



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
KOMISIONERI**

Nr. 491/2 Prot.

Tiranë, më 26.06. 2026

V E N D I M

Nr. 177, datë 26 .06. 2026

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi², mori në shqyrtim ankesën Nr. 312 regj, datë 10.12.2025, të paraqitur nga ankuesja znj.K.M kundër Radio Televizionit Shqiptar³, me pretendimin se është diskriminuar për shkak të “cilësisë si Koordinatorë për të Drejtën e Informimit për RTSH-në”, sipas përcaktimit “çdo shkak tjetër”, në nenin 1, të LMD-së.

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.

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ankuesja K.M, parashtron se ka qenë e punësuar pranë Radio Televizionit Shqiptar (RTSH) që prej vitit 2022 dhe se, nga data 06.07.2023, ka mbajtur pozicionin “Specialiste Juriste” në Sektorin e Marrëdhënieve Ligjore, pranë Drejtorisë Juridike. Ankuesja parashtron gjithashtu se me urdhrin nr.5, datë 10.01.2024 të Drejtorit të Përgjithshëm të RTSH, është caktuar Koordinatorë për të Drejtën e Informimit të RTSH-së, dhe se gjatë gjithë periudhës së punësimit është vlerësuar maksimalisht për performancën e saj dhe ka zbatuar me përpikmëri çdo detyrë.

Ankuesja parashtron se me emërimin e znj. E.V në funksionin e Drejtorit të Përgjithshëm, me Vendimin nr.16, datë 25.04.2025, ajo ka filluar të hasë pengesa të vazhdueshme në kryerjen e detyrave të saj. Për këtë arsye, ankuesja parashtron se me *e-mail* të datës 16.06.2025 ka kërkuar lirim nga funksioni i Koordinatorës, kërkesë ndaj së cilës institucioni nuk ka ndërmarrë asnjë masë.

¹ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën LMD.

² Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

³ Në vijim referuar si RTSH.

Ankuesja parashtroi se, me vendimin nr.564, datë 05.11.2025, Drejtori i Përgjithshëm i RTSH ka vendosur zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Sipas ankueses, ky vendim mbështetet në tre grupe pretendimesh të institucionit, të cilat ajo i kundërshton.

Sa i takon pretendimit të parë, lidhur me vonesën në finalizimin e kontratës me kompaninë Vodafon, ankuesja parashtroi se kjo detyrë i është deleguar zyrtarisht vetëm më datën 24.09.2025 nga përgjegjësi i sektorit, z. A.H , i cili e kishte mbajtur kontratën pa veprim nga data 23.07.2025 deri në atë datë. Ankuesja parashtroi se afati dy ditor i vendosur për finalizimin e kontratës ka qenë i pamundur dhe tendencioz, pasi nuk mund të realizohej prej saj në dy ditë puna që nuk kishte mundur ta kryejë përgjegjësi i sektorit në dy muaj. Pavarësisht kësaj, ankuesja parashtroi se ka dorëzuar draft kontratën tek z. H. më datë 02.10.2025. Ankuesja parashtroi se për z. H. nuk është marrë asnjë masë disiplinore për tejzgjatjen e këtij procesi, ndërkohë që ndaj saj është dhënë masa e largimit nga puna.

Sa i takon pretendimit të dytë, lidhur me trajtimin e kërkesës për informacion të z. R.H, ankuesja parashtroi se i është drejtuar z. H. për të marrë të dhënat e nevojshme, duke vepruar saktësisht në rolin e Koordinatorës dhe në përputhje me pikën 2 të urdhrin nr.5, datë 10.01.2024, i cili detyron të gjitha njësitë e RTSH-së të bashkëpunojnë me Koordinatorin. Ankuesja parashtroi se z. H. ka refuzuar të bashkëpunojë dhe t'i vërë në dispozicion informacionin e kërkuar, me arsyetimin se nuk dispononte asnjë të dhënë mbi proceset gjyqësore, pretendim ky i pavërtetë pasi, sipas ankueses, z. H. kishte kërkuar me e-mail të datës 24.07.2025 informacion shterues mbi çështjet gjyqësore nga të gjithë specialistët e sektorit. Ankuesja parashtroi se për këtë refuzim bashkëpunimi ndaj z. H. nuk është marrë asnjë masë disiplinore, ndërkohë që ajo vetë është larguar nga puna vetëm për shkak të ushtrimit të detyrës së saj ligjore si Koordinatorë.

Sa i takon pretendimit të tretë, ankuesja parashtroi se më datë 21.10.2025 ka pritur grupin e inspektimit të Komisionerit për të Drejtën e Informimit, të pajisur me badge zyrtare, duke bashkëpunuar plotësisht me të, në zbatim të urdhrin të inspektimit nr. 212, datë 17.10.2025, i cili i ishte deleguar për trajtim nga vetë znj. V. dhe që kishte si objekt ankesën e znj. Erisilva S. ndaj RTSH-së për mosdhënie informacioni.

Ankuesja parashtroi se trajtimi i kësaj ankese ka qenë i vështirësuar nga mungesa e bashkëpunimit të brendshëm institucional, pasi kërkesat e saj të përsëritura drejtuar adresës info@rtsh.al dhe Drejtorisë së Burimeve Njerëzore për vënien në dispozicion të informacionit të nevojshëm kishin mbetur pa përgjigje ose me vonesa. Ankuesja parashtroi se pas inspektimit, znj. V. e ka fajësuar për shkelje të rregullores së brendshme, duke pretenduar se ka lejuar inspektorët të hyjnë në ambientet e Arkiv-Protokollit pa identifikim të duhur, pretendim të cilin ankuesja e kundërshton, duke sqaruar se ndalimi i grupit të inspektimit nuk ishte kompetencë e saj. Ankuesja parashtroi se ky qëndrim është konfirmuar nga vetë Komisioneri me shkresën nr.2726/1 prot., datë 30.10.2025, i cili ka konstatuar se ajo nuk ka kryer asnjë shkelje ligjore dhe se masat e ndërmarra ndaj saj vijnë në kundërshtim të hapur me Ligjin nr.119/2014 “Për të Drejtën e Informimit”, qëndrim ky i injoruar nga RTSH.

Në këtë kontekst, ankuesja parashtron se krijohen dyshime të arsyeshme se largimi nga puna ka ardhur pikërisht si rezultat i ushtrimit të detyrës së saj si Koordinatorë në trajtimin e ankesës së znj. S. dhe jo si rezultat i moszbatimit të detyrave funksionale, pasi, nëse ky moszbatim do të kishte qenë i vërtetë, institucioni do të kishte ndërmarrë masa administrative ndaj saj që në momentin e konstatimit të tij.

Përfundimisht, ankuesja parashtron se në referim të nenit 7, pika 1, të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, ajo është ekspozuar përballë një trajtimi të padrejtë dhe të pabarabartë në krahasim me persona të tjerë, i cili përbën sjellje diskriminuese të RTSH-së ndaj saj.

Përfundimisht ankuesja kërkon nga Komisioneri kryerjen e hetimeve dhe rivendosjen në vend të së drejtës së shkelur.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën, në bazë të kompetencës së parashikuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, që i jep të drejtën të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sikurse parashikohet në këtë ligj.

Ligji nr.10 221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar (LMD), garanton mbrojtje nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh. Në nenin 1 të LMD parashikohet 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 nenin 3/1, të LMD parashikohet se: “*Diskriminim*” është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasoje pengesën apo bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”, ndërsa në nenin 12, “*Ndalimi i diskriminimit*”, pika 1, gërma “c”, të po këtij ligji, parashikohet: “*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 7, pika 1, të LMD, mbrojtja nga diskriminimi garantohej 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 apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash.

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

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën nr.1822 prot datë 29.12.2025, Komisioneri njoftoi dhe kërkoi informacion nga RTSH në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa.
2. Me shkresën nr.20/1 prot datë 28.01.2026 (administruar pranë Komisionerit me nr.243 prot., datë 02.02.2026), ka kthyer përgjigje RTSH.

RTSH parashtroi se bashkëlidhur shkresës me nr.1822, datë 29.12.2025 nuk është paraqitur asnjë dokument i provuar mbi pretendimet e znj. Miçi, në mbështetje të parashikimit ligjor të nenit 33 të ligjit nr.10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”.

Lidhur me marrëdhënien e punës, RTSH parashtroi se znj. Miçi ka qenë punonjëse e institucionit që prej vitit 2022 dhe se gjatë ushtrimit të detyrave funksionale nga eprori i saj i drejtpërdrejtë janë konstatuar mangësi në angazhim dhe mosrespektim të afateve, të provuara me korrespondencën me e-mail të periudhës shtator-tetor 2025. RTSH parashtroi se kontrata me Vodafon duhej të ishte finalizuar brenda muajit gusht 2025, por znj. Miçi nuk e ka arritur ta përfundojë as në muajt në vijim, duke vënë në rrezik reputacionin e institucionit ndaj të tretëve. RTSH parashtroi se, duke vijuar të ishte inaktive pavarësisht orientimeve të vazhdueshme të eprorëve, u gjykua fillimi i procedurave për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës në zbatim të Kodit të Punës.

Përfundimisht, RTSH parashtroi se nga tërësia e dokumentacionit të administruar rezulton se ndaj znj. M. nuk ka ekzistuar asnjë element diskriminimi, duke argumentuar se gjuha e përdorur në të gjitha komunikimet ka qenë brenda standardeve ligjore, detyrat e ngarkuara kanë qenë në përputhje me përshkrimin e punës, dhe të gjitha masat e ndërmarra janë kryer në përputhje të plotë me Kodin e Punës, Kodin e Sjelljes dhe aktet e brendshme rregullative të RTSH-së. Në asnjë komunikim ndaj znj. M. nuk është përdorur asnjëherë gjuhë dhune, urrejtje, fyese apo diskriminuese.

3. Me e-mailin e datës 10.02.2026, pala ankuese ka depozituar prapësimet e saj në lidhje me qëndrimin e RTSH, duke parashtruar ndër të tjera;

RTSH pretendon se kontrata me Vodafon duhej të ishte finalizuar brenda muajit gusht 2025, pa paraqitur asnjë dokument provues që kjo detyrë t'i ishte deleguar asaj gjatë këtij muaji. Ankuesja parashtron se, siç rezulton nga provat e vendosura në dispozicion, detyra ishte deleguar tek z. H. me e-mail të datës 23.07.2025 dhe se ky i fundit nuk kishte ndërmarrë asnjë masë për finalizimin e draft kontratës. Ankuesja parashtron gjithashtu se përmbyllja e kontratës brenda dy ditësh ishte e pamundur, ndër të tjera për shkak se informacioni i kërkuar nga Vodafon sh.a u vendos në dispozicion vetëm më datën 30.09.2025, dhe se menjëherë pas marrjes së tij ka hartuar draft kontratën, duke ia dërguar për konfirmim përgjegjësit të sektorit më datë 02.10.2025. Ankuesja parashtron se z. H., me e-mail të datës 03.10.2025, e ka lënë draft-kontratën në proces shqyrtimi pa dhënë kurrë konfirmimin e nevojshëm, duke krijuar sërish vonesa, për të cilat institucioni nuk ka marrë asnjë masë ndaj tij.

Ankuesja parashtron gjithashtu se, RTSH ka paraqitur relacionin e hartuar nga z. H. me propozim për masë disiplinore “Vërejtje me paralajmërim” ndaj saj, relacion i mbështetur vetëm në thëniet e tij të pavërteta, pa asnjë dokument provues, dhe se pavarësisht këtij propozimi, ndaj saj nuk është marrë asnjë masë disiplinore. Ankuesja parashtron se pretendimi i z. H. se ajo nuk ka trajtuar kërkesa për informacion në kompetencën e saj nuk qëndron, pasi vetë Komisioneri për të Drejtën e Informimit, si institucioni mbikëqyrës i veprimtarisë së Koordinatorës, nuk ka ngritur asnjë pretendim të tillë dhe nuk ka marrë asnjë masë administrative ndaj saj.

Përfundimisht, ankuesja parashtron se nga provat e paraqitura nga vetë RTSH arrihet në përfundimin se marrëdhënia e punës është zgjidhur si pasojë e ushtrimit nga ana e saj të detyrës si Koordinatorë për të Drejtën e Informimit dhe jo si pasojë e moszbatimit të detyrave funksionale, pasi, nëse ky moszbatim do të kishte qenë i vërtetë, institucioni do të kishte ndërmarrë masa administrative ndaj saj që në momentin e konstatimit të tij.

4. Bazuar në nenin 33, pika 8, të LMD, ku parashikohet: *“Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”* si dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, Komisioneri vendosi zhvillimin e një seance dëgjimore.

Me shkresën nr. 491 prot., datë 03.03.2026, Komisioneri njoftoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 12.03.2026.

Seanca dëgjimore e datës 12.03.2026 nuk u zhvillua, pasi nëpërmjet e-mailit të datës 12.03.2026, RTSH kërkoi shtyrjen e seancës për një datë tjetër për t'i dhënë mundësinë për paraqitjen e materialeve dhe dokumentacionit përkatës në lidhje me çështjen.

Sa më sipër, Komisioneri çmoi të pranojë kërkesën e RTSH dhe të shtyjë seancën dëgjimore për një datë tjetër.

Me shkresën nr. 557 prot., datë 17.03.2026, Komisioneri njoftoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 08.04.2026.

Seanca dëgjimore e datës 08.04.2026 u zhvillua me pjesëmarrjen e të dy palëve, palës ankuese znj. K.M, e cila u paraqit personalisht dhe subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa RTSH, përfaqësuar nga znj. I.G (D.), me detyrë “Këshilltar”, në Kabinetin e Drejtorit të Përgjithshëm, sipas autorizimit nr.914/7 prot., datë 07.04.2026.

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.

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.

Bazuar në tërësinë e akteve dhe provave të administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, rezultoi e provuar se:

Ankuesja K.M, ka qenë në marrëdhënie pune pranë RTSH që prej 01.01.2022 në pozicione të ndryshme pune. Bazuar në kontratën individuale të punës me nr.1085/2 prot., datë 06.07.2023, të lidhur midis ankuses dhe RTSH, ankuesja ka ushtruar detyrën “Specialiste juriste”, në Sektorin e Marrëdhënieve Ligjore, në Drejtorinë Juridike. Bazuar në nenin 2, të kontratës individuale të punës, kontrata është lidhur për një periudhë të pacaktuar.

Me urdhrin nr.5, datë 10.01.2024, të Drejtorit të Përgjithshëm të RTSH, ankuesja është caktuar si Koordinatorë për të Drejtën e Informimit për RTSH.

Marrëdhënia e punës ka vijuar normalisht deri në momentin kur, me shkresën nr.2451/1 prot., datë 23.10.2025 ankuesja është njoftuar për të diskutuar vazhdimësinë e marrëdhënies së punës dhe për këtë qëllim është ftuar nga punëdhënësi në një takim në datën 28.10.2025. Rezulton se, njoftimi i punëdhënësit për diskutimin e marrëdhënies së punës bazohet në relacionin e Drejtores së Përgjithshme të RTSH me .nr.2451 prot., datë 22.10.2025 me lëndë “*Mbi disa problematika gjatë ushtrimit të detyrave nga specialistja e Drejtorisë Juridike, znj. K.M*”. Npërmjet këtij relacioni, Drejtori i Përgjithshëm i RTSH-së ka kërkuar fillimin e procedurave administrative për dhënien e masës disiplinore “Largim nga puna”.

Në datën 28.10.2025, është zhvilluar takimi midis ankueses dhe punëdhënësit/RTSH, gjatë të cilit është mbajtur procesverbali, me nr.2451/2 prot., datë 29.10.2025.

Me vendimin nr.564, datë 05.11.2025, të Drejtorit të Përgjithshëm të RTSH është vendosur zgjidhja e marrëdhënieve të punës mes Radio Televizionit Shqiptar dhe znj.K.M, me detyrë “Specialiste juriste”, në Sektorin e Marrëdhënieve Ligjore, në Drejtorinë Juridike, për mosrespektim të detyrave të përcaktuara dhe neglizhencë në ushtrimin e përgjegjësive funksionale”. Marrëdhëniet e punës janë ndërprerë në datën 05.01.2026, duke bërë referim në nenet 143 dhe 144 të Kodit të Punës. Në këtë vendim, punëdhënësi/RTSH konstaton si më poshtë:

- Znj. K.M me detyrë “Specialiste jurist” në Sektorin e Marrëdhënieve Ligjore, në Drejtorinë Juridike, nuk ka zbatuar detyrat funksionale, duke mosrespektuar afatet e caktuara në dorëzimin e detyrave të ngarkuara si dhe duke cenuar mbarëvajtjen e proceseve të punës.
- Është konstatuar se puna e znj. M. është sipërfaqësore dhe me mungesë përkushtimi. Moskryerja e detyrave të ngarkuara, mungesa e etikës ndaj eprorit dhe mungesa e bashkëpunimit në detyra ka sjellë vonesa në lidhjen e kontratës me kompaninë VODAFON dhe mungesë të ardhurash për RTSH-në.
- Gjithashtu znj. M. , në cilësinë e Koordinatorës për të drejtën e informimit, ka shfaqur mungesë bashkëpunimi, etike dhe profesionalizmi në realizimin e detyrës për dhënien e informacionit zotit R.H. Ajo ka dëshmuar mospasje të asnjë të dhëne statistike të punës që ajo ka kryer, mosnjohje të shkallës hierarkike, mungesë bashkëpunimi dhe komunikimi me kolegët dhe eprorin, moszbatim të urdhrave të eprorëve që kanë sjellë mosrealizim të detyrave të ngarkuara dhe kosto për institucionin.
- Po ashtu znj. M. ka kryer veprime të cilat janë shkelje të akteve ligjore dhe rregullave të RTSH-së, të Ligjit për Arkivat, Ligjit për të drejtën e informimit dhe Rregulloren e Brendshme të RTSH-së, duke mos identifikuar Inspektorët e Komisionerit me dokument ose ID, nuk ka administruar fotokopjen të certifikatës së sigurisë për trajtimin e çështjeve të rëndësishme të veçantë dhe i ka lejuar ata të hyjnë pa leje në ambientet e Arkiv-Protokollit të RTSH-së.”

Ankuesja ka paraqitur ankesën objekt shqyrtimi duke pretenduar se është diskriminuar si pasojë e ushtrimit nga ana e saj të detyrës si Koordinatorë për të Drejtën e Informimit, nga ana e punëdhënësit/ RTSH, lidhur me momentin e zgjidhjes së marrëdhënies së punës.

Legjislacioni i zbatueshëm në rastin e marrëdhënies së punës midis ankueses dhe punëdhënësit/RTSH, është Kodi i Punës si dhe aktet ligjore dhe nënligjore të posaçme në sektorin e medias audiovizive, ku ankuesja ka qenë e punësuar: ligji nr. 97/2013 “*Për Mediat Audiovizive në Republikën e Shqipërisë*”, i ndryshuar, Statuti i Radio Televizionit Shqiptar (RTSH), miratuar me Vendimin Nr. 98/2016, datë 22.12.2016 “*Për Miratimin e Statutit të Radio Televizionit Shqiptar (RTSH)*”.

Në rastin objekt shqyrtimi kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis individit dhe shtetit, pasi punëdhënësi/RTSH është një person juridik publik, që kryen shërbimet e transmetimit publik në

fushën e shërbimeve audio dhe audiovizive në Republikën e Shqipërisë. Pra, RTSH është ofruesi i shërbimit mediatik audioviziv (OSHMA) publik.

Sipas nenit 140 të Kodit të Punës, kontratat lidhen me *“kohëzgjatje të pacaktuar”* dhe me *“kohëzgjatje të caktuar”*. Kontrata me kohëzgjatje të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar në të nga palët (mënyra normale e zgjidhjes së saj parashikohet në nenet 149-152). Ndërsa kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar, përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit sipas parashikimeve ligjore apo parashikimeve kontraktore (shiko nenin 141 dhe 143 të Kodit të Punës). Mënyra e zakonshme e zgjidhjes së kontratës me afat të pacaktuar parashikohet në nenet 141-148 të Kodit të Punës. Ndërkohë që mënyra e jashtëzakonshme e zgjidhjes së kontratës parashikohet në Kreun XIV, pika “C”, *“Zgjidhja e menjëhershme e kontratës”* (nenet 153-158) dhe vlen si për kontratën me kohëzgjatje të caktuar, edhe për atë me kohëzgjatje të pacaktuar.⁴

Në rastin objekt shqyrtimi kontrata e punës midis ankueses dhe RTSH, referuar nenit 2, të kontratës individuale të punës ka qenë një kontratë me afat të pacaktuar, e cila ka përfunduar pasi është zgjidhur në mënyrë të njëanshme nga ana e punëdhënësit/RTSH në përfundim të afatit të njoftimit. Pra kemi të bëjmë me një zgjidhje të zakonshme të kontratës së punës. Referuar nenit 144, pika 3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës, lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes.

Referuar fakteve dhe rrethanave të çështjes, konstatohet se, vendimi i punëdhënësit për zgjidhjen e marrëdhënies së punës lidhet me shkaqe që kanë të bëjnë me aftësinë dhe sjelljen e punëmarrësit, pasi RTSH, pretendon se ankuesja nuk ka zbatuar detyrat e saj funksionale, nuk ka respektuar afatet e caktuara në dorëzimin e detyrave, ka treguar mungesë etike dhe bashkëpunimi.

- *Lidhur me vonesën në finalizimin e kontratës me kompaninë Vodafon.*

Punëdhënësi/RTSH pretendon se, ankuesja ka patur sjellje sipërfaqësore dhe mungesë përkushtimi. Moskryerja e detyrave të ngarkuara, mungesa e etikës ndaj eprorit dhe mungesa e bashkëpunimit në detyrë ka sjellë vonesa në lidhjen e kontratës me kompaninë Vodafon dhe mungesë të ardhurash për RTSH-në. Ankuesja prapëson këtë pretendim, si të pabazuar dhe duke pretenduar se nga ana e saj është përmbushur në kohë detyra e caktuar dhe nuk ka pasur asnjë mungesë etike. Nga aktet e administruara, rezulton se:

Me *e-mailin* e datës 23.07.2025, përfaqësuesja e kompanisë Vodafonë i ka dërguar z.A.H , me detyrë përgjegjës në Sektorin e Marrëdhënieve Ligjore, pranë RTSH, kopje të kontratës për rishikim nga ana e RTSH, në vijim të një takimi të realizuar në të njëjtën ditë. Këtë *e-mail*, z.H., e

⁴ Vendim i Gjykatës së Lartë Nr. 00-2024-4282 i Vendimit (623), datë 25.10.2023.

ka përcjellë në adresën e ankueses në datën 22.09.2025, por pa asnjë komunikim ose sqarim, në lidhje me faktin se cila ishte detyra e ankueses apo afati kohor për realizimin e saj.

Me *e-mailin* e datës 24.09.2025, ora 11:25:33, Zv.Drejtori i Përgjithshëm i RTSH, i është drejtuar njëkohësisht z. H. dhe një tjetër punonjësi, duke kërkuar që pasi Drejtoria Juridike të marrë informacionin e nevojshëm nga drektoritë e tjera të përgatisë kontratën e re duke raportuar dhe me kompaninë Vodafonë. Detyra duhet të realizohet brenda javës. Data 24.09.2025 i korrespondon ditë e mërkurë dhe referuar afatit të vendosur kontrata duhet të përfundonte brenda javës, që i korrespondon data 26.09.2025, pra afati për kryerjen e detyrës ka qenë brenda 2 ditëve.

Rezulton se, *e-mailin* e mësipër, z. H. e ka përcjellë brenda ditës tek ankuesja me *e-mailin* e datës 24.09.2025, ora 12:57:18, me shënimin *“Po ju përcjell e-mailin e ardhur nga Zv.Drejtori. Duke qenë se këtë rast jua kam përcjellë juve për trajtim, të merren masat e nevojshme që brenda afatit të caktuar të përgatitet materiali.”* Në vijim të kësaj detyre, ankuesja i është drejtuar brenda ditës z. H., me *e-mail* datë 24.09.2025, ora 02:18 PM, duke kërkuar orientim në mënyrë që të vijonte me trajtimin e kërkesës në kohë. Z. H., i ka dhënë ankueses orientimet përkatëse, me *e-mailin* e datës 25.09.2025, ora 08:52:59. Në zbatim të orinetimeve të dhëna nga përgjegjësi i sektorit, z. H., ankuesja i është drejtuar me kërkesë për të administruar informacionin e nevojshëm për hartimin e kontratës strukturave të tjera të RTSH, duke theksuar vendosjen në dispozicion të informacionin brenda ditës.

Pasi ka administruar pjesërisht informacionin e nevojshëm për hartimin e kontratës nga ana e strukturave të tjera të RTSH, ankuesja me *e-mail* datë 25.09.2025, ora 15:19:21, i është drejtuar z.H., në cilësinë e eprorit direkt, nëse ky i fundit dispononte informacionin e nevojshëm që mungonte në lidhje me pajisjet që do të përfshiheshin në kontratë ose një orientim se si duhet të vepronte për sigurimin e informacionit të nevojshëm. Në kushtet kur nuk ka marrë një përgjigje, ankuesja i është drejtuar sërish me *e-mail* datë 26.09.2025, ora 01:01 PM. Në vijim, me *e-mail* datë 26.09.2025, ora 13:06:59, Zv.Drejtori i Përgjithshëm i RTSH z. B.H, i është drejtuar njëkohësisht ankueses dhe një tjetër punonjësi, ndërsa eprori i ankueses z.H. është vendosur për dijeni në këtë komunikim, se, në vijim të e-mailit të dërguar nga ana e tij në datën 24.09.2025, (*e-mail* ky që në fakt i është drejtuar eprorit direkt të ankueses z.H.), ka kërkuar mbylljen e procedurës dhe duke theksuar se, nëse nuk merren masa për përmbushjen e detyrave funksionale të ngarkuara deri ditën e hënë datë 29.09.2025, do të vijohej me masa sipas parashikimeve ligjore në fuqi. Në *e-mail* parashtrohet se ankuesja ka qenë pjesë e takimit të zhvilluar me përfaqësuesit e kompanisë Vodafon.

Në përgjigje të këtij *e-maili*, ankuesja me *e-mailin* datë 26.09.2025, ora 13:15:35, parashtron se në takim ka marrë pjesë edhe eprori i saj dhe për këtë arsye i drejtohet këtij të fundit, në mënyrë që të vendoset komunikimi me palën tjetër, pra me kompaninë Vodafonë, pasi nuk dispononte kontaktet. Nëpërmjet *e-mailit* datë 26.09.2025, ora 03:15, z. H., thekson se, më datë 22.09.2025, i ka përcjellë ankueses kontaktet e përfaqësueses së kompanisë Vodafon.

Rezulton se ankuesja ka administruar informacionin e nevojshëm nga ana e kompanisë Vodafonë në datën 29.09.2025, ora 14:57:49 dhe pasi e ka përcjellë atë pranë strukturave të tjera të RTSH për verifikimet e nevojshme, ka administruar informacionin e nevojshëm për hartimin e draft kontratës në datën 30.09.2025, ora 10:32. Ndërsa nëpërmjet *e-mailit* datë 29.09.2025, ora 16:06:19, ankuesja ka paraqitur pranë eprorit direkt, duke vendosur në dijeni strukturat drejtuese të RTSH, një mendim juridik në lidhje me kontratën me kompaninë Vodafon.

Nëpërmjet *e-mailit* datë 02.10.2025, ora 12:17, ankuesja i ka dorëzuar draft kontratën, eprorit të saj direkt, z. H., i cili me *e-mailin* datë 03.10.2025, i ka kthyer përgjigje se do të konfirmonte draft kontratën e përgatitur nga ankuesja, pasi ta konsultonte atë. Nuk rezulton që z.H., të ketë konfirmuar ose kthyer draft kontratën e hartuar nga ankuesja.

Me e-mail datë 13.10.2025, ora 11:37:20, nëpërmjet adresës zyrtare të e-mailit të RTSH (info@rtsh.al) i kërkohet që brenda 15 minutave të dorëzojë në paradhomë draft kontratën me Vodafon, duke theksuar se çështja është deleguar para më shumë se dy muajsh dhe se moszbatimi i këtij afati përbën shkelje të urdhrit të Drejtorit të Përgjithshëm, duke u shoqëruar me marrjen e masave administrative. Në vijim të këtij *e-maili*, ankuesja i është drejtuar eprorit direkt z.H. me e-mail datë 13.10.2025, ora 11:55:07, duke kërkuar konfirmimin e kontratës në mënyrë që të respektohej afati. Brenda ditës, ankuesja i është drejtuar sërish z.H. me *e-mail* në orën 01:32, duke theksuar se kontrata ishte dorëzuar nga ana e saj.

Nga provat e administruara në dosje rezulton se pretendimi i RTSH-së, sipas të cilit ankuesja ka zvarritur procesin e finalizimit të kontratës me kompaninë Vodafon, nuk mbështetet në fakte dhe bie në kundërshtim të hapur me korrespondencën zyrtare të paraqitur nga vetë RTSH.

Konkretisht, nga provat rezulton se draft-kontrata i është dërguar z. H. nga përfaqësuesja e Vodafon. më datë 23.07.2025, dhe se ky i fundit e ka mbajtur atë pa ndërmarrë asnjë veprim deri më datë 22.09.2025, kur ia ka përcjellë ankueses pa asnjë komunikim ose sqarim lidhur me detyrën që i caktohej apo afatin kohor për realizimin e saj. Rrjedhimisht, pretendimi i RTSH-së se ankuesja e ka pasur këtë detyrë në ngarkim që nga data 23.07.2025 nuk gjen mbështetje në provat e administruara, pasi detyra i është deleguar zyrtarisht ankueses nga eprori i saj direkt vetëm më datë 24.09.2025.

Nga provat rezulton gjithashtu se ankuesja, menjëherë pas marrjes së detyrës, ka vepruar me shpejtësi dhe në respektim të hierarkisë institucionale. Brenda ditës së delegimit, ankuesja i është drejtuar z. H. për orientim, ka marrë udhëzimet përkatëse më datë 25.09.2025 dhe menjëherë i është drejtuar strukturave të tjera të RTSH-së për administrimin e informacionit të nevojshëm. Kur informacioni i kërkuar nga Vodafon u vendos në dispozicion vetëm më datë 30.09.2025, ankuesja hartoi draft-kontratën dhe ia dorëzoi z. H. më datë 02.10.2025, i cili me *e-mail* të datës 03.10.2025 e ka lënë atë në proces shqyrtimi pa dhënë kurrë konfirmimin e nevojshëm për hapat pasues.

Nga sa më sipër rezulton se ankuesja ka përmbushur detyrën e ngarkuar në afatin më të shkurtër të mundshëm, duke pasur parasysh se vonesa e vetme e dokumentuar ka qenë përcjellja e informacionit nga Vodafon, rrethanë kjo e pavarur nga vullneti i ankueses. Vonesa të mëtejshme në finalizimin e kontratës janë shkaktuar nga mungesa e konfirmimit të draft-kontratës nga z. H., për të cilën RTSH nuk ka ndërmarrë asnjë masë disiplinore ndaj këtij të fundit.

Në këtë kontekst, konstatohet se RTSH i ka ngarkuar ankueses përgjegjësinë për një proces i cili, për periudhën prej dy muajsh nga data 23.07.2025 deri më 24.09.2025, kishte qëndruar pa veprim nën përgjegjësinë e z. H., pa pasur asnjë pasojë disiplinore për të. Ndërkohë, ndaj ankueses, e cila e ka kryer detyrën e ngarkuar me korrektësi dhe në afat, RTSH ka zgjedhur të marrë masën më të rëndë disiplinore, atë të zgjidhjes së marrëdhënies së punës.

- *Lidhur me trajtimin e kërkesës për informacion të z. R.H*

Bazuar në pikën 2, të urdhrit nr.5, datë 10.01.2024, të Drejtorit të Përgjithshëm të RTSH, me anë të të cilit ankuesja ushtron funksionin si Koordinatorë për të Drejtën e Informimit për RTSH, përcaktohet se: *“2. Të gjitha njësitë drejtuese, qendrat vendore audiovizive, drejtoritë, departamentet dhe sektorët, pjesë të sitemit organizativ të RTSH-së janë të detyruar të japin të gjithë informacionin, të dhënat dhe dokumentacionin e kërkuar nga Koordinatori për të Drejtën e Informimit brenda afateve të përcaktuara.”*

Rezulton se, me *e-mailin* e datës 01.10.2025, ora 8:47, në cilësinë e Koordinatorës për të Drejtën e Informimit në RTSH, i është drejtuar z.H., me detyrë Përgjegjës në Sektorin e Marrëdhënieve Ligjore, i cili është njëkohësisht edhe eprori direkt i ankueses, me një kërkesë për informacion në kuadër të trajtimit të kërkesës për informacion të paraqitur nga z.R.H. Në kërkesën për informacion të këtij të fundit, kërkohej ndër të tjera informacion në lidhje me proceset gjyqësore për largimet nga puna të punonjësve.

Nëpërmjet *e-mailit* të datës 02.10.2025, ora 09:04:47, z. H. i komunikon ankueses se, ka marrë detyrën në datën 15.07.2025 dhe në momentin e marrjes së detyrës nuk i është vënë në dispozicion një regjistër apo dokumentacion i plotë për evidentimin e proceseve gjyqësore të kërkuara. Për këtë arsye ai nuk dispononte informacion të plotë mbi numrin e vendimeve gjyqësore të kërkuara. Ai i sugjeron ankueses, që për marrjen e informacionit verifikimi të bëhet edhe në sektorët e tjerë të institucionit, si psh. në Sektorin e Protokollit, në analizat e mëparshme të punës së Sektorit Juridik përpara periudhës së ushtrimit të detyrës nga ana e tij nga drejtuesit e mëparshëm të këtij sektori, si dhe informacion orientues i cili mund të gjendet në raportet e brendshme vjetore të institucionit, nëse ato janë përgatitur dhe dorëzuar në strukturat përgjegjëse.

Bazuar në aktet e administruara rezulton se, nëpërmjet *e-mailit* datë 24.07.2025, z. A.H , me detyrë Përgjegjës në Sektorin e Marrëdhënieve Ligjore dhe epror direkt i ankueses, i është drejtuar ankueses dhe punonjësve të tjerë të këtij sektori se, në kuadër të marrjes së detyrës si përgjegjës sektori, t'i dërgohet brenda datës 31.07.2025, një informacion shterues i punëve që kanë në ngarkim i dhe mbi

fazën të cilën ndodhen këto çështje, duke vendosur në dispozicion edhe formatin e raportimit të informacionit. Ankuesja ka vendosur në dispozicion informacionin në lidhje me proceset gjyqësore në ndjekje nga ana e saj dhe kontratat e hartuara.

Me *e-mail* datë 02.10.2025, ankuesja, i kthen përgjigje, duke parashtruar se, në momentin që z. H. do ta siguronte këtë informacion, t'ia vendoste në dispozicion, në mënyrë që përgjigja t'i dërgohej subjektit.

Nga shqyrtimi i provave të administruara në dosje rezulton se, pretendimi i RTSH-së për mungesë profesionalizmi dhe bashkëpunimi nga ana e ankueses në trajtimin e kërkesës për informacion të z. R.H nuk mbështetet në fakte dhe nuk provohet.

Konkretisht, rezulton e provuar se ankuesja, në cilësinë e Koordinatorës për të Drejtën e Informimit, i është drejtuar z. H. më datë 01.10.2025 për administrimin e informacionit të nevojshëm, duke vepruar saktësisht në zbatim të urdhrit nr.5, datë 10.01.2024, i cili detyron të gjitha njësitë e RTSH-së të bashkëpunojnë me Koordinatorin. Drejtimi i ankueses tek z. H. nuk përbën mosnjohje të hierarkisë institucionale, por zbatim të saktë të saj, pasi ankuesja ka vepruar në cilësinë e Koordinatorës dhe jo të specialistes juriste.

Rezulton gjithashtu e provuar se pretendimi i z. H. se nuk dispononte informacion mbi proceset gjyqësore të sektorit bie në kundërshtim të hapur me veprimet e tij të mëparshme, pasi me e-mailin e datës 24.07.2025, ai vetë kishte kërkuar nga të gjithë specialistët e sektorit, përfshirë ankuesen, informacion shterues mbi çështjet gjyqësore në ngarkim, informacion të cilin ankuesja ia kishte vënë në dispozicion brenda afatit të caktuar. Rrjedhimisht, refuzimi i bashkëpunimit nga z. H. nuk gjen justifikim në provat e administruara.

Konstatohet se RTSH nuk ka paraqitur asnjë provë që vërteton shkelje të detyrimeve të ankueses si Koordinatorë, fakt i konfirmuar edhe nga vetë Komisioneri për të Drejtën e Informimit, si institucioni mbikëqyrës kompetent, i cili nuk ka ngritur asnjë pretendim dhe nuk ka marrë asnjë masë administrative ndaj ankueses për ushtrimin e kësaj detyre. Ndaj z. H., i cili ka refuzuar bashkëpunimin e detyruar ligjrisht, RTSH nuk ka ndërmarrë asnjë masë disiplinore.

- Në lidhje me pretendimet për shkelje të akteve ligjore dhe rregullative të RTSH-së, të ligjit “Për Arkivat”, ligjit “Për të drejtën e Informimit” dhe Rregulloren e Brendshme të RTSH-së gjatë inspektimit të kryer nga Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale

Nga aktet e administruara rezulton se, me e-mailin e datës 20.10.2025, ankueses në cilësinë e Koordinatorës për të Drejtën e Informimit për RTSH, i është komunikuar nga Zyra e Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, urdhri i inspektimit nr.212, datë 17.10.2025, në kuadër të procedurës së shqyrtimit administrative të ankimit të paraqitur nga

znj.Erisilva Spahiu. Nëpërmjet këtij njoftimi, është kërkuar marrja e masave për prezencën e koordinatorit për të drejtën e informimit dhe të personave që kanë trajtuar kërkesën/ankesën.

Rezulton se në datën 21.10.2025, në RTSH është realizuar inspektimi nga ana e Zyrës së Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, gjatë të cilit është mbajtur procesverbali i inspektimit administrative nr.2516/7 prot., datë 21.10.2025, i cili për RTSH është nënshkruar nga ankuesja si koordinatorë për të drejtën e informimit dhe Përgjegjësjë e Sektorit Arkiv/Protokoll dhe dy specialist të po këtij sektori. Ndër të tjera në procesverbalin e inspektimit nr.2516/7 prot., datë 21.10.2025, pasqyrohet se “Në vijim, inspektorët e pajisur me CSP kqyrën librin e protokollit pasi u pretendua se kërkesa për informim nuk ishte depozituar. Nga kqyrja rezultoi se deri në datën 14.09.2025, kjo kërkesë nuk figuroi e regjistruar. Në atë moment inspektorët u thirrën nga Drejtori i Përgjithshëm, duke u ndaluar të kqyrnin më tej librin e protokollit me argumentin se grupi i inspektimit nuk kishte tagra të aksesonte Zyrën e Protokollit dhe se nga punonjësi i protokollit do të lëshohej një deklaratë ku të deklaronte se kërkesa për informim nuk është administruar në protokollin e institucionit.....”

Ditën e nesërme të inspektimit, nga ana e Drejtorit të Përgjithshëm të RTSH është hartuar relacioni nr.2451 prot., datë 22.10.2025, me lëndë “Mbi disa problematika gjatë ushtrimit të detyrave nga specialistja e Drejtorisë Juridike, znj.K.M.” Në këtë relacion trajtohen, problematika në lidhje me kontratën me kompaninë Vodafon, trajtimi kërkesës për informacion nga z.R.H, si dhe inspektimi i realizuar në datën 21.10.2025, nga ana e inspektorëve të Zyrës së Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjes së të Dhënave Personale. Ndër të tjera, në lidhje me këtë të fundit, në relacion parashtrohet se:

“....Më datën 21.10.2025 Radio Televizioni Shqiptar është inspektuar nga Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale nëpërmjet Urdhërit nr.212, datë 17.10.2025 (ku RTSH është informuar vetëm në datën 20.10.2025 në orën 16:20).

Znj.K.M në cilësinë e Koordinatorës së të Drejtës së informimit për RTSH-në, ka pritur grupin e inspektimit në ambientet e RTSH-së. Në shkellje të rregullores së brendshme të RTSH-së për Arkiv-Protokollin, grupi i inspektimit është drejtuar nga znj.M. dhe lejuar të hyjë në ambientet e brendshme të arkivës për të kontrolluar dhe konfiskuar dokumenta arkivore në lidhje me ankesën e znj.Erisilva Spahiu. Veprimet e kryera nga znj.M. janë në shkellje të akteve ligjore dhe rregullative, jo vetëm të RTSH-së, por edhe të Ligjit për Arkivat, Ligjit për të drejtën e informimit dhe Rregulloren e Brendshme të RTSH-së, konkretisht:

1. Nuk është kryer identifikimi i inspektorëve duke ju kërkuar ID ose dokumente identifikimi;
2. Nuk është administruar fotokopje e certifikatës së sigurisë për trajtimin e çështjeve të rëndësisë së vecantë;
3. Nuk është zbatuar protokollin i vënies në dispozicion i të gjithë informacionit të kërkuar nga inspektorët, por është lejuar të hyjnë pa leje në ambientet e sigurisë së veçantë siç është

zyra e Arkivë-Protokollit, duke vënë në rrezik të dhënat personale dhe institucionale të RTSH-së.”

Pasi ka marrë dijeni për këtë relacion, me *e-mail* datë 23.10.2025, ankuesja i është drejtuar Zyrës së Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, duke kërkuar informacion mbi procedurën e ndjekur lidhur me inspektimin e kryer pranë Autoritetit Publik/Radio Televizionit Shqiptar.

Me shkresën nr.2726/1 prot., datë 30.10.2025, Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, i është drejtuar RTSH, duke parashtruar informacionin në lidhje me procedurën e inspektimit të realizuar në RTSH në datën 21.10.2025, duke theksuar se, në kundërshtim me frymën e parimeve të Kodit të Procedurave Administrative, grupi i inspektimit është ndërprerë në kryerjen e detyrës. Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale evidenton gjithashtu se, veprimet e kryera nga Autoriteti Publik/RTSH, vijnë në kundërshtim me parashikimet e pikës 1, të nenit 24/1 dhe shkronjën “nj” të pikës 2, të nenit 18, të ligjit nr.119/2014 “Për të drejtën e informimit”, i ndryshuar (LDI), të cilat parashikojnë se: “1. Autoritetet publike bashkëpunojnë me Komisionerin duke i siguruar të gjithë informacionin që ai kërkon për përmbushjen e detyrave. 2. Autoritetet publike raportojnë çdo vit, jo më vonë se data 31 e muajit janar të vitit pasardhës, pranë Komisionerit lidhur me veprimtarinë për zbatimin e kërkesave të këtij ligji, sipas formatit të miratuar nga Komisioneri.” dhe “nj) kryerja e veprimeve ose mosveprimeve, që mund të dëmtojnë rezultatin e procedurës administrative për shqyrtimin e ankesave apo të procedurës së konstatimit, shqyrtimit, ankimit dhe ekzekutimit të kundërvajtjeve administrative ose që mund të pengojnë konkluzionin e drejtë ose të rregullt të tyre dënohet me 50 000 deri në 300 000 lekë;”. Po ashtu, Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, sjell në vëmendje se masat e komunikuara ndaj ankueses, në ushtrimin e detyrës së saj si koordinatorë për të drejtën e informimit pranë Autoritetit Publik vijnë në kundërshtim me parashikimet e pikës 3, të ennit 10, të LDI, dispozitë e cila parashikon se : “3. Gjatë zhvillimit të procedurës disiplinore ndaj nëpunësit të caktuar si koordinator për të drejtën e informimit për shkelje të dispozitave të këtij ligji, autoriteti publik kërkon mendimin e Komisionerit për çështjen. Në vendimin përfundimtar autoriteti publik arsyeton edhe për pranimin ose refuzimin e mendimit të Komisionerit.” Zyra e Komisionerit, konstaton se veprimet e ndërmarra ndaj ankueses, në cilësinë e saj si Koordinatorë për të drejtën e informimit gjatë ushtrimit të detyrës, vijnë në kundërshtim të hapur me parashikimet e LDI dhe për rrjedhojë duhet të merren masa nga Autoriteti Publik/RTSH për rregullimin e tyre.

RTSH ka marrë vendimin për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me ankuesen në datën 05.11.2025, duke mos marrë në konsideratë qëndrimin e Zyrës së Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale apo të ketë arsyetuar për qëndrimin refuzues të mendimit dhe qëndrimin të Komisionerit.

Nga shqyrtimi i provave të administruara në dosje rezulton se pretendimi i RTSH-së, sipas të cilit ankuesja ka shkelur aktet ligjore dhe rregulloret e brendshme gjatë inspektimit të kryer nga

Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale më datë 21.10.2025, nuk mbështetet në fakte dhe prova.

Në radhë të parë, konstatohet se RTSH nuk ka cituar asnjë dispozitë të ligjit “Për Arkivat”, të ligjit nr.119/2014 “Për të Drejtën e Informimit” apo të Rregullores së Brendshme të RTSH-së, ku të parashikohet shprehimisht detyrimi i Koordinatorit për të Drejtën e Informimit për të kërkuar dokument identifikimi personal nga inspektorët, për të administruar certifikatë sigurie apo për të kontrolluar aksesin fizik në ambientet e Arkiv-Protokollit. Në mungesë të citimit të dispozitave konkrete, pretendimi i RTSH-së mbetet i përgjithshëm dhe i paprovuar, duke mos arritur të vendosë asnjë lidhje të qartë midis veprimeve të ankueses dhe një detyrimi të shprehur ligjor.

Në radhë të dytë, nga procesverbali i inspektimit nr.2516/7 prot., datë 21.10.2025, rezulton se grupi i inspektimit ishte i pajisur me CSP, dokumentacion zyrtar identifikimi i Zyrës së Komisionerit, dhe se kqyrja e librit të protokollit është kryer në prezencën dhe me dijeninë e Përgjegjëses së Sektorit Arkiv/Protokoll dhe dy specialistëve të po këtij sektori, të cilët e kanë nënshkruar procesverbalin. Kontrolli i aksesit në ambientet e Arkiv-Protokollit ishte kompetencë e punonjësve të atij sektori dhe jo e ankueses, e cila nuk mund të mbajë përgjegjësi për veprime jashtë kompetencës së saj funksionale.

Në radhë të tretë, me shkresën nr.2726/1 prot., datë 30.10.2025, Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale si organi mbikëqyrës kompetent për vlerësimin e veprimtarisë së Koordinatorit për të Drejtën e Informimit ka konstatuar shprehimisht se ankuesja nuk ka kryer asnjë shkelje ligjore. Për më tepër, Komisioneri ka evidentuar se gjatë inspektimit veprimet e kryera nga vetë RTSH kanë qenë ato që kanë ardhur në kundërshtim me ligjin, konkretisht me pikën 1, të nenit 24/1 dhe shkronjën "nj" të pikës 2 të nenit 18 të ligjit nr.119/2014, të cilat detyrojnë autoritetet publike të bashkëpunojnë me Komisionerin dhe ndalojnë veprimet që mund të dëmtojnë rezultatin e procedurës administrative të shqyrtimit të ankesave.

Në këtë kontekst, nga procesverbali rezulton se ishte vetë Drejtori i Përgjithshëm i RTSH-së që ndërpreu inspektimin duke thirrur inspektorët dhe duke i ndaluar të kqyrnin më tej librin e protokollit, veprim ky i cilësuar shprehimisht nga Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale në kundërshtim me LDI. Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale ka evidentuar gjithashtu se, RTSH ka shkelur pikën 3, të nenit 10, të ligjit nr.119/2014, e cila parashikon detyrimin e autoritetit publik të kërkojë mendimin e Komisionerit përpara marrjes së çdo vendimi disiplinor ndaj Koordinatorit, detyrim ky i shkelur haptazi nga RTSH, e cila ka larguar ankuesen nga puna pa respektuar këtë procedurë dhe pa arsyetuar refuzimin e qëndrimit të Komisionerit.

Konstatohet rrjedhimisht se RTSH nuk ka provuar asnjë shkelje konkrete të ankueses gjatë inspektimit, ndërkohë që vetë institucioni është ai që ka vepruar në kundërshtim me detyrimet ligjore të parashikuara nga ligji nr.119/2014, siç është konstatuar edhe nga organi i specializuar Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale.

Në përfundim, nga tërësia e fakteve dhe provave të administruara gjatë shqyrtimit të çështjes, konstatohet se shkaqet e pretenduara nga RTSH si arsye për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me ankuesen, konkretisht, moszbatim i detyrave funksionale dhe mungesë etike nga ana e ankuses, nuk rezultuan të provuara. Ndërkohë, rezultoi se, RTSH ka aplikuar standarde të ndryshme disiplinore ndaj ankuses në krahasim me z. H..

Përfundimisht, bazuar në sa më sipër është konstatuar dhe arsyetuar, Komisioneri vlerëson se, ankuesja K.M është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të disfavorshme dhe të pabararartë nga ana e punëdhënësit/RTSH, lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës.

B. Shkaku i mbrojtur.

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të LMD, 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. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit, garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme, që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura.

Në lidhje me shkaku e pretenduar të diskriminimit, pala ankuese duhet të provojë *në radhë të parë* se shkaku 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 qasja gjen zbatim edhe kur pretendohet se diskriminimi ka ndodhur për më shumë se një shkak.

Ankuesja parashtron se është diskriminuar për shkak të *“ushtrimit të detyrës si Koordinatorë për të Drejtën e Informimit”* për RTSH-në, duke pretenduar se ky shkak përbën shkak të mbrojtur në kuadër të parashikimit *“çdo shkak tjetër”*, sipas përcaktimit të nent 1, të LMD-së.

Neni 1, i LMD, liston disa shkaqe, megjithatë kjo listë nuk është e mbyllur por ilustruese, fakt ky që rezulton nga përfshirja në këtë listë e shprehjes për *“çdo shkak tjetër”*. Thënë kjo, nuk presupozon se, termi *“çdo shkak tjetër”* përbën një shkak në vetvete. Rregullimi i bërë nga neni 1, i LMD-së nëpërmjet termit *“çdo shkak tjetër”* mundëson mbrojtjen nga diskriminimi për shkaqe të tjera, përveç shkaqeve të listuara shprehimisht në këtë dispozitë të ligjit, por duke identifikuar *“shkakun”* i cili pretendohet se gëzon mbrojtje në kuadër të termit *“çdo shkak tjetër”*.

Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, në nenin 9 *“Ndalimi i diskriminimit”*, pika 2, të tij, parashikon gjithashtu mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një liste të hapur shkaqesh, sipas formulimit vijues : *“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.”

Neni 1, i LMD, është në linjë me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

Krahas praktikës kombëtare, Komisioneri i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet duke mbajtur parasysh, hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme. Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë personale të identifikueshme, objektive ose personale, ose “status”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.⁵ Gjykata ka theksuar se fjalës “shkak/status tjetër” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.⁶ Interpretimi i këtij nocioni “nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”.⁷

Në çështjen Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: *“Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive”.*

Komisioneri vlerëson se, statusi i ankueses si Koordinatorë për të Drejtën e Informimit në RTSH, është një status i caktuar shprehimisht me ligj, konkretisht ligjin nr.119/2014 *“Për të drejtën e informimit”*, i ndryshuar, i cili i vendos detyrime, kompetenca dhe një pozitë të veçantë funksionale të dallueshme qartë nga pozicioni i zakonshëm i punëmarrësit.

Statusi i Koordinatorit për të drejtën e informimit nuk është thjesht një detyrë e zakonshme pune, por është një funksion i mbikëqyrjes së transparencës institucionale, i mbrojtur nga legjislacioni i veçantë, i kontrolluar nga një autoritet i pavarur i jashtëm dhe i pajisur me kompetenca që tejkalojnë hierarkinë e zakonshme administrative. Koordinatori për të drejtën e informimit si personi i

⁵ Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70; *Novruk dhe të tjerë kundër Rusisë*, prg. 90.

⁶ Shih: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

⁷ Shih: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

ngarkuar me ligjin për të garantuar transparencën institucionale do të mbetë i pambrojtur pikërisht kur penalizohet për ushtrimin e kësaj detyre.

Pika 3 e nenit 10 të ligjit nr.119/2014 “Për të Drejtën e Informimit”, të ndryshuar parashikon shprehimisht një garanci procedurale të posaçme ndaj masave disiplinore për Koordinatorin për të drejtën e informimit, duke detyruar autoritetin publik të kërkojë mendimin e Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale dhe të arsyetojë pranimin ose refuzimin e tij. Ekzistenca e kësaj garancie, e cila nuk zbatohet ndaj punonjësve të tjerë, vërteton se ligjvënësi i ka njohur Koordinatorit një status të veçantë që kërkon mbrojtje të shtuar.

Bazuar në sa për sipër, Komisioneri vlerëson se, statusi si “Koordinator për të drejtën e informimit”, përbën shkak të mbrojtur në kuadër të parashikimit “çdo shkak tjetër”, sipas nenit 1, të LMD-së dhe se provohet plotësisht se ankuesja e mbart këtë shkak.

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

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

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

Parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit 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 në vendimin nr. 20, datë 11.07.2006, interpreton 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 kushtetues, është një e drejtë e individit në sensin, 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 nënkupton çdo veprimtari të ligjshme që sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale, përbën cenim*

të kësaj lirie veprimi. Garancia që i jep Kushtetuta individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit, ka si qëllim mbrojtjen e tyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit. Liria e profesionit nuk është thjeshtë një e drejtë për të patur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit, gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që i bën neni 49 i Kushtetutës të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë. Në këtë mënyrë e trajton të drejtën për punë edhe doktrina kushtetuese, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.”

Neni 17, i Kushtetutës, përcakton: *“1. Kufizime të të drejtave dhe lirive të parashikuara në këtë Kushtetutë mund të vendosen vetëm me ligj për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve. Kufizimi duhet të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar atë. 2. Këto kufizime nuk mund të cenojnë thelbin e lirive dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut.”*

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

Mbështetur në nenin 17, të Kushtetutës, Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), zë një vend të veçantë në hierarkinë e normave juridike. 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”*.

Kodi i Punës, mbi bazën e të cilit janë rregulluar marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe punëdhënësit, 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. 3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përligjje e arsyeshme 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 punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën;... ”

Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllota 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 përlijet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (Vendimet nr. 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 përlijjes 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 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 realizohet⁸. Sipas GJEDNJ-së, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu çënohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve është objektivisht e ndryshme⁹. Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, edhe pse neni 14 i KEDNJ-së nuk jep

⁸ 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.

⁹ Shih: *Çështja Thlimmenos kundër Greqisë* [GC], nr. 34369/97, prg. 44, GJEDNJ 2000-IV; *Çështja J.D dhe A kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr.32949/17 dhe 34614/17, prg. 84, 24.10. 2019.

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”¹⁰

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme¹¹.

LMD (neni 3, pika 1), e përkufizon diskriminimin si *çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.*

Sipas LMD, një nga format e shfaqjes së diskriminimit është “*diskriminimi i drejtëpërdrejtë*”. Sipas nenit 3, pika 2, të LMD, “*diskriminimi i drejtëpërdrejtë*” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.

Në bazë të nenit 6, të LMD përcaktohet se: “*1. 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. 2. Trajtimi i ndryshëm që bazohet në një karakteristikë të lidhur me shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, nuk përbën diskriminim kur për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj*”.

Ligji Nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, e konkretizon nenin 18 të Kushtetutës dhe është hartuar nën frymën e tij. Gjithashtu, ky ligj është përfaruar plotësisht me standartet e Bashkimit European, konkretisht me katër Direktiva në këtë fushë¹². Për

¹⁰ 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.

¹¹ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

¹² Ligji është përfaruar plotësisht me: 1. Direktivën e Këshillit 2000/43/KE të 29 qershorit 2000 për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike”; 2. Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”; 3. Direktivën e Këshillit 2004/113/KE të 13 dhjetorit 2004 për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t’u furnizuar me mallra dhe shërbime”; 4. Direktivën e Parlamentit European dhe të Këshillit 2006/54/KE të 5 korrikut 2006 për “Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës”.

këtë arsye, kuptimi dhe zbatimi i tij duhet bërë në frymën e direktivave të BE-së dhe standarteve të vendosura nga Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit European. Vendi ynë si vend anëtar i Këshillit të Europës dhe që ka ratifikuar Konventën Europiane të të Drejtave të Njeriut, duhet që të veprojë në përputhje me Konventën dhe me vendimet e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut, si organi që mbikëqyr zbatimin e saj.

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

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

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
- Ose duke demonstruar 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 njëren nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin¹³.

Parimi i zhvendosjes/shpërndarjes 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 mundshëm diskriminues dhe ekzistencës së këtij trajtimi në realitet. Barra e provës zhvendoset/shpërndahet 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.

GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “*të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkekzistenca 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.*”¹⁴ Pra, nëse faktet e prezantuara nga paditësi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ do t’i pranojë ato si të provuara, përveçse kur i padituri paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ shprehet se: “*..... niveli i bindjes së nevojshme për arritjen e një përfundimi të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndarjen e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën në rrezik.*”¹⁵

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

¹³ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

disa fakte, të cilat mbështesin në mënyrë të arsyeshme një prezumim për diskriminim, barra e provës kalon te punëdhënësi.”

Bazuar në përkufizimin që bën ligji për diskriminimin e drejtëpërdrejtë si një nga format e shfaqjes së sjelljes diskriminuese, elementët kryesorë ose kyç që duhen vërtetuar janë si më poshtë:

- (i) pala ankuese është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme në krahasim me mënyrën se si trajtohen, janë trajtuar apo do të trajtoheshin të tjerët, në një situatë të ngjashme;
- (ii) shkaku i pretenduar i diskriminimit nga pala ankuese është një “shkak i mbrojtur” sipas legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi;
- (iii) dhe arsyeja për këtë është shkaku i pretenduar i diskriminimit.

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standardin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Bazuar në standardin e mësipërm të të provuarit, Komisioneri vlerëson se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, jemi në kushtet kur mund të prezumohet (*diskriminimi prima facie*) se ankuesja është diskriminuar për shkak të statusit të saj si Koordinatorë për të Drejtën e Informimit, bazuar në konstatimet e mëposhtme:

- Rezultoi e provuar se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit/RTSH. Konstatohet se shkaqet e pretenduara nga RTSH si arsye për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me ankuesen, konkretisht, moszbatim i detyrave funksionale dhe mungesë etike nga ana e ankuses, nuk rezultuan të provuara.
- Rezultoi gjithashtu e provuar se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesen ka ndodhur në lidhje të drejtëpërdrejtë me ushtrimin e funksionit të saj si Koordinatorë për të Drejtën e Informimit, konkretisht si pasojë e bashkëpunimit të saj me inspektimin e Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, realizuar më datë 21.10.2025. Ky konstatim mbështetet nga fakti se relacioni nr.2451 prot., datë 22.10.2025, i cili ka shërbyer si bazë për fillimin e procedurave disiplinore, është hartuar ditën e nesërme të inspektimit dhe trajton si problematikë kryesore pikërisht veprimet e ankuses gjatë ushtrimit të detyrës si Koordinatorë.
- Rezultoi e provuar se RTSH ka aplikuar standarde të ndryshme disiplinore ndaj ankuses në krahasim me z. H., i cili për të njëjtat ose mangësi më të rënda të dokumentuara nuk ka pësuar asnjë pasojë disiplinore, duke e trajtuar ankuesen në mënyrë më pak të favorshme se persona të tjerë në situatë të njëjtë ose të ngjashme, pa asnjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm.
- Statusi si “Koordinator për të drejtën e informimit”, përbën shkak të mbrojtur në kuadër të parashikimit “*çdo shkak tjetër*”, sipas nenit 1, të LMD-së.

- Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, si organi mbikëqyrës kompetent, ka konstatuar shprehimisht me shkresën nr.2726/1 prot., datë 30.10.2025, se ankuesja nuk ka kryer asnjë shkelje ligjore gjatë ushtrimit të detyrës si Koordinatorë për të Drejtën e Informimit dhe se vetë RTSH ka vepruar në kundërshtim me detyrimet ligjore të parashikuara nga ligji nr.119/2014.

Trajtimi i diferencuar dhe më pak i favorshëm nuk përbën domosdoshmërisht diskriminim nëse punëdhënësi provon ekzistencën e një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm. Justifikimi objektiv dhe i arsyeshëm ekziston kur trajtimi i diferencuar: (i) ndjek një qëllim legjitim; dhe (ii) ekziston një marrëdhënie e arsyeshme proporcionaliteti ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit të ndjekur. Mungesa e njërit prej këtyre elementeve është e mjaftueshme për të arritur në përfundimin se trajtimi i diferencuar është diskriminues.

Në këto kushte, duke qenë përpara një prezumimi se diskriminimi ka ndodhur (*diskriminim prima facie*), punëdhënësi/RTSH ka barrën e provës që të provojë të kundërtën, pra që zgjidhja e kontratës së punës së ankueses nuk përbën diskriminim. Këtë, punëdhënësi/RTSH mund ta realizonte duke treguar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis statusit të Koordinatorës për të Drejtën e Informimit dhe trajtimit të pafavorshëm të ankueses, ose duke provuar se, megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra, që zgjidhja e kontratës së punës me ankuesen ndjek një qëllim legjitim dhe ekziston një marrëdhënie e arsyeshme e proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura (zgjidhjes së kontratës së punës) dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Punëdhënësi/RTSH ka pretenduar se zgjidhja e marrëdhënies së punës me ankuesen ka ardhur si pasojë e moszbatimit të detyrave funksionale, mungesës së etikës dhe neglizhencës në ushtrimin e përgjegjësiive. Komisioneri konstaton se ky pretendim nuk gjen mbështetje në provat e administruara dhe për rrjedhojë nuk mund të shërbejë si qëllim legjitim për trajtimin e pafavorshëm të ankueses.

Konkretisht, lidhur me kontratën me Vodafon, rezultoi e provuar se ankuesja e ka marrë detyrën zyrtarisht vetëm më datë 24.09.2025 dhe e ka përmbushur atë në afatin më të shkurtër të mundshëm, duke dorëzuar draft kontratën më datë 02.10.2025. Vonesat e pretenduara nga punëdhënësi në lidhje me draft kontratën nuk kanë qenë përgjegjësie e ankueses, por nga faktet dhe provat e administruara rezultoi se janë shkaktuar nga z. H., rrethanë kjo për të cilën RTSH nuk ka ndërmarrë asnjë masë. Lidhur me trajtimin e kërkesës së z. R.H, rezultoi e provuar se ankuesja ka vepruar në zbatim të kompetencave të saj si Koordinatorë për të Drejtën e Informimit. Lidhur me inspektimin e datës 21.10.2025, rezultoi e provuar se ankuesja ka vepruar në zbatim të urdhrit të inspektimit të deleguar nga punëdhënësi dhe se Komisioneri për të Drejtën e Informimit ka konfirmuar shprehimisht se ankuesja nuk ka kryer asnjë shkelje ligjore.

Në këto kushte, Komisioneri konstaton se, RTSH nuk ka identifikuar dhe nuk ka provuar ekzistencën e një qëllimi legjitim të pavarur nga statusi i ankueses si Koordinatorë për të Drejtën e Informimit, i cili të justifikonte zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Mungesa e çdo mase disiplinore ndaj z. H., me detyrë Përgjegjës i Sektorit të Marrëdhënieve Ligjore, përforcon konkluzionin se qëllimi i vërtetë i zgjidhjes së kontratës së punës me ankuesen nuk ishin mangësitë në ushtrimin e detyrave funksionale apo mungesa e etikës, por penalizimi i ankueses për ushtrimin e funksionit të saj si Koordinatorë për të Drejtën e Informimit.

Komisioneri vëren gjithashtu se, RTSH ka shkelur shprehimisht pikën 3, të nenit 10, të ligjit nr.119/2014, e cila parashikon se gjatë procedurës disiplinore ndaj Koordinatorit për të Drejtën e Informimit, autoriteti publik kërkon mendimin e Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrotjtjen e të Dhënave Personale dhe arsyeton pranimin ose refuzimin e tij. RTSH ka larguar ankuesen nga puna pa kërkuar mendimin e Komisionerit dhe pa arsyetuar asnjë qëndrim refuzues ndaj tij. Mosrespektimi i kësaj garancie procedurale të posaçme, e cila ekziston pikërisht për të mbrojtur Koordinatorin për të Drejtën e Informimit nga masat disiplinore të pajustificuara, vërteton se RTSH nuk ka vepruar me qëllim legjitim, por në kundërshtim të hapur me kuadrin ligjor të zbatueshëm.

Edhe sikur të pranohej se RTSH ka ndjekur një qëllim legjitim, çka Komisioneri e hedh poshtë për arsytet e mësipërme, masa e zgjedhur, konkretisht largimi nga puna, nuk qëndron në marrëdhënie të arsyeshme proporcionaliteti me qëllimin e pretenduar.

Bazuar në nenin 12/2 të Kodit të Procedurave Administrative, veprimi administrativ është në përputhje me parimin e proporcionalitetit, vetëm kur ky veprim është:

- *I nevojshëm për të arritur qëllimin e përcaktuar me ligj dhe e arrin atë me mjetet dhe masat që çenojnë më pak të drejtat apo interesat e ligjshme të palës.*
- *I përshtatshëm për të arritur qëllimin e parashikuar nga ligji dhe*
- *Në përpjestim të drejtë me nevojën që e ka diktuar atë.*

Në vendimin nr. 20, datë 11.07.2006, Gjykata Kushtetuese është shprehur se: “.....nga të gjitha mjetet e ndryshme që mund të shfrytëzohen për të arritur një qëllim të ligjshëm, autoriteti administrativ duhet të përdorë mjetet ligjore më të përshtatshme, me të cilat, mund të arrihet në shkaktimin e padrejtësisë më të vogël për një individ. Prandaj duhen përdorur vetëm mjetet që shkaktojnë padrejtësinë minimale për individin dhe me masa sa më pak të dëmshme për të. Kjo nënkupton elementin e dytë të parimit. Ky parim kërkon detyrimisht dhe plotësimin e kushtit të tretë, sipas të cilit ndërhyrja në të drejtat e individit nuk duhet të jetë jashtë raportit të qëllimeve të aspiruara. Në këtë mënyrë, përfshirja e tre elementëve të domosdoshëm kërkon, që një masë ose mjet, duhet të jetë i përshtatshëm dhe i nevojshëm për të arritur një qëllim të kërkuar dhe mjeti e qëllimi të qëndrojnë në përpjestim të arsyeshëm.”

Parimi i proporcionalitetit, kërkon që masa e ndërmarrë të jetë e nevojshme, e përshtatshme dhe e mjaftueshme për arritjen e qëllimit të pretenduar, pa shkuar përtej asaj që është e domosdoshme.

Në rastin konkret, Komisioneri konstaton mungesë të proporcionalitetit në lidhje me masën e marrë nga RTSH për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen, në disa aspekte.

Së pari, masa e largimit nga puna është masa më e rëndë e parashikuar nga legjislacioni i punës dhe, si e tillë, duhet të rezervohet për shkeljet më serioze dhe të provuara. Në rastin konkret, asnjëra nga shkeljet e pretenduar nga RTSH nuk rezultoi e provuar, ndërkohë që RTSH nuk ka provuar se ka ndërmarrë masa më pak ndëshkuese përpara se të arrinte në vendimin për largim nga puna. Gjatë shqyrtimit rezultoi se nga ankueses përgjatë gjithë marrëdhënies së saj të punës pranë RTSH nuk janë marrë masa disiplinore. Mungesa e çdo mase graduale, vërejtje ose masa me paralajmërim, tregon se largimi nga puna nuk ka qenë rezultat i një procesi kumulativ i mangësive të provuara, por një vendim i menjëhershëm, i ndërmarrë menjëherë pas inspektimit të Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale.

Së dyti, edhe kronologjia e ngjarjeve vërteton mungesën e proporcionalitetit. Relacioni nr.2451 prot., datë 22.10.2025, i cili ka shërbyer si bazë për fillimin e procedurës disiplinore, është hartuar ditën e nesërme të inspektimit të datës 21.10.2025. Kjo afërsi kohore midis inspektimit dhe fillimit të procedurës disiplinore, e kombinuar me faktin se shkeljet e pretenduara ishin të njohura nga punëdhënësi edhe para inspektimit, por nuk kishin sjellë asnjë masë, vërteton se largimi nga puna nuk ka qenë përgjigje proporcionale ndaj mangësive funksionale të pretenduar, por reagimi i menjëhershëm i punëdhënësit ndaj bashkëpunimit të ankueses me Komisionerin. Kjo përforcohet edhe nga fakti se, me shkresën nr.2363 prot., datë 13.10.2025, z.H., Përgjegjës i Sektorit të Marrëdhënieve Ligjore, i cili është edhe eprori direkt i ankueses, ka propozuar marrjen e masës disiplinore “*vërejtje me paralajmërim*” ndaj ankueses duke pretenduar se ankuesja ka shkelur rregullat e etikës, për një situatë e cila pretendohet se ka ndodhur gjatë muajit shtator 2025. Ky propozicion nuk rezulton që t’i jetë komunikuar ndonjëherë ankueses dhe njëkohësisht nuk rezulton që ndaj saj të jetë marrë ndonjë masë disiplinore në lidhje me sa pretendohet në shkresën nr.2363 prot., datë 13.10.2025.

Së treti, proporcionaliteti kërkon edhe konsistencë në zbatimin e masave disiplinore për shkelje të ngjashme. Fakti që ndaj z. H., nuk është marrë ndonjë masë disiplinore, ndërkohë që ankuesja është larguar nga puna, vërteton se masa e zgjedhur ndaj ankueses nuk ka qenë proporcionale me qëllimin e pretenduar të ruajtjes së disiplinës dhe efikasitetit institucional, por ka pasur si qëllim të vetëm penalizimin e ankueses për shkak të statusit të saj si Koordinatorë për të Drejtën e Informimit.

Komisioneri konstaton rrjedhimisht se RTSH ka dështuar të provojë ekzistencën e një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm për trajtimin e pafavorshëm të ankueses dhe zgjidhjen e kontratës së punës me të. Komisioneri konstaton se RTSH ka dështuar të japë shpjegime të besueshme që vërtetojnë se largimi nga puna i ankueses nuk është bërë për shkak të ushtrimit të statusit të saj si Koordinatorë për të Drejtën e Informimit apo se largimi është bërë në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme.

Në kushtet kur, ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e garantuar nga Kodi i Punës, është një e drejtë e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr.10221 datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi. Në rastin konkret statusi i ankueses si "Koordinatorë për të Drejtën e Informimit", përbën shkak diskriminues për përfundimin e marrëdhënies së punës me ankuesen, sa kohë që punëdhënësi/RTSH ka dështuar të japë shpjegime alternative e të besueshme se largimi nga puna i ankueses nuk është bërë për shkak të këtij statusi që ankuesja mbart ose se largimi është bërë në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme.

Në konkluzion të gjithë sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesja K.M është diskriminuar nga Radio Televizioni Shqiptar për shkak të statusit si "Koordinatorë për të Drejtën e Informimit", lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës. Për rrjedhojë Radio Televizioni Shqiptar, ka shkelur dispozitat e ligjit nr.10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, konkretisht nenin 1, nenin 3, pikat 1 dhe 2, nenin 5 dhe nenin 12, pika 1, shkronja "c".

Ankuesja K.M, ka kërkuar që Komisioneri të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit nr.10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, përcaktohet se: "*Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre*", ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të po këtij ligji, përcaktohet se: "*Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës*".

Ligji nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", i ndryshuar, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë, në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktimat të diskriminimit. Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri ka konstatuar se sjellja diskriminuese ndaj ankueses konsiston pikërisht në përfundimin e marrëdhënies së punës së ankueses dhe largimin e saj nga puna. Për rrjedhojë edhe masa rregulluese duhet të jetë në funksion të rregullimit të situatës së diskriminimit. Komisioneri vlerëson se, masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese, të shkaktohet si pasojë e largimit nga puna të ankueses, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer ankuesen në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të. Komisioneri çmon se rikthimi i ankueses në punë, është një masë rregulluese, e cila është në përpjestim me

gjendjen që ka shkaktuar vendosjen e kësaj mase, që në rastin konkret është largimi nga puna i ankuesit.

Komisioneri vlerëson se urdhërimi i punëdhënësit për marrjen e masave për të rikthyer punonjësin e larguar nga puna për shkaqe diskriminuese, është në përputhje me kuadrin ligjor në fuqi.

Në nenin 9, pika 9, të Kodit të Punës sanksionohet: *“9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.”* Ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi, është ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar. Në nenin 38 të këtij ligji, që rregullon procedurat e gjykimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton se: *“Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme”*. Nëpërmjet këtij parashikimi, ligji është kujdesur të përcaktojë se, në rastet kur konstatohet se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur si pasojë e diskriminimit, një nga mënyrat e dëmshpërblimit është rikthimi i punonjësit në gjendjen e mëparshme. Komisioneri çmon se, rikthimi në gjendjen e mëparshme realizohet duke e rivendosur marrëdhënien e punësimit të ndërprerë për shkak të diskriminimit. Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit nr.10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj, përmes parashikimit në nenin 38 të tij, se dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, njeh të drejtën e personit që konstatohet se është larguar për shkaqe diskriminuese, që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

Kolegji Administrativ i Gjykatës së Lartë¹⁶, vlerëson se ligji nr. 10221/2010, si ligj i posaçëm, gjen zbatim të pavarur në rastet e diskriminimit në marrëdhëniet e punës dhe se Komisionerit i është njohur kompetenca për të marrë masa efektive për ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe rregullimin e pasojave të diskriminimit, përfshirë kthimin në gjendjen e mëparshme. Ky Kolegj, ka mbajtur qëndrimin se, në rastet e diskriminimit në marrëdhëniet e punës, rikthimi në punë përbën një nga masat efektive përmes së cilës rivendoset gjendja e ligjshmërisë dhe garantohet mbrojtja efektive nga diskriminimi, në ushtrim të kompetencave të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, sipas ligjit nr. 10221/2010.

Mbrojtja nga diskriminimi e garantuar nga ligji, nuk do të ishte efektive nëse punëdhënësi nuk detyrohet të rivendosë marrëdhënien e punësimit, pasi me kushtin që të paguajë dëmshpërblimin për zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të padrejtë, sipas parashikimeve përkatëse të Kodit të Punës, ai mund të largojë çdo punonjës bazuar në një shkak të mbrojtur nga legjislacioni.

16 Vendimi nr. 00-2026-1242 (103), datë 17.02.2026 i Kolegjit Administrativ të Gjykatës së Lartë, <https://www.gjykataelarte.gov.al/sq/lajme/buletini/buletini-tematik-nr.-19-%22jurisprudence-e-gjykates-se-larte-dhe-e-gjednj-se-mbi-ceshtjet-e-diskriminimit%22>

PËR KËTO ARSYE :

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

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të ankueses K.M në të drejtën për punësim, nga ana e Radio Televizionit Shqiptar (RTSH), për shkak të statusit si “Koordinatorë për të Drejtën e Informimit”, sipas përcaktimit “*çdo shkak tjetër*”, në nenin 1, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar.
2. Në referim të pikës 1, Radio Televizioni Shqiptar (RTSH), të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer ankuesen K.M në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Radio Televizioni Shqiptar (RTSH), detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Genta TAFA (BUNGO)

Shkaku: Çdo shkak tjetër/ statusi si “Koordinatorë për të Drejtën e Informimit”
Fusha: Punësim
Lloji i vendimit: Diskriminim