



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1337/1 Prot.

Tiranë, më 05 / 10 / 2020

V E N D I M

Nr. 120, Datë 05 / 10 / 2020

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 16, datë 03.03.2020, e M.H¹ kundër V.B, Drejtore e Bibliotekës së Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “moshës²” dhe “gjendjes shëndetësore”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues në mes të tjerash informon se: “Nga data 10.12.2019 deri në datë 07.01.2020 ka qenë pushim me leje vjetore. Pas mbarimit të lejes është sëmurë dhe ka marrë raport mjekësor dhe për 5 ditë të tjera dhe në përfundim është rikthyer në punë. Që nga ai moment i kanë filluar dallimet dhe diskriminimi në punë, pasi është në prag pensioni dhe në pozicionin e saj dëshirojnë të vendosin një person më të ri në moshë dhe atë duan ta zbresin në detyrë. Në kohën kur është kthyer në punë, Drejtoresha e Biblotekës e ka pritur me një fjalor denigrues dhe fyes, ku mes të tjerash i ka thënë “pse nuk dilni në KEMP nëse jeni e sëmurë” duke e diskriminuar për shkak të gjendjes shëndetësore. Ankuesja shprehet se

¹ Në pozicionin si Përgjegjëse e Sektorit Klasifikim-Restaurim, në Biblotekën e Universitetit të Shkodrës.

² Ankuesja ka lindur në datë 28.09.1960 dhe është në vitin e fundit para daljes në pension pleqërie.

është nxjerrë nga zyra në mënyrë jo të drejtë si dhe zyrës i është ndërruar brava pa e njoftuar. Si pasojë e presionit psikologjik dhe ngarkesës në punë, është sëmure përsëri dhe ka marrë raport mjekësor. Duke qenë se ka qenë me raport mjekësor drejtoresha i ka kërkuar raport pune 3-mujore, por për shkak të ditëve që nuk ka qenë në punë, nuk e ka dorëzuar raportin në kohë. Në datë 02.03.2020 drejtorja e bibliotekës i ka drejtuar kërkesë Rektorit të universitetit për marrjen e masës disiplinore ndaj saj. Në datë 02.03.2020 është dhënë urdhëri për “Dhënien e masës administrative” për heqjen e ditës së punës. Ankuesja deklaron se gjatë 40 viteve të punës nuk ka marrë asnjëherë vërejtje apo masa disiplinore”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, kthimin në pozicionin e mëparshëm dhe ndalimin e shqetësimit në vendin e punës.

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

Në nenin 1 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, përcaktohet 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-së³, 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, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këto shkaqe.

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”.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32/2 dhe 33 të Ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

Pas analizimit paraprak të ankesës nr. 16, datë 03.03.2020 të M.H u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të Ligjit 10221/2010 “Për

³ Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Në këto kushte, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 376/1, datë 11.03.2020, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga, Universiteti i Shkodrës për ankesën e bërë nga M.H si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur nga Universiteti i Shkodrës për dhënien e masës disiplinore për ankuesen.
 - Shpjegime lidhur me pretendimin e ankueses për shqetësim në mjedisin e punës dhe kopje të akteve të kontroleve të ushtruara gjatë orarit të punës, nxjerrjes nga zyra dhe ndryshimit të bravës së zyrës.
 - Kopje të rasteve të tjera të dhënies së masave disiplinore nga ana e universitetit për punonjësit e bibliotekës nga periudha 01.09.2019 deri në datë 29.02.2020.
 - Kopje të plotë të dosjes së punonjësës M.H.
 - Kopje të strukturës dhe organikës të punonjësve të bibliotekës së universitetit (emri punonjësit, pozicioni dhe datëlindja).
 - Kopje të “Rregullores së Brendshme të Administratës së Institucionit”, datë 18.05.2010.

Me shkresën nr. 1105/1, datë 30.03.2020, Universiteti i Shkodrës, në mes të tjerash informoi se: *“M.H është punonjëse e bibliotekës së Universitetit të Shkodrës me detyrë bibliotekare. Gjatë kohës që ka ushtruar detyrën si përgjegjëse e sektorit të klasifikator-restaurator ka pasur mangësi të theksuara që lidhen me regjistrimin e librave në librin e inventarit të bibliotekës dhe mbajtjen e protokollit. Mangësitë dhe parregullsitë janë konstatuar gjatë inventarizimit të bërë në bibliotekë gjatë vitit 2018. M.H është larguar me leje të zakonshme pa patur një kërkesë zyrtare të protokolluar e miratuar nga rektori, pasi sipas Urdhërit nr. 268, datë 26.07.2019 të rektorit, leja e zakonshme merret gjatë muajit gusht ose shtator dhe për raste të veçanta kërkohet miratim i posaçëm. Lidhur me problemin për ndryshimin e bravës, ai është një proces teknik zëvendësimi për efekt prishje. Në datë 12.02.2020, rektori dhe administratori i universitetit kanë bërë një inspektim mbi punimet në proces në bibliotekën e universitetit në të cilin mori pjesë dhe M.H për të diskutuar në lidhje me procesin e punës akoma të papërfunduar. Në këtë takim pasi nuk kishte asnjë argument të tregonte pse nuk kishte kryer detyrën funksionale, M.H kërkoi të ndryshonte detyrën e ngarkuar, pasi duke qenë se vuan nga shëndeti nuk mund të punonte në shkrimin në librin e inventarit. Kjo kërkesë verbale e ankueses është diskutuar nga rektori me drejtorin e bibliotekës dhe është arritur në përfundimin që M.H të merrte një detyrë më të lehtë dhe më me pak përgjegjësi deri në daljen në pension. Në datë 12.02.2020 është hartuar vendimi i titullarit për ndërrimin e pozicionit të punës së M.H. Pas kësaj M.H i është ngarkuar detyrë tjetër dhe detyra e saj e përealizuar i është ngarkuar punonjësës A.L. M.H është sjellë me një sjellje joetike ndaj drejtoreshës dhe ka përdorur një fjalor duhet thënë më tepër se jo etik. Sjellja i është referuar rektorit dhe administratorit nga ana e drejtorit të bibliotekës, të cilët kanë thirrur menjëherë në takim M.H por që është refuzuar nga ankuesja. Në këto kushte nga ana e*

titullarëve të institucionit është marrë masë administrative për M.H për moszbatim të urdhërit për paraqitjen pranë titullarëve. Pas marrjes së masës administrative, në datë 04.03.2020, M.H ka bërë ankesë pranë rektorit në të cilën është ankuar për drejtoreshën e bibliotekës. Në datë 10.03.2020, rektori ka hartuar Urdhrin nr. 998/1, datë 10.03.2020 për ngritjen e grupit të punës për verifikimin e ankesës së M.H dhe hartimin e një relacioni, i cili do të komunikohet në ditët në vijim pasi për shkak të situatës po punohet me staf dhe orare të reduktuara. Për të diskutuar përsëri në lidhje me ankesën, M.H, në datë 05.03.2020 është thirrur për herë të dytë në zyrën e rektorit, në prani të administratorit dhe drejtorit të bibliotekës. Në këtë takim është trajtuar përsëri ankesa në mënyrë shoqërore dhe është pyetur për shqetësimet e saja. Përgjigjet e ankueses nuk kishin asgjë kundër drejtoreshës apo ndonjë personi tjetër në universitet. Në këtë takim M.H ka pranuar se sjellja e saj ndaj drejtoreshës ka qenë joetike dhe ka rënë dakord që në mbledhjen e stafit të bibliotekës M.H të kërkonte të falur për sjelljen joetike pasi ka qenë e ngarkuar psikologjikisht. M.H, masa Vërejtje me shkrim nr. 28, datë 15.01.2020 i është dhënë nga raporti final i realizuar nga Kontrolli i Lartë i Shtetit”.

Në përgjigje të shkresës së Universitetit të Shkodrës, M.H në datë 15.04.2020 në mes të tjerash ka deklaruar⁴ se: “Detyrën si Përgjegjëse e Sektorit të Restaurim-Klasifikimit e ka marrë në muajin Prill 2018 dhe në fillim të muajit Korrik 2018 ka filluar procedura e inventarizimit (3 muaj). Për periudhën e mëparshme ajo nuk mban përgjegjësi profesionale ose morale! Në Komisionin Inventarizues ka marrë pjesë i gjithë stafi i Bibliotekës Shkencore dhe ka zgjatur 6-8 muaj. Për ankuesen nuk ka pasur vërejtje në lidhje me inventarizimin e Bibliotekës në vitin 2018, siç pretendon z. Rektor. Sipas raportit përfundimtar të KLSH-së, vërejtja lidhet me sektorin ekonomik. Lidhur me lejen vjetore, z. Rektor, mohon faktin se gojarisht, i ka dhënë leje që në muajin qershor, pastaj është bërë kërkesa formale me shkrim, nga drejtoresha e bibliotekës A.L, konform afateve ligjore me nr. 84, datë 11.11.2019. Lidhur me ndërrimin e bravës, sipas drejtoreshës nuk qenka “normale” informimi i punonjësës së zyrës që do ndërrohet brava. Ankuesja nuk ka marrë asnjë informacion për ndërrimin e bravës, pavarësisht se në atë zyrë ankuesja vazhdonte të punonte dhe kishte të gjithë dokumentacionin e sendet personale. Procesi i hedhjes në regjistrin kompjuterik ka filluar me datë 21.01.2020, dhe është kryer në mënyrë normale. Ditën kur ka qenë Rektori dhe Administratori, është pretenduar se norma e saj prej 300-320 libra në ditë ishte pak dhe duhet të ishte 500, gjë të cilën ankuesja e ka kundërshtuar, dhe ka hedhur idenë që të vinte një punonjës tjetër në ndihmë dhe jo që të zinte vendin e saj, siç pretendohet nga pala tjetër. Ankuesja shprehet se nuk ka përdorur fjalor joetik. Ankuesja informon se në takimin me drejtuesit e universitetit të datës 05.03.2020 është përgjigjur se nuk kishte asgjë kundër drejtores e asnjë personi tjetër në universitet, pasi nuk ka asgjë personale”.

- Me shkresën nr. 376/3, datë 22.04.2020, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka kërkuar informacion shtesë nga Universiteti i Shkodrës si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:

⁴ Referuar e-mail-it të dërguar në datë 15.04.2020.

- Kopje të strukturës dhe organikës të punonjësve të bibliotekës së universitetit (emri punonjësit, pozicioni dhe datëlindja).
- Kopje të “Rregullores së Brendshme të Administratës së Institucionit”, datë 18.05.2010.
- Kopje të vendimit të emërimit të V.B në detyrën e drejtores së bibliotekës.
- Kopje të të gjithë urdhrave të punës të lëshuar nga drejtuesit e bibliotekës dhe raporteve të dhëna nga ankuesja në përgjigje të detyrave të caktuara, nga data 03.05.2018 deri në datë 12.02.2020.
- Kopje të relacionit të grupit të punës për shqyrtimin e ankesës për diskriminim në punë të M.H, në datë 04.03.2020.
- Kopje të raportit përfundimtar të Kontrollit të Lartë të Shtetit, nr.prot. 658/9, datë 27.12.2019.
- Informacion nëse për detyrat dhe rekomandimet e lëna nga KLSH-ja, janë dhënë masa disiplinore dhe për punonjës të tjerë. Nëse po, një kopje të procedurës së ndjekur për secilin rast.
- Informacion nëse ka punonjës të tjerë të stafit joakademik të cilët kanë konsumuar lejen vjetore të vitit 2019, jashtë periudhës së përcaktuar në Urdhrin nr. 268, datë 26.07.2019.
- Kopje të procesverbalit të konstatimit të prishjes së bravës së zyrës së M.H dhe të njoftimit të punonjësës për këtë konstatim.
- Kopje të procesverbalit të inspektimit/takimit të zhvilluar në datë 12.02.2020, mes rektorit, administratorit dhe drejtores së bibliotekës, në të cilin ankuesja ka kërkuar ndryshimin e detyrës së ngarkuar.
- Kopje të rasteve të tjera të dhënies së masave disiplinore, në veçanti “Mospagim i ditës së punës, për mos-zbatim të urdhërit të eprorit” nga ana e universitetit për punonjësit e bibliotekës ose punonjës të sektorëve të tjerë, nga periudha 01.01.2019 deri në datë 29.02.2020.
- Kopje të njoftimit për takim dhe refuzimit të ankueses për takim, në datë 02.03.2020.
- Kopje të procesverbalit të takimit të zhvilluar në datë 05.03.2020, mes rektorit, administratorit, drejtores së bibliotekës dhe ankueses në lidhje me ankesën e M.H të datës 04.03.2020.
- Kopje të dokumentit ku të jenë të parashikuara dhënia e masave disiplinore.
- Kopje të kontratës së punës së M.H.

Me shkresën nr. 1105/3, datë 14.05.2020, të administruar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi me nr. 376/4, datë 18.05.2020, Universiteti i Shkodrës, në mes të tjerash informoi se: *“Me Urdhërin e Rektorit nr. 998/1, datë 10.03.2020 “Për krijimin e grupit të punës” për verifikimin e ankesës për diskriminim të M.H dhe hartimin e një relacioni, është zhvilluar një takim me Drejtoreshën e Bibliotekës dhe M.H, me datë 14.05.2020. M.H është punonjëse e bibliotekës së Universitetit të Shkodrës me detyrë bibliotekare. Gjatë kohës që M.H ka ushtruar*

detyrën si Përgjegjëse e Sektorit të Klasifikator-Restaurator, ka pasur mangësi të theksuara që lidhen me regjistrimin e librave në librin e inventarit të bibliotekës, mbajtjen e protokollit (detyra të ngarkuara nga drejtori i bibliotekës). Në inventarin e bibliotekës të vitit 2018 janë konstatuar parregullsi të cilat kanë shtyrë procesin e inventarit deri më tani akoma i papërfunduar, sepse pa plotësimin e rregjistrimit të inventarit nuk mund të mbyllet inventari nga grupi i inventarizimit. Gjatë inventarit janë konstatuar se vetëm fondi shqip i librit ka një sasi prej 596 librash në një vlerë totale prej 14.753 lekë, të dëmtuara të cilët lënë të kuptohet se sektori klasifikator-restaurator me përgjegjëse M.H, nuk ka kryer një nga detyrat funksionale të saj. Lidhur me problemin e shtruar për ndryshimin e bravës së zyrës është një proces teknik, zëvendësimi është bërë për efekt prishjeje. Edhe pse ka pasur ndryshim brave M.H nuk i është mohuar e drejta për të hyrë në zyrë në çdo moment dhe për çdo nevojë në lidhje me procesin e saj të punës duke qenë se aty ka dokumentet e saj. Largimi në një ambient tjetër më të qetë i është vënë në dispozicion për arsye të ankesave shëndetësore. Në datë 12.02.2020, rektori dhe administratori i universitetit kanë bërë një inspektim mbi punimet në proces në bibliotekën e universitetit në të cilin mori pjesë dhe M.H për të diskutuar në lidhje me procesin e punës akoma të papërfunduar. Në këtë takim pasi nuk kishte asnjë argument të tregonte pse nuk kishte kryer detyrën funksionale, M.H kërkoi të ndryshonte detyrën e ngarkuar, pasi duke qenë se vuante nga shëndeti nuk mund të punonte në shkrimin në librin e inventarit. Kjo kërkesë verbale e ankueses është diskutuar nga rektori me drejtorin e bibliotekës dhe është arritur në përfundimin që M.H të merrte një detyrë më të lehtë dhe më me pak përgjegjësi deri në daljen në pension. Në datë 12.02.2020 është hartuar vendimi i titullarit për ndërrimin e pozicionit të punës së M.H. Pas kësaj M.H i është ngarkuar detyrë tjetër dhe detyra e saj e perealizuar i është ngarkuar punonjëses A.L. Me marrjen e detyrës nga A.L, verifikuar me email-e raportimi çdo ditë është e dukshme një performancë më e mirë në sasinë e librave të regjistruar. Për problematikat e sipërcituara, M.H është thirrur në takim nga Rektori dhe Administratori, e cila ka marrë urdhërin personalisht dhe ka refuzuar takimin me të dy titullarët e institucionit. Në këto kushte nga ana e titullarëve është marrë masë administrative. Masa është caktuar nga Administratori për moszbatim të urdhërit për paraqitjen pranë titullarëve, masë e cila nuk është zbatuar duke pasur parasysh gjendjen shëndetësore të M.H. Masa disiplinore, Vërejtje me shkrim nr.28, datë 15.01.2020 për M.H është dhënë nga raporti final i realizuar nga Kontrolli i Lartë i Shtetit”.

- Mbështetur në nenin 33/8, të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës nr. 16, datë 03.03.2020, Komisioneri me shkresën nr. 742, datë 16.06.2020 njoftoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 25.06.2020, duke kërkuar shpjegime dhe kopje të dokumenteve si më poshtë:
 - Kopje të vlerësimit të punës për vitet 2017, 2018 dhe 2019 për punonjësen M.H.
 - Kopje të kontratës së punës së M.H nga viti 2017 e në vijim.
 - Kopje të procesverbalit të konstatimit të prishjes së bravës së zyrës së M.H dhe të njoftimit të punonjëses për këtë konstatim.

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: subjektit ankues, M.H dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësuesit me autorizim⁵G.Y të Universitetit të Shkodrës.

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

Gjatë seancës dëgjimore, palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në. Subjekti ankues theksoi faktin⁶ se gjatë një pjese të muajit shkurt 2020, drejtorja e bibliotekës nuk ka qenë në punë dhe ankuesja gjatë kësaj periudhe ka mbajtur shënime në fletoren e saj për detyrat e kryera dhe kur ka takuar drejtoreshën ka relatuar për detyrat dhe për ndryshimin e bravës së zyrës. Subjekti ankues informoi dhe njëherë që në mbledhjen e datës 12.02.2020 nuk ka kërkuar ndryshimin e pozicionit të punës por ka kërkuar që të ndihmohet me staf shtesë për përballimin e ngarkesës së punës. Përfaqësuesi i Universitetit të Shkodrës deklaroi⁷ se në takimin që është zhvilluar disa ditë përpara, mes tij, drejtoreshës së bibliotekës dhe ankueses ka identifikuar se problematika mes palëve ka qenë lidhur me respektimin e orarit të punës dhe ankueses nuk i janë krijuar pengesa lidhur me dhënien e lejeve për shkak të moshës, as nga drejtuesja e mëparshme, drejtuesja aktuale apo nga Rektori i Universitetit. Subjekti ankues në përfundim të seancës dëgjimore, dorëzoi kopje të shënimeve të mbajtura në fletoren e punës për periudhën 10.02.2020 deri në datë 24.06.2020. Universiteti i Shkodrës nuk dorëzoi dokumentet e kërkuara për zhvillimin e seancës dëgjimore por deklaroi⁸ se do i dërgonte në ditët në vijim si dhe do dërgonte të zbardhur regjistrimin e bisedës mes drejtoreshës së bibliotekës dhe ankueses dhe dokumente mbi vendimmarrjen e Universitetit të Shkodrës lidhur me kërkesën për leje vjetore të bërë nga ankuesja dhe të protokolluar nga biblioteka me nr. 84, datë 11.11.2019.

Në vijim të procedurës dhe kërkesave të lëna gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore, Universiteti i Shkodrës nuk ka dërguar dokumentet e kërkuara nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

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

A. Lidhur me trajtimin disfavorizues dhe të pabarabartë.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka marrë në shqyrtim pretendimet e ankueses për trajtimin diskriminues në procedurën e ndjekur për uljen në detyrë dhe shqetësimeve të ardhura në marrëdhëniet e punës, për shkak të moshës dhe gjendjes shëndetësore.

⁵ Me shkresën, nr. 1568, datë 25.06.2020.

⁶ Referuar deklaratimeve gjatë seancës dëgjimore, min 13.30.

⁷ Referuar deklaratimeve gjatë seancës dëgjimore, min 26.00 e në vijim.

⁸ Referuar deklaratimeve gjatë seancës dëgjimore, min: 25.50, 31.25, 32.30 dhe 48.10.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, në nenin 3/1, parashikon 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 pasojë 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”.*

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

Kodi i Procedurës Administrative⁹ dhe Kodi i Punës, i ndryshuar¹⁰, kanë saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Universitetit të Shkodrës, i cili duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkaqet e pretenduara prej saj.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: *“ Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”.*

LMD në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin komisionerin në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke i dhënë informacionin që i nevojitet atij”.*

Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:

Subjekti ankues ka qenë në marrëdhënie pune të pandërprera me Universitetin e Shkodrës, duke mbuluar detyra të ndryshme, që nga data 01.04.1980 e në vijim.

M.H me Vendimin nr. 167, datë 03.05.2018 të Rektorit të Universitetit të Shkodrës është emëruar në pozicionin Përgjegjëse e Sektorit Klasifikator/restaurator me kategorinë e pagës IV-a.

⁹Kështu, 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”.*

¹⁰Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton 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”.*

Me shkresën nr. 84, datë 11.11.2019, Drejtorja e Bibliotekës A.L i është drejtuar Rektorit të Universitetit të Shkodrës, duke i paraqitur kërkesën për konsumimin e lejes vjetore të vitit 2019, për punonjësen M.H për periudhën 10.12.2019 deri në datë 07.01.2020.

Me Vendimin nr. 380, datë 18.11.2019 të Rektorit të Universitetit të Shkodrës, V.B është aktivizuar me kontratë pune me afat të caktuar deri në realizimin e procedurave të rekrutimit, në pozicionin e Drejtorit të Bibliotekës Shkencore të Universitetit të Shkodrës.

Subjekti ankues për periudhat nga: 09.11.2019 deri në datë 09.12.2019, 04.02.2020 deri në datë 07.02.2020 dhe 13.02.2020 deri në datë 23.02.2020 ka qenë e pajisur me raport mjekësor për paaftësi të përkohshme në punë¹¹.

Me Vendimin nr. 28, datë 15.01.2020 të Rektorit të Universitetit të Shkodrës, M.H¹², i është dhënë masa disiplinore “Vërejtje me shkrim” mbështetur në detyrat dhe rekomandimet e lëna në Raportin Përfundimtar të KLSH-së .

Me Vendimin nr. 417/1 prot, datë 12.02.2020, “Për emërim të bibliotekares”, Rektori i Universitetit të Shkodrës, pas kërkesës verbale të të interesuarës¹³ ka vendosur që M.H të transferohet nga pozicioni Përgjegjëse e Sektorit Klasifikator/restaurator, në pozicionin Bibliotekare, me kategorinë e pagës IV-b.

Drejtorja e Bibliotekës me shkresën nr. 297, datë 02.03.2020 ka propozuar Rektorit të Universitetit, dhënien e një mase disiplinore për M.H për mosrealizim të detyrave të ngarkuara dhe fyerje ndaj eprorit.

Administratori i Universitetit të Shkodrës me Urdhrin nr. 117, datë 02.03.2020 “Dhënie mase administrative” ka urdhëruar që punonjëses M.H, të mos i paguhet dita e punës, datë 02.03.2020, me motivacionin “Për mos-zbatim të urdhërit të eprorit”, masë e cila nuk është ekzekutuar për shkak të gjendjes shëndetësore të punonjëses.

Me shkresën datë 04.03.2020, M.H i është drejtuar Rektorit të Universitetit të Shkodrës, në të cilën është ankuar për Drejtoren e bibliotekës për diskriminim në punë lidhur me ndryshimin e pozicionit të punës dhe ndryshimin e bravës së zyrës pa u njoftuar.

Me Urdhërin nr. 998/1, datë 10.03.2020 të Rektorit të Universitetit të Shkodrës, “Për krijimin e grupit të punës” është urdhëruar krijimi i grupit të punës për verifikimin e ankesës së punonjëses M.H.

¹¹ Raport nr. 1/2846, datë 12.11.2019, nr. serie 0108710, nr. 602, datë 04.02.2020, nr. serie 0003024 dhe nr. 741, datë 13.02.2020, nr. serie 0003038.

¹² Në cilësinë e anëtarit të Komisionit të inventarizimit të pasurisë, sipas Urdhërit të Rektorit të Universitetit, me nr. 132, datë 14.05.2014, sipas rekomandimeve të raportit të auditimit të KLSH për veprimtarinë e Universitetit të Shkodrës për periudhën 01.01.2015 deri më 31.08.2019.

¹³ Sipas citimit të Universitetit, pasi nuk rezulton ndonjë dokument që M.H të ketë kërkuar që të transferohet.

Grupi i punës¹⁴ me relacionin e përgatitur nr. 998/2 prot, datë 14.05.2020, në mes të tjerash ka informuar se: *“Lëvizja në detyrë e M.H nuk është bërë me vendim të drejtores së bibliotekës V.B por është bërë me vendim të Rektorit. Një nga detyrat që ka pasur në ngarkim M.H, që nga viti 2010 ka qenë mbajtja e librit të protokollit, detyrë e cila është realizuar jo konform rregullave, ku vërehen hapësira bosh ndërmjet rreshtave, hapësira të cilat M.H nuk i justifikon dhe nuk pranon akoma të mbyllë këtë libër, si përgjegjësi e saj. Një tjetër detyrë në ngarkim të M.H është dhe Rregjistrimi i të dhënave për librat dhe periodikët si dhe materialet jo libër në rregjistrin letër. Mangësitë dhe parregullsitë në lidhje me këtë detyrë janë konstatuar me fillimin e procesit të inventarizimit të bërë në bibliotekë gjatë vitit 2018. Procesi i inventarizimit deri më tani akoma nuk është përfunduar sepse pa plotësimin e rregjistrimit të inventarit nuk mund të mbyllet inventari nga grupi i inventarizimit. Në datë 12.02.2020, rektori dhe administratori i universitetit kanë bërë një inspektim mbi punimet në proces në bibliotekën e universitetit në të cilin mori pjesë dhe M.H për të diskutuar në lidhje me procesin e punës akoma të papërfunduar. Në këtë takim pasi nuk kishte asnjë argument të tregonte pse nuk kishte kryer detyrën funksionale, M.H kërkoi të ndryshonte detyrën e ngarkuar, pasi duke qenë se vuante nga shëndeti nuk mund të punonte në shkrimin e librit të inventarit. Si rezultat i kërkesës verbale të M.H është marrë vendimi nr. 417/1, datë 12.02.2020 për ndërrimin e punës së M.H. Pas kësaj detyrat e M.H i janë ngarkuar punonjësës A.L. Komisioni nuk arriti të shpjegojë detyrat e M.H në mënyrë që të argumentojë diskriminimi në punë. Lidhur me problemin për ndryshimin e bravës së zyrës është një proces teknik, zëvendësimi është bërë për efekt prishjeje. Edhe pse ka pasur ndryshim brave M.H nuk i është mohuar e drejta për të hyrë në zyrë në çdo moment dhe për çdo nevojë në lidhje me procesin e saj të punës duke qenë se aty ka dokumentet e saj. Largimi në një ambient tjetër më të qetë i është vënë në dispozicion për arsye të ankesave shëndetësore. Në procesverbalin e mbajtur në datë 14.05.2020 nga komisioni, drejtoresha V.B ka deklaruar se në zyrën e M.H janë dy punonjëse dhe dera e zyrës është e hapur, në mënyrë që të vazhdojë puna normalisht”.*

Lidhur me moskryerjen e detyrave të punës nga ana e subjektit ankues, Komisioneri vlerëson se:

- M.H me Vendimin nr. 167, datë 03.05.2018 të Rektorit të Universitetit të Shkodrës është emëruar në pozicionin Përgjegjëse e Sektorit Klasifikator/restaurator.
- Me shkresën nr. 2295/1 prot, datë 30.07.2018, “Kërkesë për ndërhyrje” të hartuar nga Kryetarja e Komisionit të inventarizimit fizik të librave të bibliotekës së USH-së, drejtuar Rektorit dhe Administratores së universitetit, kërkohet ndërhyrja e këtyre autoriteteve për të marrë masat për sistemimin e dokumentacionit dhe librave në mënyrë që të vijonte procesi sipas rregullit të inventarizimit.
- Me Urdhërin e brendshëm nr. 80/1 prot, datë 30.09.2019 “Për rindarje detyrash ndikuar nga largimet dhe prurjet e reja në bibliotekë” të Drejtores së Bibliotekës A.L, punonjësja M.H do kryente këto detyra: -inventarizim i materialeve bibliotekare në tërësi, - rregjistrim i të gjitha të dhënave për librat dhe periodikët si dhe materialet jo libër në

¹⁴ I ngritur me Urdhërin nr. 998/1, datë 10.03.2020 “Për krijimin e grupit të punës” për verifikimin e ankesës së M.H me nr. 998, datë 05.03.2020 dhe hartimin e një relacioni të detajuar.

rregjistrin letër, - ka në ngarkim skedarin e vjetër, - mban protokollin e bibliotekës, - merr në dorëzim të gjitha materialet me të cilat furnizohet biblioteka.

Referuar deklaratave të bëra nga palët vërtetohet se në datë 12.02.2020 në mjediset e bibliotekës së universitetit është zhvilluar një inspektim nga ana e Rektorit dhe Administratorit të Universitetit lidhur me punimet në proces në bibliotekën e universitetit, në të cilin ka marrë pjesë dhe M.H. Sipas deklaratave të bëra nga palët në këtë takim është diskutuar në lidhje me procesin e papërfunduar të inventarizimit të librave, proces që mbulohej nga M.H. Gjithashtu, nga ana e Universitetit pretendohet se M.H për shkak të ngarkesës në punë, ka kërkuar që të ndryshojë vendin e punës, ndërsa M.H pretendon se gjatë takimit ka kërkuar që të ndihmohet me staf shtesë dhe jo ti ndryshohet pozicioni i punës.

Referuar dosjes personale të punonjësës M.H dhe mbështetur në provat dhe informacionin e administruar nga palët në proces, nuk evidentohet asnjë fakt, se ndaj ankueses të jenë dhënë masa disiplinore, vlerësime pune negative apo mosmarrëveshje me drejtuesit e mëparshëm, gjatë karrierës së saj. Kjo situatë e krijuar ka nisur në momentin që V.B është emëruar në pozicionin e drejtueses së Bibliotekës së Universitetit të Shkodrës.

Nga verifikimet e bëra në dokumentacionin e dërguar nga palët nuk rezulton se M.H në 40 vite punë në institucion, të mos këtë kryer detyrat e ngarkuara nga punëdhënësi, apo të ketë vlerësime jo të mira të performancës në punë, përkundrazi në datë 03.05.2018 nga ana e vetë Rektorit të Universitetit është promovuar M.H nga pozicioni Bibliotekare në pozicionin Përgjegjëse e Sektorit Klasifikator/restaurator. Gjithashtu, nga ana e Universitetit të Shkodrës nuk u vendos në dispozicion të Komisionerit, kopje të relacioneve të punës të bëra nga drejtuesit e bibliotekës, lidhur me detyrat e realizuara apo jo nga M.H, kopje të komunikimit shkresor ose elektronik mes drejtuesve të bibliotekës dhe ankueses për detyrat e ngarkuara dhe realizimin e tyre. Ndërsa nga ana e ankueses u vendos në dispozicion të Komisionerit kopje të shënimeve të mbajtura në fletoren e saj të punës për detyrat e kryera gjatë periudhës 10.02.2020 e në vijim.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se në mungesë të një procesverbali të mbledhjes apo të një kërkesë zyrtare të bërë nga punonjësja, punëdhënësi, në këtë rast Universiteti i Shkodrës nuk mund të ndërmerre veprimin e ndryshimit të pozicionit të punës së punonjësës, me anë të të cilit ka vendosur uljen në detyrë dhe ndryshimin e kontratës së punës. Referuar sa më sipër, duket që Universiteti i Shkodrës ka dhënë masë disiplinore të uljes në detyrë për punonjësën M.H, duke i ndryshuar pozicionin e punës dhe duke i ulur të ardhurat financiare. Me këtë veprim Universiteti i Shkodrës, nuk i ka dhënë mundësinë punonjësës për t'u dëgjuar, për t'u mbrojtur dhe për të dhënë pëlqimin për ndryshimin e pozicionit të punës, duke bërë që ky proces të jetë i njëanshëm dhe i padrejtë nga ana e universitetit.

Nga ana e Universitetit të Shkodrës nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se ulja në detyrë e ankueses, të kishte ardhur për arsye të ligjshme, objektive, apo të ishte i arsyeshëm, i justifikuar dhe proporcional.

Gjithashtu, referuar informacionit të dërguar nga Universiteti i Shkodrës me shkresën nr. 1105/3, datë 14.05.2020, vërtetohet se ujla në detyrë e ankueses është vendosur pas diskutimit të bërë mes Rektorit dhe Drejtores së Bibliotekës të cilët kishin arritur në përfundimin që M.H të merrte një detyrë më të lehtë dhe më me pak përgjegjësi deri në daljen në pension.

Në nenin 7/1, të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikohet se: *“Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi 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, përbën diskriminim”.*

Në nenin 12/1/c) të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikohet 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: 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”.*

Nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues në referencë të nenit 7/1, të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është ekspozuar para një trajtimi të paligjshëm dhe të padrejtë nga ana e Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”.

Lidhur me pretendimin për mosdhënien e lejes vjetore, Komisioneri vlerëson se:

Në Urdhërin nr. 268, datë 26.07.2019 të Rektorit të Universitetit të Shkodrës, “Për përdorimin e lejes vjetore të paguar për vitin akademik 2019”, pika 4, përcaktohet se: *“Punonjësit e stafit joakademik me kohë të plotë të konsumojnë lejen vjetore të paguar të vitit kalendarik 2019 në periudhën 5 gusht deri më 2 shtator. Për raste të veçanta të justifikuara për arsye pune nga eprori i drejtëpërdrejtë dhe miratim të Administratorit, mund të bëhen përjashtime që nuk bien ndesh me procesin mësimor ose përgatitjet për fillimin e vitit akademik 2019-2020. Kjo kategori do ta konsumojë lejen e papaguar të vitit 2019 brenda muajit shtator”.*

Me shkresën nr. 84, datë 11.11.2019, Drejtorja e Bibliotekës A.L i është drejtuar Rektorit të Universitetit të Shkodrës, duke i paraqitur kërkesën për konsumimin e lejes vjetore të vitit 2019, për punonjësen M.H për periudhën 10.12.2019 deri në datë 07.01.2020, duke marrë përsipër dhe mbulimin e detyrave që kryente M.H.

Referuar shkresës nr. 78, datë 02.09.2019 të Drejtores së Bibliotekës A.L mbi prezencën në punë të punonjësve për periudhën 01-31 gusht 2019, vërtetohet se punonjësja M.H gjatë muajit gusht ka qenë prezent në punë dhe nuk ka konsumuar lejen vjetore gjatë kësaj periudhe sipas urdhërit të sipërcituar.

Referuar list-prezencës të muajit dhjetor 2019 të punonjësve të bibliotekës, vërtetohet se Universiteti i Shkodrës ka vënë shënimin: *“Të mos paguhet M.H, nuk është miratuar leja”*.

Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion nga Universiteti i Shkodrës, vërtetohet se universiteti ka një praktikë të konsoliduar për miratimin e lejeve vjetore të pakonsumuara. Kështu, Rektori i Universitetit me shkresat: nr. 38, datë 07.01.2020, nr. 476, datë 04.02.2020, nr. 937/1, datë 03.03.2020 dhe nr. 1093/1, datë 11.03.2020, ka miratuar disa kërkesa për konsumim të lejes vjetore të pagueshme për vitin 2019, ndërkohë që nuk ka një përgjigje me shkrim për kërkesën e M.H. Nga vlerësimi i deklaratave të palëve rezulton se M.H nuk ka konsumuar lejen vjetore të paguar dhe nuk ka marrë asnjë pagesë për lejen e pakonsumuar. Universiteti i Shkodrës dështoi që të dërgonte pranë Komisionerit procedurën e vendimmarrjes për këtë rast, pavarësisht se u deklarua¹⁵ nga përfaqësuesi i universitetit që do të dërgonte parashtrime me shkrim lidhur me këtë pretendim.

Në nenin 92/2, të Kodit të Punës parashikohet shprehimisht: *“2. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim. Pushimet vjetore nuk përfshijnë ditët e festave zyrtare. Nëse festa zyrtare bie ditën e pushimit vjetor me pagesë, pushimi vjetor shtyhet”*, ndërsa në nenin 93 parashikohet se: *“1. Punëdhënësi duke mbajtur parasysh dëshirën e punëmarrësit përcakton datën e fillimit të pushimeve vjetore të paguara. Data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëmarrësit të paktën 30 ditë përpara. 3. Pushimet vjetore duhet të jepën gjatë vitit të punës ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit pasardhës.....”*.

Për sa më sipër, Komisioneri duke mos gjetur shkak të ligjshëm për mosdhënien e lejes vjetore ankueses, konstaton se M.H është trajtuar në mënyrë të pabarabartë krahasuar me punonjësit e tjerë të cilëve i është miratuar leja vjetore.

Lidhur me pretendimin e ankueses se ulja e saj në detyrë është bërë për të emëruar një person më të ri në moshë, Komisioneri vlerëson se, referuar deklaratave të Universitetit të Shkodrës në të cilin informohet që në vend të ankueses nuk është emëruar një person tjetër, ky pretendim i ankueses nuk arrin të provohet.

Lidhur me pretendimin e ankueses se Drejtoresha e Bibliotekës ka përdorur fjalor denigrues dhe fyes, ku mes të tjerash i ka thënë *“pse nuk dilni në KEMP, nëse jeni e sëmurë”* si dhe ka propozuar dhënie masë disiplinore, Komisioneri konstaton se:

- Drejtorja e Bibliotekës me shkresën nr. 297, datë 02.03.2020 ka propozuar dhënien e masës disiplinore për M.H për mosrealizim të detyrave të ngarkuara dhe fyerje ndaj eprorit.
- Administratori i Universitetit të Shkodrës me Urdhrin nr. 117, datë 02.03.2020 *“Dhënie mase administrative”* ka urdhëruar që punonjësës M.H, të mos i paguhet dita e punës,

¹⁵ Referuar deklarimeve gjatë seancës dëgjimore, min 48.10.

datë 02.03.2020, me motivacionin “*Për mos-zbatim të urdhërit të eprorit*”, masë e cila nuk është ekzekutuar për shkak të gjendjes shëndetësore të punonjës.

- Referuar procesverbalit nr. 330 prot, datë 06.03.2020 të mbledhjes së stafit të bibliotekës të mbajtur në mjediset e bibliotekës, lidhur me diskutimin për veprimet jo korrekte profesionale të M.H në kryerjen e detyrave të ngarkuara dhe sjelljen jo etike të M.H ndaj Drejtores së Bibliotekës, Komisioneri vlerëson se, mes drejtores së bibliotekës dhe ankueses ka pasur një diskutim lidhur me kryerjen e detyrave të punës dhe më pas një debat me fjalë mes palëve, por që nga analizimi i këtij procesverbali nuk del qartë nëse ka një lidhje mes deklaratës së drejtores, “pse nuk dilni në KEMP, nëse jeni e sëmurë” dhe shprehjeve¹⁶ të përdorura nga ankuesja në drejtim të drejtores.
- Referuar deklaratës së bërë nga përfaqësuesi i Universitetit të Shkodrës gjatë seancës dëgjimore¹⁷, vërtetohet se, Drejtorja e Bibliotekës ka pranuar se ka bërë një deklaratë të tillë, por që thënia ka qenë në kuptimin për të këshilluar ankuesen për të përfituar ndihmë mjekësore.

Lidhur me dhënien e masës administrative, për mospagim të ditës së punës nga ana e Administratorit të Universitetit të Shkodrës për M.H, Komisioneri vlerëson se, Universiteti i Shkodrës ka vënë në dispozicion të Komisionerit vetëm urdhërin për dhënien e masës disiplinore për mospagimin e ditës së punës, M.H dhe asnjë dokumentacion për të provuar procedurën e ndjekur.

Në nenin 37 të Kodit të Punës, parashikohet se: “*Procedura e shqyrtimit të masës nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm*”.

Referuar legjislacionit të brendshëm të Universitetit të Shkodrës¹⁸ mbi dhënien e masave disiplinore, konstatohet se masa disiplinore për mospagimin e ditës së punës nuk është e parashikuar në asnjë pikë të këtyre dokumenteve, për më tepër propozimi dhe dhënia e masës janë dhënë brenda ditës, pa bërë një analizë të situatës, pa vënë në dijeni ankuesen dhe pa i krijuar mundësinë për t’u dëgjuar dhe mbrojtur për masën e dhënë.

Lidhur me dhënien e kësaj mase disiplinore, Komisioneri gjykon se nga ana e Universitetit të Shkodrës 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 Universitetit të Shkodrës.

Komisioneri kontaton se, në nenin 8/1/G të Kodit të Etikës të Universitetit të Shkodrës përcaktohet se: “*Shkelje të rregullave të etikës konsiderohen: veprimet joprofesionale e të pasjellshme, vërejtjet përçmuese, fyerjet, shpifjet apo ngacmimet fizike dhe morale*”, në nenin 9 të këtij Kodi parashikohet procedura për trajtimin e shkeljeve të rregullave të etikës, në të cilin

¹⁶ “Ti itesh ke ardhë, u bane ti me na m’su ne, ti nuk din për vedi dhe nuk du me e plotësu protokollin”.

¹⁷ Referuar min 29.30 të seancës dëgjimore.

¹⁸ Neni 16 i Rregullores së brendshme të USH dhe neni 49 të Statutit të USH-së.

përcaktohet se: “1. Çdo shkelje i raportohet Këshillit të Etikës mbi bazën e një kërkesë apo ankese me shkrim”, ndërsa në nenin 10 parashikohet se: “Këshilli i Etikës, në varësi të shkeljes, intensitetit të saj, rëndësisë, recidivitetit dhe pasojës që ka sjellë për USH-në apo për subjektet e Kodit të Etikës, mund të marrë këto masa.....”.

Referuar rastit konkret, Komisioneri vlerëson se, edhe pse masa disiplinore nuk është ekzekutuar, procedura e ndjekur për evidentimin e këtij fakti nuk respekton rregullat dhe normat ligjore të Kodit të Punës dhe Kodit të Etikës së Universitetit të Shkodrës.

Lidhur me pretendimin e ankueses për ndërrimin e bravës së zyrës, Komisioneri konstaton se:

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi në mënyrë të përsëritur me shkresat: nr. 376/1, datë 11.03.2020, nr. 376/3, datë 22.04.2020 dhe nr. 742, datë 16.06.2020, ka kërkuar nga Universiteti i Shkodrës, kopje të procesverbalit të konstatimit të prishjes së bravës së zyrës së M.H dhe të njoftimit të punonjësës për këtë konstatim, por nga ana e Universitetit të Shkodrës nuk është vënë në dispozicion asnjë dokument në të cilin të faktohej se ndërrimi i bravës së zyrës së ankueses është bërë për qëllime teknike dhe se nga ana e Universitetit të Shkodrës të jenë marrë masa për të vënë në dijeni M.H, për këtë veprim. Ankuesja ka pretenduar se nuk ka marrë asnjë informacion për ndryshimin e bravës, pavarësisht se në zyrë ankuesja kishte të gjithë dokumentacionin dhe sendet personale. Justifikimi i dhënë nga ana e Universitetit të Shkodrës, se largimi në një mjedis tjetër më të qetë është bërë për arsye shëndetësore të ankueses, nuk gjen mbështetje në asnjë dokument në mënyrë që të faktohet se palët kanë rënë dakord për ndryshimin e mjedisit të punës.

B. Shkaku i mbrojtur.

Në ankesën e subjektit ankues, pretendohet diskriminim, për shkak të “moshës¹⁹” dhe “gjendjes shëndetësore²⁰”, nga ana e V.B, Drejtore e Bibliotekës së Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”.

“Moshë dhe gjendja shëndetësore”, “janë shkaqe, për të cilat, Ligji Nr.10221, datë 4.2.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ofron mbrojtje. Në nenin 1 të tij, përcaktohet 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”.

¹⁹ Ankuesja ka lindur në datë 28.09.1960 dhe është në vitin e fundit para daljes në pension pleqërie.

²⁰ Referuar Raportit mjekësor nr. rregj 1/2846, datë 12.11.2019 të lëshuar nga Spitali Rajonal Shkodër, M.H ka diagnozën: H. Diskale L4 L5 S 1, dhe është rekomanduar me rregjim shtrati për 1 muaj.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “moshës dhe gjendjes shëndetësore”, Komisioneri vlerëson se këto shkaqe konsiderohen si shkaqe të mbrojtura, pasi jo vetëm parashikohen si tilla në bazën ligjore të sipërpërmendur, por edhe sepse ekzistojnë prova të mjaftueshme, që e justifikojnë si të tillë. Referuar kartës së identiteti të ankueses vërtetohet se ankuesja është rreth 60 vjeç dhe në vitin e fundit të punës për të dalë në pension pleqërie. Ankuesja mbart shkakun e gjendjes shëndetësore, pasi ka qenë disa herë e sëmurë gjë që vërtetohet me raportet mjeksore për paafësi në punë.

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

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pabarabartë dhe se masa e marrë për ndryshimin e pozicionit të punës, mosdhënies së lejes vjetore dhe ndërrimit të bravës së zyrës është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

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

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.²¹

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës²² “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 bazohet në racën, ngjyrën, seksin, fenë, opinionin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit, b) çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose profesionit, që mund të specifikohet nga një anëtar i interesuar, pasi të ketë konsultuar organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe të punonjësve, si dhe organizma të tjerë të përshtatshëm.

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s²³ 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 Europiane²⁴ 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 të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”*.

²¹ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SQI.pdf, faqet 47 dhe 49.

²² Ratifikuar me Ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²³ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës).

²⁴ Ratifikuar me Ligjin Nr. 8960, datë 24.10.2002.

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 punësimin, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”*.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si një institucion barazie i specializuar për mbrojtjen nga diskriminimi, në zbatim të dispozitave të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ka si qëllim të sigurojë të drejtën e çdo personi për: “a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin”.

Në nenin 12/1/c) të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikohet 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: 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”*.

Diskriminimi përkufizohet nga Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” në nenin 3, pika 1, si: *“Çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”*.

Neni 3/2 i Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ka përcaktuar se: *““Diskriminim i drejtëpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji”*.

Ndërsa në nenin 3/5 të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, përcaktohet se: *““Shqetësim” është ajo formë e diskriminimit që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilindo nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, që ka për qëllim apo efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqtësor, përcmues, poshtërues a ofendues për atë person, si dhe në rastin e një trajtimi më pak të favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë”*.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9/10, të tij ka parashikuar se: *“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”*.

Kodi i Procedurës Administrative²⁵, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Universitetit të Shkodrës, e cila duhet të provojë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar prej saj.

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 ngulitur mirë tashmë në ligjin e BE dhe KEDNJ. KEDS²⁶ 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 duhur.

Sa më sipër, për shkak se subjekti kundër të cilit pretendohet diskriminim posedon informacionin e nevojshëm, për të provuar të kundërtën ligji i mosdiskriminimit lejon që barra e provës të ndahet me këtë subjekt (zhvendosja e barrës së provës). Pasi personi që pretendon diskriminim krijon një prezumim të diskriminimit (diskriminimi prima facie), barra më pas kalon tek subjekti, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse diskriminuesi i pretenduar nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.²⁷

Sa i takon rastit në fjalë, KMD bazuar në shqyrtimin e fakteve dhe provave të ankueses, si dhe ato që dolën nga procedura e shqyrtimit të ankesës ka arritur në përfundimin që kemi të bëjmë me një trajtim të pafavorshëm të saj nga ana e Universitetit të Shkodrës.

²⁵ 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”*.

²⁶ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

²⁷ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Universiteti i Shkodrës duhet të përmbushë dy kushtet e përmendura më sipër.

Përsa i përket moshës dhe gjendjes shëndetësore të M.H, bazuar në dokumentacionin e depozituar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, rezulton që është rreth 60 vjeç dhe në gjendje jo të mirë shëndetësore.

Nga informacioni i administruar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, rezultoi se:

1. Rektori i Universitetit të Shkodrës, me Vendimin nr. 417/1, datë 12.02.2020, ka vendosur që M.H të transferohet nga pozicioni Përgjegjëse e Sektorit Klasifikator/ restaurator, në pozicionin Bibliotekare, duke mos i dhënë mundësinë ankueses për t'u dëgjuar, për tu mbrojtur dhe për të dhënë pëlqimin për ndryshimin e pozicionit të punës.
2. Administratori i Universitetit të Shkodrës pas propozimit të bërë nga Drejtorja e Bibliotekës ka dhënë një masë disiplinore e cila nuk rezulton si masë disiplinore në legjislacionin e brendshëm të universitetit²⁸, për më tepër që propozimi dhe masa janë dhënë brenda ditës pa bërë një analizë të situatës dhe pa ndjekur procedurën ligjore.
3. Krahasuar me punonjësit e tjerë, Universiteti i Shkodrës nuk ka ndjekur të njëjtën procedurë për miratimin e lejes vjetore të M.H. Komisioneri duke mos gjetur shkak të ligjshëm për mosmiratimin e lejes vjetore ankueses, ka konstatuar se ankuesja është trajtuar në mënyrë të pabarabartë krahasuar me punonjësit e tjerë të cilëve i është miratuar leja vjetore.
4. Mbështetur në provat dhe informacionet e administruara nga palët në proces, nuk evidentohet asnjë fakt, se ndaj ankueses të jenë dhënë masa disiplinore, vlerësime pune negative apo mosmarrëveshje me drejtuesit e mëparshëm.
5. Universiteti i Shkodrës, nuk arriti të dokumentonte se ndërrimin e bravës së zyrës së M.H dhe ndryshimi i mjedisit të punës ishte bërë për qëllime teknike dhe se punonjësja ishte informuar për këtë fakt.

Në analizë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga Universiteti i Shkodrës kundrejt ankueses dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt.

Në analizë të fakteve dhe provave të administruara gjatë procedurës hetimore, rezultoi se Universiteti i Shkodrës, nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë dokumentacion lidhur me:

- Kërkesën e bërë nga ankuesja për ndryshimin e pozicionit të punës.
- Mosrealizimet e detyrave të punës nga ana e ankueses.
- Procedurën e përdorur për ndërrimin e bravës së zyrës së ankueses dhe se ajo ishte në dijeni të këtij veprimi.
- Procedurën e ndjekur për dhënien e masës disiplinore për mospagimin e ditës së punës.

²⁸ Neni 16 i Rregullores së brendshme të USH dhe nenit 49 të Statutit të USH-së.

- Mosmiratimin e kërkesës për konsumimin së lejes vjetore të M.H.

Gjithashtu, Komisioneri vlerëson se Universiteti i Shkodrës dështoi të provonte përpara Komisionerit se, ndryshimi i pozicionit të punës së ankueses është bërë për arsye të rritjes së performancës së punës së institucionit dhe jo për shkaqet e pretenduara nga ankuesja.

Komisioneri vlerëson se nga ana e Universitetit të Shkodrës nuk u arrit të provohej:

1. Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesja, që janë moshë dhe gjendja shëndetësore dhe trajtimit të padrejtë apo të pabarabartë nga ana e Universitetit të Shkodrës të konstatuar edhe nga Komisioneri në këtë vendim.
2. Që për veprimet e këtij subjekti kundrejt ankueses ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

Sa më sipër Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë dhe diskriminues nga ana e Universitetit të Shkodrës, pikërisht për shkak të moshës dhe gjendjes shëndetësore të ankueses.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 1, nenin 3/1, neni 7/1, nenin 12/1/c, nenin 32, pika 1, gërma a), si dhe nenin 33, pika 10, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit, të shtetases M.H nga ana e Universitetit të Shkodër, për shkak të moshës dhe gjendjes shëndetësore.
2. Në referencë të pikës 1, të këtij vendimi, nga ana e Universitetit të Shkodrës, të merren masa për kthimin e M.H në pozicionin e Përgjegjëses së Sektorit Klasifikator/restaurator.
3. Brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, Universiteti i Shkodrës të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi.

4. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Robert GAJDA