëm dhe përbën një ulje të qartë në detyrë. Ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore parashikojnë shprehimisht se transferimi për shkak ristrukturimi duhet të bëhet në të njëjtin nivel, në të njëjtën pozicion apo në një pozicion realisht ekuivalent, duke ruajtur kategorinë dhe pagën. Në rastin konkret, jo vetëm që pozicioni nuk ka qenë ekuivalent, por edhe paga dhe perspektiva e karrierës kanë qenë më të ulëta, duke e bërë këtë transferim të paligjshëm dhe diskriminues.*

*Në mënyrë kontradiktore, në vetë kthimin e përgjigjes së Bashkisë Tiranë pretendohet gjithashtu se ankuesja është vendosur në pozicionin e Drejtores pranë Drejtorisë së Pastrimit dhe Mbetjeve Urbane. Ky pretendim, përveçse bie ndesh me faktet konkrete dhe mënyrën reale të trajtimit të ankuses, përbën një tjetër element arbitrariteti, pasi ky pozicion është totalisht jashtë kompetencave profesionale, eksperiencës dhe profilit të saj akademik dhe profesional.*

*Një fakt tepër domethënës, i cili nxjerr në pah padrejtësinë e veprimeve të Bashkisë, është se pas heqjes së znj. S.D nga detyra e Drejtores së Drejtorisë së Inovacionit, Zhvillimit dhe GIS, kjo drejtori ka mbetur pa drejtor, duke rezultuar me vend vakant. Ky fakt ngre një pyetje thelbësore dhe të pashmangshme, se përse ankuesja u hoq nga detyra dhe u zhvendos në pozicione të tjera, kur pozicioni i saj i mëparshëm ka vazhduar të ekzistojë dhe ka mbetur bosh. Kjo situatë rrëzon çdo pretendim të Bashkisë se heqja e saj nga detyra ka qenë e diktuar nga nevoja objektive e ristrukturimit dhe tregon qartë se masa e marrë ndaj saj ka qenë e panevojshme, joproportionale dhe e lidhur drejtpërdrejt me faktin se ajo ndodhej në leje lindjeje.*

*Për të gjitha sa më sipër, rezulton qartë se kthimi i përgjigjes së Bashkisë Tiranë jo vetëm që nuk përgënjeshtrohet pretendimet e znj. S.D, por i konfirmon ato në mënyrë të drejtpërdrejtë, duke provuar se veprimet e ndërmarra ndaj saj janë kryer gjatë lejes së lindjes, pa njoftim zyrtar, pa dakordësinë e saj, në shkelje të ligjit për nëpunësin civil dhe në kundërshtim të hapur me parimin e mosdiskriminimit, çka përbën diskriminim të drejtpërdrejtë dhe të vazhdueshëm nga ana e Bashkisë Tiranë”.*

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 246, datë 02.02.2026 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 11.02.2026, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces.

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

Seanca u zhvillua në datë 11.02.2026, me praninë e të dy palëve në proces: subjekti ankues, znj. S.D dhe Av. L.H dhe përfaqësueses me autorizim nr. 5878, datë 10.02.2026, të Bashkisë Tiranë, znj. R.I.

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

Ankuesja dhe përfaqësuesja e saj Av. L.H, në mes të tjerash deklaruan se: *“Nuk kam pasur dijeni për fillimin e procesit të ristrukturimit të bashkisë. Struktura e Drejtorisë së Përgjithshme ku punoja përbëhej nga një Drejtor i Përgjithshëm dhe katër drejtori, nga të cilat një e drejtoja unë. Pas ristrukturimit u bë një Drejtor i Përgjithshme IT dhe drejtoritë e tjera u bënë sektorë. Ankuesja ka kërkuar lejen e lindjes dhe njoftimi për lëvizjen sipas ristrukturimit i ka ardhur në datë 29.01.2025, në periudhën kur ishte me leje lindje. Për faktin se trajtohesha nga sigurimet shoqërore nuk kam pasur ulje në pagë gjatë periudhës së lejes së lindjes, por figuroj në sistem si përgjegjëse sektori. Duke qenë se isha në një proces gjyqësor me bashkinë, pas lejes së lindjes nuk kam bërë kërkesë për tu rikthyer në bashki”*.

Përfaqësuesja e Bashkisë Tiranë në mes të tjerash deklaroi se: *“Njoftimi për ndryshim pozicioni për efekt të ristrukturimit, që i është bërë ankueses nuk konsiderohet njoftim zyrtar, pasi njoftimi zyrtar do i bëhej në momentin që do të kthehej në punë nga leja e lindjes. Vendimi i transferimit të ankueses është bërë për nevoja të ristrukturimit, por nuk i është njoftuar zyrtarisht pasi ky vendim është marrë për të gjithë punonjësit që kanë qenë me leje lindje, ka qenë vendim i përkohshëm dhe në momentin që do të paraqiteshin në punë do shprehnin mendimin e tyre për këtë emërim. Kur ankuesja ka përfunduar lejen e lindjes, vetë bashkia ka revokuar urdhrin e transferimit të saj për pozicionin përgjegjëse sektori dhe ka nxjerrë një urdher tjetër për emërimin e ankueses në pozicion paralel, përsëri si drejtoresh. Për arsye se ankuesja trajtohej me leje lindje, nuk ka pasur efekte financiare nga procesi i ristrukturimit”*.

Në vijim të seancës dëgjimore, Komisioneri me shkresën nr. 358, datë 16.02.2026, kërkoi nga Bashkia Tiranë, dokumentacion plotësues.

Bashkia Tiranë me shkresën nr. 6886/1, datë 27.02.2026, dërgoi dokumentacionin e kërkuar dhe në mes të tjerash informoi se: *“Me miratimin e Urdhrit të Kryetarit nr. 3492, nr. 49222, datë 24.12.2024 për “Miratimin e Strukturës dhe Organikës të Institucionit të Bashkisë së Tiranës”, institucioni për qëllimet që parashikon ligji, është përfshirë në një proces ristrukturimi.*

*Nga ky proces ristrukturimi pozicioni Drejtor, Drejtoria e Inovacionit, Zhvillimit dhe GIS është suprimuar dhe kjo strukturë u kthye në sektor, Sektori i GIS.*

*Për punonjësit me leje lindje, Komisioni i Ristrukturimit, i ngritur pranë Bashkisë Tiranë me Urdhrin nr. 2199, datë 02.08.2024, vendosi një sistem paraprak me karakter të përkohshëm në*

*një pozicion të lirë, duke siguruar që pozicioni përfundimtar do t'ju komunikohet në momentin e rikthimit në punë.*

*Ky vendim u aplikua edhe për znj. S.D, e cila gjatë periudhës përkatëse ndodhej me leje lindje. Ajo u sistemua përkohësisht në pozicionin Përgjegjës Sektori, Sektori i GIS, Drejtoria e Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit, Drejtoria e Përgjithshme e Administrimit të Brendshëm, në përputhje me rregullat e ristrukturimit institucional.*

*Komisioni i Ristrukturimit, mori në shqyrtim mundësinë e sistemimit të znj. S.D, dhe vendosi për propozimin e transferimit nga pozicioni Drejtor, Drejtoria e Inovacionit, Zhvillimit dhe GIS, kategoria e pagës II-1, në pozicionin Drejtor, Drejtoria e Pastrimit dhe Mbetjeve Urbane, Drejtoria e Përgjithshme e Planifikimit, Investimeve dhe Monitorimit të Punëve Publike, kategoria e pagës II-1”.*

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

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me parashikimet ligjore ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e ankueses, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e saj për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepë shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e saj gjatë marrëdhënieve të punës, që në rastin konkret është mënyra se si subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, Bashkia Tiranë, ka kryer procesin e ristrukturimit të institucionit dhe të transferimit të ankueses.

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

Znj. S.D me shkresën nr. 38318, datë 31.10.2022, është emëruar në pozicionin Drejtor, Drejtoria e Zhvillimit dhe GIS, në Drejtorinë e Përgjithshme të Teknologjisë së Informacionit, Inovacionit, dhe të Dhënave, të Bashkisë Tiranë.

Me shkresën nr. 3460, datë 23.01.2024, me lëndë “*Transferim për shkak të ristrukturimit të institucionit*”, znj. S.D është transferuar në pozicionin Drejtor, Drejtoria e Inovacionit, Zhvillimit dhe GIS, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Qeverisjes Elektronike dhe Inovacionit.

Referuar raporteve për leje barrë lindje, ankuesja nga data 07.08.2024 deri në datë 03.07.2025, ka qenë me raport për leje barrë lindje.

Bashkia Tiranë me Urdhrin nr. 2199, datë 02.08.2024, ka ngritur Komisionin e Ristrukturimit pranë Bashkisë Tiranë.

Me Urdhrin e Kryetarit të Bashkisë nr. 49222, datë 24.12.2024, me titull: *“Për Miratimin e Strukturës dhe Organikës të Institucionit të Bashkisë së Tiranës”*, Bashkia Tiranë është përfshirë në procesin e ristrukturimit institucional.

Me shkresën nr. 49222/1, datë 24.12.2024, me lëndë: *“Njoftim mbi procesin e ristrukturimit të Institucionit të Bashkisë Tiranë”*, të gjithë punonjësit e Bashkisë Tiranë janë njoftuar mbi procesin e ristrukturimit.

Në vijim të zbatimit të urdhrin të ristrukturimit, Komisioni i Ristrukturimit ka hartuar procesverbalin nr. 433, datë 07.01.2025, në të cilin *“pasqyrohen emrat e të gjithë punonjësve, pozicionet përkatëse dhe ndryshimet e kryera”*. Në këtë dokument, në një rubrikë të veçantë janë listuar dhe punonjësit me leje lindje, që preken nga procesi i ristrukturimit.

Bashkia Tiranë me shkresën nr. 443/5, datë 24.01.2025, *“Njoftim mbi transferimin e nëpunësve civilë në kuadër të ristrukturimit të Bashkisë Tiranë”*, ka vendosur ndër të tjera dhe listën e punonjësve me leje lindje, për të cilët komisioni ka vendosur sistemimin paraprak dhe pozicioni përfundimtar do ju komunikohet në momentin e rikthimit në punë. Kjo listë përbëhet nga ankuesja dhe 24 punonjëse të tjera me leje lindje. Ky vendim paraqitet si dokumenti kryesor i administrimit të efekteve konkrete të ristrukturimit mbi stafin.

Në kuadër të këtij ristrukturimi, për znj. S.D është nxjerrë shkresa nr. 4307, datë 27.01.2025, me titull: *“Transferim për shkak të ristrukturimit të institucionit”*. Sipas Bashkisë, ky ishte një akt paraprak, i lidhur me sistemimin e përkohshëm të punonjësve që ndodheshin me leje lindjeje, dhe nuk iu vu në dispozicion zyrtarisht ankueses në atë moment.

Sipas parashtrimeve të ankueses, në datë 29.01.2025, gjatë kohës që ndodhej me leje lindjeje, ajo është kontaktuar në celular nga Drejtori i Arkiv-Protokollit të Bashkisë Tiranë, i cili i ka kërkuar që të paraqitej për të firmosur aktin e transferimit nr. 4307, datë 27.01.2025, *“Transferim për shkak të ristrukturimit të institucionit”*, në pozicionin Përgjegjës Sektori, Sektori i GIS, pranë Drejtorisë së Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit, në Drejtorinë e Përgjithshme të Administrimit të Brendshëm.

Pas përfundimit të lejes së lindjes, Bashkia Tiranë me aktin nr. 23240, datë 27.06.2025, ka shfuqizuar aktin nr. 4307, datë 27.01.2025, me lëndë *“Transferim për shkak të ristrukturimit të institucionit për znj. S.D”*. Më pas, është nxjerrë akti nr. 23240/4, datë 03.07.2025, me anë të të cilit znj. S.D është transferuar në pozicionin Drejtor, Drejtoria e Pastrimit dhe Mbetjeve Urbane, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Planifikimit, Investimeve dhe Monitorimit të Punëve Publike, duke ruajtur të njëjtën kategori page II-1. Bashkia e paraqet këtë si aktin përfundimtar të sistemimit të saj pas ristrukturimit.

Më datë 08.07.2025, është zhvilluar një takim mes palëve në ambientet e Bashkisë Tiranë ku ankuesja është informuar verbalisht dhe i është vënë në dispozicion akti nr. 23240/4, datë

03.07.2025, por ajo ka refuzuar ta tërheqë fizikisht. Po atë datë, akti është dërguar me postë në adresën e saj.

Në përfundim, duke marrë në konsideratë historikun administrativ të znj. S.D dhe refuzimin e pozicionit të ofruar pas ristrukturimit, Bashkia Tiranë ka proceduar me vendimin nr. 39486, datë 14.11.2025, si dhe me Urdhrin e Titullarit nr. 2020, datë 14.11.2025, me objekt “Për ndërprerjen e marrëdhënieve financiare për shkak të lirimit nga shërbimi civil”.

Marrëdhëniet juridike ndërmjet institucioneve shtetërore dhe nëpunësit civil, për rastin e transferimit të punonjësve, rregullohen sipas parashikimeve të:

- Ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- VKM nr. 125, datë 17.02.2016 “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”.

Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nenin 5, përcakton se administrimi i shërbimit civil bazohet, ndër të tjera, në parimet e shanseve të barabarta, mosdiskriminimit, transparencës dhe qëndrueshmërisë në detyrë.

Neni 50, i ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në rastet e ristrukturimit të institucionit, përcakton se: “1. Nëse për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, pozicioni i mëparshëm i një nëpunësi civil nuk ekziston më, ai transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori.

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

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

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

c) në institucionet e varësisë së institucionit të ristrukturuar;

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

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

4. *Nëpunësi mund ta refuzojë transferimin vetëm për arsytet e parashikuara në pikën 3 të nenit 48 të këtij ligji. Refuzimi i transferimit për arsye të tjera përbën shkak për lirimin nga shërbimi civil. 5. Komisioni i ristrukturimit, i parashikuar në pikën 3 të këtij neni, drejtohet nga njësia përgjegjëse dhe në të bëjnë pjesë përfaqësues të institucioneve të parashikuara në shkronjat “a”, “b” dhe “c” të pikës 2 të këtij neni, sipas rastit.*

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

Në zbatim të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, është miratuar VKM-ja nr. 125, datë 17.2.2016 “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”. Në Kreun II të kësaj VKM-je janë të parashikuara qartë procedurat që ndiqen në rastet e transferimit për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, duke parashikuar: “16. Në rastet e mbylljes apo ristrukturimit, njësia përgjegjëse krijon një komision ristrukturimi, i cili shqyrton mundësitë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese dhe propozon transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë të së njëjtës kategori apo përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësit.

17. Komisioni përbëhet nga tre anëtarë dhe krijohet nga njësia përgjegjëse sipas rastit. Komisioni i ristrukturimit, brenda 15 (pesëmbëdhjetë) ditëve nga data e ristrukturimit.

- a) I propozon me shkrim njësisë përgjegjëse transferimin e nëpunësit civil sipas precedencës së përcaktuar në pikën 2, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar;
- b) Vlerëson dhe merr vendim për rastet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për arsyet e parashikuara në pikën 6, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, të cilin ia dërgon njësisë së burimeve njerëzore të institucionit.

18. Komisioni i ristrukturimit në propozimin e tij për transferimin e nëpunësve civilë për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit mbështetet në kriteret specifike të vendeve të lira apo të krijuara të reja si pasojë e ristrukturimit dhe të dhënat e nëpunësve civilë, vendet e të cilëve preken si pasojë e ristrukturimit. Vendimi është individual për çdo nëpunës civil.

19. Komisioni i ristrukturimit në vendimin e tij për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit mbështetet mbi këto kritere:

- a) Vjetërsinë e nëpunësit civil në shërbimin civil;
- b) Vlerësimet e rezultateve në punë të nëpunësve civilë;
- c) Vlerësimin e fundit që ka pasur nëpunësi në testimin për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë.

20. Njësia përgjegjëse, brenda 10 (dhjetë) ditëve nga data e marrjes së propozimit nga komisioni i ristrukturimit, vendos për transferimin e nëpunësit civil, njofton nëpunësin civil për vendimin dhe merr mendimin e tij me shkrim. Nëpunësi civil duhet të japë mendimin e tij me shkrim brenda 5 (pesë) ditëve nga data e marrjes së njoftimit...”.

Nga shqyrtimi i dokumentacionit të administruar gjatë hetimit administrativ rezultoi se ankuesja ka qenë me leje lindjeje në periudhën kur Bashkia Tiranë po zbatonte procesin e ristrukturimit

institucional. Po ashtu rezulton se, në kuadër të këtij procesi, është nxjerrë Urdhri nr. 4307, datë 27.01.2025, *“Transferim për shkak të ristrukturimit të institucionit”*, përmes të cilit ankuesja ishte parashikuar të sistemohej në pozicionin *“Përgjegjës Sektori, Sektori GIS, Drejtoria e Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit, Drejtoria e Përgjithshme e Administrimit të Brendshëm”*.

Referuar strukturës së mëparshme të Bashkisë Tiranë, rezulton se, Drejtoria e Përgjithshme e Qeverisjes Elektronike dhe Inovacionit, përbëhej nga 4 Drejtori: Drejtoria e Komunikimit me Qytetarët; Drejtoria e Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit; Drejtoria e të Dhënave; Drejtoria e Inovacionit, Zhvillimit dhe GIS; (Drejtoresha ankuesja)

Referuar strukturës së re të Bashkisë Tiranë, rezulton se drejtoria e sipërcituar është ristrukturuar dhe është organizuar Drejtoria e Përgjithshme e Administrimit të Brendshëm, e cila përbëhej nga 6 Drejtori. Një nga këto Drejtori ishte dhe Drejtoria e Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit, e cila do përbëhej nga 9 sektorë. Në sektorin e GIS ishte transferuar ankuesja.

Nga dokumentacioni i administruar rezulton se për 25 punonjëset që ndodheshin me leje lindjeje, Komisioni i Ristrukturimit, i ngritur me Urdhrin nr. 2199, datë 02.08.2024, ka vendosur *“një sistemim paraprak me karakter të përkohshëm në një pozicion të lirë, dhe që pozicioni përfundimtar do t’u komunikohet në momentin e rikthimit në punë”*. Vetë Bashkia Tiranë ka deklaruar se ky vendim u aplikua edhe për znj. S.D, e cila u sistemua përkohësisht në pozicionin *“Përgjegjës Sektori, Sektori i GIS, Drejtoria e Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit, Drejtoria e Përgjithshme e Administrimit të Brendshëm”*, nëpërmjet aktit nr. 4307, datë 27.01.2025, me lëndë *“Transferim për shkak të ristrukturimit të institucionit”*, akt i cili, sipas vetë Bashkisë, nuk iu vu në dispozicion zyrtarisht ankueses, me arsyetimin se ishte *“akt paraprak”* dhe se ankuesja do të merrte dijëni efektive në momentin e rikthimit në punë.

Nga analiza e përmbajtjes së aktit nr. 4307, datë 27.01.2025, nuk rezulton i mbështetur pretendimi i Bashkisë Tiranë se ky akt ka pasur karakter paraprak. Akti paraqitet si një vendim transferimi, pa asnjë rezervë që do të tregonte natyrën e tij të përkohshme ose paraprake. Sipas vetë aktit, marrëdhëniet financiare me ankuesen parashikohen të fillojnë në datën 03.02.2025. Gjithashtu, akti i kërkon ankueses të japë mendimin e saj me shkrim brenda 5 ditëve nga marrja dijëni e tij, duke i njohur asaj të drejtën për t’u shprehur lidhur me masën e transferimit. Në këto kushte, pretendimi i Bashkisë se akti kishte karakter paraprak dhe se ankuesja do të merrte dijëni efektive vetëm pas rikthimit në punë nuk rezulton i pasqyruar në vetë përmbajtjen e aktit.

Argumenti i Bashkisë Tiranë se marrëdhënia juridike dhe financiare me ankuesen ka qenë *“e ngrirë”* deri në rikthimin e saj në punë, nuk është i bazuar. Bashkia Tiranë pranon se akti fillestar i sistemimit/transferimit nuk i është vënë në dispozicion zyrtarisht ankueses gjatë periudhës së lejes së lindjes, me arsyetimin se akti kishte karakter paraprak dhe se njoftimi përfundimtar do t’i bëhej në momentin e rikthimit në punë. Ligji nr. 152/2013 dhe VKM nr. 125/2016 nuk parashikojnë një kategori të tillë aktesh *“paraprake”* që prodhojnë efekt mbi statusin e nëpunësit, por nuk njoftohen individualisht. Përkundrazi, rregullat e transferimit për shkak ristrukturimi kërkojnë shqyrtimin e

mundësisë së sistemimit të çdo nëpunësi, propozim të arsyetuar, vendim nga njësia përgjegjëse, njoftim të nëpunësit dhe marrjen e mendimit të tij me shkrim.

Komisioneri konstaton se mënyra e ndjekur nga Bashkia Tiranë gjatë këtij procesi ka ngritur pikëpyetje lidhur me sigurinë juridike të punonjëseve në leje lindjeje, si dhe lidhur me respektimin e plotë të garancive procedurale të parashikuara nga ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe VKM nr. 125, datë 17.02.2016. Në veçanti, rezulton se ankuesja nuk është njoftuar individualisht për aktin nr. 4307 gjatë periudhës së lejes së lindjes dhe nuk ka pasur mundësi të shprehë mendimin e saj brenda afateve të parashikuara nga legjislacioni i shërbimit civil.

Ankuesja, ndërsa ndodhej në periudhën e mbrojtur të lejes së lindjes, është trajtuar në mënyrë të pafavorshme dhe të diferencuar nga pjesa tjetër e nëpunësve civilë, duke u përfshirë pa njoftim zyrtar, pa pjesëmarrje efektive në një procedurë të veçantë sistemimi që e zhvendosi nga pozicioni i saj drejtues në pozicionin "Përgjegjës Sektori" .

Në vlerësimin e Komisionerit, fakti që Bashkia Tiranë ka deklaruar se ka ndjekur një praktikë të unifikuar për të gjitha gratë që ndodheshin me leje lindjeje, duke i sistemuar ato paraprakisht në pozicione të përkohshme, nuk përbën provë të trajtimit të barabartë, por tregon ekzistencën e një praktike administrative të veçantë, të lidhur drejtpërdrejt me gjendjen e tyre si gra në leje lindjeje. Bashkia ka konfirmuar se kriteri i vetëm mbi bazën e të cilit këto punonjëse janë trajtuar ndryshe nga kolegët e tyre ka qenë pikërisht leja e lindjes — një shkak i mbrojtur shprehimisht nga neni 1 i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar. Në të drejtën e mosdiskriminimit, uniformiteti i zbatimit brenda një grupi të mbrojtur nuk e shlyen diskriminimin — ai e konfirmon atë, sepse tregon se i gjithë grupi është vendosur në një pozitë më të pafavorshme krahasuar me punonjësit e tjerë që nuk gjendeshin në leje lindjeje. Vetë ndarja e kësaj kategorie punonjësesh nga pjesa tjetër e nëpunësve dhe trajtimi i tyre sipas një mekanizmi të veçantë, të parashikuar nga ligji nr. 152/2013 apo VKM nr. 125/2016, përbën tregues të mjaftueshëm se kemi të bëjmë me trajtim të pabarabartë dhe të pafavorshëm për shkak të një shkakut të mbrojtur.

Praktika e Bashkisë Tiranë për vendosjen e grave që ndodheshin me leje lindjeje në një listë transferimi të përkohshëm gjatë ristrukturimit ka krijuar një regjim të veçantë më pak të favorshëm pikërisht për një kategori të mbrojtur nga ligji. Në rastin e ankueses, kjo praktikë u konkretizua me aktin nr. 4307, datë 27.01.2025, përmes të cilit ajo kaloi nga një pozicion drejtues “Drejtor” në një pozicion “Përgjegjës Sektori”, gjatë kohës që ndodhej me leje lindjeje.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm, pasi gjatë lejes së lindjes është përfshirë në një praktikë të veçantë sistemimi, është transferuar fillimisht në një pozicion më të ulët, nuk është njoftuar për aktin që e prekte dhe është vendosur në pasiguri juridike lidhur me ruajtjen e statusit të saj profesional.

## **B. Shkaku i mbrojtur**

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë shkakun e diskriminimit të pretenduar nga pala ankuese, “shtatzënia”, sipas përmbajtjes në vijim: “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 e pretenduar prej saj është një shkak që gëzon mbrojtje sipas ligjit dhe në radhë të dytë duhet të provojë ekzistencën e tij.

Shkakun e identifikuar nga ankuesja “shtatzënia”, parashikohet shprehimisht si shkak i mbrojtur nga neni 1, i LMD-së.

Referuar shkresës nr. 22548/1, datë 17.12.2025, të Bashkisë Tiranë, rezulton e provuar se ankuesja, nga data 07.08.2024 deri në datë 03.07.2025, ka qenë me leje lindjeje. Sjellja diskriminuese e pretenduar nga ankuesja ka ndodhur në datë 29.01.2025, kur ankuesja është njohur me Urdhrin nr. 4307, datë 27.01.2025, “Transferim për shkak të ristrukturimit të institucionit”, ndërkohë që ishte me leje lindjeje.

Komisioneri vlerëson se shkakun diskriminues i pretenduar nga ankuesja “shtatzënia”, është shkak i mbrojtur nga ligji dhe ekzistenca e tij rezulton plotësisht e provuar.

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

Sikurse rezultoi e provuar, ankuesja Znj. S.D, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë nga ana e Bashkisë Tiranë, sepse:

- gjatë lejes së lindjes është përfshirë në një praktikë të veçantë sistemimi, të paparashikuar nga ligji nr. 152/2013 dhe VKM nr. 125/2016
- është transferuar fillimisht në një pozicion më të ulët, nga kategoria e pagës II-1 në III-1, me ulje të qartë në hierarkinë institucionale
- nuk është njoftuar në mënyrë efektive për aktin që e prekte
- është vendosur në pasiguri juridike lidhur me ruajtjen e statusit të saj profesional.

Bazuar në dokumentacionin që disponohet nga hetimi, Komisioneri vlerëson se ankuesja mbart shkakun e pretenduar.

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*”.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, sanksionon në nenin 18 se: “*Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 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 përkatesia prindërore. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përlijje e arsyeshme dhe objektive*”.

Bazuar në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, fëmijët, të rinjtë, gratë shtatzëna dhe nënat e reja kanë të drejtën e një mbrojtje të veçantë nga shteti (Neni 54, i Kushtetutës)

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.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.<sup>2</sup>

Gjykata Kushtetuese<sup>3</sup>, ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

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

*E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell 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*

<sup>2</sup> Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

<sup>3</sup> Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

*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”.*

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

Konventa 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, duke sanksionuar : *“Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.”*

Protokolli 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”.*

Karta Sociale Evropiane<sup>4</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>5</sup>. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht: *“Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakui të tillë si race, ngjyre, seksi, gjuhe, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjinë shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”.*

<sup>4</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002

<sup>5</sup> Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

Në nenin 20 “ *E drejta e mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë në çështjet e punësimit dhe punës pa diskriminim për shkak të seksit*”, të Kartës Sociale Evropiane, përcaktohet : “ *Me synimin për të siguruar ushtrimin efektiv të së drejtës për mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë në çështjet e punësimit dhe punës pa diskriminim për shkak të seksit, Palët angazhohen të njohin atë të drejtë dhe të marrin masa të përshtatëshme për të siguruar ose nxitur zbatimin e saj në fushat e mëposhtëme: a. akses në punësim, mbrojtje kundër pushimit nga puna dhe ri-integritet në punë; .....*”

Dispozitat përkatëse të Direktivës 2006/54/KE të Parlamentit Evropian dhe Këshillit të datës 5 korrik 2006, mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (e ndryshuar), parashikon ndër të tjera se: “ .....23. *Është e qartë nga praktika gjyqësore e Gjykatës së Drejtësisë se trajtimi i pafavorshëm i një gruaje në lidhje me shtatzëninë ose amësisë përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të seksit. Prandaj, një trajtim i tillë duhet të mbulohet shprehimisht nga kjo direktivë.*

24. *Gjykata e Drejtësisë ka njohur vazhdimisht legjitimitetin, për sa i përket parimit të trajtimit të barabartë, të mbrojtjes së gjendjes biologjike të gruas gjatë shtatzënisë dhe lehonisë dhe të futjes së masave të mbrojtjes së amësisë si një mjet për të arritur barazinë thelbësore.....25. Për arsye të qartësisë, është gjithashtu e përshtatshme që të parashikohet shprehimisht mbrojtja e të drejtave të punësimit të grave në lejes së lindjes dhe në veçanti e drejta e tyre për t'u kthyer në të njëjtin pozicion ose në një pozicion të barasvlershëm, për të mos pësuar asnjë dëm në kushtet e tyre dhe kushtet si rezultat i marrjes së kësaj leje dhe për të përfutur nga çdo përmirësim i kushteve të punës që do të kishin të drejtë gjatë mungesës së tyre.*”

Parimi i barazisë gjinore u njoh në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut (1948), e cila afirmoi “ *të drejtat e barabarta të burrave dhe grave*”. Forcimi i mëtejshëm i angazhimeve ndërkombëtare në fushën e të drejtave të grave, u pasua me Konventën e Kombeve të Bashkuara (OKB) “ *Për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave*” (CEDAW)<sup>6</sup>.

Në nenin 1, të kësaj Konvente (CEDAW) përcaktohet: “ *Për qëllimet e kësaj Konvente shprehja “diskriminimi ndaj grave” nënkupton çdo dallim, përjashtim ose kufizim që bëhet mbi bazën e seksit, e që ka për pasojë ose për qëllim të komprometojë ose të asgjësojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin nga gratë, pavarësisht nga gjendja e tyre martesore, mbi bazën e barazisë së burrit dhe të gruas, të të drejtave dhe të lirive themelore të njeriut në fushën politike, ekonomike, shoqërore, kulturore, civile ose në çdo fushë tjetër.*” Neni 2, i Konventës parashikon shprehimisht: “ *Shtetet palë dënojnë diskriminimin ndaj grave në të gjitha format, pranojnë të ndjekin me të gjitha mjetet e përshtatshme dhe pa vonesë, një politikë të eliminimit të diskriminimit kundrejt grave dhe për këtë arsye zotohen; .....(ç) Të mos ndër marrin asnjë veprim ose praktikë diskriminuese ndaj grave dhe të sigurojnë që autoritetet dhe institucionet publike të veprojnë në përputhje me këtë detyrim; (d) Të marrin të*

<sup>6</sup> Ratifikuar me ligjin nr.7767, datë, 09.11.1993.

*gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj grave që ushtron ndonjë person, organizatë ose çfarëdo ndërmarrje;”*

Në Nenin 11, të CEDAW parashikohet gjithashtu mbrojtja e gruas në fushën e punësimit. Sipas këtij parashikimi, shtetet palë duhet të marrin të gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj gruas në fushën e zënies në punë, për të siguruar, mbi bazën e barazisë midis burrit dhe gruas, të drejtat e njëjta, e sidomos: (a) *Të drejtën për punë si një e drejtë e pamohueshme e të gjithë njerëzve; (b) Të drejtën për mundësi të njëjta punësimi, duke përfshirë zbatimin e kritereve të njëjta të përzgjedhjes lidhur me zëniepunë; (c) Të drejtën për të zgjedhur lirisht profesionin dhe vendin e punës, të drejtën për ngritjen e postit të punës, për punë të qëndrueshme, për të gjitha përfitimet dhe kushtet e punës, të drejtën për përgatitje profesionale dhe rikualifikim, duke përfshirë mësimin e personave në ekonomi, ngritjen profesionale dhe kualifikimin e herëpashershëm; (ç) Të drejtën për shpërblim të barabartë, duke përfshirë shpërblimet ndihmë dhe për trajtim të barabartë për punën me vlerë të barabartë, si dhe për barazinë e trajtimit në vlerësimin e cilësisë së punës;....*

2. *Për të parandaluar diskriminimin ndaj gruas për shkaqe martesore ose maternitetit, dhe për të siguruar të drejtën e saj efektive për punë, shtetet palë marrin masa të përshtatshme: (a) Për të ndaluar pushimin nga puna për shkaqe shtatzanie apo të lejes së barrës, si dhe diskriminimin në raste të pushimit nga puna të bazuar në gjendjen martesore, nën kërcënimin e marrjes së sanksioneve; (b) Për të aplikuar leje të barrës me pagesë ose për të përfutur ndihma sociale të krahasueshme, pa e humbur vendin e mëparshëm të punës, të të drejtave të vjetërsisë dhe të avantazheve sociale; .....*”

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*<sup>7</sup>, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë<sup>8</sup>. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke përfshirë *gjininë*.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*<sup>9</sup> “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të *gjinisë*.

Nëpërmjet ligjit me nr. 8829, datë 05.11.2001, Republika e Shqipërisë ka ratifikuar Konventën nr. 183 “*Mbrojtja e amësisë, 2000*”, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO). Konventa për Mbrojtjen e Amësisë, 2000 (Nr. 183), përmban një sërë dispozitash për mbrojtjen e grave nga diskriminimi për shkak të amësisë. Konventa, ofron mbrojtje jo vetëm për gratë punonjëse, pra që janë tashmë në një marrëdhënie punësimi, por përfshin edhe pranimin në punë. Në nenin 9, të

<sup>7</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

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

<sup>9</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

Konventës parashikohet: “Çdo Anëtar duhet të miratojë masat e nevojshme për të siguruar se barrëlidja nuk përbën burim për diskriminimin në punë, duke përfshirë, përveç sa parashikohet në nenin 2 paragrafi 1, pranimin në punë. 3. Masat e parashikuara në paragrafin e mësipërm duhet të përfshijnë ndalimin e kërkesës për kontrollin e shtatzanisë ose të një vërtetimi për këtë kontroll, kur gruaja paraqet kërkesën për punë, përveç kur kërkohet nga ligjet ose rregullat e vendit lidhur me punën: a) e cila është e ndaluar ose e kufizuar për gratë shtatzëna ose me fëmijën në gji, sipas ligjeve ose rregullave të vendit; b) në të cilën ekziston një rrezik i njohur ose i dukshëm për gruan ose fëmijën.”

Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri” (LBGJ) përmban gjithashtu dispozita kundër diskriminimit gjinor. Në nenin 16 “Detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës”, të LBGJ, përcaktohet: “Punëdhënësi dhe çdo individ, që vepron në emër dhe për llogari të tij, me cilësinë e ndërmjetësit, të agjentit apo të përfaqësuesit, detyrohet që, për promovimin e barazisë gjinore para dhe gjatë marrëdhënieve të punës:.....5. Të krijojë kushte pune të barabarta dhe të përshtatshme, mundësi të barabarta për informacion, trajnim e kualifikim dhe trajtim të barabartë të punëmarrësve gjatë marrëdhënieve të punës.... 8. Të marrë masa për ndalimin e diskriminimit,.....”

Në nenin 17 “Veprimet diskriminuese të punëdhënësit”, të LBGJ, sanksionohet: 1.Veprimet e punëdhënësit në sektorin publik ose privat janë diskriminuese, nëse, për shkak të gjinisë:..... c) ndërmerr dënim disiplinor ndaj punëmarrësit, ndryshon kushtet e punës, e transferon në një punë tjetër, shkurton vende pune, pushon apo largon nga puna ose përfundon kontratën e punës; LBGJ, parashikon në nenin 21 të drejtat e punëmarrësit për respektimin e parimeve të barazisë gjinore, duke sanksionuar: “ Punëmarrësit femra dhe meshkuj kanë të drejtë që pa asnjë diskriminim për shkak të gjinisë: .....e) të mos diskriminohen ose pushohen nga puna për shkak të martesës ose gratë për shkak të shtatzënisë ose amësisë dhe të garantohet e drejta efektive për punë; ..... ”

Në çështjen Napotnik kundër Rumanisë, GJEDNJ, shprehet se: “ ..... vetëm gratë mund të trajtohen ndryshe për shkak të shtatzënisë, dhe për këtë arsye një ndryshim i tillë në trajtim do të çojë në diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të seksit nëse nuk justifikohet ”<sup>10</sup>

Në çështjen Webb<sup>11</sup> GJED-ja vendosi si më poshtë: “26. .... Disponueshmëria e një punonjësi është domosdoshmëri për punëdhënësin, një parakusht për zbatimin e duhur të kontratës së punës. Megjithatë, mbrojtja e ofruar nga ligji Komunitar për një grua gjatë shtatzënisë dhe pas lindjes nuk mund të varet nga fakti nëse prania e saj në punë gjatë amësisë është thelbësore për funksionimin e duhur të ndërmarrjes në të cilën ajo është e punësuar. Çdo interpretim i kundërt do t'i bënte të paefektshme dispozitat e direktivës.”

Në çështjen *Tele Danmark*<sup>12</sup>, GJED-ja zgjeroi mbrojtjen për mungesë për shkak të shtatzënisë në kontratat e përkohshme. Aplikanti ishte rekrutuar për një periudhë të caktuar gjashtëmuajore. Ajo nuk

<sup>10</sup> Napotnik kundër Rumanisë, nr. 33139 /13, § 77, 20 tetor 2020; Jurčić kundër Kroacisë, Kërkesa nr. 54711/15, 4.2.2021

<sup>11</sup> 14 korrik 1994, C-32/93, EU:C:1994:300

<sup>12</sup> 4 tetor 2001, C-109/00, EU:C:2001:513

e njoftoi punëdhënësin se ishte shtatzënë, edhe pse ishte e vetëdijshme për këtë kur ishte lidhur kontrata. Për shkak të shtatzënisë, ajo nuk ishte në gjendje të punonte gjatë një pjesë të konsiderueshme të afatit të kontratës. GJED në këtë vendim u shpreh, si më poshtë:

*“29 Në paragrafin 26 të Webb, Gjykata u shpreh gjithashtu se, ndërkohë që disponueshmëria e një punonjësi është domosdoshmëri për punëdhënësin, një parakusht për zbatimin e duhur të kontratës së punës, mbrojtjen që i ofron ligji komunitar një gruaje gjatë shtatzënisë dhe pas lindjes nuk mund të varet nëse prania e saj në punë gjatë periudhës që korrespondon me pushimin e amësisë është thelbësore për funksionimin e duhur të ndërmarrjes në të cilën ajo është e punësuar. ....*

*30 Një interpretim i tillë nuk mund të ndryshohet nga fakti se kontrata e punës është lidhur për një afat të caktuar.*

*31 Meqenëse largimi nga puna i një punonjëse për shkak të shtatzënisë përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të seksit, pavarësisht nga natyra dhe shkalla e humbjes ekonomike të shkaktuar për punëdhënësin si rezultat i mungesës së saj për shkak të shtatzënisë, nëse kontrata e punës është lidhur për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar nuk ka asnjë ndikim në karakterin diskriminues të pushimit nga puna. Në secilin rast, paaftësia e punonjëses për të përmbushur kontratën e saj të punës është për shkak të shtatzënisë.*

Sa më sipër duke u mbështetur në standardet e konsoliduara të jurisprudencës evropiane të evokuara më sipër, trajtimi i padrejtë i konstatuar nga Komisioneri qëndron në faktin se gjatë procesit të ristrukturimit të Bashkisë, gratë shtatzëna nuk u trajtuan njëjloj me punonjësit e tjerë, por u vendosën nën një regjim të përkohshëm dhe u zhvendosën në pozicione më të ulta hierarkike, pa asnjë bazë ligjore që ta mbështeste një vendimmarrje të tillë. Argumenti i paraqitur nga Bashkia, sipas të cilit rrimërimi në pozicionet përkatëse do të kryhej pas kthimit të tyre nga leja e lindjes, jo vetëm që nuk përbën justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, por përkundrazi, konfirmon ekzistencën e një trajtimi të diferencuar të drejtpërdrejtë të lidhur ngushtë me gjendjen e shtatzënisë.

Komisioneri vlerëson se argumenti i Bashkisë së Tiranës, sipas të cilit mungesa e një dëmi financiar të drejtpërdrejtë dhe të matshëm, duke u mbështetur në faktin se ankuesja ka vazhduar të përfitojë pagën e pozicionit të drejtores gjatë lejes së lindjes nga sistemi i Sigurimeve Shoqërore, përjashton ekzistencën e çdo trajtimi diskriminues të sanksionueshëm, është i pabazuar si dhe bie ndesh me konceptimin e dëmit në të drejtën evropiane të të drejtave të njeriut dhe të barazisë, i cili ka kaluar prej kohësh përtej dimensionit të ngushtë financiar për të njohur dhe mbrojtur kategori të tjera dëmsh po aq reale. Dhoma e Madhe e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, në vendimin Denisov k. Ukrainës (GC, 2018), ka vendosur shprehimisht se zbritja nga një pozicion drejtues, edhe në mungesë të shkarkimit dhe edhe në mungesë të uljes së pages, prodhon dëme të rënda dhe të matshme mbi tre aspekte të dallueshme dhe të pavarura të jetës private të individit: “(i) 'rrethin e brendshëm' të ankuesit, (ii) mundësinë e ankuesit për të krijuar dhe zhvilluar marrëdhënie me të tjerët, dhe (iii) reputacionin social dhe profesional të ankuesit” (§ 115), duke e bërë kështu të qartë

se dëmi i diskriminimit nuk matet vetem nga ana financiare, por me ndikimin kumulativ mbi dinjitetin, identitetin profesional, autoritetin institucional dhe sigurinë në punë të personit të prekur.

Në çështjen konkrete rezulton se ankuesja, ndërsa ndodhej në periudhën e mbrojtur ligjërish të lejes së lindjes, është zhvendosur nga pozicioni i saj drejtues në pozicionin "Përgjegjës Sektori" nëpërmjet aktit nr. 4307, datë 27.01.2025, pa njoftim zyrtar dhe pa pjesëmarrje efektive në procesin administrativ që prekte statusin e saj, duke i shkaktuar kështu një dëm të trefishtë dhe kumulativ: dëm ndaj "rrethit të brendshëm" nëpërmjet destabilizimit të sigurisë dhe vazhdimësisë profesionale; dëm ndaj mundësisë për të ushtruar dhe zhvilluar marrëdhëniet profesionale dhe institucionale të lidhura me funksionin drejtues, të cilat janë ndryshuar në mënyrë të njëanshme nga institucioni; dhe dëm ndaj reputacionit profesional dhe social, pasi zhvendosja nga pozicioni drejtues gjatë lejes së lindjes transmeton një mesazh institucional, se pozicioni i ankuses mund të disponohet gjatë mungesës së saj dhe se statusi i saj profesional është i cenueshëm dhe i papërcaktuar, mesazh ky që, sipas standardeve të Denisov, arrin dhe tejkalon pragun e seriozitetit të kërkuar për të njohur ndërhyrjen në sferën e jetës privat.

GJEDNJ-ja, ka theksuar në shumë raste se, avancimi i barazisë së gjinive është një qëllim madhor në shtetet anëtare të Këshillit të Evropës<sup>13</sup>. Kjo do të thotë se, jashtë kontekstit të masave kalimtare të krijuara për të korrigjuar pabarazitë historike<sup>14</sup>, duhen arsye shumë të rëndësishme që një ndryshim në trajtim për shkak të gjinisë të mund të konsiderohet si i pajtueshëm me Konventën.<sup>15</sup> Për rrjedhojë, kur një ndryshim në trajtim bazohet në gjini, kufiri i vlerësimit që i jepet shtetit është i ngushtë dhe në situata të tilla parimi i proporcionalitetit nuk kërkon thjesht që masa e zgjedhur në përgjithësi të jetë e përshtatshme për përmbushjen e qëllimit që ndiqet, por gjithashtu duhet të tregohet se ishte e nevojshme në rrethanat konkrete<sup>16</sup>.

Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Gjykata është shprehur se: *“Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjllota për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”, si dhe “Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”* (vendimet nr.39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese).

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të

<sup>13</sup> Çështja *Jurčić kundër Kroacisë*, Kërkesa nr. 54711/15, vendimi datë 4.2.2021.

<sup>14</sup> Çështja *J.D. dhe A kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr. 32949/17 dhe 34614/17, § 89, 24 tetor 2019.

<sup>15</sup> Çështja *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 28 maj 1985, § 78, Seria A nr. 94, dhe *Carvalho Pinto de Sousa Morais kundër Portugalisë*, nr. 17484/15, § 46, 25 korrik 2017.

<sup>16</sup> Çështja *Emel Boyraz kundër Turqisë*, nr. 61960/08, § 51, 2 dhjetor 2014.

njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

Në bazë të ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD-së përcaktohet se: *“Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”*.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur ti mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës.

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS<sup>17</sup> gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 33, pikën 7/1 të tij, ka përcaktuar se: *“Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”*.

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

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime *“të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara<sup>18</sup>”*.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka

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

<sup>18</sup> GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek Bashkia Tiranë, e cila duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

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

Nëse Bashkia Tiranë, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëherë nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>19</sup>

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.

Bazuar në konkluzionet e pjesës A, të Vendimit, Komisioneri konkludoi se, subjekti ankues është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, gjatë procesit të ristrukturimit të institucionit.

Njëkohësisht sa më sipër, rezultoi e provuar se ankuesja gjatë periudhës së ristrukturimit ishte me leje lindje.

Komisioneri vlerëson se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, jemi në kushtet kur mund të prezumohet (diskriminimi *prima facie*) se në pamje të parë ankuesja Znj. S.D është diskriminuar për shkak të shtatzënisë, pasi:

- gjatë lejes së lindjes është përfshirë në një regjim të veçantë sistemimi
- është transferuar fillimisht në një pozicion më të ulët
- nuk është njoftuar në mënyrë efektive për aktin që e prekte
- është vendosur në pasiguri juridike lidhur me ruajtjen e statusit të saj profesional.

Rrjedhimisht, bazuar në standardin e provës, Bashkisë Tiranë, i kalon barra e provës për të provuar se, trajtimi i padrejtë, i pafavorshëm dhe i pabarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesja ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm.

---

<sup>19</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.

Objekti i shqyrtimit në këtë procedurë nuk është vlerësimi i ligjshmërisë administrative të akteve të ristrukturimit, por përcaktimi nëse veprimet e ndërmarra nga Bashkia Tiranë përbëjnë diskriminim në kuptim të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Në këtë drejtim, për të konstatuar diskriminim nuk mjafton vetëm ekzistenca e një parregullsie procedurale apo e një veprimi administrativ të diskutueshëm. Ligji kërkon që të provohet se personi është vendosur në një pozitë më pak të favorshme në krahasim me persona të tjerë në situatë të ngjashme, dhe se ky trajtim lidhet me një shkak të mbrojtur nga ligji. Sistemimi i ankueses në një pozicion më të ulët hierarkikisht ka krijuar një situatë pasigurie dhe paqartësie lidhur me të ardhmen e saj profesionale.

Bashkia Tiranë ka deklaruar se praktika e sistemimit paraprak është aplikuar ndaj të gjitha punonjëseve që ndodheshin me leje lindjeje gjatë procesit të ristrukturimit. Ky fakt nuk është i mjaftueshëm, në vetvete, për të përjashtuar mundësinë e diskriminimit, pasi edhe një praktikë e përgjithshme mund të rezultojë diskriminuese nëse prodhon pasoja më pak të favorshme për një grup të mbrojtur. Në rastin konkret, nga hetimi administrativ rezulton se kjo praktikë ka sjellë pasoja konkrete negative për ankuesen, të tilla që të mund të konkludohet se ajo është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të shtatzënisë ose lejes së lindjes.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se, ankuesja ka qenë pjesë e kësaj praktike administrative ku janë evidentuar problematika lidhur me mënyrën e administrimit dhe komunikimit të akteve gjatë procesit të ristrukturimit, duke u provuar se ajo ka pësuar një cenim konkret të statusit të saj profesional për shkak të shtatzënisë ose lejes së lindjes.

Në këto kushte, Komisioneri arrin në përfundimin se provohet ekzistenca e një trajtimi realisht më pak të favorshëm ndaj ankueses në kuptim të nenit 3 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe provohet lidhja shkakësore ndërmjet pasojave konkrete ndaj saj dhe shkakut të mbrojtur të shtatzënisë ose lejes së lindjes. Për rrjedhojë, në rastin konkret provohet diskriminim për shkak të shtatzënisë ose lejes së lindjes.

Komisioneri vlerëson se praktika e ndjekur nga Bashkia Tiranë gjatë procesit të ristrukturimit meriton vëmendje të veçantë nga këndvështrimi i parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit. Nga hetimi administrativ rezultoi se gratë që ndodheshin me leje lindjeje janë trajtuar përmes një procedure të veçantë “sistemimi paraprak”, e ndryshme nga procedurat e zakonshme të ndjekura për punonjësit e tjerë.

Komisioneri vlerëson se përdorimi i mekanizmave të veçantë të bazuar në gjendjen e lejes së lindjes krijon rrezikun që gratë në një periudhë të mbrojtur ligjërish të përjashtohen nga garancitë procedurale që gëzojnë punonjësit e tjerë ose të ekspozohen ndaj pasigurive juridike lidhur me statusin e tyre profesional.

Në këtë kuadër, autoritetet publike kanë detyrimin jo vetëm të shmangin diskriminimin e drejtpërdrejtë apo të tërthortë, por edhe të organizojnë procedurat administrative në mënyrë që të mos krijojnë trajtime të diferencuara të panevojshme për kategori personash që gëzojnë mbrojtje të veçantë ligjore, siç janë gratë shtatzëna dhe gratë në leje lindjeje.

### **PËR KËTO ARSYE:**

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

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

1. Konstatimin e diskriminimit të znj. S.D në të drejtën për punësim, për shkak të shtatzënisë, nga ana e Bashkisë Tiranë.
2. Komisioneri rekomandon që Bashkia Tiranë të rishikojë praktikën e ndjekur gjatë proceseve të ristrukturimit dhe të marrë masat e nevojshme organizative dhe procedurale për të garantuar që punonjëset shtatzëna ose në leje lindjeje të mos i nënshtrohen mekanizmave të veçantë sistemimi të bazuar në këtë status, por të trajtohen në përputhje me parimet e barazisë, mosdiskriminimit, sigurisë juridike dhe garancive procedurale të parashikuara nga legjislacioni në fuqi.
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankimim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

**KOMISIONER**

**Genta TAFA (BUNGO)**