



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.435/1 Prot.

Tiranë, më 08 / 03 / 2021

V E N D I M

Nr. 40, Datë 08 / 03 / 2021

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹”, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 148 Regj., datë 09.12.2020, të S. S, kundër shkollës 9-vjeçare “Feride Begaj”, Gorishovë/Fier, me pretendimin e diskriminimit për shkak të ankimit të saj për diskriminim³ pranë KMD-së.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, S. S, është me profesion mësuese e lëndës gjuhë-letërsi prej 25 vitesh në arsim. Për një periudhë 15 vjeçare ka punuar në shkollën 9-vjeçare “Feride Begaj”, Gorishovë/Fier (në vijim referuar Shkolla).

Ankuesja shprehet se: *“Në vijim të ankesës së mëparshme pranë KMD, me nr. 163 regj., datë 31.12.2019, ku kam pretenduar diskriminim nga ana e Drejtorit të shkollës 9-vjeçare “Feride Begaj”, Gorishovë, Fier, jam e detyruar të paraqes këtë ankesë, pasi diskriminimi ndaj meje, jo*

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

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

³ Referuar tek “çdo shkak tjetër”, bazuar në nenin 1, të LMD-së.

vetëm nuk është ndërprerë nga ana e Drejtorit, por ka vazhduar në formën më të rëndë, atë të viktimizimit, duke më pushuar nga puna, për shkak të ankimit për diskriminim pranë Institucionit tuaj”.

Ankuesja është shprehur se që në momentin e fillimit të punës, pas përfundimit të lejes vjetore, më datë 01.09.2020 ndaj saj është ushtruar presion për largimin nga puna nga Drejtori i Shkollës. Presioni i ushtruar ka qenë i tillë, ku ajo citon se, pothuajse në çdo mbledhje të organizuar nga Drejtori me Këshillin e Mësuesve lexoheshin shkresat e dërguara nga KMD në adresë të Shkollës, apo dhe kërkesë padia e saj drejtuar gjykatës ku palë e paditur ishte vetë Shkolla.

Ankuesja shprehet se me datë 09.09.2020, në ora 13:53 është njoftuar nëpërmjet emailit të Shkollës se duhet të paraqitet në Komisionin e Disiplinës të Shkollës në datën 11.09.2020, në ora 11:00.

Ndërkaq, po në të njëjtën datë, në ora 21:04 ka marrë njoftimin e dytë nga Shkolla, po nëpërmjet emailit, se në datën 10.09.2020 do të mbledhet për të Komisioni i Etikës së Shkollës, pa e njohur me asnjë të dhënë tjetër.

Në vijim, më datë 12.09.2020, në ora 14:33 është njoftuar po nëpërmjet emailit, për zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës nga ana e Shkollës dhe se duhet të paraqitet pranë Shkollës me datë 14.09.2020.

Nëpërmjet shkresës me nr. 179 prot., datë 18.09.2020 “Vendim për zgjidhje kontrate”, Shkolla ka ndërprerë marrëdhëniet financiare me ankuesen.

Ankuesja është shprehur se, për shkak të ankimit të saj për diskriminim kundrejt Drejtorit të Shkollës pranë KMD, konflikti mes tyre u përkeqësua deri në pikën sa ai e largoi përfundimisht nga puna. Ajo shprehet se për shkak të diskriminimit të saj të vazhdueshëm nga ana e Drejtorit edhe gjendja e saj shëndetësore është përkeqësuar ndjeshëm.

Në përfundim, ankuesja ka kërkuar nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit të saj në formën e viktimizimit, për shkak të ankimit të saj pranë KMD-së, nga ana e shkollës 9-vjeçare “Feride Begaj”, Gorishovë/Fier, si dhe rikthimin e saj në vendin e mëparshëm të punës.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10 221/2010, i ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.*

Neni 7 i LMD-së⁵, i ndryshuar, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo 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 apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”.

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

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10 221/2010, i ndryshuar, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

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

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 1711/1 prot., datë 14.12.2020 nga ana e KMD i është kërkuar informacion dhe dokumentacion provues shkollës 9-vjeçare “Feride Begaj”, Gorishovë/Fier, lidhur me pretendimin e ankueses.
 2. Në mungesë të përgjigjes zyrtare, nëpërmjet shkresës me nr. 134 prot., datë 20.01.2021 Komisioneri i dërgoi sërish shkresë tjetër Shkollës, duke sjellë në vëmendje detyrimin e këtij institucioni për të informuar Komisionerin lidhur me sa kërkuar prej tij.
- Nëpërmjet shkresës me nr. 12/3 prot, datë 28.01.2021, Shkolla ka dërguar parashtrimet e veta dhe kopje të një pjese të dokumentacionit të kërkuar⁶. Lidhur me pretendimet e ankueses, Shkolla informon KMD si më poshtë vijon:

“Së pari, drejtuesi në institucionin arsimor “Feride Begaj”, Gorishovë është ndryshuar me Vendimin nr. 59, datë 01.10.2020. Nëpërmjet shkresës me nr. 3/4 prot., datë 01.10.2020 ish-drejtori i Shkollës, SH. D kalon në pozicionin e mësuesit, referuar kontratës individuale të punës. Së dyti, nëpërmjet shkresës me nr. 179 prot., datë 18.09.2020 “Vendim për zgjidhje kontrate”, ish-drejtori i Shkollës ka zgjidhur kontratën e punës të znj. S. Për sa më sipër, Drejtoria e Shkollës nuk është më subjekt i këtij procesi”.

⁵Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

⁶Nëpërmjet emailit të datës 10.09.2021, KMD ka kërkuar sërish nga ana e Shkollës të dërgojë informacionin plotësues dhe dokumentacionin provues lidhur me pretendimet e ankueses.

III. Gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës dhe bazuar në dokumentacionin e administruar, Komisioneri vëren se:

Në vlerësim të pretendimeve të ankueses, Komisioneri ka çmuar të shqyrtojë dhe analizojë kërkesën e subjektit ankues, lidhur me pasojat e ardhura pas ankimimit të saj për diskriminim pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nga ana e titullarit të Shkollës.

Lidhur me pretendimin e Shkollës se, meqenëse procedurat për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen i ka ndërmarrë ish-titullari i mëparshëm i saj, i cili tani është larguar nga ky pozicion dhe aktualisht nuk është titullar i saj, Drejtoria e Shkollës nuk është më subjekt i këtij procesi administrativ, Komisioneri vlerëson se nuk qëndron dhe është i pabazuar.

Komisioneri vlerëson se drejtori i institucionit arsimor është përfaqësuesi/titullari i personit juridik që ka të drejtën e firmës dhe të vulës, pra ai përfaqëson dhe vepron në emër të këtij Institucioni. Për rrjedhojë, të gjitha veprimet apo mosveprimet e ndërmarra prej tij, bëhen në emër të Institucionit, i cili është person juridik publik dhe ka vijimësi dhe funksionalitet pavarësisht faktit se cili është titullari që e drejton atë. Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se Shkolla është subjekt i legjitimuar si pala kundrejt të cilës është paraqitur ankesa.

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

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

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

Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar

nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.⁷

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës⁸ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion. Në kuptim të kësaj Konvente termi “diskriminim” përfshin: a) çdo dallim, përjashtim ose preferencë, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit.

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s⁹ që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

Karta Sociale Europiane¹⁰ parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht”*.

Në vijim, në nenin 1 të Kartës sanksionohet e drejta për punë dhe në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: *“Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Karte do të sigurohet pa diskriminim...”*.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: *“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”*. Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: *“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”*.

⁷ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_iaw_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49

⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

⁹ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

¹⁰ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së¹¹. Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, neni 12, pika 1, germa c), parashikon se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimit, përfitimit 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”.*

Në nenin 15 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, “Të drejtat e punëmarrësit”, parashikohet se: *“1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimin. 2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës. 3. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit. 4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t’u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë”.*

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

A) Lidhur me pretendimin e ankueses për trajtim të padrejtë nga ana e Shkollës, përsa i takon dhënies së masës disiplinore “Largim nga detyra”.

Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri, kronologjia dhe dinamika e zhvillimit të ngjarjeve, rezulton se:

S. S, është me profesion mësuese e lëndës gjuhë-letërsi prej 25 vitesh në arsim. Për një periudhë 15 vjeçare ka punuar në shkollën 9-vjeçare “Feride Begaj”, Gorishovë/Fier.

¹¹ Referuar nenit 3, pika 8, e LMD-së, i ndryshuar.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr.27, (Ish-Ministria e Mjedisit), Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

- Njëpërmjet ankesës të saj regjistruar pranë KMD-së me nr. 163 Regj., datë 31.12.2019 ka pretenduar diskriminim nga ana e shkollës 9-vjeçare “Feride Begaj”, Gorishovë/Fier.
- Referuar komunikimit zyrtar të KMD-së me subjektet kundër të cilave ankuesja kishte paraqitur ankesën, ndër të cilët edhe Shkolla, provohet se ata kanë qenë në dijeni në pretendimeve të saj, pasi kanë sjellë parashtrimet e tyre lidhur me sa është kërkuar.
- Në vijim, gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës pranë KMD-së dhe hetimit të saj, njëpërmjet shkresës me nr.179 prot., datë 18.09.2020 “Vendim për zgjidhje kontrate”, është vendosur që ankueses ti zgjidhej në mënyrë të menjëhershme kontrata e punës, për shkak të marrjes së masës disiplinore “Largim nga detyra”, nga Komisioni i Disiplinës të Shkollës.
- Në përfundim të procedurës hetimore, Komisioneri njëpërmjet Vendimit nr. 151, datë 28.10.2020, në pikat 3 dhe 4 të tij, ka vendosur: *“Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, ardhur për shkak të konfliktit të krijuar mes saj dhe drejtorit të Shkollës, dhe për shkak të “gjendjes shëndetësore”, nga ana e shkollës 9-vjeçare “Feride Begaj”, Gorishovë/Fier. Në referencë të pikës 3, të këtij vendimi, shkolla 9-vjeçare “Feride Begaj”, Gorishovë të marrë masa të menjëhershme për ndalimin e trajtimit dhe qëndrimit diskriminues ndaj ankueses”.*

Pra, sikundër shihet qartë, për sa i takon përkeqësimit të pasojave negative në marrëdhëniet e punësimit të ankueses nga ana e punëdhënësit, Shkollës, rezulton e provuar se në rend kronologjik ato kanë ardhur pas ankesës së saj me pretendim diskriminim nga Shkolla, dhe gjatë periudhës së shqyrtimit nga ana e Komisionerit. Ankuesja është larguar nga puna me datë 18.09.2020, ndërkohë që KMD është shprehur me vendim me datë 28.10.2020.

Sa i takon analizimit të ligjshmërisë së ndërprerjes së marrëdhënieve të punës së ankueses nga ana e Shkollës, Komisioneri konstaton se:

- Njëpërmjet shkresës me nr. me nr. 179 prot., datë 18.09.2020 është vendosur që ankueses ti zgjidhej në mënyrë të menjëhershme kontrata e punës, për shkak të marrjes së masës disiplinore “Largim nga detyra”, nga Komisioni i Disiplinës të Shkollës.
- Në vendimin e zgjidhjes së kontratës së saj të punës me Shkollën, citohen si shkak i largimit të saj dhe masat e mëparshme që mësuesja kishte marrë nga Komisioni i Disiplinës në Shkollë.
- Lidhur me sa më sipër, bazuar në dokumentacionin e sjellë nga palët në proces, rezulton se ndaj ankueses njëpërmjet shkresës me nr. 225 prot., datë 16.09.2019 është marrë një masë e mëparshme disiplinore “Vërejtje” nga ana e Shkollës.

Lidhur me citimin e masës disiplinore “Vërejtje” të datës 16.09.2019, si të përsëritur, e cila ka shërbyer edhe si një ndër shkaqet e largimit të ankueses nga puna, Komisioneri vlerëson se ajo nuk qëndron dhe është e pabazuar për këto arsye:

- Në momentin kur është argumentuar si e tillë, e përsëritur, kjo masë disiplinore ishte kundërshtuar gjyqësisht nga ankuesja, dhe për këtë Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Vlorë, me Vendimin nr. 292, datë 06.07.2020, ka vendosur shfuqizimin e masës disiplinore me nr. 225 prot., datë 16.09.2019 të dhënë ndaj ankueses nga ana e Shkollës.
- Pavarësisht faktit se Vendimi sipërcituar nuk është i formës së prerë, Shkolla do të duhej të priste që gjykata të shprehej me vendim të formës së prerë dhe nuk mund ta citonte këtë masë disiplinore si masë të përsëritur, në dëm të ankueses. Gjykata, *inter alia*, në arsyetimin e saj ka cituar se: “Gjykata, nga provat e administruara në gjykim dhe nga deklaratimet e palëve, krijoi bindjen e brendshme se midis paditëses dhe Drejtorit të Shkollës ka pasur një frymë jo bashkëpunimi për efekt të pozicionit, mungesë bashkëpunimi e cila ka sjellë dhe masën disiplinore e cila, rezulton se nuk është dhënë për shkaqe objektive por për shkaqe subjektive”.
- Për më tepër, Komisioneri thekson faktin se, masa disiplinore “Vërejtje” e datës 16.09.2019, është cituar si e përsëritur në shkresën e largimit të ankueses nga puna, me datë 18.09.2020; pra më shumë se një vit pas dhënies së saj.

Urdhri nr. 31, datë 28.01.2020 “Për miratimin e rregullores për funksionimin e institucioneve arsimore parauniversitare në Republikën e Shqipërisë” kishte hyrë në fuqi në momentin e largimit të ankueses nga detyra.

Neni 107 i këtij Urdhri, “Masat disiplinore për mësuesit dhe nëndrejtorin”, në pikën 4 të tij, ka përcaktuar se, masa disiplinore konsiderohet e shlyer kur, për një periudhë gjashtëmujore, Komisioni i Disiplinës nuk ka shqyrtuar shkelje tjetër të mësuesit/nëndrejtorit.

- Bazuar në sa më lart, Komisioneri vlerëson se, edhe nëse masa disiplinore nuk do të ishte kundërshtuar në gjykatë nga ankuesja, në momentin e cituar në shkresën e datës 18.09.2020, ajo duhet të ishte konsideruar si masë e shuar, pasi kishin kaluar më tepër se një vit nga dhënia e saj dhe ajo ishte parashkuar.

Lidhur me masën e dhënë ndaj ankueses me datë 18.09.2020 “Largim nga detyra”, Komisioneri vlerëson se është e pambështetur, e pabazuar dhe në kundërshtim me procedurën e rregullt ligjore. Procedura e ndjekur për dhënien e kësaj mase disiplinore dhe vetë masa janë në kundërshtim me sa parashikohet në aktet rregulluese për dhënien e masave disiplinore ndaj mësuesit.

Marrëdhëniet e punës mes ankueses dhe punëdhënësit, në këtë rast Shkollës, rregullohen nga ligji nr. 69/2012 “Për sistemin arsimor parauniversitar në RSH”, i ndryshuar, dhe aktet nënligjore në zbatim të tij.

Kështu, ligji nr. 69/2012 “Për sistemin arsimor parauniversitar në RSH”, i ndryshuar, në nenin 33 të tij ka përcaktuar se: “Në institucionin arsimor funksionon komisioni i etikës dhe sjelljes, i përbërë nga mësues, prindër dhe nxënës. Komisioni ka për detyrë të shqyrtojë ankesat e nxënësve,

të prindërve e të punonjësve të institucionit ndaj shkeljeve të normave të etikës dhe të sjelljes dhe t'i propozojë drejtorit të institucionit masat përkatëse”.

Në nenin 60, pikën 2 të këtij ligji përcaktohet se: *“Drejtori i institucionit publik largon mësuesin nga institucioni për:*

- a) shkelje të dispozitave të Kodit të Punës, të këtij ligji e të akteve të tjera nënligjore;*
- b) shkelje të etikës e të sjelljes në institucion;*
- c) mosarritje të nxënësve, të përcaktuara në mënyrë objektive, si testimet e drejtorisë së institucionit ose të institucioneve arsimore vendore, përgjegjëse për arsimin parauniversitar, rezultatet në provimet kombëtare dhe institucioni përgjegjës për sigurimin e cilësisë në arsimin parauniversitar”.*

Urdhri nr. 31, datë 28.01.2020 “Për miratimin e rregullores për funksionimin e institucioneve arsimore parauniversitare në Republikën e Shqipërisë”, i dalë në zbatim të ligjit nr. 69/2012 “Për sistemin arsimor parauniversitar në RSH”, i ndryshuar, në nenin 101 e tij ka përcaktuar se: *“Komisioni i Disiplinës në IA shqyrton rastet e konstatuara nga Komisioni i Etikës dhe sjelljes për shkeljet disiplinore të kryera nga ana e nxënësve, mësuesve dhe nëndrejtorëve.*

Komisioni i Disiplinës ngrihet në çdo IA, në çdo fillim të vitit shkollor dhe përbëhet nga 5-7 persona.

Anëtarët në përbërje të Komisionit Disiplinor janë drejtori i IA-së, nëndrejtorët (nëse shkolla ka) dhe mësues të zgjedhur nga këshilli i mësuesve me shumicë të thjeshtë dhe me votim të fshehtë.

Komisioni i Disiplinës kryesohet nga drejtori i IA-së.

Këshilli i mësuesve zgjedh në fillim të vitit shkollor edhe një mësues që konsiderohet anëtar rezervë i këtij Komisioni, vetëm për rastet kur njëri prej anëtarëve të tij mungon apo kur çështja që merr në shqyrtim Komisioni, lidhet me një prej anëtarëve të tij”.

Në pikën 3, të nenit 102 të këtij Urdhri, përcaktohet se bazuar në *parimin e dialogut* institucioni arsimor ka për detyrë t’i krijojë punonjësit arsimor/mësuesit, mundësinë e dialogut, duke dëgjuar argumentet e tij, para marrjes së çdo mase disiplinore ndaj tij nga Komisioni i Disiplinës në IA, dhe se zbatimi i këtij parimi shmang keqkuptimet e punonjësit arsimor, si dhe ndjenjën e padrejtësisë ndaj tyre.

Neni 107 i këtij Urdhri, në pikën 1 të tij, ka përcaktuar rastet kur Komisioni i Disiplinës jep masën disiplinore për mësuesit, duke specifikuar raste kur:

- Konstaton shkelje të legjislacionit në fuqi për arsimin parauniversitar, të kësaj rregulloreje ose të rregullores së brendshme të institucionit;
- Konstaton shkelje të dispozitave të Kodit të Etikës e të sjelljes në institucion;
- Konstaton rezultate fiktive të përsëritura të nxënësve, të verifikuara në mënyrë objektive, nëpërmjet testeve të drejtorisë së institucionit ose të DRAP-së apo rezultateve në provimet kombëtare.

Në pikat 2/3/4, të këtij neni, është përcaktuar se: “Masat e përshkallëzuara që Komisioni i Disiplinës vendos për mësuesin në varësi të llojit të shkeljes apo përsëritjes së së njëjtës shkelje, janë:

- qortim;
- vërejtje;
- paralajmërim për largim nga puna;
- largim nga puna.

Në rastin e përsëritjes së shkeljes nga mësuesi, i cili për atë shkelje ka marrë më parë masën “Paralajmërim për largim nga puna”, Komisioni i Disiplinës i propozon drejtorit të IA-së fillimin e procedurave për largimin nga puna të mësuesit.

Masa është e shlyer kur, për një periudhë gjashtëmujore, Komisioni i Disiplinës nuk ka shqyrtuar shkelje tjetër të mësuesit”.

Neni 108 i Urdhrit përcakton se, mbarimi i marrëdhënies së punës së mësuesit me institucionin publik të arsimit parauniversitar bëhet në rastet kur:

- a) jep dorëheqjen;
- b) mbush moshën e pensionit;
- c) kur bëhet i paaftë për kryerjen e detyrave për shkaqe fizike ose mendore, të provuara me raport mjeko-ligjor;
- d) kur dënohet me vendim të formës së prerë të gjykatës, për çështje që lidhen me ushtrimin e profesionit të mësuesit;
- e) kur merret masa disiplinore e largimit nga puna;
- f) kur IA-ja nuk ofron ngarkesë mësimore lëndore.

Drejtori i IA-së fillon procedurat disiplinore të largimit të mësuesit nga IA në rastet e mëposhtme:

- a) ka falsifikuar dokumente zyrtare dhe ka bërë deklaratë të rreme në procesin e aplikimit;
- b) ka ushtruar dhunë fizike ndaj nxënësve apo punonjësve të institucionit;
- c) ka ngacmuar seksualisht nxënës aso punonjës të institucionit;
- d) ka përvetësuar fonde financiare ose marteriale të institucionit;
- e) ka organizuar kurse me pagesë me nxënës që mëson dhe me nxënës të IA-së, kur nuk është i licencuar për të ushtruar këtë veprimtari private;
- f) shkel Kodin e Etikës së mësuesit në institucion;
- g) ka mosarritje të nxënësve të tij, sipas shkronjës “c” të pikës 2, të nenit 60 të “Ligjit për arsimin parauniversitar”;
- h) ka rekomandim në raportin e monitorimit dhe vlerësimit;
- i) ka kryer korrupsion pasv;
- j) ka kryer shkelje të dispozitave të Kodit të Punës dhe të legjislacionit në fuqi;
- k) ka rekomandim me shkrim nga Komisioni i Disiplinës së shkollës.

Procedurat e largimit të mësuesit nga institucioni publik i arsimit parauniversitar kryhen sipas përcaktimeve në Kodin e Punës dhe në legjislacionin në fuqi.

Kodi i Punës, në nenin 144 të tij, “Procedura e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi”, ka përcaktuar, ndër të tjera, se: *“Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit.*

I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen”.

Bazuar në deklaratimet, kronologjinë e ngjarjeve dhe dokumentacionin e sjellë pranë KMD-së, nga palët në proces, rezulton se:

- Me datë 01.09.2020, pas përfundimit të lejes së planifikuar vjetore, ankuesja është paraqitur në ambjentet e punës (Shkollës).
- Bazuar në ankesën e mësueses R. P dhe deklaratat e mësuesve: D. M, Sh. D, A. S, A. C, K. S, H. D, R. P, A. H, T. N, A. M, U. H, A. S, rezulton se më datë 09.09.2020, në oborrin e Shkollës ka ndodhur një incident mes ankueses, mësueses R. P dhe Drejtorit të Shkollës.
- Pavarësisht faktit se ankesën në Komisionin e Etikës së Shkollës e ka paraqitur mësuesja R. P, nga analizimi i përmbajtjes së deklaratave të mësuesve si dhe të Drejtorit të Shkollës, rezulton se konflikti verbal ka ndodhur mes ankueses, Drejtorit dhe mësueses R. P.
- Me datë 09.09.2020 mësuesja R. P ka paraqitur një ankesë në Komisionin e Etikës së Shkollës, kundër ankueses duke e akuzuar për dhunë verbale dhe fizike.
- Po në këtë datë janë depozituar dhe 11 deklaratat e mësuesve të sipërcituar, ku secili shpjegon ngjarjen e ndodhur në oborrin e Shkollës dhe ankohet për sjelljen e ankueses kundrejt R. P, Drejtorit të Shkollës dhe stafit të mësuesve.
- Ankuesja është shprehur se pas konfliktimit verbal të ndodhur në oborrin e Shkollës më datë 09.09.2020 ajo nuk është ndjerë mirë nga ana shëndetësore dhe është larguar.
- Me datë 09.09.2020, në orën 13:53 ankuesja është lajmëruar nëpërmjet emailit të Shkollës, se me datë 11.09.2020, ora 11:00, duhej të paraqitej në Komisionin e Disiplinës të Shkollës.
- Po me këtë datë, në orën 21:04 është lajmëruar se përpara se të paraqitej në Komisionin e Disiplinës me datë 11.09.2020, duhet të paraqitej në Komisionin e Etikës së Shkollës, me datë 10.09.2020, në orën 12:00.
- Ankuesja nuk është paraqitur në Komisionin e Etikës dhe ka lajmëruar Shkollën nëpërmjet e-mailit të datës 10.09.2020, se nuk ishte mirë nga ana shëndetësore dhe për këtë arsye nuk ishte në punë.
- Bazuar në dokumentin raport mjekësor, lëshuar nga Qendra Shëndetësore Cakran, me nr. regj. 1502 (0502067/ seria B 2003) rezulton se, ankuesja me datë 10.09.2020, ka marrë trajtim shëndetësor pranë kësaj qendre dhe i është rekomanduar një ditë pushimi, nga data 10.09.2020-11.09.2020.

- Raporti mjeksor është depozituar prej ankueses në Drejtori, më datë 11.09.2020, të nesërmen e paraqitjes së saj në Shkollë.
- Bazuar në procesverbalin e datës 11.09.2020 të Komisionit të Disiplinës, ankuesja është paraqitur pranë këtij Komisioni.
- Në përfundim të takimit, anëtarët e Komisionit të Disiplinës kanë dhënë masën disiplinore “Largim nga puna” dhe i kanë propozuar Drejtorisë së Shkollës që për mësuesen Silvana Seitaj të fillojnë procedurat për zgjidhjen e kontratës së punës.
- Më datë 12.09.2020, ora 14:33 nëpërmjet emailit të Shkollës, ankuesja është njoftuar për zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës.
- Nëpërmjet shkresës me nr. 179 prot., datë 18.09.2020 Shkolla ka marrë vendimin për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen dhe për ndërprerjen e marrëdhënieve financiare në datën 21.09.2020.

Referuar sa më lart, në analizë të legjislacionit sipër cituar, Komisioneri vlerëson se, procedura e ndërmarrë nga ana e Shkollës, (përfshirë atë të ndjekur nga Komisioni i Etikës dhe Komisioni i Disiplinës) lidhur me dhënien e masës disiplinore “Largim nga puna” për ankuesen, si dhe procedura e ndjekur për largimin e saj nga puna, është haptazi në shkelje të dispozitave ligjore¹² që rregullojnë e normojnë marrëdhëniet e punës: punëmarrës-punëdhënës.

Kodi i Procedurës Administrative, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Shkollës, e cila duhet të provojë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të paligjshme, si pasojë e ankimimit të saj pranë KMD-së.

Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“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”.*

Parimi i ndarjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS¹³ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm.

Bazuar në nenin 33, pika 7/1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, të ndryshuar, 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.

¹² Shih fq 8,9,10 të Vendimit.

¹³ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

Sa më sipër, personi që pretendon diskriminim krijon një prezumim të diskriminimit (diskriminimi prima facie), barra më pas kalon tek subjekti (nga i cili pretendohet diskriminimi), i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues.

Në analizë sa më sipër Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga Shkolla kundrejt ankueses dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Shkolla duhet të provonte se pretendimi i ankueses ishte i pabazuar në fakte e prova dhe se veprimet e tyre ishin të ligjshme, të drejta, proporcionale, të arsyeshme dhe të justifikuar objektivisht.

Në analizë të sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nga ana e Shkollës nuk u arrit të provohej:

- Që veprimet e këtij subjekti kundrejt ankueses nuk kanë ndodhur pas ankimimit të saj për diskriminim të Drejtorit të Shkollës pranë KMD-së, apo që ato të kishin një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale të justifikuar dhe objektive.
- Përkundrazi, u provua e kundërta, që ndaj ankueses është dhënë masa disiplinore “Largim nga puna”, pikërisht gjatë periudhës kur ankesa e saj ishte në shqyrtim pranë Komisionerit.
- Shkolla nuk arriti të dokumentojë ligjshmërinë e ngritjes së dy komisioneve: Komisionit të Etikës dhe Komisionit të Disiplinës, të cilët, sipas përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi, duhet të ngriheshin me urdhër të titullarit të institucionit në fillim të vitit shkollor 2020-2021.
- Nuk u soll dokumentacion provues lidhur me sa kishte kërkuar Komisioneri/urdhërat për ngritjen e këtyre komisioneve. Shkolla depozitoi vetëm procesverbalet e mbajtura në takimet e tyre.
- Që Komisioni i Etikës kishte zbatuar afate të arsyeshme njoftimi për ankuesen për dëgjuesën e saj në këtë Komision. Ajo ishte njoftuar nëpërmjet emailit vetëm një ditë përpara për t’u paraqitur në takim.
- Që mënyra dhe orari i njoftimit të ankueses për t’u paraqitur në Komisionin e Etikës, nëpërmjet emailit të orës 21:04 është e përshtatshme. Ora 21:04 nuk është brenda orarit zyrtar të punës, dhe afati i caktuar nga Komisioni për të nesërmen është i paarsyeshëm, në kontekst të respektimit të afatit kohor për të realizuar mbrojtjen e saj.

Komisioni i Etikës nuk ishte siguruar nëse ankuesja kishte marrë njoftimin për t’u paraqitur të nesërmen në Komision. Nuk kemi konfirmim të ankueses apo të Komisionit që ajo kishte dijeni për këtë fakt.

- Që ankueses i ishte komunikuar në mënyrë të detajuar arsyeja se përse ishte ftuar para Komisionit, si dhe që ajo ishte njohur me faktet, provat e paraqitura kundër saj, në mënyrë që të mund të mbrohej efektivisht kundrejt akuzave.

Komisioni i Etikës zhvilloi takimin, pavarësisht faktit se ankuesja nuk u paraqit dhe kishte njoftuar Shkollën nëpërmjet e mailit të datës 10.09.2020, se për shkak të gjendjes jo të mirë shëndetësore ishte larguar nga puna. Bazuar në dokumentin raport mjekësor, lëshuar nga Qendra Shëndetësore Cakran, me nr. regj. 1502 (0502067/ seria B 2003) rezulton se, ankuesja me datë 10.09.2020, ka marrë trajtim shëndetësor pranë kësaj qendre dhe i është rekomanduar një ditë pushim, nga data 10.09.2020-11.09.2020.

Pavarësisht sa më sipër, Komisioni i Etikës, vlerësoi të vijojë me zhvillimin e takimit, e në përfundim të tij dha një rekomandim të paarsyetuar se përse ia përcillte rastin për shqyrtim Komisionit të Disiplinës.

Nga ana e Komisionit të Etikës është shkelur e drejta e ankueses për të patur një proces të rregullt, të drejtë dhe ligjor, për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur, duke bërë që ky proces të jetë krejtësisht i njëanshëm dhe i padrejtë nga ana e Komisionit..

Nga ana tjetër, Komisioneri konstaton se, lidhur me Komisionin Disiplinor:

- Shkolla nuk depozitoi asnjë dokument, urdhër për procedurën e ndjekur për ngritjen e Komisionit të Disiplinës, por vetëm procesverbalin e mbajtur me datë 11.09.2020.
- Shkolla i komunikoi ankueses që në datë 09.09.2020, njëherësh me njoftimin për t'u paraqitur para Komisionit të Etikës, se ajo duhej të paraqitej një ditë më pas në Komisionin e Disiplinës, ende pa iu rekomanduar kjo gjë nga Komisioni i Etikës. Pra, duket sikur e ka ditur paraprakisht se çfarë do të vendoste Komisioni i Etikës lidhur me ankuesen, ende pa u mbledhur. Hipotetikisht, Komisioni i Etikës mund të mos e rekomandonte fare rastin e ankueses tek Komisioni i Disiplinës.
- Të dyja komisionet e kanë paragjykuar haptazi ankuesen, pasi rezulton se, vetë anëtarët e të dyja komisioneve kanë marrë në shqyrtim edhe deklaratat e veta lidhur me ngjarjen e datës 09.09.2020, duke e gjykuar në mënyrë tërësisht subjektive atë.
- Bazuar në procesverbalin e mbajtur në Komisionin e Disiplinës, më datë 11.09.2020, rezulton se, drejtuesi i Komisionit që mban detyrën e Drejtorit të Shkollës, ka cituar se janë marrë në konsideratë deklaratat e dorëzuara nga mësuesit cituar më lart në vendim (ndër të cilët janë edhe të gjithë anëtarët e Komisionit Disiplinor), si dhe ka cituar se: *“Mësuesja Silvana Seitaj ka thyer Urdhrin nr. 493, datë 30.07.2018 për mospërdorimin e telefonit celular”*.

Lidhur me këtë shkelje të pretenduar nga ana e Komisionit të Disiplinës, Komisioneri vlerëson se është e pabazuar dhe jo logjike për asrye se:

- a) Nëpërmjet Urdhri nr. 493, datë 30.07.2018, urdhërohet ndalimi i përdorimit të telefonit celular gjatë procesit mësimor nga mësuesit dhe nxënësit në të gjitha shkollat e arsimit parauniversitar.
- b) Ngjarja e shqyrtuar në komision daton më 09.09.2020.

- c) Bazuar në Urdhrin e përbashkët me nr. 71, datë 25.02.2020 “Për miratimin e strukturës së viti shkollor 2020-2021 në sistemin arsimor parauniversitar”, është përcaktuar se, në arsimin parauniversitar, mësimet fillojnë më datë 14.09.2020.
- Pra, pretendimi i Komisionit se ankuesja ka shkelur urdhrin për mos përdorimin e celularit gjatë procesit mësimor nuk qëndron, është i pabazuar në dokumentacion dhe alogjik, pasi ankuesja celularin nuk e ka përdorur gjatë procesit mësimor, por në oborrin e Shkollës, në ambientet e jashtme të saj, më datë 09.09.2020, kur ende nuk kishte filluar procesi mësimor.
- Ankueses nga ana e Komisionit nuk i është vënë në dispozicion paraprakisht asnjë dokument, në mënyrë që ajo të njihet me pretendimet, përmbajtjen dhe provat e paraqitura kundër saj dhe të kishte mundësi të paraqiste observacionet si dhe të mbrohej efektivisht, në respektim të parimit të barazisë së armëve në këtë proces disiplinor të ndërmarrë kundrejt saj.
- Nga ana tjetër, vetë Komisioni i Disiplinës nëpërmjet dhënies së masës disiplinore “Largim nga puna” të ankueses dhe propozimit për fillimin e procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës, drejtuar titullarit të Shkollës, ka shkelur përcaktimet e Urdhrit nr. 31, datë 28.01.2020 “Për miratimin e rregullores për funksionimin e institucioneve arsimore parauniversitare në Republikën e Shqipërisë”, i cili ka përcaktuar në mënyrë të qartë se, masat disiplinore duhet të jepen në mënyrë të përshkallëzuar.

Masat e përshkallëzuara që Komisioni i Disiplinës vendos për mësuesin në varësi të llojit të shkeljes apo përsëritjes së së njëjtës shkelje, janë:

- qortim;
- vërejtje;
- paralajmërim për largim nga puna;
- largim nga puna.

Komisioni i Disiplinës ka gabuar në vlerësimin e masës disiplinore “Vërejtje” të datës 16.09.2019, dhënë ndaj ankueses nga ana e Shkollës, si të përsëritur, pasi:

- së pari, ajo masë është kundërshtuar gjyqësisht dhe gjykata ende nuk është shprehur me një vendim përfundimtar lidhur me të¹⁴,
- dhe së dyti, në momentin e shqyrtimit të rastit të ankueses para Komisionit Disiplinor, me datë 11.09.2020, ajo masë edhe nëse do të qëndronte ishte shuar, pasi kishin kaluar më shumë se një vit nga dhënia e saj. Afati për shuarjen e masave disiplinore është përcaktuar qartë në nenin 107, të urdhrit nr. 31, datë 28.01.2020 “Për miratimin e rregullores për funksionimin e institucioneve arsimore parauniversitare në Republikën e Shqipërisë”, i cili ka përcaktuar gjashtë muaj afat kohor për shuarjen e masës disiplinore “Vërejtje”.

¹⁴ Shih faqen 6, 7 të vendimit.

Dhënia e kësaj mase, e cila më pas kishte shërbyer si arsye për largimin e saj nga puna, ngre dyshime të arsyeshme për tendencë ndaj ankueses, si pasojë e ankimit të saj pranë KMD-së, për diskriminim nga ana e punëdhënësit; për më tepër kur kjo masë është e padrejtë dhe e pabazuar në asnjë akt ligjor apo nënligjor.

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

Nëse procedura e njoftimit apo e masës disiplinore do të respektohet, atëherë pa diskutim që punëdhënësi ka të drejtë ta përshkallëzojë dhënien e masës deri në ekstremin e saj. Në të kundërt, nëse punëdhënësi nuk e provon këtë gjë, atëherë ai mund të abuzojë me preteksin e shkeljes së disiplinës për të pushuar nga puna çdo punëmarrës.

Kjo nënkupton që masat disiplinore të dhëna nga punëdhënësi duhet të jenë në përputhje me aktet ligjore dhe nënligjore që normojnë të drejtën e punëmarrësit për një proces të drejtë e të rregullt ligjor.

Po ashtu, procedura e ndjekur për largimin e ankueses nga puna është në shkelje të parashikimeve ligjore, pasi:

- Shkolla nuk ka provuar me dokumentacion që të ketë ndjekur një procedurë të rregullt ligjor, sa i takon njoftimit të ankueses për bisedimet për zgjidhjen e kontratës së punës, mundësisë që ajo të parashtronte kundërshtimet e veta lidhur me këtë masë apo mundësisë që ajo të mbrohej efektivisht kundrejt saj.

Të provosh një çështje diskriminimi është e vështirë, pasi autorët e diskriminimit nuk deklarojnë se ata trajtojnë dikë në mënyrë më pak të favorshme se të tjerët, lidhur me një shkak të caktuar. Parimi i ndarjes së barrës së provës është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - *“praesumptio iuris tantum”*.

Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës. GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime *“ të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i*

nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht¹⁵”.

Shkolla kishte barrën e provës në këtë proces, dhe Komisioneri gjen të pabazuar argumentin e saj se, meqenëse ankuesja është larguar nga puna me vendim të ish-Drejtorit të mëparshëm, i cili aktualisht nuk mban këtë detyrë, Shkolla nuk është më subjekt i këtij procesi¹⁶.

Lidhur me sa më sipër, rezulton se nga ana e Shkollës, lidhur me procedurën e ndjekur prej saj për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen janë ndjekur hapat si më poshtë:

- Nëpërmjet mailit të datës 12.09.2020 Shkolla ka njoftuar ankuesen për shkresën me nr.170 prot., datë 11.09.2020 “Njoftim për nisjen e procedurave së zgjidhjes së kontratës së punës” dhe se duhej të paraqitej në zyrën e Drejtorit të Shkollës me datë 14.09.2020, ora 12:00 për të paraqitur pretendimet e saj.
- Rezulton e provuar se data e komunikimit të këtij njoftimi nga ana e Shkollës është ditë e shtunë, pra ditë pushimi.
- Lidhur me faktin që ankuesja ishte njoftuar në një ditë pushimi, me email, Komisioneri vlerëson se Shkolla nuk ka respektuar mënyrën korrekte dhe të arsyeshme të njoftimit për iniciimin e procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës, pasi nuk është siguruar që, *së pari*, ankuesja të marrë njoftimin, dhe *së dyti*, koha e lënë në dispozicion të saj për të paraqitur pretendimet, argumentimet lidhur me këtë fakt, është e pamjaftueshme dhe e papërshtatshme. Njoftimi i Shkollës ishte thjesht formal, dhe në dukje përpjekje për respektim të afatit të njoftimit.
- Komisioneri vlerëson se nga ana e Shkollës nuk u arrit të provohej se ankuesja kishte marrë dijeni për njoftimin për t’u paraqitur për bisedime më datë 14.09.2020, në ditën e parë të fillimit të viti të ri shkollor 2020-2021, lidhur me procedurën e ndërmarrë për zgjidhjen e kontratës së punës me të.
- Ndërkohë që Shkolla nëpërmjet shkresës me nr.179 prot., datë 18.09.2020 ka dalë me vendimin për zgjidhje të kontratës së punës me ankuesen, vendim të cilin ia ka komunikuar asaj nëpërmjet emailit, me datë 18.09.2020.
- Komisioneri vlerëson se nga ana e Shkollës nuk u arrit të provohej, dokumentohej se kishte ndjekur dhe zbatuar procedurën e rregullt ligjore për zgjidhjen e kontratës së punës me të.
- Është shkelur e drejta e ankueses për të patur një proces të rregullt, të drejtë dhe ligjor, për t’u dëgjuar dhe për t’u mbrojtur ndaj masës së dhënë, duke bërë që ky proces të jetë krejtësisht i njëanshëm dhe i padrejtë nga ana e Shkollës.

¹⁵ GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

¹⁶ Shih paragrafi i I-rë, faqe 4 e vendimit.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se, Shkolla është në shkelje flagrante të garancisë ligjore që neni 15 i LMD-së, “Të drejtat e punëmarrësit”, i jep individit/punëmarrësit.

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

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

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

Pra, shihet qartë nga kronologjia e fakteve dhe kronologjia e zhvillimit të ngjarjeve, se masa disiplinore ndaj ankueses dhe largimi i saj përfundimtar nga puna, kanë ardhur pas ankimit për diskriminim të saj para Komisionerit, ndërkohë që çështja e saj ishte ende në shqyrtim pranë KMD-së, dhe ende Komisioneri nuk ishte shprehur me vendim përfundimtar lidhur me pretendimet e ankueses.

Ligji nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar, ka parashikuar në nenin 3, pika 17¹⁷ të tij, se: “*trajtimi i disfavorshëm apo pasoja negative, që vjen si reagim ndaj një ankimi a një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë është “Viktimizim”.*

Në përfundim për sa më sipër, bazuar në analizimin e provave të depozituara nga palët në proces, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi krijon bindjen e brendshme dhe vlerëson se subjekti ankues, S. S, është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë në formën e viktimizimit, nga ana e shkollës 9-vjeçare “Feride Begaj”, Gorishovë/Fier, trajtim i cili ka ardhur si pasojë direkte pas ankimit të saj për diskriminimin për shkak të konfliktit të krijuar mes saj dhe Drejtorit të Shkollës, para Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Neni 3/1 i ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar, ka përcaktuar se konsiderohet si **formë e rëndë diskriminimi** “*çdo sjellje diskriminuese që është motivuar nga më shumë se një shkak, kur është kryer më shumë se një herë, kur ka zgjatur për një periudhë të gjatë*

¹⁷ “Viktimizimi” është trajtim i disfavorshëm ose pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimi a një procedimi, që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 1 të këtij ligji, lidhur me pretendimin për diskriminim të ankuesit.

kohore, ose kur ka sjellë pasoja veçanërisht të dëmshme për viktimën përbën formë të rëndë të diskriminimit”.

Komisioneri konstaton se:

- Në vendimin nr. 151, datë 28.10.2020 Komisioneri, *inter alia*, ka konstatuar diskriminim të ankueses nga ana e Shkollës për më shumë se një shkak: për shkak të konfliktit të krijuar me Drejtorin e Shkollës, si dhe për shkak të gjendjes shëndetësore të saj.
- Diskriminimi ndaj saj është kryer më shumë se një herë, si në rastin sipërcituar, lidhur me ankesën me nr. 163 regj., datë 31.12.2019, dhe në rastin e ankesës aktuale me nr. 148 regj., datë 09.12.2020.
- Diskriminimi ndaj ankueses ka vijuar për një periudhë relativisht të gjatë kohore: nga muaji janar 2019-shtator 2020, periudhë kur ajo është larguar përfundimisht nga puna. Pra, pothuajse që nga emërimi i Drejtorit me të cilin ajo ka patur dhe konfliktet që i ka bërë objekt të shqyrtimeve administrative dhe gjyqësore dhe deri në largimin e saj, po ashtu dhe të vetë Drejtorit nga ky pozicion.

Bazuar sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, ndaj ankueses është konsumuar një formë e rëndë diskriminimi nga ana e Shkollës, pasi përmbushen parashikimet e sipërcituara në nenin 3/1 të LMD-së, i ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 18 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, nenin 17, të Kodit të Procedurës Administrative, nenin 1, nenin 3/1, nenin 3, pika 17, nenin 7, nenin 12, pika 1, germa c), nenit 13, pika 1, germa a), nenin 32, germa c), si dhe nenin 33, pikat 7/1, 10, 11 dhe 12, 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 në formën e viktimizimit, të S. S nga ana e shkollës 9-vjeçare “Feride Begaj”, Gorishovë/Fier, për shkak të ankimimit për diskriminim, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
2. Konstatimin e diskriminimit në formën e rëndë të tij, të S. S nga ana e shkollës 9-vjeçare “Feride Begaj”, Gorishovë/Fier.

3. Në referencë të pikës 1 dhe 2, të këtij vendimi, nga ana e shkollës 9-vjeçare “Feride Begaj”, Gorishovë/Fier, të merren masa për rikthimin e S. S në punë.
4. Brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijani për këtë vendim, Shkolla, të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi.
5. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.

Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Fusha: Punësim

Shkaku: Çdo shkak tjetër (Ankimim për diskriminim)

Lloji i vendimit: Diskriminim në formën e viktimizimit, si dhe në formën e rëndë të tij