



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 9/2 Prot.

Tiranë, më 18.05.2021

V E N D I M

Nr. 80, Datë 18.05.2021

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 139, datë 25.11.2020, të paraqitur nga A.M kundër Shkollës së Mesme Profesionale “Hamdi Bushati”, Shkodër në të cilën pretendohet për diskriminim të ardhur për shkak të kallëzimit penal¹ të bërë nga ana e tij, për Drejtoreshën e shkollës, J.L dhe kundër Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive² (AKPA).

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, subjekti ankues në mes të tjerash informon se: “Prej 17 vitesh ushtron profesionin e mësuesit në shkollën profesionale “Hamdi Bushati”. Në datë 06.11.2019 ka bërë kallëzim penal për drejtoreshën e shkollës për shpërdorim detyre dhe abuzim me fondet publike dhe prokuroria ka vendosur hapjen e çështjes penale nr. 1819 të vitit 2019. Që nga ajo periudhë, drejtoresha e shkollës ka ushtruar dhunë psikologjike ndaj tij, duke i dhënë disa masa disiplinore “Vërejtje” dhe në datë 16.11.2020 i ka dhënë masën disiplinore “Largim nga puna” me efekt të menjëhershëm”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin në vendin e punës.

¹ Referuar tek “çdo shkak tjetër”, bazuar në nenin 1, të ligjit 10221/2021 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

² Shtuar si pretendim nga ankuesi, gjatë seancës dëgjimore të datës 18.02.2021.

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

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

Neni 7 i LMD-së³, të 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 10221/2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me shkakun e pretenduar nga ankuesi.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

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

Pas analizimit paraprak të ankesës nr. 139, datë 25.11.2020 të A.M u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Në këto kushte, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 1638/1, datë 01.12.2020, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Shkolla e Mesme Profesionale “Hamdi Bushati” për ankesën e bërë nga A.M si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituarat:
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur për përfundimin e marrëdhënies së punës me A.M.

³ Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, të ndryshuar.

- Kopje të të gjithë masave disiplinore të dhëna ndaj ankuesit, kundërshtimeve të tij dhe përgjigjeve të dhëna nga institucioni.
- Kopje të Kontratës Kolektive të Punës nr. 1398/5, datë 22.09.2020.
- Kopje të Librezës së Punës së ankuesit.
- Kopje të vlerësimit të punës së ankuesit për vitet: 2017, 2018 dhe 2019.
- Kopje të plotë të dosjes personale të A.M.
- Kopje të plotë të shqyrtimit të ankesës së bërë nga A.M në Komisionin e Etikës së shkollës, në datë 30.10.2020.
- Informacion për mësues të tjerë që i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për arsye të masave disiplinore, që nga data 01.10.2019 deri në datë 15.11.2020.
- Kopje të Rregullores së Brendëshme dhe Kodit të Etikës të shkollës.
- Informacion nëse kjo çështje po ndiqet gjyqësisht. Nëse po, një kopje të akteve.
- Informacion lidhur me statusin e procedimin penal nr. 1819, viti 2019 (nëse ka).

Me shkresën nr. 243, datë 15.12.2020, të dërguar pranë zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Shkolla e Mesme Profesionale “Hamdi Bushati” informoi se, J.L, ish-drejtoresh e shkollës është liruar nga detyra në datë 09.12.2020 dhe për këtë arsye kanë kërkuar më shumë kohë për paraqitjen e parashitimeve lidhur me ankesën e A.M.

Subjekti ankues me e-mail-et, datë 22.12.2020, 22.01.2021 dhe 08.02.2021 ka dërguar pranë Komisionerit dokumente shtesë lidhur me kërkesat dhe ankesat e dërguara nga ana e tij, Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive⁴ dhe Shkollës “Hamdi Bushati”, Shkodër, në të cilat ka kundërshtuar dhe ka kërkuar rivlerësimin e procedurës së largimit të tij nga puna.

Me shkresën nr. 250, datë 31.12.2020, të dërguar pranë zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Shkolla e Mesme Profesionale “Hamdi Bushati” ka dërguar dokumentacionin e kërkuar nga Komisioneri, por nuk ka dhënë shpjegime lidhur me pretendimet e ankuesit.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës nr. 139, datë 25.11.2020, Komisioneri me shkresën nr. 277, datë 09.02.2021 njoftoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 25.02.2021, ora 10.00, duke kërkuar shpjegime dhe kopje të dokumenteve si më poshtë:
 - Informacion për mësues të tjerë që i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për arsye të masave disiplinore, që nga data 01.10.2019 deri në datë 15.11.2020.
 - Informacion për mësues të tjerë për të cilët janë marrë masa disiplinore për: mosrespektim të orarit mësimor, mosplotësim të rregjistrimit të klasës, moszhvillim i përsëritur i procesit mësimor dhe largim të panjoftuar nga shkolla, nga data 01.01.2020 deri në datë 15.11.2020.

⁴ Në vijim do i referohemi si AKPA.

- Kopje të plotë të procedurës së mbarimit të marrëdhënieve të punës me J.L, Drejtore e Shkollës së “Hamdi Bushati”.
- Shpjegime dhe kopje të dokumentacionit për shkëputjen e marrëdhënieve të punës dhe financiare mes shkollës dhe ankuesit.

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: A.M dhe përfaqësueses me autorizim⁵ të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive. Shkolla “Hamdi Bushati” me e-mail-in datë 17.02.2021, ka informuar Komisionerin se, për shkak të ngarkesës institucionale e ka të pamundur të marrë pjesë në seancë.

Lidhur me informacionin dhe dokumentacionin e kërkuar nga Komisioneri me shkresën nr. 277, datë 09.02.2021, Shkolla “Hamdi Bushati”, me e-mail-in datë 17.02.2021, informoi Komisionerin se, nuk ka asnjë mësues që i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës dhe që të ketë marrë masa disiplinore për shkelje të ndryshme, nga periudha datë 01.10.2020 deri më datë 15.11.2020.

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, subjekti ankues i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në.

Subjekti ankues, informoi se konfliktet e para me drejtoreshën e shkollës, kishin filluar në muajin shtator 2019, kur drejtorja e shkollës i ka hequr detyrën si koordinator të praktikave profesionale të shkollës me biznesin, duke ia kaluar mësueses R.S. Gjithashtu ankuesi theksoi se, lidhur me shkeljet e drejtoreshës së shkollës ka vënë në dijeni dhe AKPA-në por nuk ka marrë përgjigje dhe për këtë arsye pretendon diskriminim dhe nga AKPA-ja.

Përfaqësuesja e AKPA-së, deklaroi⁶ se, agjencia nuk ka pasur mundësi të verifikojë masat disiplinore të dhëna ndaj ankuesit, pasi ka marrë dijeni shumë vonë për to. Gjithashtu, përfaqësuesja deklaroi se, në datë 20.12.2020 është zhvilluar një takim ballafaqimi mes ankuesit dhe drejtoreshës së shkollës në mjediset e AKPA-së, dhe është mbajtur procesverbal, por nuk është firmosur nga ankuesi dhe prandaj nuk është protokolluar.

Në përfundim të seancës dëgjimore, nga ana e institucionit të Komisionerit u la si detyrë AKPA-së të dërgonte informacion dhe dokumentacion lidhur me masat e marra nga agjencia për verifikimin e ankesës së A.M.

Në vijim të procedurës, AKPA-ja, me shkresën nr. 452/1, datë 26.02.2021, protokolluar me tonën me nr. 277/1, datë 05.03.2021 ka dërguar dokumentacionin e kërkuar dhe në mes të tjerash ka informuar se: *“Në zbatim të ligjit nr.7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së*

⁵ Me shkresën, nr. 537, datë 16.02.2021.

⁶ Referuar deklarimeve të bëra gjatë seancës dëgjimore, min 35.

Shqipërisë”, Kontratën Kolektive të Punës nr. 1398/5, datë 22.09.2020 lidhur mes Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive dhe Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë dhe Udhëzimit nr. 11, datë 03.03.2020 “Për mënyrën e organizimit dhe veprimtarinë e ofruesve publik të arsimit dhe formimit profesional”. Konkretisht: neni 8, pika 6 “Personeli mësimdhënës me kohë të plotë dhe me kohë të pjesshme emërohen dhe lirohen nga drejtori i institucionit, në përputhje me kriteret dhe procedurat e këtij udhëzimi dhe me legjislacionin në fuqi për mësuesit e lëndëve të përgjithshme”, neni 9 “Drejtori i ofruesit të AFP-së, kryen çdo detyrë që lidhet me funksionin e tij dhe është përgjegjës për: pika 2.h. drejtimin e përgjithshëm pedagogjik, menaxhimin e personelit dhe krijimin e kushteve për zhvillimin e vazhduar profesional të personelit mësimor; pika 2. k) rekrutimin e personelit mësimdhënës dhe mbështetës, me kohë të plotë dhe të pjesshme; neni 35 pika 2. Drejtori i ofruesit të AFP-së propozon largimin e mësimitdhënësit në rast se ky i fundit: shkel dispozitat e Kodit të Punës, legjislacionit të AFP-së dhe legjislacionit parauniversitar dhe shkel etikën dhe sjelljen në punë”. Për sa më sipër, përfundimi i marrëdhënies së punës së personelit mësimdhënës është kompetencë e Titullarit të Institucionit, në rastin konkret, Drejtorit të Shkollës së Mesme Profesionale “Hamdi Bushati” Shkodër. Largimi nga puna nuk është në diskrecion të AKPA-së. Nga shqyrtimi i dokumentacionit të përcjellë zyrtarisht nga shkolla, me nr. 194, datë 29.10.2020, protokolluar në AKPA me nr. 3197, datë 04.11.2020, “propozim për largim nga puna të mësuesit A.M”, marrja e masës administrative “Largim nga Detyra” ka ardhur si rrjedhojë e një sërë shkeljesh disiplinore, të përsëritura si më poshtë:

Vërejtje me shkrim:

- “Vërejtje me shkrim”, nr. 24, datë 09.10.2019, me arsyen largim nga shkolla.
- “Vërejtje me shkrim”, nr. 192, datë 28.10.2019, me arsyen largim nga shkolla.
- “Vërejtje me shkrim”, pa nr.prot 10.01.2020, me arsyen që nuk ka zhvilluar mësimin.
- “Vërejtje me shkrim”, nr. 52, datë 13.01.2020, me arsyen mosplotësim regjistër + procesverbal me datë 10.01.2020.
- “Vërejtje me shkrim”, pa nr.prot, datë 09.01.2020, me arsyen mos zhvillim i mësimit, orën e parë ndërsa orën e dytë është larguar nga ambjentet e punës.
- “Vërejtje me shkrim”, nr.186, datë 20.10.2020, me arsyen që nuk ka zhvilluar të plotë mësimin dhe është larguar nga shkolla sapo ka filluar mësimi. Gjithashtu, Urdhër i Brëndshëm nr.20, datë 20.10.2020, heqja e pagesës së ditëve të punës.

Urdhër i Brëndshëm:

- Urdhër i Brëndshëm nr. 27, datë 30.09.2019, “Mosparaqitje në punë gjatë orarit zyrtar”, ku është marrë masa administrative, heqja e pagesës së ditës së punës, datë 24.09.2019.
- Urdhër i Brëndshëm nr. 38, datë 31.12.2019, “Mosparaqitje në punë”, datë 12.12.2019-13.12.2019, “Mosparaqitje në punë/ardhje me vonesë në punë”, datë 16.02.2019, ku është marrë masa administrative, heqja e pagesës së ditëve të punës 12.12.2019-13.12.2019 dhe 16.02.2019.

- Urdhër i Brëndshëm nr. 5, datë 29.02.2020, “Mosparaqitje në punë” me datë 04.02.2020, 07.02.2020 dhe 13.02.2020, ku është marrë masa administrative, heqja e pagesës së ditëve të punës, datë 04.02.2020, 07.02.2020 dhe 13.02.2020, me anë të cilës citohet se janë sjellë raporte të ndryshme nga data e munguar në punë.
- Urdhër i Brëndshëm nr. 20, datë 20.10.2020, heqja e pagesës së ditëve të punës.

Tërheqje vëmendje:

- Tërheqje vëmendje, datë 15.10.2020, “Mungesë në punë” (njoftuar me email).

Qortim:

- Qortim, nr. 6, datë 17.09.2019, me arsyen vonesë në punë.
- Qortim, nr. 10, datë 23.09.2019, me arsyen se nuk ka zhvilluar të plotë mësimin, nxënësit janë liruar 3 orë më përpara.

Procesverbal:

- Procesverbal nr. 60, datë 21.01.2020, me arsyen mosplotësim në regjistër, nga A.M.

Duke iu referuar dokumentacionit të përcjell zrytarisht nga Shkolla e Mesme Profesionale “Hamdi Bushati” Shkodër, nr. 194, datë 29.10.2020, protokolluar në AKPA me nr. 3197, datë 04.11.2020, “propozim për largim nga puna të mësuesit A.M”, AKPA me shkresën nr. 3197/1, datë 06.11.2020, drejtuar shkollës, ka sqaruar që, procedura e ndjekur për përfundimin e marrëdhënieve të punës të mësimit në fjalë në Shkollën e Mesme Profesionale “Hamdi Bushati”, është bërë në zbatim të ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, Kontratës Kolektive të Punës nr. 1398/5, datë 22.09.2020, lidhur mes Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive dhe Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë dhe Udhëzimit nr.11, datë 03.03.2020 “Për mënyrën e organizimit dhe veprimtarinë e ofruesve publik të arsimit dhe formimit profesional”.

Me datë 17.11.2020 është dërguar ankesë nga A.M nëpërmjet portalit të bashkqeverisjes@shqipëriaqëduam.al, në të cilën A.M ankohet drejtuar Drejtoreshës së Shkollës dhe AKPA-s, ku pretendon që dosja e tij nuk është shqyrtuar nga AKPA-ja. Në përgjigje të kësaj ankese kemi sqaruar që nga shqyrtimi i masave administrative të përcjella me nr. 194, datë 29.10.2020, protokolluar në AKPA me nr. 3197 prot datë 04.11.2020, “propozim për largim nga puna të mësuesit A.M”, vërehet se nga ana e A.M nuk është ndërmarrë asnjë hap ligjor për kundërshtimin e masave administrative. Gjithashtu, nuk ka asnjë vendim administrativ dhe gjyqësor për shfuqizimin e tyre. Për sa më sipër, Drejtori i Shkollës së Mesme Profesionale “Hamdi Bushati”, ka vijuar me masën drastike, procedurën e parashikuar në respektim të neneve 153 dhe 154 të ligjit nr.7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar.

Në përmbledhje sa më sipër në gjykimin tonë, propozimi për largim nga puna, me nr. 194, datë 29.10.2020, i A.M ka ardhur si pasojë e një sërë shkeljesh disiplinore, të përsëritura në mënyrë të vazhdueshme, dhe zgjidhja e Kontratës së Punës ka ardhur në respektim të neneve 153 dhe 154 të Ligjit nr.7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë” i ndryshuar. Pra, mos paraqitja në punë në mënyrë të vazhdueshme dhe të përsëritur pa shkaqe të justifikuara ashtu si dhe mosplotësimi në regjistër, përbën shkelje të detyrimeve kontraktuale nga punëmarrësi. Gjithashtu, duke iu referuar Ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, Neni 203 pika 1: “Afati i parashkrimit për masën disiplinore është një vit, nga momenti i marrjes së masës disiplinore, njoftuar me shkrim punëmarrësit”.

Pranë ambjenteve të AKPA-së është mbajtur një mbledhje ndërmjet AKPA dhe A.M e dokumentuar me procesverbal ballafaqimi me nr. 3753, datë 16.12.02020 dhe me regjistrim. Në mbledhjen e mbajtur AKPA ka sqaruar A.M që AKPA në varësi të Udhëzimit nr. 11, datë 03.03.2020 “Për mënyrën e organizimit dhe veprimtarinë e ofruesve publik të arsimit dhe formimit profesional” nuk ka kompetencë të shfuqizojë akte administrative si vërejtje, largime nga detyra të nxjerra nga drejtori i shkollës. Së fundmi, A.M kërkon ngritjen e një komisioni të posaçëm që të shqyrtojë masat e marra ndaj tij. Në përfundim të takimit linja ndërpritet, pasi A.M nuk kishte internet dhe njoftoi përmes telefonit se është tërhequr nga takimi.

Sa më sipër, sqarojmë Komisionerin në mënyrë të përmbledhur nëpërmjet parashtrimeve tona si dhe bazuar në provat që do të gjeni bashkëlidhur, si më poshtë:

Së pari, duke iu referuar dokumentacionit të përcjell nga shkolla, me nr. 194, datë 29.10.2020, “propozim për largim nga puna të mësuesit A.M”, masat administrative si vërejtje me shkrim, qortime, tërheqje vëmendje ashtu si dhe Urdhëra të Brëndshëm për heqjen e ditës së punës ndaj A.M kanë qënë në fuqi. Në lidhje me masat administrative, nuk ka asnjë vendim shfuqizimi administrativ dhe gjyqësor. Gjithashtu, të gjitha masat administrative janë brënda periudhës së parashkrimit.

Së dyti, lirimi nga detyra ka ardhur si pasojë e ripërsëritjes së largimeve nga puna ashtu si dhe i largimit të kryer nga A.M me datë 28.10.2020. Ndaj A.M është marrë masa administrative, vërejtje nr. 192, datë 28.10.2019, me arsyen, largim nga shkolla. Në zbatim të Ligjit nr.7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, neni 153 dhe 154 ka ardhur dhe propozimi për largim nga puna me nr. 194, datë 29.10.2020.

Së treti, nga A.M nuk është ndërmarrë asnjë hap ligjor për ankimimin administrativ apo gjyqësor, brënda afateve ligjore të ankimimit.

Së katërti, AKPA nuk ka kompetencë të shfuqizojë akte administrative si: vërejtje, largime nga detyra të nxjerra nga Drejtori i Shkollës, jashtë afatit ligjor të ankimimit të tyre. Pavarësisht se AKPA, ka marrë në konsideratë ankesën e A.M dhe ka kërkuar një ballafaqim online. Takimi

është mbajtur online për shkak të masave të marra Anti COVID. Takimi është regjistruar i gjithi me procesverbal, i protokolluar me nr. 3753, datë 16.12.2020.

Së fundi, në përmbledhje sa më sipër, pretendimi i A.M për diskriminim nuk qëndron. Në AKPA nuk kemi dijeni për masa të ngjashme dhe nuk kemi asnjë rast të sinjalizuar. Në rastin konkret A.M ka shkelje disiplinore dhe fakti që nuk ka pasur raste të ngjashme dhe nuk janë marrë masa administrative ndaj personave të tjerë nuk e shfajëson A.M”.

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

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 1, cituar në faqe 2, dhe nenin 3/1, parashikojnë se: “‘Diskriminim’ është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose 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 tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

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”.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, 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 ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i është ofruar mundësia që të japë shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga ankuesi.

A) Lidhur me trajtimin e padrejtë të ankuesit nga ana e Shkollës “Hamdi Bushati”.

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, rezulton se:

Subjekti ankues, ka qenë në marrëdhënie pune pranë Shkollës së Mesme Profesionale “Hamdi Bushati”, Shkodër, që në datë 01.09.2004 në pozicionin si mësues⁷.

Kontradiktat dhe mosmarrëveshjet mes drejtores së shkollës dhe ankuesit kanë filluar në muajin shtator 2019⁸, kur ankuesi, me shkresën datë 18.09.2019, drejtuar J.L ka kërkuar bazën ligjore që ka përdorur drejtorja për ti hequr atij ngarkesën mësimore si koordinator i praktikave profesionale të shkollës me biznesin⁹. Gjithashtu, referuar shkresës datë 21.12.2020 të Komisionit të disiplinës së shkollës drejtuar A.M, lidhur me informimin mbi diskutimet e bëra nga komisioni i disiplinës në datë 27.09.2019, konfirmohet se: *“2. Drejtoresha dhe mësuesi A.M kanë kohë që kishin mosmarrëveshje personale dhe si komision kanë kërkuar që ato të gjejnë ura komunikimi dhe mosmarrëveshjet personale të mos mbarten në ambjentet e punës, por të zgjidhen jashtë shkollës”*.

Ankuesi, A.M me shkresën datë 06.11.2019, drejtuar Prokurorisë së Rrethit Gjyqësor Shkodër ka bërë kallëzim penal për shpërdorim detyre dhe abuzim me fonde publike për Drejtoreshën e shkollës, J.L. Me Vendimin *“Për këqyrjen dhe marrjen e dokumenteve”*, datë 13.12.2019, prokurori A.H ka vendosur fillimin e procedurave për procedimin penal nr. 1819, viti 2019 dhe ka ngarkuar oficerin e Policisë Gjyqësore S.H. për këqyrjen dhe marrjen e dokumentacioneve nga shkolla “Hamdi Bushati”.

Referuar kronologjisë së dhënies së masave disiplinore në ngarkim të ankuesit nga ana e drejtores së shkollës, rezulton se ndaj A.M janë dhënë këto masa disiplinore¹⁰:

- Vërejtje me shkrim, nr. 24, datë 09.10.2019, me arsyen, largim nga shkolla.
- Vërejtje me shkrim, datë 05.11.2019, me arsyen, largim nga shkolla.
- Vërejtje, datë 09.01.2020, me arsyen, mos zhvillim i mësimit, orën e parë ndërsa orën e dytë është larguar nga ambjentet e punës.
- Vërejtje, datë 10.01.2020, me arsyen se nuk ka zhvilluar orët e mësimit.
- Vërejtje, nr. 52, datë 13.01.2020, me arsyen, mosplotësim regjistër + procesverbal me datë 10.01.2020.
- Vërejtje, nr. 186, datë 20.10.2020, me arsyen që nuk ka zhvilluar të plotë mësimin dhe është larguar nga shkolla pa njoftuar.
- Vërejtje, nr. 192, datë 28.10.2020, për largim nga puna pa njoftuar në datë 26.10.2020.
- Propozim për largim nga puna të mësuesit A.M, nr. 194, datë 29.10.2020, drejtuar AKPA-së.
- Njoftim për “Largim nga puna”, nr. 209, datë 16.11.2020, si rrjedhojë e të gjitha masave disiplinore me përshkrimin “Vërejtje” të dhënë nga titullari i institucionit.

⁷ Referuar Librezës së Punës së A.M, nr. rregjistri 17/5780.

⁸ Referuar dhe deklarimeve të bëra nga ankuesi, gjatë seancës dëgjimore.

⁹ Orët e Pasos.

¹⁰ Referuar masave disiplinore të parashikuara në Nenin 13 të Kontratës Kolektive të Punës, nr. 1398/5, datë 22.09.2020, në të cilën parashikohet se masat disiplinore janë: 1. Vërejtje me shkrim; 2. Vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna; 3. Zbritje në detyrë në një cikël më të ulët për një periudhë deri në 1 vit; 4. Largim nga puna.

Pra, për sa i takon pasojave negative në marrëdhëniet e punësimit të ankuesit nga ana e punëdhënësit, rezulton e provuar se në rend kronologjik ato kanë ardhur pas kontradiktave të muajit shtator dhe kallëzimit penal të bërë nga A.M, në datë 06.11.2019, kundër drejtores së shkollës.

Sa i takon analizimit të dhënies së masave disiplinore dhe ndërprerjes së marrëdhënieve të punës së ankuesit nga ana e Shkollës, Komisioneri konstaton se:

Në Udhëzimin nr. 11, datë 03.03.2020 “Për mënyrën e organizimit dhe veprimtarinë e ofruesve publikë të arsimit dhe formimit profesional”, në nenin 8/6 përcaktohet se: “Personeli mësimdhënës me kohë të plotë dhe me kohë të pjesshme emërohen dhe lirohen nga drejtori i institucionit, në përputhje me kriteret dhe procedurat e këtij udhëzimi dhe me legjislacionin në fuqi për mësuesit e lëndëve të përgjithshme”. Në nenin 10/2 Detyrat e nëndrejtorit në ofruesit e AFP¹¹-së, përcaktohet se: “Nëndrejtori që mbulon kulturën profesionale, kryen detyrat e mëposhtme: a) planifikon, organizon dhe mbikëqyr zbatimin e procesit mësimor të teorisë dhe praktikës profesionale; b) monitoron dokumentacionin shkollor për mësuesit e kulturës profesionale;...”, ndërsa në nenin 35/2 dhe 3, “Mbarimi i marrëdhënies së punës dhe largimi i personelit mësimdhënës të ofruesit të AFP-së”, përcaktohet se: “2. Drejtori i ofruesit të AFP-së propozon largimin e mësimdhënësit në rast se ky i fundit: a) shkel dispozitat e Kodit të Punës, legjislacionit të AFP-së dhe legjislacionit parauniversitar;”, dhe në pikën 3 përcaktohet se: “Mësimdhënësi ka të drejtë të dëgjohet nga drejtori i ofruesit të AFP-së, përpara se ky i fundit të nisë procedurën për largimin e tij”.

Marrëdhëniet e punës së ankuesit janë rregulluar nga dispozitat e Kodit të Punës dhe Kontrata Kolektive e Punës nr. 1398/5 datë 22.09.2020 dhe nga kohëzgjatja e marrëdhënieve të punës jemi përpara një kontrate me kohëzgjatje me afat të pacaktuar.

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës, parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit ai duhet t’u bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga neni 144, të Kodit të Punës, ku parashikohet se: “1. 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. 2. 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. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. 4. Shfuqizuar. 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën

¹¹ Agjencisë së Formimit Profesional.

e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen. 6. Kjo procedurë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna, por arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës do t'i jepen punëmarrësit, sipas afateve të përcaktuara në pikën 5, të nenit 148, të këtij Kodi”.

Procedura e parashikuar për zgjidhjen e kontratës së punës, sipas nenit 144, të Kodit të Punës, ka qëllim që të mbrojë punëmarrësin. Takimi midis punëdhënësit dhe punëmarrësit i jep mundësinë këtij të fundit që të shprehet, të japë mendimin e tij dhe të mbrohet. Periudha prej 72 orësh e njoftimit përpara takimit i jep mundësi punëmarrësit për të përgatitur argumentat e tij. Kjo procedurë nuk duhet të jetë kurrsesi fiktive, por duhet ti parashtrihen punëmarrësit shkaqet konkrete pse kërkohet të largohet nga puna dhe t'i jepet mundësia që pasi të jetë njohur, të shprehet në lidhje me to, të mbrohet dhe të dëgjohet.

Referuar dokumenteve të administruar, rezulton se drejtorja e shkollës për të gjitha masat disiplinore të dhëna ndaj A.M, nuk ka njoftuar apo të ketë zhvilluar paraprakisht takim me ankuesin. Të gjitha masat disiplinore të marra ndaj ankuesit, që nga data 09.10.2019, janë kundërshtuar dhe argumentuar nga ana e ankuesit. Në vijim, A.M ka pritur për të marrë përgjigje për argumentet e dhëna, por nuk ka marrë përgjigje nga ana e drejtores së shkollës.

Referuar akteve të administruara, rezulton se, A.M me Ankesën nr. 153, datë 30.10.2020, dorëzuar në drejtorinë e shkollës, i është drejtuar Komisionit të Etikës së shkollës, në të cilën ka kundërshtuar dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”, datë 28.10.2020, në të cilën ka informuar dhe faktuar se në datë 26.10.2020 nuk ka qenë në gjendje të mirë shëndetësore dhe është shkëputur për të bërë vizitë mjekësore dhe është pajisur me dy ditë raport për paafhtësi të përkohshme në punë, me nr. i regjistrimit 3272, datë 26.10.2020, të lëshuar nga Instituti Shëndetësor nr. 3, Shkodër. Kërkesa nr. 153, datë 30.10.2020 e ankuesit, i është përcjellë Komisionit të Etikës nga ana e drejtores së shkollës me shkresën nr. 198, datë 02.11.2020. Komisioni i Etikës me kërkesën nr. 169, datë 23.11.2020, drejtuar J.L, ka kërkuar pezullimin e Vendimit nr. 209, datë 16.11.2020, për largimin nga puna me efekt të menjëhershëm për mësuesin A.M, deri në përfundimin e procedurës së shqyrtimit të ankesës së A.M kundër drejtores së shkollës.

Drejtorja e shkollës me shkresën nr. 169/1, datë 24.11.2020, i është përgjigjur Komisionit të Etikës duke i bërë me dije se e drejta e titullarit për të marrë masa disiplinore bazohet në Kodin e Punës dhe kërkesa e komisionit nuk ka mbështetje ligjore.

Referuar akteve të administruara, rezulton se, drejtorja e shkollës me shkresën nr. 194, datë 29.10.2020 “*Propozim për largimin nga puna të mësuesit A.M*”, i është drejtuar AKPA-së, në të cilën ka parashtruar masat disiplinore të dhëna për ankuesin dhe bazuar në nenin 35/2 të Udhëzimit nr. 11, datë 03.03.2020, ka kërkuar miratimin e propozimit për largimin nga puna të A.M.

Nga dokumentet e shqyrtuara, rezulton se A.M nuk ka qenë në dijeni të kësaj shkrese. AKPA-ja me shkresën nr. 3197/1, datë 06.11.2020 “*Kthim përgjigje*”, ka njoftuar shkollën se përfundimi i marrëdhënies së punës të personelit mësimdhënës, bëhet në zbatim të procedurave të parashikuara në Kodin e Punës, Kontratën Kolektive dhe në Udhëzimin nr. 11, datë 03.03.2020. Me shkresën nr. 209, datë 16.11.2020 “*Njoftim për largim nga puna*”, shkolla “Hamdi Bushati” ka informuar A.M se si rrjedhojë e të gjitha masave disiplinore me përshkrimin “Vërejtje” dhe bazuar në nenet 153-154 të Kodit të Punës, është marrë masa “*Largim nga puna*” me efekt të menjëhershëm. Nga aktet e administruara nuk rezulton se ankuesi është njoftuar apo të ketë zhvilluar takim me punëdhënësin për të diskutuar zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, siç parashikohet në nenin 35/3 të Udhëzimit nr. 11, datë 03.03.2020.

Pika 5/1, e nenit 144, të Kodit të Punës përcakton qartë se është detyrim i punëdhënësit që të provojë se ka respektuar procedurën e parashikuar nga kjo dispozitë, e cila sikundër është theksuar më sipër nuk duhet të jetë fiktive dhe duhet t’i mundësojë në mënyrë efektive punëdhënësit të drejtën që pasi të jetë njohur me arsyet, të shprehet në lidhje me to, të dëgjohet dhe të mbrohet. Në këtë kuptim shkolla “Hamdi Bushati”, në cilësinë e punëdhënësit ka barrën e provës që të provojë respektimin e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me A.M.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesi është cënuar në të drejtën e tij për një proces të rregullt, pasi ai nuk ka patur në mënyrë efektive të drejtën për t’u dëgjuar dhe për t’u mbrojtur në lidhje me arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës. Nga faktet dhe provat e administruara, rezulton se masat disiplinore, janë marrë të gjitha nga ana e drejtores së shkollës, pa njoftuar fillimisht ankuesin, pa pasur një sinjalizim apo koordinim me nëndrejtorin që mbulon kulturën profesionale, i cili ka për detyrë¹² që të mbikëqyr zbatimin e procesit mësimor dhe të monitorojë dokumentacionin shkollor, dhe pa pasur një propozim për dhënie mase disiplinore siç parashikohet në nenin 27, pika 3 të Rregullores së Brendshme të Shkollës “Hamdi Bushati”, datë 21.09.2017, në të cilën përcaktohet se: “*Detyrat e kryetarit të degës financës-administritimit – Ndjek zbatimin e disiplinës në Shkollë dhe në rast të moszbatimit të tyre propozon masa disiplinore sipas legjislacionit në fuqi duke ia paraqitur titullarit*”.

Komisioneri kërkoi nga ana e shkollës “Hamdi Bushati” informacion në lidhje raste të ngjashme të zgjidhjes së kontratës së punës apo dhënies së masave disiplinore me punonjës të tjerë me motivacion të ngjashëm me ankuesin, për të parë mënyrën dhe procedurat që shkolla kishte ndjekur. Në lidhje me këtë moment, shkolla “Hamdi Bushati” deklaroi¹³ se nuk ka pasur asnjë rast të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës dhe dhënies së masave disiplinore, gjatë periudhës nga data 01.10.2019 e në vijim.

Referuar sa më lart, në analizë të legjislacionit sipër cituar, Komisioneri vlerëson se, procedura e ndjekur për largimin e A.M nga puna nga ana e drejtores së shkollës, është haptazi në shkelje të dispozitave ligjore¹⁴ që rregullojnë e normojnë marrëdhëniet e punës: punëmarrës-punëdhënës,

¹² Referuar nenit 10/2 të Udhëzimit nr. 11, datë 03.03.2020.

¹³ Referuar informacionit të dërguar me e-mail datë 17.02.2021 nga ana e drejtores së komanduar të shkollës.

¹⁴ Shih fq 10, 11 të Vendimit.

sic janë: Dispozita e nenit 144 të Kodit të Punës dhe të nenit 35/3 të Udhëzimit nr. 11, datë 03.03.2020 “Për mënyrën e organizimit dhe veprimtarinë e ofruesve publikë të arsimit dhe formimit profesional”, në të cilën përcaktohet se: “Mësimdhënësi ka të drejtë të dëgjohet nga drejtori i ofruesit të AFP-së, përpara se ky i fundit të nisë procedurën për largimin e tij”.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesi në cilësinë e punëmarrësit, është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme gjatë procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës, nga ana e Shkollës “Hamdi Bushati” Shkodër, në cilësinë e punëdhënësit.

B. Shkaku i mbrojtur.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh¹⁵. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Neni 1, i ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh¹⁶.

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

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bën të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14 i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “me çdo shkak tjetër”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

¹⁵ Neni 1, i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

¹⁶ Neni 14, I KEDNJ-së: “Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seks, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.”

Pretendimi i ankuesit se shkak për diskriminimin e tij është bërë kontradikta dhe kallëzimi penal i bërë kundër drejtores së shkollës qëndron mbështetur, në sa më poshtë citojmë:

- Ankuesi¹⁷ me shkresën datë 18.09.2019, drejtuar drejtores së shkollës, ka kërkuar bazën ligjore që ka përdorur drejtorja për ti hequr atij ngarkesën mësimore si koordinator i praktikave profesionale të shkollës me biznesin (orët e Pasos).
- Ankuesi, A.M me shkresën datë 06.11.2019, drejtuar Prokurorisë së Rrethit Gjyqësor Shkodër ka bërë kallëzim penal për shpërdorim detyre dhe abuzim me fonde publike për Drejtoreshën e shkollës, J.L. Me Vendimin “Për këqyrjen dhe marrjen e dokumenteve”, datë 13.12.2019, prokurori A.H ka vendosur fillimin e procedurave për procedimin penal nr. 1819, viti 2019 dhe ka ngarkuar oficerin e Policisë Gjyqësore S.H. për këqyrjen dhe marrjen e dokumentacioneve nga shkolla “Hamdi Bushati”.

Mosmarrëveshjet dhe kallëzimin penal për shpërdorim detyre të bërë nga ankuesi në drejtim të drejtores së shkollës, Komisioneri i vlerëson si shkak të mbrojtur të LMD-së, të ndryshuar, referuar si “çdo shkak tjetër”¹⁸.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë më pak të favorshëm 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 përse i takon largimit të tij nga puna.

Nga shkolla “Hamdi Bushati” dhe AKPA-ja nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se procedura e ndjekur për largimin përfundimtar nga puna kanë ardhur për arsye të ligjshme.

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.

¹⁷ Referuar dhe deklarimeve të bëra nga ankuesi, gjatë seancës dëgjimore.

¹⁸ Lidhur me shkakun e mbrojtur, Komisioneri ka mbajtur të njëjtin qëndrim dhe në rastin e Vendimit nr. 113, datë 26.08.2019.

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.¹⁹

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës²⁰ “*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-s²¹ 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 Europiane²² 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, arrijen 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 Kartë do të sigurohet pa diskriminim...*”.

¹⁹ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_iaw_SQI.pdf, faqet 47 dhe 49.

²⁰ Ratifikuar me Ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²¹ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

²² Ratifikuar me Ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

Në këtë kuadër, në “Kartën Sociale Europiane” të rishikuar²³, dhe shtojcën e saj, në nenin 24, pika 3, germa c) parashikohet se: “Nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit: c) bërja e një padie ose pjesëmarrja në proces kundër një punëdhënësi që përshijnë pretendim për shkelje të ligjeve ose rregullave dhe ankim te autoritetet administrative kompetente”.

Në nenin 10/1 të “Kodit të Punës”, të ndryshuar, parashikohet se: Mbrojtja për punonjësit që denoncojnë korrupsionin “Çdo masë ose sanksion administrativ i pajustificuar, që është marrë ndaj punonjësve, të cilët kanë arsye të dyshojnë për korrupsion e që këtë dyshim ua paraqesin personave përgjegjës ose autoriteteve kompetente, është i pavlefshëm. 2. Kundër vendimit të dhënë në mënyrë të pajustificuar për shkakun e mësipërm, punonjësi ka të drejtën e ankimit në gjykatë. 3. Raportimi i fakteve, që kanë lidhje me korrupsionin, nuk përbën shkelje të detyrimit të sekretit profesional”.

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”.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së²⁴. 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, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS²⁵ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit,

²³ “Karta Sociale Europiane” e rishikuar, është ratifikuar nga Shqipëria me Ligjin nr.8960, datë 24.10.2002.

²⁴ Referuar nenit 3, pika 8, e LMD-së.

²⁵ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin nenin 33, pika 7/1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se : “7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.” I njëjti rregullim në lidhje me barrën e provës parashikohet edhe në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, ku përcaktohet se: “10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek pala e akuzuar, e cila 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 subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë një të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminim.²⁶

Komisioneri çmon të nevojshme të theksoj se, është pikërisht bazuar në standartin e mësipërm të të provuarit, që do të shqyrtojë dhe do të konkludojë në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

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

²⁶ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

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 ngushtësisht²⁷”.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë përsa i takon largimit të tij nga puna. Ankuesi ka parashtruar në ankesë se largimin e tij nga puna është bërë pikërisht pas kontradiktave dhe kallëzimit penal të bërë nga ana e tij kundër drejtores së shkollës.

Përsa i përket kontradiktave dhe kallëzimit penal të bërë nga ankuesi, bazuar në dokumentacionin e depozituar pranë Komisionerit, rezulton se në datë 18.09.2019, ankuesi ka kërkuar nga drejtorja e shkollës, arsyet për heqjen e ngarkesës mësimore si koordinator i praktikave profesionale të shkollës me biznesin dhe në datë 06.11.2019 ka bërë kallëzim penal për shpërdorim detyre dhe abuzim me fonde publike për Drejtoreshën e shkollës.

Komisioneri ka konstatuar se veprimet e drejtores së shkollës në dëm të subjektit ankues kanë ardhur menjëherë pas kontradiktave dhe kallëzimit penal të bërë nga ankuesi për drejtoreshën e shkollës. Përpara kësaj periudhe (shtator 2019) nuk rezulton që ankuesi të kishte shkelje të disiplinës në punë, apo ndaj tij të ishin marrë masa disiplinore.

Nga informacioni i administruar duket se i vetmi i penalizuar për, mos zhvillimin e mësimin, mos plotësimin e regjistrimit dhe largimit nga shkolla pa leje, është A.M, pasi nuk rezulton se është marrë ndonjë masë disiplinore apo të jetë larguar nga puna, ndonjë mësues tjetër.

Nga faktet dhe provat e administruara, rezulton se masat disiplinore, janë marrë të gjitha nga ana e drejtores së shkollës, pa pasur një sinjalizim apo koordinim me nëndrejtoreshën që mbulon kulturën profesionale, i cili ka për detyrë²⁸ që të mbikëqyr zbatimin e procesit mësimor dhe të monitorojë dokumentacionin shkollor, dhe pa pasur një propozim për dhënie mase disiplinore siç parashikohet në nenin 27, pika 3 të Rregullores së Brendshme të Shkollës “Hamdi Bushati”, datë 21.09.2017, në të cilën përcaktohet se: *“Detyrat e kryetarit të degës financës-administrimit – Ndjek zbatimin e disiplinës në Shkollë dhe në rast të moszbatimit të tyre propozon masa disiplinore sipas legjislacionit në fuqi duke ia paraqitur titullarit”.*

Nga dokumentet e administruara, rezulton se, në asnjë rast të dhënies së masave disiplinore, ankuesi nuk është njoftuar paraprakisht, për shkeljen e bërë, në mënyrë që të kishte mundësi për t’u dëgjuar dhe për t’u mbrojtur, madje nuk është vënë në dijeni as të propozimit të drejtores së shkollës, për largimin e tij nga puna.

²⁷ 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).

²⁸ Referuar nenit 10/2 të Udhëzimit nr. 11, datë 03.03.2020.

Drejtuesja e shkollës duke marrë në konsideratë dhe pozitën e saj, duke qenë se ishte kallëzuar nga ankuesi për shpërdorim detyre dhe abuzim me fondet publike, dhe mosmarrëveshjet e vazhduara mes tyre, për të larguar çdo dyshim që mund të ngrihej për trajtim të njëanshëm, duhej që ankesën nr. 153, datë 30.10.2020, të bërë nga ankuesi ta kishte lënë për shqyrtim Komisionit të Etikës apo ndonjë komisioni tjetër, dhe në përfundim të shqyrtimit të merrte vendimin e duhur.

Nga faktet e administruara, Komisioneri vlerësoi se ankuesi është cënuar në të drejtën e tij për një proces të rregullt, pasi ai nuk ka patur në mënyrë efektive të drejtën për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur në lidhje me arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Komisioneri duke vlerësuar marrëdhëniet e punës mes drejtueses së shkollës dhe ankuesit, ngre dyshimin e arsyeshëm se veprimet e drejtueses së shkollës duke penalizuar vetëm A.M për mos realizim të detyrave funksionale, duke i ndërprerë marrëdhëniet e punës, dhe mosmarrja në shqyrtim e ankesës së A.M, datë 30.10.2020, ka qenë një veprim i pajustificuar dhe i njëanshëm.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga Shkolla kundrejt ankuesit dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt.

Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Shkolla “Hamdi Bushati” duhet të përmbushte dy kushtet e përmendura më sipër.

Në analizë të fakteve dhe provave të administruara gjatë procedurës hetimore, rezultoi se shkolla “Hamdi Bushati”, dështoi të provonte përpara Komisionerit se:

- Veprimet e drejtores së shkollës kundrejt ankuesit nuk kanë ndodhur për shkak të kontradiktave dhe kallëzimit penal të bërë nga A.M kundër drejtores së shkollës.
- Janë respektuar procedurat ligjore për dhënien e masave disiplinore dhe zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin.

Në rastin konkret argumentat dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesi janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se dhënia e masave disiplinore, është kryer për shkakun e pretenduar nga ankuesi. Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri krijon bindjen se ankuesi është trajtuar në mënyrë të pafavorshme në procedurën e ndjekur për dhënien e masës disiplinore të largimit nga puna.

Në përfundim për sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se shtetasi A.M, është ekspozuar ndaj një trajtimi diskriminues, nga ana e Shkollës së Mesme Profesionale “Hamdi Bushati”, Shkodër, trajtim i cili ka ardhur si pasojë pas kontradiktave dhe kallëzimit penal të bërë nga ankuesi kundër drejtores së shkollës.

B) Lidhur me pretendimin e ankuesit për diskriminim nga ana e AKPA-së, duke mos marrë në shqyrtim ankesat e tija.

Nga shqyrtimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion nga palët, rezulton se ankuesi pas marrjes së njoftimit për largim nga puna, i është drejtuar me disa kërkesë/ankesa, Ministrisë së

Financave dhe Ekonomisë, AKPA-së, shkollës dhe disa institucioneve të tjera. Kështu, ankuesi, me shkresën nr. 163, datë 17.11.2020, drejtuar shkollës, ka vënë në dijeni dhe AKPA-në, në të cilën ka pretenduar mosrespektimin e bazës ligjore nga ana e drejtores, për largimin e tij nga puna. AKPA-ja, në përgjigje të kësaj ankese, me shkresën nr. 3423, datë 23.11.2020, ka informuar A.M për masat disiplinore të dhëna ndaj tij nga ana e shkollës dhe se në mungesë të kundërshtimit ligjor të këtyre masave, është marrë dhe vendimi për largimin e tij nga puna.

Ankuesi, me shkresën nr. 176, datë 27.11.2020 ka kërkuar nga shkolla dhe AKPA-ja që t'i vihet në dispozicion protokollin e mbledhjes, datë 29.09.2019, dhe vendimi i Komisionit të Disiplinës të mbledhur në datë 29.09.2019. AKPA-ja me shkresën nr. 3573, datë 04.12.2020, ka kthyer përgjigje ankuesit, duke e informuar se rezulton se Komisioni i Disiplinës nuk është mbledhur.

Në datë 16.12.2020, pranë AKPA-së është mbajtur një mbledhje online, ndërmjet AKPA-së dhe A.M e dokumentuar me procesverbalin nr. 3753, datë 16.12.2020. Në mbledhjen e mbajtur AKPA ka sqaruar A.M, që AKPA-ja në zbatim të Udhëzimit nr. 11, datë 03.03.2020 *“Për mënyrën e organizimit dhe veprimtarinë e ofruesve publik të arsimit dhe formimit profesional”* nuk ka kompetencë të shfuqizojë akte administrative si vërejtje, largime nga detyra të nxjerra nga drejtori i shkollës. Në përfundim A.M ka kërkuar ngritjen e një komisioni të posaçëm që të shqyrtojë masat e marra ndaj tij. Në përfundim të takimit linja është ndërprerë dhe A.M ka njoftuar përmes telefonit se është tërhequr nga takimi.

Në vijim, ankuesi me shkresën datë 21.12.2020, drejtuar MFE-së, ka kërkuar rrëzimin e vendimit për largimin e tij nga puna dhe mundësinë e ngritjes së një komisioni në shkollë për shqyrtimin e rastit të tij. Në përgjigje të kërkesës së ankuesit, AKPA me shkresën nr. 3807/1, datë 24.12.2020, ka sqaruar A.M se procedura e shqyrtimit dhe dhënies së masave disiplinore është në kompetencë të titullarit të institucionit dhe nuk është në kompetencën e AKPA-së, shfuqizimi i masave disiplinore dhe për çdo pretendim tjetër që buron nga marrëdhëniet e punës mund t'i drejtohej gjykatës kompetente.

Në Udhëzimin nr. 11, datë 03.03.2020 *“Për mënyrën e organizimit dhe veprimtarinë e ofruesve publikë të arsimit dhe formimit profesional”*, në nenin 8, Kuadri rregullator i marrëdhënieve të punës në ofruesit e AFP-së, pika 6 përcaktohet se: *“Personeli mësimdhënës me kohë të plotë dhe me kohë të pjesshme emërohen dhe lirohen nga drejtori i institucionit, në përputhje me kriteret dhe procedurat e këtij udhëzimi dhe me legjislacionin në fuqi për mësuesit e lëndëve të përgjithshme”*, ndërsa në nenin 35, Mbarimi i marrëdhënies së punës dhe largimi i personelit mësimdhënës të ofruesit të AFP-së, pika 1 dhe 2 përcaktohet se: *“1. Mbarimi i marrëdhënies së punës dhe largimi i personelit mësimdhënës të ofruesit të AFP-së bëhet në rastet kur: e) merret masa disiplinore e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës”, dhe: “2. Drejtori i ofruesit të AFP-së propozon largimin e mësimdhënësit në rast se ky i fundit: a) shkel dispozitat e Kodit të Punës, legjislacionit të AFP-së dhe legjislacionit parauniversitar;”*.

Në analizë të informacionit dhe legjislacionit të sipërcituar, Komisioneri vlerëson se ankuesi në vijimësi, është vënë në dijeni nga ana e AKPA-së, se bazuar në legjislacionin e sipërcituar, është

drejtuesi i institucionit që ka tagrin ligjor për dhënien e masave disiplinore dhe AKPA-ja në kryerjen e funksioneve të saja nuk ka kompetencë rishikimin e masave disiplinore të personelit mësimdhënës.

Nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues në referencë të nenit 7, pika 1, të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nuk është ekspozuar para një trajtimi të paligjshëm dhe të padrejtë nga ana e AKPA-së.

Bazuar në nenin 33/10 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”.

Në nenin 33/12, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përputhje me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankuesit, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke e rikthyer ankuesin në vendin e mëparshëm të punës.

PËR KËTO ARSYE:

Në bazë të nenin 1, nenin 3/1, nenin 7, nenin 12, pika 1, germa c), nenin 32/1, germa c), si dhe nenin 33, pikat 7/1, 10, 11 dhe 12, të ligjit 10221/04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e diskriminimit të A.M, në të drejtën për punësim, nga ana e Shkollës së Mesme Profesionale “Hamdi Bushati”, Shkodër për shkak të kontradiktave dhe kallëzimit penal të bërë nga ankuesi kundër drejtores së shkollës.
2. Konstatimin e mosdiskriminimit të A.M, nga ana e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive.
3. Në referim të pikës 1, Shkolla e Mesme Profesionale “Hamdi Bushati”, Shkodër të marrë masa për rikthimin e A.M në pozicionin e mëparshëm të punës.
4. Bazuar në nenin 33 pika 11, të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Shkolla e Mesme Profesionale “Hamdi Bushati”, Shkodër, detyrohet që brenda 30

(tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra 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*”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA