



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
KOMISIONERI

Nr. 235/5 Prot.

Tiranë, më 06.08. 2026

V E N D I M

Nr. 213, datë 06.08.2026

Bazuar në nenet 32 dhe 33 të ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar¹, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është regjistruar ankesa nr. 32 Regj., datë 29.01.2026, e paraqitur nga znj. T.Ç , përfaqësuar nga djali i saj z. M.Ç , kundër Bashkisë Fier, në të cilën pretendohet diskriminim për shkak të *“gjendjes shëndetësore”*, *“gjendjes shoqërore”*, *“aftësisë së kufizuar”* dhe *“çdo shkak tjetër”*².

Gjatë shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi³,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues

Sipas shpjegimeve të dhëna në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit, ankuesja T.Ç , parashtrohet se, është e punësuar si sanitare pranë Shkollës "Naim Frashëri", Fier. Ankuesja informon se, vitesh vuan nga sëmundje kronike (flebotrombozë), e dokumentuar me fletë dalje spitalore që nga viti 1998 dhe me epikriza mjekësore pas ndërhyrjes kirurgjikale në vitin 2012 dhe se, për disa vite ka qenë përfituese e asistencës së paaftësisë në punë (KMCAP), e cila i është hequr së fundmi.

Për shkak të gjendjes shëndetësore dhe natyrës së rëndë të punës që kryen, ankuesja parashtrohet se, ka paraqitur vazhdimisht kërkesa pranë Bashkisë Fier për ndërrim pozicioni pune ose për sistemim në një ambient më të përshtatshëm. Këto kërkesa nuk janë marrë asnjëherë parasysh nga institucioni përgjegjës.

Ankuesja deklaron se, në datat 12-14.01.2026 ka qenë me raport mjekësor 3ditor, çka justifikon mungesën saj në punë gjatë kësaj periudhe. Megjithatë, më datë 15.01.2026, kur është kthyer në punë, është përballur me presion psikologjik, sjellje fyese dhe kërcënuese lidhur me vendin e saj të punës nga Drejtoresha e Qendrës Ekonomike, znj. S. L. Po në datë 15.01.2026, sipas ankueses, sanitarja S. ka paraqitur pranë drejtueses S. L pretendime të pavërteta dhe shpifëse ndaj saj, të cilat

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

² Shkaku i diskriminimit i pretenduar nga ankuesja në kuadër të *“çdo shkak tjetër”* është: *“paraqitja nga ana e ankueses e denoncimit në polici për ushtrim dhune nga ana e oficeres së sigurisë ndaj saj”*

³ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

janë marrë të mirëqena dhe janë mbështetur nga drejtuesja pa asnjë verifikim faktik, dëgjim të ankueses apo të nëndrejtorese së shkollës znj. L. , e cila ka kompetencë të drejtpërdrejtë mbi kontrollin e punës dhe sjelljen e ankueses. Gjatë përpjekjes së ankueses për të dhënë shpjegime, ajo pretendon se është trajtuar nga Drejtoresha znj. S. L në mënyrë fyese, duke i kërkuar të heqë përparësinë, të largohet nga ambienti i punës dhe të kërkojë sërish dalje në KMCAP.

Ankuesja parashtrohet në ankesën e saj se, më datë 23.01.2026, rreth orës 14:45, është thirrur në Qendrën Ekonomike Fier për të firmosur një procesverbal me konstatime të pavërteta për mos kryerje detyrash më datë 15.01.2026, ora 9:30, pa i dhënë më parë kohë reale për kryerjen e tyre. Ankuesja pretendon se, znj. S. L tentoi ta lexonte vetë procesverbalin dhe më pas ta detyronte ankuesen ta firmoste, pa i dhënë të drejtën ta lexonte personalisht dokumentin ose të merrte një kopje të tij. Ankuesja deklaron se nuk e ka pranuar këtë dhe procesverbali nuk është firmosur prej saj.

Ankuesja parashtrohet se, në fillim kontrata e punës është lidhur në një periudhë kur shkolla kishte tre sanitare dhe për shkak të rritjes së numrit të nxënësve, ankuesja u punësua si sanitarka e katërt. Aktualisht, numri i nxënësve ka kaluar 1000, ndërsa shkolla funksionon sërish vetëm me tre sanitare kur shkolla ka edhe dy turne. Një fakt i tillë sipas ankueses kërkon verifikim pranë Bashkisë Fier lidhur me ngarkesën reale të punës.

Ankuesja thekson se, pretendimi për diskriminim për shkak të gjendjes shoqërore lidhet me faktin se ajo është punonjëse në një pozicion të ulët pune (sanitare), me të ardhura të kufizuara dhe pa mundësi reale për t'u mbrojtur nga presioni i eprorëve. Kjo pozitë e ka vendosur në një marrëdhënie të pabarabartë dhe të cenueshme, ku ndaj saj është ushtruar presion, kërcënime për vendin e punës dhe trajtim denigrues. Kjo situatë është e lidhur drejtpërdrejt edhe me gjendjen shëndetësore kronike dhe aftësinë e kufizuar, të cilat nuk janë marrë asnjëherë parasysh për ofrimin e kushteve të përshtatshme të punës, pavarësisht kërkesave të vazhdueshme.

Ankuesja parashtrohet se, pas kthimit në punë në 15 janar 2026, pas përfundimit të raportit mjekësor 3 ditor, i është ushtruar kontroll dhe presion i padrejtë në ambientet e shkollës, nga znj. S. L, drejtoreshë e Qendrës Ekonomike Fier në bashkëpunim me znj. A.Ç , drejtoreshë e Shkollës “Naim Frashëri”. Sipas saj, në këtë moment, të dy institucionet kanë vepruar në bashkëpunim, duke mos marrë parasysh raportin mjekësor dhe gjendjen shëndetësore të dokumentuar të ankueses, duke e ekspozuar ndaj trajtimit të pafavorshëm, presion dhe nisjen e veprimeve administrative të padrejta ndaj saj. Ky fakt dhe ky moment përbëjnë bazën kryesore të pretendimit për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore, aftësisë së kufizuar. Ankuesja parashtrohet se, KMCAP nuk ka lëshuar vendim apo shkresë për punë të lehtë, pasi diagnoza përkatëse i është hequr në mënyrë të padrejtë.

Ankuesja pretendon se raporte dhe analizat mjekësore të viteve të fundit të cilat vërtetojnë shqetësime shëndetësore të vazhdueshme gjatë periudhës kur ankuesja ka qenë e punësuar, të cilat pavarësisht se i janë dërguar edhe Bashkisë Fier, bashkë me kërkesat për ndryshimin e vendit të punës, nuk janë marrë parasysh.

Sipas ankueses, ajo ka pasur presionin të vazhdueshëm për largimin nga puna. Konkretisht, më datë 22.10.2024, ndaj saj është marrë një masë disiplinore nga Bashkia Fier. Sipas ankueses, ky rast është shumë i ngjashëm me situatën aktuale, pasi ka pasur bashkëpunim të drejtorisë së shkollës dhe organit të bashkisë. Në atë rast, arsyeja e masës disiplinore ishte ankesa lidhur me festimet e ekzagjeruara dhe të shpeshta në klasë, të cilat pengonin punën e saj, sidomos duke pasur parasysh se shkolla kishte dy turne. Si pasojë e ankesës, oficerja e sigurisë së shkollës, A.S , ndërhyri dhe ushtroi dhunë ndaj saj gjatë orarit të punës, duke provokuar sërish problemin shëndetësor të saj. Në lidhje me këtë ngjarje, ankuesja deklaroi se ka bërë denoncim në polici, fakt ky që çoi në marrjen e masës disiplinore nga Bashkia Fier si kundërpërgjigje. Sipas ankueses, kjo parashtroi se ka pasur veprime konkrete të subjekteve përgjegjëse që kanë shkaktuar presion dhe shqetësime të vazhdueshme ndaj saj.

Ankuesja pretendon se, të gjitha këto veprime përbëjnë trajtim të padrejtë dhe diskriminues ndaj saj nga ana e Bashkisë Fier, përfaqësuar nga Drejtoresha e Qendrës Ekonomike, znj. S. L, pasi nuk është marrë parasysh gjendja e saj shëndetësore dhe nuk i janë ofruar kushte të arsyeshme pune. Përkundrazi, ndaj saj është ushtruar presion i vazhdueshëm me qëllim largimin nga puna.

Përfundimisht pala ankuese kërkon nga Komisioneri:

- Konstatimin e diskriminimit ndaj saj nga ana e Bashkisë Fier, për shkak të gjendjes shëndetësore dhe aftësisë së kufizuar.
- Kryerjen e një hetimi administrativ të plotë, të paanshëm dhe objektiv ndaj veprimeve dhe mosveprimeve të Bashkisë Fier, përfaqësuar nga Drejtoresha e Qendrës Ekonomike, znj. S. L.
- Ndërpërprerjen e menjëhershme të çdo forme presioni, kërcënimi, intimidimi apo trajtimi denigrues në vendin e punës nga ana e Bashkisë Fier dhe strukturave të saj vartëse.
- Verifikimin e plotë të vlefshmërisë ligjore, arsyetimit dhe procedurës së ndjekur për hartimin e procesverbalit nga Drejtoresha e Qendrës Ekonomike, znj. S. L, si dhe transparencën e plotë mbi bazën faktike dhe ligjore të tij.
- Verifikimin e pretendimeve për shpifje dhe informacione të pavërteta, të transmetuara pranë znj. S. L nga sanitaret S. dhe F., të cilat kanë ndikuar drejtpërdrejt në trajtimin e padrejtë dhe diskriminues.
- Pyetjen dhe përfshirjen në hetim të nën-drejtoreshës së shkollës, znj. L. , e cila, sipas ligjit dhe rregulloreve në fuqi, ka kompetencë të drejtpërdrejtë mbi organizimin, kontrollin dhe vlerësimin e punës dhe sjelljes së ankueses si sanitare, e cila nuk është marrë asnjëherë në konsideratë në procedurat e ndjekura ndaj ankueses.
- Rekomandimin ndaj Bashkisë Fier për sistemimin e ankueses në një ambient tjetër pune të përshtatshëm, të sigurt dhe në përputhje me gjendjen shëndetësore, duke garantuar kushte normale dhe dinjitoze pune.
- Garantimin e respektimit të drejtave ligjore dhe të dinjitetit njerëzor në marrëdhënien e punës me Bashkinë Fier.

II. Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën, në referencë të kompetencës së parashikuar në nenin 32, pika 1, germa “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, ndërsa garanton në mënyrë të shprehur mbrojtje nga diskriminimi për shkak të *gjendjes shoqërore, gjendjes shëndetësore, aftësisë së kufizuar*. 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, germa “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, ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

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

1. Nëpërmjet *e-maileve* datë 13.02.2026, 22.02.2026 dhe 02.03.2026, pala ankuese ka depozituar disa parashtrime shtese. Pala ankuese parashtron se akuzat e ngritura nga znj. S. L janë të pabazuara dhe të pambështetura me prova dhe se nga pikëpamja kronologjike ato lidhen me denoncimin e mëparshëm për dhunë ndaj oficerës së sigurisë. Konkretisht, pala ankuese pretendon se:

- Akuzat për sjellje problematike në kopsht/çerdhe nuk mbështeten me asnjë provë apo masë disiplinore të mëparshme.
- Kontrollat e befasishme të pretenduara nga znj. L. nuk janë verifikuar me nëndrejtoreshën përgjegjëse për organizimin e punës.
- Vërejtja e rëndë e datës 22.10.2024 erdhi menjëherë pas denoncimit të ankueses për dhunë, duke krijuar dyshim për masë ndëshkuese.
- Ekzaminimi mjeko-ligjor i kërkuar nga Prokuroria fillimisht mungonte në dosje dhe u gjet vetëm pas insistimit të palës gjatë fundit të vitit 2025. Përgjigja përkatëse nga ana e Prokurorisë konfirmon gjetjen e këtij dokumenti dhe mundësinë e ndjekjes gjyqësore, duke u lidhur drejtpërdrejt me kronologjinë e ngjarjeve pas denoncimit.
- Ngarkesa e punës (15 klasa e palestër, dy turne, me vetëm 3 sanitare) tejkalon normat e arsyeshme edhe për një punonjëse pa probleme shëndetësore.
- Krahësuar me shkollë të tjera me numër më të vogël nxënësish e raport më të favorshëm sanitare/klasë (p.sh. shkollat "Liri Gero" dhe "Janaq Kilica"), ngarkesa e nënës përbën trajtim të pabarabartë e diskriminues.
- Justifikimi i znj. L. për praninë e saj në shkollë më 15.01.2026 (verifikimi në lidhje me energjinë) nuk është i besueshëm, pasi as ajo, as inspektorja, nuk janë paraqitur më pas në shkollë. Pala ankuese pretendon se procesverbali i asaj dite nuk lidhet realisht me pretendimin për tualete të papastruara, por përbën vazhdim të presionit dhe sfondit të mëparshëm ndëshkues, me ndikim nga drejtorja e shkollës në bashkëpunim me znj. L. .
- Procesverbali për gjendjen e tualeteve u mbajt vetëm ndaj ankueses, ndonëse problemet ishin afatgjata (bllokime prej muajsh) dhe përfshinin edhe sanitare të tjera.
- Ankuesja kundërshton pretendimin se u gjet ulur e pa përparëse kundërshtohet. Ajo kërkon verifikim me kamera dhe thekson se përparësja zyrtare nuk i është dhënë ndonjëherë.
- Ankuesja pretendon se akuza për konflikt verbal në datën 15.01.2026 nuk mbështetet me prova.
- Pretendimi se 8 klasa nuk janë pastruar që në dhjetor 2025 është i pabazuar.
- Ankuesja parashtron se, largimet e pretenduara nga puna janë përdorim i lejuar i pushimit për arsye shëndetësore, praktikë e njohur dhe lejuar nga drejtorja. Ndaj saj nuk janë marrë masa disiplinore ose heqje të ditëve të punës.
- Ankuesja i konsideron të pabazuara pretendimet në lidhje me ngjarjen e datës 23.01.2026, ndërsa mohon pretendimin për përfshirje familjarësh duke e cilësuar atë si përpjekje viktimizuese.
- Pala ankuese thekson, se përgjegjësia për higjienën në shkollë i takon shprehimisht nëndrejtoreshës znj. L. H. , e cila nuk është pyetur asnjëherë drejtpërdrejt nga shkolla apo nga znj. L. për çështjet e pastrimit dhe performancën e ankueses.

- Pala ankuese kërkon që të kryhet një verifikim në terren në shkollën "Naim Frashëri" me qëllim që të komunikohet direkt me znj. H. dhe të bëhet krahasimi me shkollat fqinje.

Në përfundim, pala ankuese pretendon se elementët e mësipërm, të vlerësuar në tërësi, lidhja kohore me denoncimin, intensifikimi i kontrolleve pas kthimit nga raporti mjekësor, trajtimi selektiv dhe ngarkesa disproporcionale e punës, dëshmojnë një trajtim të pabarabartë dhe diskriminues ndaj ankuses për shkak të gjendjes shëndetësore dhe denoncimit të mëparshëm.

2. Me shkresën nr.235/1 prot., datë 19.02.2026, Komisioneri njoftoi Bashkinë Fier dhe Qendrën Ekonomike të Arsimit, pranë Bashkisë Fier për paraqitjen e ankesës dhe kërkoi informacion në lidhje me pretendimet e parashtruara nga pala ankuese.
3. Me shkresën nr.172 prot datë 25.02.2026, ka kthyer përgjigje Qendra Ekonomike e Arsimit (QEA) pranë Bashkisë Fier, duke parashtruar ndër të tjera:

Me urdhrin nr. 691, datë 29.08.2022, të Kryetarit të Bashkisë Fier, znj T.Ç , është emëruar, në pozicionin "sanitare", në institucione e QEA, të Bashkisë Fier, Kopshti nr. 10, deri në kthimin në detyrë, të sanitares znj. E. K. Me urdhrin nr. 367, datë 11.07.2023, të Kryetarit të Bashkisë Fier, znj T.Ç , është emëruar në pozicionin sanitare në institucionin e QEA Bashkia Fier, në shkollën 9 vjeçare "Naim Frashëri". Për nevoja emergjente të institucionit të QEA me urdhrin nr. 688 prot, datë 25.10.2023, të drejtorit të QEA Bashkia Fier, znj.T.Ç ka punuar në pozicionin sanitare në QEA, Çerdhja nr.5, prej muajit tetor 2023 deri në mars 2024 për tu rikthyer në punë në muajin prill 2024 në institucionin shkolla 9 vjeçare "Naim Frashëri" Fier.

Në momentin e fillimit të detyrës si saj pranë QEA, znj. T.Ç , i janë bere me dije marja e detyrave, roli, përgjegjësia, ndarja e punës se përditshme, pranë çdo institucioni ku ajo ka ushtruar detyrën. Ndonëse znj T.Ç , i ishte dhënë mundësia për të punuar në tre institucione të ndryshme, të QEA, Bashkia Fier, znj T.Ç , ka treguar një sjellje jo korrekte, jo të rregullt, jo të qetë dhe aspak dinjitoze në mënyrën e të ushtruarit të detyrës prej saj, duke mos respektuar parashikimet e bëra në rregulloren e QEA Bashkia Fier.

Që prej fillimit të saj si staf i QEA Bashkia Fier, në institucionin Kopshti nr. 10, znj T.Ç ,ka treguar një sjellje përherë konfliktuale me kolegët dhe pjesën tjetër të stafit të kopshtit nr.10, ku janë evidentuar konflikte të shpeshta me sanitaret dhe edukatorët e kopshtit. Shpesh herë në kontrollet e befasishme nga drejtoria është gjetur duke mos kryer detyrën e saj funksionale gjatë orarit të punës dhe marrë shkas nga sjellja e saj i është tërhequr vëmendja disa herë nga titullari i institucionit QEA. Situata vijon e njëjtë edhe në çerdhen nr.5 të QEA Bashkia Fier dhe pas çdo tërheqje vëmendje nga ana e znj.T.Ç , premtohej për vijimin e punës brenda etikës. Kjo tregon qartë se nga ana e institucionit ka shprehje tolerance, dashamirësie ndaj saj në dhënien e mundësive për të vijuar punën dhe për të bërë rregullimin e sjelljes së saj, duke mos marrë masa të rënda disiplinore për largimin nga detyra, duke lënë të kuptohet qartë që qëllimi i institucionit të QEA, Bashkia Fier nuk

ka qenë dhe nuk është aspak diskriminues, as në gjendjen shoqërore, as në gjendjen shëndetësore, as në aftësinë e kufizuar të pretenduar dhe për asnjë shkak tjetër.

Aktualisht znj. T.Ç , është pjesë e stafit mbështetës në pozicionin “sanitare”, pranë institucioni të shkollës 9-vjeçare "Naim Frashëri", Bashkia Fier, dhe në mënyrë të përsëritur ajo ka vijuar me sjellje jo etike provokuese konfliktuale me stafin e shkollës, koleget e saj, oficeren e sigurisë dhe drejtuesen e shkollës. Për t'u përmendur është rasti i paraqitjes së kërkesës me nr.831 datë 11.10.2024, të Drejtorit të QEA Bashkia Fier në bashki me lëndë “*Kërkesë për komisionin disiplinor për punonjësen T.Ç*”, marrë shkas nga relacioni i dërguar nga drejtorja e shkollës Naim Frashëri, znj. Albertina Ceco, shoqëruar me ankesa nga një mësuesja e shkollës Irma Balluku dhe oficerja e sigurisë së shkollës A.S , rast për të cilin me shkresën nr,10436/3 prot, datë 22.10.2024, znj.T.Ç ka marrë masë disiplinore “vërejtje e rëndë”.

Në momentin që znj.T.Ç ka filluar punë ka paraqitur edhe dokumentacionin i cili ndodhet në dosjen e saj personale pranë QEA Bashkia Fier ku përfshihet edhe raporti mjekësor i datës 02.06.2021, i gjendjes shëndetësore të znj.T.Ç ku rezulton e aftë për punë, ndërsa dokumentacioni tjetër i dorëzuar prej saj epikrizë mjekësore është e datës 15.12.2012. Sipas njoftimi për moskomisionim i datës 06.10.2023, i lëshuar nga Shërbimi Social Shtetëror, Komisioni Shumëdisiplinor i Aftësisë së Kufizuar, i dorëzuar nga vetë znj. Ç , rezulton për znj.T.Ç një diagnozë më e lehtë, duke mos u përfshirë te personat me aftësi të kufizuara.

Në vitin 2025, nga ana e znj. T.Ç , në mënyrë të pajustificuar, pasi ka qenë pjesë e stafit në të gjitha llojet e institucioneve shkolle, kopsht, të cilat menaxhohen nga QEA Bashkia Fier, ka bërë kërkesë për tu larguar nga pozicioni si sanitare në shkollën Naim Frashëri, me pretendimin dukshëm të pavërtetë, se ka vështirësi, në kryerjen e detyrave të saj funksionale, duke paraqitur si shkak arsytet shëndetësore. Puna në pozicionin “sanitare” ka të njëjtën dinamikë, ngarkesë dhe të njëjtën mënyrë të kryerjes së punës, si në institucionin çerdhe, kopsht dhe në shkollë, pa patur ndikim numri i madh i fëmijëve apo pretendimi për punë me turne, pasi në të gjitha institucionet stafi punon me turne.

Në metodologjinë e saj, puna si sanitare në çerdhe dhe kopshte, e cila përfshin fëmijë me grupmosha 0-3/06 vjeç, karakterizohet jo vetëm nga ajo fizike thjesht pastrim dhe higjenë, por në këto institucione janë fëmijë të cilët kanë moshë të vogël, kërkojnë vëmendje dhe përkushtim edhe më të madh, kërkojnë qëndrim më shumë në këmbë, pasi kërkohet vigjilencë e shtuar për arsye të brishtësisë, ndjeshmërisë që karakterizon fëmijët në këtë moshë, pasi pozicioni i sanitaresh në çerdhe e kopshte është i lidhur ngushtësisht me pozicionin edukatore. Në institucionin arsimor parashkollor, kopsht janë të regjistruar edhe fëmijë me aftësi të kufizuara të cilët kërkojnë një kujdes si të shtuar por edhe të veçantë, që dallon nga fëmijët e tjerë, pasi ata janë në kujdesin e edukatoreve të grupit, sanitaresh së grupit dhe në raste të veçanta (në varësi të diagnozës së fëmijës) edhe nga edukatore ndihmëse. Pra, shihet qartë se puna e sanitaresh së grupit në këto institucione është e lidhur shumë ngushtë edhe me mbarëvajtjen, kujdesin dhe përgjegjësinë pa përjashtuar empatinë, pjesë kryesore për punonjësit në këto institucione, për fëmijët e grupit përfshirë këtu edhe fëmijët me

aftësi të kufizuara. Znj.T.Ç me sjelljen e saj si dhe referuar akteve shkresore nuk i ka shfaqur këto cilësi. Përkundrejt institucionit shkollë, detyra e sanitares është pastrim dhe higjienë, pra shumë më pak përgjegjësi se në çerdhe dhe kopsht. Edhe nga koleget e znj.T.Ç me pozicion sanitar në QEA, janë bërë kërkesa të shumta me pretendimin se janë të sëmura, por edhe për to nuk u është bërë e mundur ndryshimi i vendit të punës, pasi puna si sanitare një profil ka (diferencën në institucione e kemi sqaruar më lart)

Konkretisht, në lidhje me rastin e fundi, në datë 15 janar 2026, Qendra Ekonomike e Arsimit, ishte në vijim të inspektimit, të institucioneve që menaxhon për funksionimin e plotë të tyre, si dhe, pasi nga ana e drejtorisë së shkollës Naim Frashëri, nëpërmjet postës elektronike ishte kërkuar zgjidhja e problemit me energjinë elektrike të shkollës. Drejtuesja e QEA ka shkuar personalisht së bashku me inspektoren e kontrollit në QEA për të verifikuar zgjidhjen e problematikës. U konstatua se, në hyrje të institucionit ka qenë punonjësja/sanitare znj.T.Ç , ulur në karrige, pa uniformën përkatëse të punës. Nga ana e drejtueses së QEA, ankueses i është tërhequr vëmendja për këtë fakt si dhe për mënyrën e qëndrimit të saj në institucion, duke theksuar faktin se ajo nuk duhet të ishte e ulur aty, në atë orar, në atë vend dhe në atë mënyrë.

Gjatë inspektimit të kryer nga inspektorja në të gjitha ambientet e shkollës, në të tre katet e ndërtesës, rezultoi se kati i parë, i cili është në ngarkim të znj.T.Ç , për pjesën e pastrimit, u vu re se, tualetet e katit të parë, ishin në gjendje të rënduar higjieno-sanitare, me papastërti të dukshme. Pamja që u pa nga të gjithë, në këto ambiente, dëshmonte për një mungesë pastrimi të rregullt dhe neglizhencë të vazhdueshme në kryerjen e detyrës. Në këtë moment, i është kërkuar sqarim për çfarë u konstatua znj.T.Ç , në prani të të gjithëve, por ajo nuk pranonte të bënte detyrën e saj me pretendimin se këtë detyrë duhet ta bënte sanitarka tjetër, pasi ajo kishte qenë me raport prej datës 12.1.2026 -14.1.2026 dhe në datë 15.1.2026, ishte e aftë për punë, punë të cilën nuk e kishte kryer dhe nuk po e kryente.

Atë ditë gjatë inspektimit, u konstatua që znj.T.Ç , kishte qenë e përfshirë në zënka dhe konflikte verbale të rënda duke përdorur fjalë fyese, denigruese dhe aspak etike për një institucion arsimor, ku ajo ushtron detyrën, me drejtoreshën e institucionit dhe sanitaret e katit të dytë dhe të tretë, duke krijuar tensione dhe duke u bërë shkak për të prishur klimën e bashkëpunimit mes tyre. Znj.T.Ç ka pasur një sjellje dhe fjalor të papërshtatshëm edhe në praninë e drejtueses së QEA kundrejt drejtoreshës së shkollës Naim Frashëri, duke mos respektuar hierarkinë institucionale.

Gjatë inspektimit rezultoi se tualetet e katit të parë, ku përfshihen 8 klasa mësimi, frekuentohen mesatarisht nga 320 nxënës, ishin të papastruara prej muajit dhjetor të vitit 2025 dhe drejtoresha e shkollës, në lidhje me këtë fakt të rëndë sqaroi se “është e pamundur të menaxhohen situatat me znj.T.Ç , pasi kjo e fundit përgjigjet me arrogancë”. E njëjta strukturë godine dhe po i njëjti numër nxënësish, është edhe në të dy katet e mësipërme, ku punojnë sanitaret e tjera dhe deri më sot nuk ka pasur prej tyre asnjë situatë apo problematikë, që cenon mbarëvajtjen e institucionit të kësaj shkolle. Në performancën e punës në lidhje me sanitaren T.Ç , drejtoresha e shkollës, ka bërë me dije edhe faktin tjetër, duke demonstruar edhe komunikimin me mesazhe, se sanitarka T.Ç , shpesh herë, nuk paraqitet në punë në orar dhe po shpesh herë largohet nga puna, pa njoftuar apo vënë në dijeni drejtoreshën e shkollës apo drejtoreshën e QEA, eprorin e saj direkt, veprime të cilat janë

detyrime si punëmarrëse. çdo fakt dhe veprim të kryer në datën 15.1.2026 është materializuar duke mbajtur procesverbalin përkatës.

Për shkeljet e konstatuara gjatë inspektimit dhe për shkeljen e etikës profesionale si më sipër, bazuar në parashikimet e Kodit të Punës si dhe rregullores së brendshme të institucionit të QEA për znj.T.Ç është dhënë masë disiplinore “vërejtje me shkrim” nga eprori.

Në datë 23.1.2026 znj.T.Ç me qëllim bërjen me dije të kësaj mase disiplinore znj.T.Ç është paraqitur pranë QEA, Bashkia Fier. Ajo është paraqitur së bashku me bashkëshortin e saj, në kundërshtim me rregullat përkatëse, dhe në momentin që i është komunikuar masa disiplinore, znj.T.Ç dhe bashkëshorti i saj, reaguesh shumë keq, me një komunikim me tonalitete të larta, duke përdorur komunikim shantazhues, kërcënues ndaj drejtueses së QEA në prani edhe të inspektores së kontrollit. Znj.T.Ç , nuk i është bërë asnjë padrejtësi, por i është dhënë disa herë mundësi për ndryshim, pra i është dhënë mbështetje e nevojshme edhe pse jo e merituar.

4. Pala ankuese ka depozituar prapësimet e saj në lidhje me shkresën e QEA nëpërmjet *e-mailit* datë 13.03.2026.

Në prapësimet e saj, ankuesja parashtron se, masa e parë i është dhënë në të njëjtën periudhë kur është bërë denoncimi në polici. Më pas, për një periudhë të gjatë, ankuesja është konsideruar me sjellje dhe performancë “të mirë”. Vetëm kur filloi të kërkonte me insistim dokumentacionin mjekoligjor të munguar dhe të ndjekë çështjen, u shfaq menjëherë procesverbali dhe veprimet e datës 15.01.2026.

Pretendimet se ankuesja ka qenë problematike edhe në vende të mëparshme pune si kopsht/çerdhe. Është i pabazuar, pasi nuk ekziston asnjë masë disiplinore për periudhën e pretenduar. Për më tepër, në periudhën për të cilën ngrihen këto pretendime, znj. S. L, nuk ka qenë drejtoreshë e QEA-së. Pra, ajo po jep vlerësime të rënda për periudha dhe rrethana ku nuk ka qenë autoriteti përgjegjës.

Znj.S. L nuk jep asnjë shpjegim bindës pse dokumenti i datës 15.01.2026, i cili iu paraqit si “procesverbal” dhe për të cilin iu mohua marrja e një kopjeje, nuk është ndjekur më tej me hapat ligjorë që zakonisht paraprijnë një masë disiplinore, si njoftimi, tërheqja e vëmendjes, procedura e rregullt dhe e dokumentuar. Ankuesja pretendon se nuk ka pasur asnjëherë kopje të këtij dokumenti deri në momentin që i është komunikuar nga Komisioneri. Ankuesja pretendon se mund të përbëjë trajtim selektiv dhe diskriminues fakti që kryhet kontroll në orën 9 të mëngjesit, menjëherë pas kthimit nga 3 ditë raport mjekësor, dhe vetëm ndaj saj, kur puna në shkollë është e ndarë mes disa sanitareve në katin e parë dhe shkolla funksionon me dy turne. Mungesa e numrit të protokollit dhe e elementeve të qarta formale në relacionin/raportin e mbajtur nga znj. A.K në datën 15.01.2026, shton dyshimet mbi rregullsinë dhe ligjshmërinë e të gjithë procedurës së ndjekur. Sipas ankuses inspektorja A.K është e ngarkuar me inspektimin e kopshteve dhe çerdheve, ndërsa për shkollat kompetenca për aspektet e higjienës i takon ISHSH-së. Gjithashtu, ankuesja e konsideron të pavërtetë arsyen e dhënë nga znj. S. L për paraqitjen e saj në shkollë më 15.01.2026. Fakti që pas

asaj date ajo dhe inspektorja nuk janë dukur më në shkollë për inspektim apo për ndonjë çështje tjetër, e bën edhe më pak të besueshme këtë pretendim.

Ankuesja thekson se, pretendimi i saj nuk ka të bëjë me faktin se “nuk është e aftë për punë”, por se në shkollën ku është caktuar ka mbingarkesë pune, jo normale as për një person plotësisht të shëndetshëm, e jo më për një person me problematikë shëndetësore.

Ankuesja parashtron se, pretendimet e znj.L. s për punën në kopsht janë kontradiktore dhe të pajustificuara. Znj. L. bën hamendësime të papranueshme, duke pretenduar se sanitarja në kopsht ka edhe detyra edukatore. Në asnjë rregullore, nuk përcaktohet që sanitarja të ketë rol edukativ ndaj fëmijëve, përveç ndihmës ose shoqërimit në tualet kur është e nevojshme. Znj. L. bie në kundërshtim kur, nga njëra anë deklaron se ngarkesa në kopsht dhe në shkollë është e njëjtë, ndërsa nga ana tjetër përpiqet të justifikojë kopshtin si më të ngarkuar emocionalisht. Nëse do të ndiqej kjo logjikë, atëherë për ankuesen, për shkak të problemit shëndetësor, do të ishte më humane t’i hiqej një pjesë e ngarkesës fizike shumë të rëndë të shkollës dhe t’i jepej një ambient me ngarkesë më të përballueshme fizikisht. Në krahasimin me shkolla të tjera, si “Liri Gero” me rreth 400 nxënës dhe 3 sanitare dhe gjimnazi “Janaq Kilica” me rreth 600 nxënës dhe 6 sanitare, ankuesja punon në një shkollë me mbi 1000 nxënës, dy turne dhe vetëm 3 sanitare. Ky disproporcion i dukshëm nuk shpjegohet askund nga QEA.

5. Me shkresën nr.2343/1 prot., datë 22.04.2026, ka kthyer përgjigje Bashkia Fier, duke parashtruar ndër të tjera:

Në zbatim të urdhrit nr.449, datë 06.10.2025 “Për riorganizimin e strukturës së institucionit Bashkia Fier”, i ndryshuar, Qendra Ekonomike e Arsimit, Bashkia Fier, është pjesë e institucionit të Bashkisë Fier, në cilësinë e strukturës vartëse. Në zbatim të ligjit nr.139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore” i ndryshuar, ajo është një strukturë e specializuar, për të ushtruar kompetencat e parashikuara në pikat 11 dhe 12, të nenit 23 të ligjit, për realizimin e ndërtimit, rehabilitimit dhe mirëmbajtjes së ndërtesave arsimore, të sistemit shkollor parauniversitar, me përjashtim të shkollave profesionale, si dhe administrimin dhe rregullimin e sistemit arsimor parashkollor në kopshte dhe çerdhe.

Në referim të parashikimeve të Rregullores, miratuar me urdhrin nr.235, datë 10.05.2017 “Për miratimin e rregullores së funksionimit të Bashkisë Fier” (Rregullorja e Bashkisë Fier), në nenin 248 e vijues, janë të pasqyruara edhe parashikimet që i përkasin strukturës së QEA, Bashkia Fier, në përcaktimin e detyrave, punës së përditshme të qendrës dhe stafit të saj. Konkretisht, në nenin 248, pika 2, të këtij neni, parashikohet se: “ *QEA-ja kujdeset për krijimin e kushteve sa më të përshtatshme, në institucionet që varen prej saj si shkolla, kopshtet, çerdhet dhe konviktet.*”. Pra, QEA, Bashkia Fier është institucioni përgjegjës, për veprimtarinë e institucioneve arsimore, të sistemit të arsimit parauniversitar.

Në rregulloren e Bashkisë Fier, në nenin 264, parashikohet : “*Sanitaret janë përgjegjëse për higjenën, në ambientet në të cilat punojnë.*”

Bashkia Fier, parashtroi të njëjtat fakte dhe rrethana në lidhje me pretendimet e paraqitura nga pala ankuese, të cilat janë parashtruar nga QEA-ja në përgjigjen e saj depozituar pranë Komisionerit dhe janë pasqyruar si më sipër.

Bashkia Fier informon se, aktualisht bazuar në një projekt të iniciuar nga Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, Drejtoria Rajonale Fier, në bashkëpunim me QEA, Bashkia Fier, në disa institucione arsimore të cilat menaxhohen nga QEA, ku përfshihet edhe shkolla “Naim Frashëri”, është caktuar edhe një punonjëse tjetër me sistem katër orar, me detyrë sanitare, për të bërë të mundur dhënien e një ndihmese në ushtrimin e detyrës së përditshme të mirëmbajtjes së institucionit arsimor.

Përfundimisht, Bashkia Fier parashtroi se ndaj ankuses nuk është bërë asnjë padrejtësi, asnjë diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore, aftësisë së kufizuar apo pretendimeve të tjera të paraqitura prej saj, pasi referuar historikut të punës së saj, nga ana e QEA-së Bashkia Fier, i është dhënë disa herë mundësia për ndryshim, pra i është dhënë mbështetja e nevojshme për të bërë të mundur vijimin e punës pranë QEA, në institucionin arsimor shkolla “Naim Frashëri”, si punonjëse sanitare, pasi puna si sanitare është e njëjtë në të gjithë institucionet arsimore të Bashkisë Fier.

Pala ankuese, nëpërmjet përfaqësuesit të saj z. M.Ç , ka depozituar prapësimet në lidhje me përgjigjen e Bashkisë Fier, nëpërmjet *e-mail-it* datë 10.05.2026, të cilat do të trajtohen në funksion të analizës përgjatë vendimit.

6. 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*”, për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, Komisioneri zhvilloi një seancë dëgjimore në datën 27.04.2026. Seanca dëgjimore iu komunikua palëve me shkresën nr.235/3 prot., datë 14.04.2026.

Seanca dëgjimore u zhvillua me pjesëmarrjen e ankuses znj. T.Ç , e cila u paraqiti personalisht, Bashkisë Fier, përfaqësuar nga znj. R.M, znj. E.Dh dhe znj. S. L, e cila është njëkohësisht Drejtore e QEA-së, Bashkia Fier, sipas autorizimit nr.5204 prot., datë 24.04.2026, lëshuar nga Kryetari i Bashkisë Fier. Gjatë seancës dëgjimore palët mbajtën të njëjtat qendrime të depozituara paraprakisht pranë Komisionerit, nëpërmjet komunikimit shkresor dhe komunikimit me e-mail.

7. Në vijim të seancës dëgjimore, pala ankuese nëpërmjet përfaqësuesit të saj z. M.Ç , ka depozituar disa *e-maile*, nëpërmjet të cilave ka parashtruar informacione të reja, të cilat do të vlerësohen dhe analizohen përgjatë vendimit.

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

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

Faktet dhe rrethanat

Bazuar në faktet, rrethanat dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, rezultoi e provuar se ankuesja T.Ç , është në marrëdhënie pune pranë Bashkisë Fier, në pozicionin e punës “sanitare”, në Shkollën “Naim Frashëri”, Fier.

Bazuar në dokumentacionin mjekësor të administruar rezulton se znj. Ç që prej vitit 1998 është diagnostifikuar me diagnozën flebotromboze/trombozës ileofemorale sinistër. Ajo ka qenë përfituese prej disa vitesh e pagesës si person me aftësi të kufizuara.

Pasi ankuesja ka dalë nga sistemi i aftësisë së kufizuar, ajo i është drejtuar Bashkisë Fier për t'i mundësuar punësim. Marrëdhënia e punës midis ankuses dhe Bashkisë Fier ka filluar në vitin 2022, kur bazuar në urdhrin nr.691, datë 29.08.2022, të Kryetarit të Bashkisë Fier, ankuesja është emëruar në pozicionin “sanitare”, në institucionin e QEA, Bashkia Fier, Kopshti nr.10, deri në rikthimin në detyrë të sanitares e cila ishte me leje lindje. Më pas, me urdhrin nr.367, datë 11.07.2023, të Kryetarit të Bashkisë Fier, ankuesja është emëruar në pozicionin “sanitare” në Shkollës 9-vjeçare “Naim Frashëri”.

Ndërkohë, rezulton se, sipas shkresës nr. 1012 prot., datë 06.10.2023, të Komisionit Shumëdisiplinor të Vlerësimit të Aftësisë së Kufizuar, pranë Drejtorisë Rajonale të Shërbimit Social Shtetëror, ankuesja është njoftuar për moskomisionim, pasi diagnoza e saj “*Trombozis ileofemorale sinister*” nuk është e përfshirë në udhëzuesin mbi vlerësimin bio-psiko-social të aftësisë së kufizuar tek të rriturit.

Me urdhrin nr.688 prot., datë 25.10.2023, të Drejtorit të QEA-së, ankuesja ka kaluar përkohësisht në pozicionin “sanitare” në Çerdhen nr.5, ku ka punuar për periudhën nga muaji tetor 2023 deri në muajin mars 2024. Në muajin prill 2024, ankuesja është rikthyer në punë në pozicionin sanitare, në shkollën “Naim Frashëri”.

Pas rikthimit në vendin e punës në shkollën Naim Frashëri, rezulton se gjatë vitit 2024 dhe 2025, ankuesja ka paraqitur kërkesa për të punuar si sanitare në çerdhe ose kopsht, pasi për arsye shëndetësore e ka të pamundur të qëndrojë me orë të zgjatura në këmbë; nuk e përballon dot ngarkesën në shkollën “Naim Frashëri”, dhe gjatë periudhës që ka punuar në çerdhen nr.5 ka qenë shumë mirë nga ana shëndetësore. (kërkesat datë 06.06.2024, datë 11.09.2024, datë 10.03.2025). Nuk rezulton që ankuesja të ketë marrë një përgjigje me shkrim në lidhje me këto kërkesa.

Në datën 09.10.2024, rezulton se ka ndodhur një debat midis ankuses dhe oficerës së sigurisë në shkollën “Naim Frashëri”. Në lidhje me këtë ngjarje rezulton se oficerja e sigurisë ka paraqitur ankesë për thyerje të etikës nga ana e ankuses. Kjo ankesë është përcjellë nga shkolla “Naim Frashëri” pranë Bashkisë Fier me shkresën nr.553 prot., datë 09.10.2024. Nga ana e shkollës “Naim Frashëri” është përcjellë pranë QEA, Bashkia Fier edhe relacioni me nr.560 prot., datë 11.10.2024, ku parashtrohet se nga ana e ankuses ka pasur vazhdimisht problematika në komunikim me punonjës të tjerë të institucionit. Bashkëlidhur këtij relacioni është përcjellë edhe një ankesë e datës 03.10.2024, e bërë nga një mësuese e shkollës, duke pretenduar mungesë etike dhe moskryerje të punës nga ana e ankuses. Me shkresën nr.831 prot. datë 11.10.2024, QEA, e ka përcjellë këtë

relacion në Bashkinë Fier duke kërkuar që ankuesja të dalë para komisionit disiplinor, nisur edhe nga problematikat e mëparshme ku ankuesja është këshilluar dhe qortuar.

Me shkresën nr. 10436/1 prot., datë 16.10.2024, ankuesja është njoftuar për fillimin e procedurës për dhënie mase disiplinore, për thyerje të etikës dhe cenimin e mbarëvajtjes së punës në shkollë dhe zhvillimin e një seance dëgjimore në datën 18.10.2024. Rezulton se seanca dëgjimore është zhvilluar me pjesëmarrjen e ankueses, fakt ky që rezulton i provuar nga procesverbali datë 18.10.2024, i cili është nënshkruar nga ankuesja. Me shkresën nr. 10436/3 prot., datë 22.10.2024, ankueses i është komunikuar dhënia e masës disiplinore “vërejtje e rëndë”.

Rezulton se, në lidhje me debatin e zhvilluar me oficeren e sigurisë së shkollës, ankuesja ka bërë kallëzim në polici. Rezulton se, ngjarja e kallëzuar nga ankuesja është referuar nga policia në Prokurori në datën 15.10.2024. Ankuesja nuk rezulton që të ketë paraqitur ankesë të natyrës administrative kundër oficeres së policisë.

Sipas shkresës nr. 167/3 prot., datë 11.02.2026 me lëndë “Kthim përgjigje”, të Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Fier, rezulton se, pas shqyrtimit të kallëzimit nga ana e prokurorit ishte vendosur arkivimi pasi nuk ishin gjetur elementë të veprës penale. Me shkresën Nr. 167/1 datë 28.01.2026, Prokuroria i është drejtuar Policisë për administrimin e akteve shtesë, ndër të cilave edhe akti i ekspertimit mjeko-ligjor. Pas kësaj kërkesë, me shkresën nr. 2412 prot, date 09.02.2026 të Komisarariatit të Policisë Fier, është administruar akti mjeko ligjor nr. 324/d, ku është konkluduar se dëmtimet e pësura nga ana e ankueses hyjnë në kategorinë e dëmtimeve që kanë shkaktuar humbjen e aftësisë për punë deri në 9 ditë. Me shkresën nr. 167/3 prot., datë 11.02.2026, Prokuroria informon ankuesen se, duhet t’i drejtohet e gjykatës në cilësinë e viktimës akuzuese, nenit 59 dhe 60 të Kodit të Procedurës Penale.

Sipas raportit mjekësor me nr.regjistri 166, datë 12.01.2026, të lëshuar nga Qendra Shëndetësore nr.2, Fier, ankuesja ka qenë me raport për periudhën 12.01.2026 – 14.01.2026, e aftë për punë në datë 15.01.2026, me diagnozën “K52 – Gastroenterite dhe kolite të tjera joinfektive”.

Rezulton se, në datë 15.01.2026, drejtuesja e QEA ka shkuar së bashku me inspektoren e kontrollit në QEA për të verifikuar zgjidhjen e një problematike në lidhje me energjinë elektrike. Gjatë këtij inspektimi është mbajtur një relacion emërtuar “Vërejtje zyrtare” për sanitaren e katit të parë në shkollën “Naim Frashëri”, i cili është nënshkruar nga drejtuesja e QEA, drejtuesja e shkollës “Naim Frashëri” dhe inspektorja e kontrollit në QEA. Ndër të tjera në këtë relacion pasqyrohet se:

“ Në datën 15.01.2026, në prani të Drejtoreshës së Qendrës Ekonomike të Arsimit, u krye një kontroll në ambientet e shkollës, konkretisht në katin e parë, me qëllim verifikimin e rregullimit të defektit të ndriçimit të raportuar më parë.

Gjatë këtij verifikimi, u konstatua se defekti i ndriçimit ishte rregulluar dhe ambientet ishin funksionale nga ana teknike. Megjithatë, gjatë qëndrimit në institucion dhe inspektimit të përgjithshëm të katit të parë, u evidentua një situatë problematike dhe shqetësuese lidhur me kryerjen e detyrave nga sanitaria përgjegjëse për këtë kat. Gjatë inspektimit u vu re se tualetet e

katit të parë ndodheshin në gjendje të rënduar higjeno-sanitare, me papastërti të dukshme, çka dëshmon për mungesën e pastrimit të rregullt dhe neglizhencë të vazhdueshme në kryerjen e detyrës. Kjo gjendje nuk përputhet me standardet e kërkuara për një institucion arsimor dhe cenon sigurinë, shëndetin dhe mirëqënien e nxënësve dhe stafit. Gjithashtu, gjatë qëndrimit në ambientet e shkollës, u raportua dhe konstatua se sanitarja e katit të parë kishte qenë e përfshirë në konflikte dhe zënka verbale me sanitaret e kateve të dyta dhe të treta, duke krijuar tensione dhe duke prishur klimën e bashkëpunimit ndërmjet stafit dhe këto konflikte janë shoqëruar me komunikim jo etik, në kundërshtim me normat e sjelljes profesionale. Po ashtu sanitarja ka shfaqur një fjalor të papërshtatshëm ndaj drejtoreshës së shkollës, duke mos respektuar hierarkinë institucionale, gjë që përbën shkelje të rëndë disiplinore. Në kuadër të sqarimit të kësaj situate, Drejtoresha e Qendrës Ekonomike të Arsimit bëri një bisedë me Drejtoreshën e shkollës, gjatë së cilës, lidhur me arsyet e moskryerjes së pastrimit në tualete nga muaji dhjetor 2025. Gjatë kësaj bisede, Drejtoresha e Qendrës Ekonomike u shpreh : Për çfarë arsye tualetet e shkollës nuk janë pastruar nga muaji dhjetor?. në përgjigje të kësaj pyetje, Drejtoresha e shkollës deklaroi se nuk është në gjendje ta menaxhojë situatën me sanitaren duke theksuar se: Nuk merrem dot me sanitaren, pasi ajo përgjigjet me arrogancë.

U konstatua gjithashtu se sanitarja:

- 1- Nuk kishte veshur uniformën e punës, në kundërshtim me rregulloren e brendshme;
- 2- Nuk zbatonte orarin zyrtar të punës, duke mos qenë e pranishme dhe aktive në kohën e përcaktuar për kryerjen e detyrave;
- 3- Nuk tregonte përgjegjësi dhe korrektësi në përmbushjen e detyrave që i janë ngarkuar.

Për sa më sipër, Drejtoresha e Qendrës Ekonomike të Arsimit i tërhoq sanitares Vërejtje zyrtare për thyerje disiplinë, duke theksuar se, sjellja joprofesionale, mosrespektimi i uniformës dhe orarit, neglizhenca në ruajtjen e higjenës, konfliktet e vazhdueshme, përbëjnë shkelje serioze të rregullores së punës dhe etikës institucionale.

Sanitarja u lajmërua se kjo situatë do të pasojë me masa disiplinore, sipas legjislacionit në fuqi...

Ky relacion u hartua për dokumentim zyrtar, për informim të strukturave përkatëse dhe për ndjekjen e mëtejshme administrative. ”

Rezulton se, ankuesja T.Ç është sanitarja përgjegjëse për mbarëvajtjen dhe kryerjen e detyrave higjeno-sanitare në katin e parë në shkollën “Naim Frashëri”.

Me shkresën nr.55 prot., datë 15.01.2026, të Drejtores së QEA-së, Bashkia Fier, ndaj ankueses është marrë masa disiplinore “vërejtje me shkrim”.

Në datën 23.01.2026, ankuesja është paraqitur në QEA, me qëllim bërjen me dije të kësaj mase disiplinore. Ankuesja deklaroi se, nuk ka pranuar në nënshkruajë procesverbalin që i është paraqitur, i cili sipas saj përmbante konstatime të pavërteta për moskryerje detyrash në datën 15.01.2026.

Nga aktet e administruara rezulton se ankuesja ka paraqitur ankesë edhe pranë Avokatit të Popullit kundër drejtueses së shkollës “Naim Frashëri” dhe drejtueses së QEA-së, i cili me shkresën nr. K 1/M4-8 Prot, datë 11.02.2026, ka informuar ankuesen se në përfundim të shqyrtimit të çështjes, nuk

janë konstatuar elementë apo prova objektive që të justifikojnë ndërhyrje të mëtijshme të kësaj çështje dhe procedura administrative konsiderohet e mbyllur.

Ankuesja ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën nr.32, datë 29.01.2026, duke pretenduar se është diskriminuar për shkak të gjendjes shëndetësore, aftësisë së kufizuar, gjendjes shoqërore dhe në kuadër të “çdo shkak tjetër”/“*paraqitjes së denoncimit në polici për ushtrim dhune nga ana e oficerës së sigurisë ndaj saj*”.

- *Vlerësimi i Komisionerit*

Referuar ankesës dhe parashtrimeve të palës ankuese, pretendimet për diskriminim konsistojnë në dy momente. Momenti i parë, ka të bëjë me marrjen e masave disiplinore ndaj ankuses (datë 22.10.2024 dhe datë 15.01.2026) dhe momenti i dytë ka të bëjë me, mosndryshimin e vendit të punës së ankuses, pavarësisht kërkesave të saj.

Në bazë të nenit 3, pika 1 të LMD, diskriminimi përkufizohet si: *çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.*

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga LMD, është *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, i cili përkufizohet nga neni 3, pika 2, të LMD, si një situatë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se diskriminimi ka ndodhur, duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesen në të drejtën për punësim;
- në krahasim me sesi janë trajtuar, trajtohen ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme, dhe;
- arsyeja për këtë trajtim është një/disë nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje ligjore nga diskriminimi.

Sa më sipër, fillimisht Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesja është ekspozuar ndaj trajtimit të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshëm në lidhje me secilin prej dy momenteve dhe në rast se konstatohet një trajtim i tillë, Komisioneri do të vlerësojë, nëse ekziston lidhje shkakësore midis trajtimit dhe shkaqeve të mbrojtura, të pretenduara nga ankuesja.

- *Në lidhje me masat disiplinore të marra ndaj ankuses*

a) Masa disiplinore e datës 22.10.2024

Nga faktet e administruara rezulton se procedura disiplinore e ndërmarrë ndaj ankueses në vitin 2024, është zhvilluar në respektim të garancive procedurale të parashikuara nga legjislacioni i punës. Konkretisht, ankuesja është njoftuar paraprakisht për fillimin e procedurës disiplinore me shkresën nr.10436/1 prot., datë 16.10.2024, është zhvilluar një seancë dëgjimore në datën 18.10.2024, me pjesëmarrjen personale të ankueses, fakt i provuar nga procesverbali i po kësaj date, i nënshkruar prej saj, dhe masa disiplinore “vërejtje e rëndë” është marrë nga vetë punëdhënësi, Bashkia Fier, me shkresën nr.10436/3 prot., datë 22.10.2024, pas përfundimit të kësaj procedure. Pretendimi i ankueses se ka qenë me raport dhe është detyruar që të paraqitet në seancën dëgjimore të zhvilluar në datën 18.10.2024, nuk është i bazuar në prova, për sa kohë që ankuesja ka nënshkruar pa kontestim procesverbalin e datës 18.10.2024. Edhe dokumenti që ankuesja ka depozituar për të provuar se ka qenë me raport në datën 18.10.2024, nuk plotëson provon pretendimin e ankueses, pasi dokumenti i depozituar nga pala ankuese nuk është një raport mjekësor.

Neni 37 i Kodit të Punës parashikon shprehimisht të drejtën e punëmarrësit për të u dëgjuar dhe për të paraqitur shpjegimet e tij përpara marrjes së çdo mase disiplinore. Në rastin konkret, kjo e drejtë është respektuar, pasi ankuesja u njoftua paraprakisht për shkaqet e procedurës, iu dha mundësia të paraqiste shpjegimet e saj në seancën dëgjimore dhe procedura u mbyll me një akt të marrë nga organi kompetent, punëdhënësi Bashkia Fier.

Në këto kushte, Komisioneri konstaton se, në lidhje me masën disiplinore të datës 22.10.2024, ankuesja nuk është ekspozuar ndaj trajtimit të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshëm.

b) Masa disiplinore e datës 15.01.2026

Ndryshe nga rasti i mësipërm, procedura që ka çuar në marrjen e masës disiplinore “vërejtje me shkrim”, të komunikuar me shkresën nr.55 prot., datë 15.01.2026, të QEA paraqet dy mangwsi procedurale, njëra që lidhet me kompetencën e organit vendimmarrës dhe tjetra me respektimin e së drejtës për t u dëgjuar.

Në lidhje me kompetencën, nga aktet e administruara rezulton se marrëdhënia e punës e ankueses është lidhur me Bashkinë Fier, ndërsa Qendra Ekonomike e Arsimit (QEA), Bashkia Fier, është, sipas rregullores së miratuar me urdhrin nr.235, datë 10.05.2017, një strukturë e specializuar, në varësi të Bashkisë Fier, me funksione administrimi dhe krijimi të kushteve të përshtatshme në institucionet arsimore që menaxhon, pa e zotëruar cilësinë juridike të punëdhënësit të ankueses.

Kjo praktikë institucionale konfirmohet nga sjellja e institucioneve në rastin e masës disiplinore të vitit 2024. Në këtë rast, procedura disiplinore u nis nga shkolla, u përcoll nga QEA-ja pranë Bashkisë Fier dhe masa disiplinore u vendos nga Bashkia Fier, si punëdhënësi. Në rastin e masës disiplinore të datës 15.01.2026, kjo procedurë nuk u ndoq, pasi vendimi për dhënien e masës disiplinore është marrë nga QEA-së, pa e përcjellë procedurën pranë Bashkisë Fier, organi që në

cilësinë e punëdhënësit është i vetmi kompetent për marrjen e masave disiplinore ndaj punonjësve të saj.

Në lidhje me të drejtën për t'u dëgjuar, nga aktet e administruara nuk rezulton që ankuesja të jetë njoftuar paraprakisht për fillimin e një procedure disiplinore, as që të jetë zhvilluar ndonjë seancë dëgjimore përpara marrjes së masës disiplinore. Masa disiplinore e datës 15.01.2026 është marrë në të njëjtën ditë kur janë konstatuar shkeljet e pretenduara, pa i dhënë ankueses mundësinë reale për t'u njohur paraprakisht me shkeljet dhe për të paraqitur shpjegimet e saj përpara marrjes së vendimit.

Mungesa e kompetencës së organit vendimmarrës, e shoqëruar me mosrespektimin e së drejtës për t'u dëgjuar, ndikon në ligjshmërinë e procedurës që ka çuar në marrjen e masës disiplinore ndaj ankueses. Në këto rrethana, Komisioneri nuk çmon të nevojshme të vlerësojë themelin e pretendimeve të ngritura ndaj ankueses, siç janë higjiena e ambienteve, konfliktet me kolegët, mosrespektimi i uniformës apo i orarit të punës, pasi vetë procedura që ka prodhuar aktin administrativ paraqet parregullsi, të lidhura me kompetencën e organit vendimmarrës dhe me mosrespektimin e garancive procedurale të ankueses.

Për sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, në lidhje me masën disiplinore të datës 15.01.2026, ankuesja është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm.

- Në lidhje me mosndryshimi i vendit të punës

Nga faktet e administruara rezulton se ankuesja ka paraqitur në mënyrë të përsëritur kërkesa pranë Bashkisë Fier/QEA-së për ndryshimin e vendit të punës (kërkesat e datave 06.06.2024, 11.09.2024 dhe 10.03.2025), duke pretenduar se, për shkak të gjendjes së saj shëndetësore, vendi aktual i punës është i papërshtatshëm.

Dokumentacioni mjekësor i depozituar nga ankuesja provon vetëm ekzistencën e një diagnoze mjekësore, por jo papërshtatshmërinë konkrete të vendit të punës me këtë diagnozë. Kërkesat e ankueses për ndryshimin e vendit të punës me argumentin se vendi i punës është i papërshtatshëm për shkak të gjendjes së saj shëndetësore, nuk shoqërohen me asnjë vlerësim mjekësor specifik, i lëshuar nga një autoritet apo strukturë kompetente, i cili të vërtetojë në mënyrë objektive lidhjen midis gjendjes shëndetësore të ankueses dhe pamundësisë apo kufizimit të saj për të kryer detyrat konkrete në pozicionin “sanitare” pranë shkollës “Naim Frashëri”. Në mungesë të një vlerësimi të tillë, thjesht ekzistenca e një diagnoze mjekësore nuk mjafton, në vetvete, për të provuar papërshtatshmërinë e vendit të punës.

Komisioneri evidenton faktin se, Bashkia Fier ka pasur dijeni për gjendjen shëndetësore të ankueses, dhe se, bazuar në deklaratimet e bëra nga ana e vetë ankueses, Bashkia Fier ka bërë të mundur punësimin e ankueses pikërisht për shkak të situatës në të cilën ajo gjendej, pasi ka dalë nga skema e aftësisë së kufizuar.

Nëpërmjet *e-mailit* datë 04.06.2026, ankuesja ka depozituar një raport mjeko-ligjor me nr.189 Regj, datë 04.06.2026, të lëshuar nga Komisioni Mjeko-Ligjor i Shërbimit Ambulator, Drejtoria e Shëndetit Publik, i cili ka konkluduar në lidhje me ankuesen: *“Të evitojë sforcimet fizike, ngritjen e peshave të rënda dhe qëndrimet e gjata në këmbë. Rekomandohet punë e lehtë.”*. Njëkohësisht ankuesja ka depozituar pranë Bashkisë Fier kërkesën nr.7182 prot., datë 04.06.2026, nëpërmjet të cilës kërkon sistemimin në një punë më të lehtë/të përshtatshme, bazuar në këtë vlerësim të Komisionit Mjeko-Ligjor.

Komisioneri konstaton se, bazuar në VKM nr. 207, datë 9.5.2002 *“Për përcaktimin e punëve të vështira ose të rrezikshme”*, të ndryshuar, puna si “sanitare” në institucion arsimor, nuk përcaktohet si punë e vështirë ose e rrezikshme për jetën dhe shëndetin e njeriut.

Për sa më sipër, Komisioneri konstaton se, ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të disfavorshme në lidhje me mosndryshimin e vendit të 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, përbën diskriminim dhe gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohe vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme dhe të padrejta që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkaku të mbrojtur jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas LMD.

Në lidhje me shkakun/shkaqet e pretenduara të diskriminimit, *në radhë të parë* duhet që shkaku i pretenduar i diskriminimit të jetë një shkak për të cilin ligji garanton mbrojtje dhe *në radhë të dytë* duhet të provohet se ankuesja e mbart këtë shkak.

Në ankesën objekt shqyrtimi, ankuesja pretendon se është diskriminuar për më shumë se një shkak, konkretisht, *“gjendjes shëndetësore”*, *“gjendjes shoqërore”*, *“aftësisë së kufizuar”* dhe *“çdo shkak tjetër”*. Shkaku i diskriminimit i pretenduar nga ankuesja në kuadër të *“çdo shkak tjetër”* është *“paraqitja nga ana e ankueses e denoncimit në polici për ushtrim dhune nga ana e oficeres së sigurisë ndaj saj”*

Komisioneri konstaton se, neni 1, i LMD, parashikon shprehimisht si shkaqe të mbrojtura *gjendjen shëndetësore, aftësinë e kufizuar dhe gjendjes shoqërore*.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore, ankuesja pretendon është vendosur në kushte të padrejta dhe të disfavorshme për shkak të gjendjes shëndetësore, pasi

punëdhënësi nuk ka marrë masa për ndryshimin dhe sistemimin e ankueses të një pozicion tjetër pune të përshtatshëm me gjendjen e saj shëndetësore.

Komisioneri vlerëson se, pretendimi për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore, është i pabazuar, në kushtet kur nuk është konstatuar se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të disfavorshme, në lidhje me mosndryshimin e pozicionit të punës.

Komisioneri e gjen të pabazuar pretendimin për diskriminim për shkak të “aftësisë së kufizuar”, pasi gjatë gjithë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës ankuesja nuk e ka pasur statusin e personit me aftësi të kufizuara. Komisioneri konstaton se statusi si person me aftësi të kufizuara që ankuesja ka gëzuar më parë, nuk ka ndikuar negativisht, përkundrazi, ky fakt ka qenë në dijeninë e Bashkisë Fier dhe ka shërbyer si një arsye për punësimin e ankueses.

Sa i takon pretendimit për diskriminim për shkak të “gjendjes shoqërore”, ankuesja e mbështet këtë pretendim vetëm në faktin se mban një pozicion pune të ulët (sanitare), me të ardhura të kufizuara. Vetë natyra e pozicionit të punës dhe niveli i të ardhurave nuk përbëjnë, në vetvete, tregues të një trajtimi diskriminues. Në mungesë të ndonjë elementi shtesë, krahasues apo objektiv, që të tregojë se ankuesja ka qenë e trajtuar në mënyrë më pak të favorshme se punonjës të tjerë në rrethana të krahasueshme për shkak të “gjendjes shoqërore”, pretendimi në lidhje me këtë shkak mbetet i pambështetur.

Ankuesja pretendon diskriminim edhe në kuadër të parashikimit “çdo shkak tjetër”, duke identifikuar si shkak të mbrojtur “*paraqitja nga ana e ankueses e denoncimit në polici për ushtrim dhune nga ana e oficeres së sigurisë ndaj saj*”.

Neni 1, LMD, liston shprehimisht disa shkaqe, megjithatë kjo listë nuk është shteruese, por ilustruese, fakt ky që rezulton nga përfshirja në këtë listë e shprehjes për “çdo shkak tjetër”. Thënë kjo, nuk do të thotë 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”.

LMD, por edhe legjislacioni ndërkombëtar në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, nuk ka parashikime ose përkufizim se çfarë është shkaku i mbrojtur. 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.⁴ Gjykata ka theksuar se fjalës "shkak/status tjetër" në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.⁵ Interpretimi i këtij nocioni “nuk

⁴ 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.

⁵ Shih: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

*është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”.*⁶

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”.*

Duke u bazuar në sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, shkak i pretenduar nga ankuesja *“denoncimi në polici për ushtrim dhune nga ana e oficerës së sigurisë ndaj ankueses”*, përbën shkak të mbrojtur në kuadër të *“çdo shkak tjetër”*, sipas parashikimit të nenit 1 të LMD dhe se, ekzistojnë prova të mjaftueshme të cilat tregojnë se pala ankuese e mbart shkakun e mbrojtur.

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

Neni 18, i Kushtetutës, sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke u shprehur 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”.*

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 Europiane 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.

⁶ Shih: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

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 KEDNJ, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar: *“a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë; b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm; c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare; d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”*.

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejtë parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si: *Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*⁷, (neni 2/2 dhe 6), Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës⁸ *“Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”* dhe Karta Sociale Europiane⁹.

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. 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*

⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002

pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët 3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme 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 njëjlojta 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 përligjet 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 përligjes 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 realizohet¹⁰. Sipas GJEDNJ-së, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu cenohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve është objektivisht e ndryshme¹¹. Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, edhe pse neni 14 i KEDNJ-së nuk jep një përkufizim të tij, konsiderohet si “dallim në trajtim i personave në situata të njëjta ose të ngjashme” dhe “bazuar në një karakteristikë ose “status” të dallueshëm”¹²

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 arsyeshme¹³.

¹⁰ Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

¹¹ 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.

¹² 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.

¹³ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

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”.

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

- 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 njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin¹⁴.

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 pasur diskriminim, duhet të rrëzojë supozimin faktik se ka pasur diskriminim.

¹⁴ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

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.”.¹⁵ 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.”.¹⁶

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

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.

Në vijim Komisioneri do të marrë në shqyrtim lidhjen midis trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm të konstatuar në lidhje me momentin e dhënien së masës disiplinore të datës 15.01.2026, pasi për pretendimet e tjera Komisioneri konstatoi se ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të disfavorshme.

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.

¹⁶ 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.

C.1 Lidhja midis trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm në lidhje me masën disiplinore të datës 15.01.2026 dhe shkakut të mbrojtur të pretenduar në kuadër të “çdo shkak tjetër”/ “denoncimi në polici për ushtrim dhune nga ana e oficerës së sigurisë ndaj ankueses”

Konstatimi i një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm në lidhje me masën disiplinore të marrë ndaj ankueses në datën 15.01.2026, nga ana e QEA-së dhe ekzistenca shkakut të mbrojtur “denoncimi në polici për ushtrim dhune nga ana e oficerës së sigurisë ndaj ankueses” nuk vendos në mënyrë automatike lidhjen shkakësore midis trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm dhe shkakut të mbrojtur. Është e domosdoshme që, bazuar në barrën e provës të provohet se ky trajtim është pasojë e shkakut të mbrojtur, pra që trajtimi i padrejtë ndaj ankueses, pra marrja e masës disiplinore të datës 15.01.2026, është pasojë e denoncimit që ajo ka bërë në polici kundër oficerës së sigurisë të shkollës, për ushtrim dhune.

Nga vlerësimi kronologjik i fakteve, rezulton se denoncimi është bërë nga ankuesja në tetor 2024, njëkohësisht me fillimin e procedurës disiplinore të asaj periudhe (masa disiplinore e datës 22.10.2024), për të cilën nuk u konstatua se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm.

Në lidhje me masën disiplinore të datës 15.01.2026, e vetmja datë e dokumentuar e një veprimi konkret, të ndërmarrë nga ankuesja apo nga organet kompetente, për rivënien në lëvizje të çështjes penale të lidhur me denoncimin e vitit 2024, është data 28.01.2026, kur Prokuroria iu drejtua Policisë për administrimin e akteve shtesë, ndër to edhe akti i ekspertimit mjeko-ligjor. Kjo datë është e mëvonshme në raport me datën e marrjes së masës disiplinore, 15.01.2026. Në mungesë të çdo veprimi apo elementi tjetër të dokumentuar, të ndërmarrë nga ankuesja para kësaj date për rivënien në lëvizje të denoncimit, nuk provohet që, në momentin e marrjes së masës disiplinore, denoncimi i vitit 2024 të ketë qenë sërish aktual apo në vëmendjen e organeve vendimmarrëse, në mënyrë të tillë që të mund të përbënte shkak provokues për këto të fundit.

Gjithashtu, denoncimi i vitit 2024 është drejtuar ndaj oficerës së sigurisë së shkollës, e cila nuk ka asnjë kompetencë institucionale për të marrë apo për të ndikuar në marrjen e masave disiplinore ndaj punonjësve të shkollës. Vendimmarrja për masat disiplinore i takon punëdhënësit (Bashkisë Fier, në rastin e vitit 2024) dhe në rastin e datës 15.01.2026, pavarësisht ekzistencës së parregullsive në kompetencë dhe procedurë, dhënia e masës disiplinore është marrë nga drejtuesja e QEA-së. Në asnjë prej këtyre dy rasteve, personi vendimmarrës nuk përkon me personin ndaj të cilit është drejtuar denoncimi i ankueses.

Referuar standardit të provës të parashikuar nga neni 33, pika, 7, të LMD-së si dhe bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pala ankuese nuk arriti të krijojë një prezumim të diskriminimit, pra një diskriminim *prima facie*. Pavarësisht konstatimit të trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm ndaj ankueses në lidhje me procedurën për dhënien e masës disiplinore të datës 15.01.2026 dhe ekzistencës së shkakut të mbrojtur të diskriminimit “denoncimi në polici për ushtrim dhune nga ana e oficerës së sigurisë ndaj ankueses”, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar bindjen dhe për të prezumuar se kjo sjellje të cilës i është

nënshtuar ankuesja është si rezultat i shkakut të mbrojtur dhe se në mungesë të këtij shkak ankuesja do të ishte trajtuar ndryshe.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur bazuar në faktet dhe provat e administruara nuk mund të prezumohet se diskriminimi ka ndodhur, Bashkia Fier dhe QEA nuk mund të ngarkohen me detyrimin për të provuar se trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm të cilit i është nënshtuar ankuesja nuk përbën diskriminim.

Sjellja diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo paligjshmëri përbën diskriminim. Parregullsitë procedurale të konstatuar në lidhje me masën disiplinore të datës 15.01.2026 (marrja e saj nga organi jo kompetent dhe mosrespektimi i së drejtës për t'u dëgjuar sipas nenit 37 të Kodit të Punës) mbeten çështje që lidhen me ligjshmërinë e veprimit administrativ dhe respektimin e legjislacionit të punës, të cilat mund të adresohet nëpërmjet mjeteve të tjera ligjore në dispozicion të ankueses. Në mungesë të lidhjes shkakësore me shkakun e pretenduar të diskriminimit ato nuk përbëjnë, në vetvete, sjellje diskriminuese në kuptim të ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të ndryshuar.

Përfundimisht, bazuar në sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesja T.Ç nuk është diskriminuar për shkaqet e pretenduara "gjendje shëndetësore", "aftësi e kufizuar", "gjendje shoqërore" dhe "çdo shkak tjetër"/denoncimi në polici. Në mungesë të diskriminimit, Komisioneri nuk konstaton shkelje të ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të ndryshuar, nga ana e Bashkisë Fier dhe QEA-së.

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenin 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankueses znj. T.Ç , në të drejtën për punësim, nga ana e Bashkisë Fier dhe Qendrës Ekonomike të Arsimit, Bashkia Fier, për shkaqet e diskriminimit të pretenduara "gjendja shëndetësore", "aftësia e kufizuar", "gjendja shoqërore" dhe "çdo shkak tjetër".
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja e tij.

KOMISIONER

Genta TAFA (BUNGO)

Shkaku: “gjendja shëndetësore”, “gjendja shoqërore”, “aftësia e kufizuar” dhe “çdo shkak tjetër”.

Fusha: Punësim

Lloji i vendimit: Mosdiskriminim