



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1478/3 Prot.

Tiranë, më 18. 11. 2024

V E N D I M

Nr. 280, datë 18 . 11. 2024

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, germa “a”, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”², të ndryshuar, shqyrtoi ankesën nr.218 Regj., datë 29.10.2024 të znj. E. B, kundër Zyrës Vendore Arsimore Patos dhe Drejtorisë së Shkollës 9-vjeçare “Muhamet Shehu”, Patos, për shkak të “*gjendjes arsimore*” dhe “*gjendjes familjare*”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri,

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: *Unë, e nënshkruara E. B, me profesion mësuese e arsimit fillor, shpreh qëndrimin tim për një padrejtësi që më është bërë, e cila nuk ka ndodhur kurrë në këto 5-6 vite pune, që jam pjesë e arsimit. Më 10 shtator 2024, unë u punësova pranë Zyrës Vendore Arsimore Patos, si mësuese ndihmëse, nëpërmjet portalit të vjetër, ku verbalizisht u konfirmua një muaj pritje për portalin e ri. Po atë ditë kam shkruar për nënshkrimin e kontratës me drejtoreshën e shkollës 9-vjeçare "Muhamet Shehu", e cila hyri në fuqi nga dita e nënshkrimit të saj, me të drejtë rinovimi deri më*

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

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

13.06.2025, si mësuese ndihmëse për dy nxënës me aftësi të kufizuara në klasën e pestë, me nga 10 orë secili në javë.

Punova si mësuese ndihmëse për rreth një muaj, deri me hyrjen në fuqi të kriterëve për aplikim në "Portalin e ri Mësues për Shqipërinë". Por, në portalin e ri, vendi im nuk u zëvendësua nga arsimit special; këto pozita kaluan përmes email-it të arsimit fillor. Këtë shqetësim ia komunikova drejtoreshës së shkollës dhe më pas ZVA-së, ku kërkoja sqarim përse nuk mu nënshkrua një kontratë njëvjeçare dhe përse nuk u respektua ajo, duke na nxjerrë në rrugë. Përgjigja ishte se po zbatohej portali i ri, ndërkohë që juristi i ZVA më sqaroi se ky ishte një gabim i drejtoreshës. Askush nuk po mban përgjegjësi dhe, derisa faji të provohet, unë ndodhem mes katër rrugëve, si kryefamiljare e vetme, me një fëmijë 3-vjeçar për të ushqyer, veshur dhe për të paguar tarifën e kopshtit. Me çfarë të ardhurash ta bëj këtë?

Ky është një diskriminim që po i bëhet mësuesve të arsimit fillor që punojnë me arsimin special, pasi emërimet për mësuesit e këtij profili akoma bëhen përmes portalit të vjetër. Vendi im është zëvendësuar nga një mësues jashtë profilit për këtë pozicion, i cili ka mbaruar për gjuhë-letërsi, dhe po ashtu një vend tjetër është zëvendësuar nga një mësues jashtë profilit që ka mbaruar për gjuhë të huaj, anglisht.

Si kryefamiljare e vetme, kjo situatë më ka shkaktuar një gjendje të rëndë psikologjike. Ndaj, i lutem Komisionerit të marrë masa për të vënë në vend të drejtën time të shkelur, të më gjejnë një vend pune ose të më rikthejnë në pozicionin ku isha, duke respektuar kontratën e nënshkruar nga drejtoresha E. L.

Subjekti ankues kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit nga ana e Zyrës Vendore Arsimore Patos dhe Drejtorisë së Shkollës 9-vjeçare "Muhamet Shehu" dhe rikthimin në vendin e punës.

Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri.

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën, në referencë të kompetencës së parashikuar në nenin 32, pika 1, germa "a", të LMD, që i jep të drejtën të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sikurse parashikohet në këtë ligj.

Shkaqet e diskriminimit të pretenduara nga ankuesit, mosha dhe raca, janë shkaqe të mbrojtur nga neni 1, i LMD, ku parashikohet se: "Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër."

Bazuar në nenin 7, pika 1, të LMD, mbrojtja nga diskriminimi garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë, që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet 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.”*, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në gjendjen shëndetësore, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, *duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës.*

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

Në kushtet kur, kur nga ankuesja nuk na ishte vënë në dispozicion një dokument ligjor i cili vërtetonte shkakun e pretenduar për diskriminim, me shkresën nr.1478/1 prot., datë 01.11.2024 të Komisionerit, u kërkuar informacioni i mëposhtëm:

- Informacione dhe shpjegime në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkaqet e përmendura në ankesën tuaj, duke ofruar fakte ose prova që ju i posedoni për këto shkaqe dhe përse mendoni se punëdhënësi ka pasur dijeni dhe është ndikuar prej tyre.
- Informacion nëse këtë çështje po e ndiqni gjyqësisht; nëse po, na vini në dispozicion kopje të kërkesë-padisë së depozituar pranë gjykatës.
- Çdo informacion ose dokumentacion tjetër shtesë që ju do ta gjykoni të nevojshëm në mbështetje të ankesës tuaj.

Me email e datës 05.11.2024, nga ana e ankueses është përcjellë një Deklaratë për heqje dorë nga ankesa nr.218, datë 29.10.2024, në të cilën ndër të tjera ankuesja është shprehur se: *Unë, e nënshkruara E. B, deklaroj se heq dorë nga ankesa nr. 218, datë 28.10.2024. Bazuar në kërkesën për informacion nr. 1478/1 prot., datë 01.11.2024, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ku barra e provës i ngarkohet ankuesit, nuk e shoh të arsyeshme të vazhdoj më tej, pasi çfarë pata në dispozicion ia bashkëngjita ankesës.*

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar se: *“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”*.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku 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.

Sa më sipër, pala ankuese duhet të paraqesë **fakte dhe prova** që mbështesin pretendimin e saj për diskriminim. Në këtë rast, ankuesja nuk ka paraqitur prova të mjaftueshme për të mbështetur pretendimin e saj për diskriminim, dhe ka hequr dorë nga ankesa, duke sqaruar se nuk ka prova të tjera që të mbështesin pretendimet e saj, veç atyre që ka dërguar me ankesën e saj.

Vetëm pasi pala ankuese të paraqesë fakte dhe prova të mjaftueshme, **barra e provës kalon tek pala e paditur (punëdhënësi)**, e cila duhet të provojë se veprimet e saj nuk përbëjnë diskriminim. Kjo është një detyrim ligjor i palës tjetër (p.sh., punëdhënësi), që duhet të vërtetojë se trajtimi i ankuses nuk ka qenë diskriminues, duke ofruar prova dhe argumente që mbështesin legjitimitetin e veprimeve të saj.

Në nenin 32, pika 3, të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar përcaktohet: *“3. Për shqyrtimin e ankesave që i drejtohen, komisioneri zbaton normat e parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative, me përjashtim të procedurave që parashikohen nga ky ligj.”*

Në nenin 90/3 të Ligjit nr. 44/2015 *“Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”* parashikohet përfundimi i procedurës administrative: *“Procedura administrative, e nisur me kërkesë apo kryesisht, deklarohet e përfunduar pa një vendim përfundimtar për çështjen, në rastet e parashikuara në nenet 93-96 të këtij Kodi. Deklarata e përfundimit të procedurës administrative, pa një vendim përfundimtar për çështjen, përbën akt administrativ”*.

Në nenin 94/1, të ligjit nr. 44/2015 *“Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”*, përcaktohet: *“Si rregull, në procedurën administrative të nisur me kërkesë, organi publik deklaron përfundimin e saj pa një vendim përfundimtar për çështjen, nëse pala që ka paraqitur kërkesën e tërheq atë”*.

Në këto kushte, kur pala që ka iniciuar ankesën ka hequr dorë nga ankesa e saj, nuk ka asnjë arsye që justifikon vazhdimin e procedurës administrative. Pasi ankuesja ka tërhequr ankesën në mënyrë zyrtare dhe ka shprehur vullnetin për të mos e vazhduar, nuk ka më asnjë element ligjor ose procedural që justifikon mbajtjen hapur të çështjes. Prandaj, procedura duhet të mbyllet dhe të deklarohet e përfunduar, duke pasur parasysh se nuk ka më një ankesë aktive nga pala ankuese.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, procedura administrative për shqyrtimin e ankesës, duhet të deklarohet e përfunduar pa një vendim përfundimtar, për shkak se pala ankuese është tërhequr nga ankesa nr.218 Regj., datë 29.10.2024, kundër Zyrës Vendore Arsimore Patos dhe Drejtorisë së Shkollës 9-vjeçare “Muhamet Shehu”, Patos, për shkak të “*gjendjes arsimore*” dhe “*gjendjes familjare*”, për të cilin kishte filluar procedura hetimore.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 90/3 dhe 94/1, të ligjit nr. 44/2015 “*Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë*” dhe nenet 32 e 33 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Të deklarojë të përfunduar procedurën administrative për shqyrtimin e ankesës nr.218, datë 29.10.2024, pa një vendim përfundimtar, për shkak se pala ankuese është tërhequr nga ankesa, për të cilin kishte filluar procedura hetimore.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA