



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 114/1 prot.

Tiranë, më 13.01. 2026

V E N D I M

Nr. 08, datë 13. 01. 2026

Mbështetur në ligjin nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹ është regjistruar ankesa nr.229 Regj., datë 13.10.2025, paraqitur nga Sindikata e Bashkuar e Arsimit të Shqipërisë, përfaqësuar nga znj. A. L., Presidente, kundër shkollës 9-vjeçare “Emin Duraku”, Tiranë, për shkak të “përkatësisë në një grup të veçantë”.

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.

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ndër të tjera pala ankuese shpjegon se: *Në zbatim të nenit 181 të Kodit të Punës, përkatësisht pikat 181.1.2.3 dhe pika 7 i drejtohem me email shkollës 9-vjeçare “Emin Duraku”, Tiranë, për të realizuar një takim me mesuesit e shkollës jashtë procesit mësimor, në përfundim të tij. Drejtoresha e shkollës më kthen përgjigje po me email që nuk mund të realizojë takim pasi nuk mund të futet kjo organizatë në shkollë por vet sindikatat FSASH dhe SPASH me tekstin si më poshtë: Përshëndetje; Shkolla 9-vjeçare “Emin Duraku”, mbasdite pret shkollën “Edith Durham” dhe gjithë ambjentet janë të zëna. Bazuar në dokumentin e dt.10.12.2024 me nr. 7253/1 prot., vetëm dy sindikata lejohen të futen në shkollë, të cilat janë FSASH dhe SPASH.*

Përfundimisht, pala ankuese kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit dhe të hetohet administrativisht drejtorja e shkollës për të kuptuar arsyet e vërteta të moslejimit të përsëritur për organizimin e takimit me mesuesit e Shkollës 9-vjeçare “Emin Duraku. Të organizohet një pyetsor për stresin në punë pranë këtij institucioni si dhe respektimin e lirive të drejtave në institucion.

¹ Në vijim do t’i referohemi me Komisioneri.

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

Ligji nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar (LMD), garanton mbrojtje nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh, ndërsa garanton në mënyrë të shprehur mbrojtje nga diskriminimi për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë. Në nenin 1 të LMD parashikohet se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”*

Në nenin 3/1, të LMD parashikohet se: *“Diskriminim” është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasoje pengesën apo bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”,* ndërsa në nenin 12, *“Ndalimi i diskriminimit”,* pika 1, gema “ç”, të po këtij ligji, parashikohet: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ç) anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfutur nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.”*. Duke përdorur termin *“ndër të tjera”*, situatat e listuara nga neni 12, pika 1, janë orientuese dhe mbrojtja nga diskriminimi në fushën e punësimit, sipas LMD ofrohet në të gjitha aspektet që kanë të bëjnë me të drejtën për punësim dhe profesion dhe jo vetëm për përcaktimet e bëra nga neni 12.

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

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

Bazuar në nenin 32, pika 1, germa “a”, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet : *“1. Komisioneri ka kompetencë: a) të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç parashikohet në këtë ligj dhe në ligjin “Për barazinë gjinore në shoqëri” ”*

Bazuar në nenin 4, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku përcaktohen subjektet e ligjit, parashikohet : “1. Ky ligj zbatohet për të gjithë personat, që jetojnë dhe qëndrojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë. 2. Shtetasit shqiptarë, me banim të përkohshëm ose të përhershëm jashtë kufijve të Republikës së Shqipërisë, gëzojnë mbrojtjen, që ofron ky ligj, në marrëdhëniet me organet shtetërore shqiptare. 3. Personat fizikë e juridikë të huaj, me banim, vendqëndrim apo seli jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë, gëzojnë mbrojtjen, që ofron ky ligj, në marrëdhëniet me organet shtetërore shqiptare.”

Bazuar në nenin 32, pika 3, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “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”.

Bazuar në nenin 3, pika 7 dhe 8, të Kodit të Procedurave Administrative, përcaktohet se: “7. “Palë” është: a) çdo person fizik ose juridik, i cili ka të drejtë ose interes legjitim të drejtpërdrejtë në një procedurë administrative, siç përcaktohet në nenin 33, pika 1, të këtij Kodi; ose b) një palë që nuk ka një të drejtë ose interes legjitim të drejtpërdrejtë në një procedurë administrative, siç përcaktohet në nenin 33, pikat 2 dhe 3, të këtij Kodi, por që të drejtat ose interesat e saj ligjshëm mund të cenohen nga rezultati i procedurës. 8. Person është çdo person fizik, juridik, si dhe çdo subjekt i së drejtës, sipas legjislacionit në fuqi.”

Referuar nenit 33, pika 1, të Kodit të Procedurave Administrative, përcaktohet se: “1. Palë në procedurën administrative, përveç sa parashikohet në nenin 3, të këtij Kodi, është çdo person: a) me kërkesë të të cilit ka filluar procedura administrative; b) ndaj të cilit ka filluar procedura administrative, ose të cilit i drejtohet apo synohet t’i drejtohet vendimi i procedurës administrative; ose

Plotësimi i kriterëve formale të një ankese, për të vijuar me shqyrtimin administrativ të saj, është hapi i parë, që ndiqet nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në bazë parashikimeve përkatëse ligjore. Ky detyrim i Komisionerit parashikohet shprehimisht në ligjin nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe në ligjin nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë.

Mbështetur në parashikimin e nenit 44, pika 2, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, organi publik shqyrton paraprakisht kërkesën e depozituar nga pala, lidhur me përmbushjen e kriterëve formale ligjore, si kompetenca e organit publik, legjitimitimi, afati, forma dhe çdo kriter tjetër të parashikuar nga ligji.

Sindikata e Bashkuar e Arsimit Shqiptar (SBASH), ka fituar personalitet juridik me vendimin nr.3, datë 15.02.2024, të Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë dhe qëllimi i përcaktuar në aktet e saj të themelimit është, të përfaqësojë të gjithë punëmarrësit në arsimin parashkollor, arsimin parauniversitar, arsimin e lartë, arsimin profesional dhe punonjësit e tjerë në

këto sektorë, të punësuar në Republikën e Shqipërisë, për mbrojtjen e interesave sociale dhe ekonomike të tyre në funksion të rritjes së cilësisë në arsim.

Bazuar në ankesën e paraqitur, pala ankuese pretendon se, është cënuar në interesin e saj të ligjshëm dhe të drejtpërdrejtë, si person juridik, pasi shkolla 9-vjeçare “Emin Duraku”, Tiranë, e ka diskriminuar duke e trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të disfavorshme në gëzimin dhe ushtrimin e të drejtave sindikale, krahasimisht me sindikatat e tjera të cilat janë nënshkruese të Kontratës Kolektive me MAS.

Bazuar në sa më sipër, pala ankuese, SBASH, në cilësinë e personit juridik, është subjekt i ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar dhe legjitimohet për të paraqitur pranë Komisionerit ankesën objekt shqyrtimi kundër shkollës 9-vjeçare “Emin Duraku” Tiranë.

Ankesa është paraqitur brenda afateve kohore të parashikuara nga neni 33, pika 4, germa “dh”, të LMD-së, pasi diskriminimi i pretenduar ka filluar në 06.10.2025, moment kur Sindikata e Bashkuar e Arsimit të Shqipërisë, përfaqësuar nga znj. A. L., i është drejtuar shkollës 9-vjeçare “Emin Duraku” për zhvillimin e një takimi në ambientet e saj, por shkolla ka refuzuar ta lejojë këtë takim.

Ankesa përmban elementët e kërkuar nga LMD për pranimin e saj dhe shqyrtimin në themel të pretendimeve të parashtruara nga pala ankuese.

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

1. Me shkresën me nr. 1429/1 prot., datë 16.10.2025, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga shkolla 9-vjeçare “Emin Duraku”, Tiranë, në cilësinë e subjektit kundër të cilës është paraqitur ankesa si dhe MAS dhe ZVAP Tiranë.
2. Duke marrë shkas nga moskthimi i një përgjigjeje zyrtare nga ana e institucioneve lidhur me informacionin e kërkuar me shkresën nr. 1429/1 prot., datë 16.10.2025, Komisioneri iu është drejtuar sërish me shkresën nr. 1419/2 prot., datë 12.11.2025, për t’i rikujtuar institucioneve dërgimin e informacionit të kërkuar më parë, në mënyrë që shqyrtimi të vijojë sipas kompetencave ligjore dhe procedural.
3. Me shkresën nr. 10662/1 prot., datë 13.11.2025², ZVAP Tiranë ka kthyer përgjigje në lidhje me ankesën, (e njëjta përgjigje është administruar pranë Komisionerit dhe me shkresën nr. 1429/4 prot., datë 19.11.2025), duke parashtruar: *Në përgjigje Tuaj nr. 1429/1, datë 16.10.2025, mbi njoftimin dhe kërkesën për informacion, referuar ankesës së paraqitur nga Sindikata e Bashkuar e Arsimit të Shqipërisë, ju bëjmë me dije sa më poshtë vijon:*

Në lidhje me përgjigjen e kthyer nga shkolla 9-vjeçare “Emin Duraku”, Tiranë, mbi moslejimin e Sindikatës së Bashkuar të Arsimit të Shqipërisë që të zhvillojë takime në ambientet e kësaj shkolle,

² Administruar pranë institucionit të Komisionerit me nr. 1429/3 prot., datë 17.11.2025.

sqarojmë se është kompetencë e çdo drejtori për menaxhimin dhe funksionimin e institucionit arsimor që ai drejton.

Në lidhje me shkresat e kërkuara dhe pyetjet e parashtruara nga ana Juaj, ju sqarojmë:

Bashkëlidhur po ju dërgojmë kopje të shkresës Nr. 7253/I, datë 10.12.2024 të Ministrisë së Arsimit dhe Sportit (sot Ministria e Arsimit) drejtuar Agjencisë Kombëtare të Arsimit Parauniversitar, Zyrës Vendore të Arsimit Parauniversitar Tiranë, Federatës së Sindikatave të Arsimit dhe Shkencës dhe Sindikatës së Pavarur të Arsimit të Shqipërisë.

- Cilat janë sindikatat që veprojnë dhe janë të njohura në fushën e arsimit parauniversitar?

Zyra Vendore e Arsimit Parauniversitar Tiranë njih si sindikata që operojnë në fushën e arsimit parauniversitar sindikatat e mëposhtme:

Sindikata e Pavarur e Arsimit të Shqipërisë (SPASH), nënshkruese e Kontratës Kolektive të datës 09.06.2023.

Federata e Sindikatave të Arsimit dhe Shkencës (FSASH), nënshkruese e Kontratës Kolektive të datës 09.06.2023.

Sindikata e Bashkuar e Arsimit Shqiptar (SBASH), përcjellë për njohje në ZVAPT nga Ministria e Arsimit dhe Sportit me shkresën Nr. 2273/I, datë 14.05.2024 dhe nga AKAP me shkresën Nr. 159/I, datë 22.05.2024.

- Me cilat organizata sindikale Ministria e Arsimit dhe Sportit (MAS) ka nënshkruar kontratën kolektive të punës e cila është aktualisht në fuqi? Kopje të kontratës kolektive.

Me shkresën Nr. 3641/3, datë 16.06.2023, MAS ka përcjellë zyrtarisht Kontratën Kolektive të Punës të nënshkruar nga MAS dhe Federata e Sindikatave të Arsimit dhe Shkencës (FSASH) si dhe Sindikata e Pavarur e Arsimit të Shqipërisë (SPASH).

Kjo kontratë kolektive është nënshkruar në datën 09.06.2023 dhe është me afat zbatimi nga data e nënshkrimit deri në datën 31.12.2027.

Bashkëlidhur shkresa përcjellëse e MAS Nr. 3641/3, datë 16.06.2023, si dhe Kontrata Kolektive e Punës e datës 09.06.2023.

- A ka dallime në ligj dhe llogjikë në praktikë midis ushtrimit të veprimtarisë sindikale nga organizata/organizatat sindikale të cilat janë nënshkruese të kontratës kolektive me Ministrinë e Arsimit dhe Sportit dhe organizatave sindikale të cilat nuk janë nënshkruese të kontratës kolektive? Nëse po, ku konsistojnë konkretisht këto dallime dhe dispozita përkatëse ligjore ku bëhen këto parashikime.

Në Kreun XV dhe XVI të Kodit të Punës janë të sanksionuara të drejtat, detyrimet dhe kufizimet mbi organizatat sindikale dhe kontratat kolektive të punës.

Gjithashtu edhe në Kontratën Kolektive të Punës së nënshkruar nga MAS me dy sindikatat përkatëse SPASH dhe FSASH, janë të pasqyruara të drejtat dhe detyrimet si dhe kufizimet e sindikatave nënshkruese si dhe të sindikatave të tjera që operojnë në fushën e arsimit publik parauniversitar.

- ***Çdo informacion tjetër që ju do e gjykoni të arsyeshme se do ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje.***

Zyra Vendore e Arsimit Parauniversitar Tiranë në veprimtarinë e saj të përditshme udhëhiqet nga parimi i zbatimit të akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi si dhe respektimin e të gjitha të drejtave të njohura dhe të fituara nga çdo sindikatë e arsimit që operon dhe funksionon në fushën e arsimit parauniversitar.

4. Me shkresën nr. 393 prot., datë 20.11.2025³, shkolla 9-vjeçare "Emin Duraku", Tiranë, ka kthyer përgjigje në lidhje me ankesën, duke parashtruar ndër të tjera:

Në vijim të shkresës suaj nr. 1429/1 prot., datë 16.10.2025, si dhe rikujtesës së datës 12.11.2025, lidhur me ankesën e paraqitur nga Sindikata e Bashkuar e Arsimit të Shqipërisë (SBASH) për moslejimin e hyrjes në shkollë për qëllime rekrutimi të anëtarëve, paraqes më poshtë sqarimet e mia si Drejtore e shkollës 9-vjeçare "Emin Duraku", Tiranë.

1. Korniza ligjore dhe aktet udhëzuese

Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë

Neni 181, pika 7, i ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995, "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, parashikon se punëdhënësi duhet të krijojë kushtet dhe lehtësitë e nevojshme për përfaqësuesit e zgjedhur të organizatave sindikale që janë palë nënshkruese të kontratës kolektive të punës, për ushtrimin normal të funksioneve të tyre.

Shkresa e Ministrisë së Arsimit dhe Sportit /AKAP/ZVA Tiranë:

Në zbatim të këtij neni, Ministria e Arsimit, përmes shkresës së dërguar Agjencisë Kombëtare të Arsimit Parauniversitar, Zyrës Vendore të Arsimit Parauniversitar Tiranë dhe organizatave sindikale, ka saktësuar se:

³ Administruar pranë institucionit të Komisionerit me nr. 1429/5 prot., datë 25.11.2025

- *punëdhënësi (në rastin tonë, institucionet arsimore në varësi të MAS-it) duhet të lejojë ushtrimin e funksioneve sindikale sipas nenit 18 për ato organizata sindikale që janë nënshkruese të kontratës kolektive me MAS;*

- *në këtë listë përmenden konkretisht Federata e Sindikatave të Arsimit dhe Shkencës (FSASH) dhe Sindikata e Pavarur e Arsimit të Shqipërisë (SPASH).*

Në fund të shkresës theksohet të Ministrisë thuhet shprehimisht se “institucionet në varësi të MAS, si dhe organizatat sindikale që janë nënshkruese të kontratës kolektive me MAS, të zbatojnë përcaktimet e nenit të sipërcituar të Kodit të Punës”.

Ndërkohë në lidhje me Statusin e Sindikatës nënkimuese, ju sqarojmë se:

Organizata që ka paraqitur ankesën SBASH nuk është e përfshirë në listën e sindikatave nënshkruese të kontratës kolektive të punës me MAS, sipas shkresës zyrtare që unë kam marrë nga ZVA Tiranë i MAS.

Për pasojë, si drejtuese e një institucioni në varësi të MAS-it, jam e detyruar të zbatoj udhëzimin e sipërcituar: t’u krijoj lehtësitë e parashikuara nga neni 181/7 vetëm atyre organizatave sindikale që janë palë në kontratën kolektive (FSASH dhe SPASH), ndërsa për organizatat e tjera nuk ekziston i njëjti detyrim ligjor për përdorimin e ambienteve të punës dhe kohës së punës për veprimtari rekrutimi.

Ligji për arsimin parauniversitar dhe rregullorja e brendshme

Ligji nr. 69/2012, i ndryshuar, “Për arsimin parauniversitar në Republikën e Shqipërisë” dhe rregullorja e brendshme e shkollës përcaktojnë se drejtori i institucionit është përgjegjës për:

- *garantimin e sigurisë dhe rendit në shkollë;*
- *përdorimin funksional të ambienteve për qëllime mësimore;*
- *ruajtjen e paanshmërisë së institucionit ndaj subjekteve të jashtme, përfshirë entitete me karakter sindikal ose politik.*

Arsye ligjore pse nuk është lejuar hyrja e SBASH në shkollë

Duke u mbështetur në kornizën ligjore të mësipërme dhe në shkresën e MAS-it, vendimi im për të mos lejuar zhvillimin e aktivitetit të rekrutimit nga SBASH në ambientet e shkollës është marrë për këto arsye:

Mungesa e detyrimit ligjor për këtë organizatë sindikale

- Neni 181/7 i Kodit të Punës lidhet shprehimisht me organizatat sindikale palë nënshkruese të kontratës kolektive me punëdhënësin.
- Sipas shkresës së MAS-it, detyrimi për të lejuar hyrjen në mjediset e punës, shpërndarjen e materialeve, përdorimin e ambienteve për takime, etj., zbatohet për sindikatat FSASH dhe SPASH.
- SBASH nuk figuron ndër këto organizata, ndaj unë nuk kam bazë ligjore t'i trajtoj përfaqësuesit e saj si "përfaqësues të zgjedhur" ndaj të cilëve lind detyrimi specifik i nenit 181/7 për përdorimin e ambientit të punës.

Ruajtja e paanshmërisë institucionale

- Lejimi i një sindikate të tretë, e cila nuk është subjekt i kontratës kolektive me MAS, për të përdorur ambientet e shkollës dhe kohën e punës për rekrutim, do të krijonte perceptimin e favorizimit të një organizate të caktuar në raport me të tjerat.
- Qëndrimi im ka qenë që shkolla, si institucion publik, të mbetet neutrale: u zbatohet lehtësia e plotë vetëm atyre sindikatave për të cilat ekziston udhëzim i posaçëm (FSAASH dhe SPASH), ndërsa për organizatat e tjera respektohet liria sindikale e mësuesve, por pa përdorur ambientet e shkollës.

Të drejtat sindikale të mësuesve nuk janë cenuar

- Mësuesit e shkollës "Emin Duraku" janë të lirë të anëtarësohen në çdo organizatë sindikale që zgjedhin (përfshirë SBASH), të zhvillojnë kontakte me këto organizata jashtë orarit të mësimit dhe jashtë ambienteve të shkollës.
- Asnjëherë nuk është ushtruar presion, penalizim apo trajtim i pabarabartë ndaj asnjë punonjësi për shkak të anëtarësimit apo jo në sindikate.
- Në këtë kuptim, vendimi im nuk synon dhe nuk ka efekt ndalimin e lirisë sindikale, por vetëm rregullimin e përdorimit të mjediseve të shkollës, në përputhje me aktet ligjore dhe udhëzimet e MAS-it.

Arsyet objektive dhe organizative (mungesa e hapësirave dhe kohës)

Përveç argumenteve ligjore, vendimi është diktuar edhe nga rrethana objektive:

- Shkolla 9-vjeçare "Emin Duraku", është institucion që përdor të njëjtën godinë me shkollën "Edith Durham".
- Sapo përfundon orari i mësimit në "Emin Duraku", ambientet i lëshohen menjëherë shkollës "Edith Durham" për zhvillimin e procesit mësimor të saj; praktikisht nuk ka asnjë klasë apo sallë të lirë pasdite.

- Edhe gjatë paradites, mësuesit janë të angazhuar plotësisht me procesin mësimor, orët e konsultimeve dhe detyrimet e tjera funksionale; nuk ekziston një orar "i lirë kolektiv" ku mund të ndërpritet procesi për të zhvilluar takime rekrutimi sindikal.

Në këto kushte, edhe sikur të ekzistonte një hapësirë diskrecionale për të lejuar zhvillimin e një aktiviteti të tillë, mungesa faktike e ambienteve dhe e kohës së lirë e bën të pamundur organizimin e tij në mënyrë të rregullt dhe të barabartë për të gjithë.

Mungesa e çdo elementi diskriminimi

Duke përmbledhur sa më sipër:

- Vendimi për të mos lejuar SBASH të zhvillojë aktivitet rekrutimi në ambientet e shkollës nuk është marrë për shkak të “përkatësisë në një grup të veçantë” të ankueses, por për shkak të mosqenies së kësaj organizate palë në kontratën kolektive me MAS dhe, rrjedhimisht, të mosqenies subjekti i detyrimit të posaçëm të nenit 181/7;

- E njëjta qasje do të zbatohej edhe ndaj çdo sindikate tjetër që nuk është nënshkruese e kontratës kolektive, pra nuk ka trajtim selektiv;

- Të drejtat sindikale të mësuesve nuk janë cenuar – ata mbeten të lirë të anëtarësohen në çdo sindikatë dhe të kontaktojnë me të jashtë ambientit të shkollës;

- Shkolla ka kufizime reale hapësinore dhe orari, për shkak se godina përdoret edhe nga shkolla “Edith Durham”, çka e bën praktikisht të pamundur zhvillimin e aktiviteteve të tilla pa cenuar procesin mësimor të njëres prej shkollave.

Njëkohësisht, ju bëj me dije se në momentin që Ministria e Arsimit dhe Sportit do të zgjerojë listën e organizatave sindikale nënshkruese të kontratës kolektive dhe/ose do të japë udhëzime të reja të posaçme për mënyrën e organizimit të veprimtarive sindikale në institucionet arsimore, shkolla 9-vjeçare "Emin Duraku" do t'i zbatojë menjëherë dhe në mënyrë të barabartë për të gjitha sindikatat, në përputhje të plotë me legjislacionin në fuqi.

Në këto rrethana mendoj se nuk ka janë të pranishëm elementë diskriminimi, porvetëm zbatim i udhëzimeve të të MAS-së dhe i dispozitave ligjore që rregullojnë funksionimin e institucioneve arsimore dhe të marrëdhënieve kolektive të punës.

5. Me shkresën nr.1429/6 prot datë 14.1.2025, të Komisionerit iu përcoll palës ankuese informacioni dhe dokumentacioni shoqërues i shkollës 9-vjeçare “Emin Duraku” dhe i ZVAP Tiranë, për të paraqitur kundërshtimet e saj në lidhje me këtë përgjigje. (Nga ana e palës ankuese nuk u kthye përgjigje)

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

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

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se, pala ankuese, SBASH, është regjistruar si person juridik duke fituar në këtë mënyrë personalitet juridik, me vendimin nr.3, datë 15.02.2024, të Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë.

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, Sindikata e Bashkuar e Arsimit Shqiptar (SBASH) shpjegon se në zbatim të nenit 181 të Kodit të Punës, përkatësisht pikave 181.1, 2, 3 dhe pika 7, i është drejtuar me email të datës 06.10.2025 shkollës 9-vjeçare “Emin Duraku”, Tiranë, për të realizuar një takim me mësuesit jashtë procesit mësimor, në përfundim të tij. Drejtoresha e shkollës i kthen përgjigje po me email në datën 06.10.2025 duke shpjeguar se nuk mund të realizohet takimi, pasi SBASH nuk mund të futet në shkollë, ndërsa vetëm sindikatat FSASH dhe SPASH lejohen të zhvillojnë aktivitetet në ambientet e shkollës. Në përgjigjen e shkollës përmendet gjithashtu se pasdite gjithë ambientet janë të zëna nga shkolla “Edith Durham”.

SBASH pretendon se ky veprim e ka cënuar në interesin e saj të ligjshëm dhe të drejtpërdrejtë si person juridik, duke e trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të disfavorshme në ushtrimin e të drejtave sindikale, krahasimisht me sindikatat FSASH dhe SPASH, të cilat janë nënshkruese të kontratës kolektive me MAS. Bazuar në këtë, SBASH legjitimohet si subjekt i ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për të paraqitur pranë Komisionerit ankesën kundër shkollës 9-vjeçare “Emin Duraku”, Tiranë.

Pala ankuese ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën, objekt shqyrtimi nr. 229 Regj., datë 13.10.2025, kundër shkollës 9-vjeçare “Emin Duraku”, Tiranë, për shkak të “*përkatësisë në një grup të veçantë*”, duke pretenduar se është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të disfavorshme në gëzimin dhe ushtrimin e të drejtave sindikale, krahasimisht me sindikatat që janë nënshkruese të Kontratës Kolektive me MAS.

Pala ankuese pretendon para Komisionerit se është diskriminuar, për shkak se pengohet për të ushtruar veprimtarinë sindikale në mjediset e shkollës “Emin Duraku”, Tiranë, me anëtarët e saj, duke mos iu krijuar kushtet dhe duke iu mohuar lehtësitë e parashikuara për përfaqëuesit e zgjedhur të organizatave sindikale, të parashikuara sipas Kodit të Punës.

- *Kuadri ligjor dhe standardet e zbatueshme.*

Liria e organizimit, njihet nga e drejta ndërkombëtare e të drejtave të njeriut, si një të drejtë themelore të njeriut. E drejta për t’u organizuar në sindikatë sanksionohet nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë si një nga të drejtat themelore të njeriut. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, në nenin 50 të saj, sanksionon se: “*Të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata sindikale*

për mbrojtjen e interesave të tyre të punës.”, duke njohur të drejtën që kushdo, çdo punëmarrës, ka të drejtë të marrë pjesë lirisht apo të jetë anëtar i një apo disa organizatave sindikale në mënyrë që të garantojë mbrojtjen e interesave të lidhura me punën, ndërmjet të cilave edhe fitimin e mjeteve të jetesës me një punë të denjë dhe të ligjshme. Megjithatë sanksionimi i kësaj dispozite nuk do të thotë se punëmarrësi është i detyruar të jetë anëtar i një apo disa organizatave sindikale, përkundrazi kjo është një e drejtë ekskluzive e punëmarrësit për të vendosur vullnetarisht në lidhje me pjesëmarrjen ose jo në një organizatë sindikale.

Konventa për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore, sanksionon të drejtën për tu organizuar në sindikata. Në nenin 1, Konventa sanksionon:

“Neni 11

Liria e tubimit dhe e organizimit

- 1. Çdokush ka të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit me të tjerët, duke përfshirë të drejtën e themelimit me të tjerë të sindikatave dhe të pjesëmarrjes në to për mbrojtjen e interesave të tij.*
- 2. Ushtrimi i këtyre të drejtave nuk mund t’u nënshtrohet kufizimeve të tjera përveç atyre që parashikohen me ligj dhe që janë të nevojshme në një shoqëri demokratike, në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, për mbrojtjen e rendit dhe parandalimin e krimit, për ruajtjen e shëndetit ose të moralit, ose për mbrojtjen e të drejtave dhe të lirive të të tjerëve. Ky nen nuk ndalon kufizime të ligjshme të ushtrimit të këtyre të drejtave nga pjesëtarë të forcave të armatosura, të policisë ose të administratës shtetërore.”*

Parimi i lirisë së organizimit, i cili është një parim i njohur botërisht, gjendet në burime të shumta ndërkombëtare. Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut e vitit 1948, në nenin 23, pika 4, njeh të drejtën për të formuar dhe për t’u anëtarësuar në sindikata.

Në kuadër të akteve detyruese të Kombeve të Bashkuara, kjo e drejtë është njohur si në Paktin Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike ashtu edhe në Paktin Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore. Konkretisht, neni 22, i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike përcakton se: *“1. Gjithsecili ka të drejtë të ushtrojë të drejtën e lirisë së organizimit me të tjerët, përfshirë të drejtën për të formuar dhe për t’u anëtarësuar në sindikata për mbrojtjen e interesave të tij. 2. Ushtrimi i kësaj të drejte nuk mund t’i nënshtrohet asnjë kufizimi përveç kufizimeve të parashikuara nga ligji dhe të cilat janë të nevojshme në një shoqëri demokratike në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, rendit publik, mbrojtjes së shëndetit ose moralit publik ose mbrojtjes së të drejtave dhe lirive të të tjerëve.”* ndërsa neni 8 i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, përcakton se: *“1. Shtetet Palë në këtë Pakt marrin përsipër të sigurojnë: a) të drejtën e gjithsecilit për të formuar sindikata dhe për t’u anëtarësuar në sindikata sipas zgjedhjes së tij, duke iu nënshtrohet vetëm rregullave të organizatës në fjalë, për promovimin dhe mbrojtjen e interesave të tij ekonomike dhe shoqërore. Ushtrimi i kësaj të drejte nuk mund t’i nënshtrohet asnjë kufizimi përveç kufizimeve të përcaktuara me ligj dhe të cilat janë të nevojshme në një shoqëri demokratike në interes të sigurisë kombëtare ose rendit publik ose*

për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të të tjerëve. b) E drejta e sindikatave për të krijuar federata ose konfederata kombëtare dhe e drejta e këtyre të fundit për të formuar ose për t'u anëtarësuar në organizata sindikale ndërkombëtare. c) E drejta e sindikatave për të funksionuar lirshëm pa asnjë kufizim përveç kufizimeve të përcaktuara me ligj dhe të cilat janë të nevojshme në një shoqëri demokratike në interes të sigurisë kombëtare ose rendit publik ose për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të të tjerëve. 3) Asnjë dispozitë në këtë nen nuk i autorizon Shtetet Palë të Konventës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës të vitit 1948 në lidhje me Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për t'u Organizuar për marrjen e masave legjislative që mund të cënonjnë, ose të zbatojnë ligjin në një mënyrë të tillë që do të cëronte, garancitë e parashikuara në atë Konventë”.

Parimi i lirisë së organizimit është pjesë e Kushtetutës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO). Dy nga instrumentat e ILO-s, që vendosin detyrime ligjore mbi Shtetet, në lidhje me lirinë e organizimit të punonjësve, janë Konventa për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87) dhe Konventa për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedime Kolektive, 1949 (Nr. 98). Shqipëria është një vend anëtar i ILO dhe ka ratifikuar të dy këto konventa thelbësore të ILO në lidhje me lirinë e orgnaizimit.

Konventa për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87). Disa nga përcaktimet e kësaj Konvente që paraqesin rëndësi në kuadër të shqyrtimit të çështjes janë:

“Neni 2

Punëtorët dhe punëdhënësit, pa asnjë dallim, kanë të drejtë të themelojnë dhe, sipas rregullave të organizatës përkatëse, të bashkohen në organizata të zgjedhjes së tyre, pa pasur nevojë për autorizim paraprak.

Neni 3

Organizatat e punëtorëve dhe të punëdhënësve kanë të drejtë të hartojnë statutin dhe rregullat e tyre, të zgjedhin përfaqësuesit në liri të plotë, të organizojnë administrimin dhe aktivitetet e tyre dhe të formulojnë programet përkatëse.

Autoritetet publike duhet të përmbahen nga çdo ndërhyrje që do të kufizonte këtë të drejtë ose do të pengonte ushtrimin e saj të ligjshëm.

Neni 8

Gjatë ushtrimit të të drejtave të parashikuara në këtë Konventë, punëtorët, punëdhënësit dhe organizatat e tyre, sikurse çdo person apo kolektiv i organizuar, duhet të respektojnë ligjin e vendit. Ligji i vendit nuk duhet të cenojë, as të zbatohet në mënyrë që cenon garancitë e parashikuara në këtë Konventë.

Neni 11

Çdo Shtet Anëtar i Organizatës Ndërkombëtare të Punës që ka ratifikuar këtë Konventë angazhohet të ndërmarrë të gjitha masat e nevojshme për të siguruar që punëtorët dhe punëdhënësit të ushtrojnë lirisht të drejtën për organizim.”

Konventa për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedime Kolektive, 1949 (Nr. 98). Disa nga përcaktimet e kësaj Konvente që paraqesin rëndësi në kuadër të shqyrtimit të çështjes janë:

“Neni 1

- 1. Punëtorët duhet të gëzojnë mbrojtje të mjaftueshme kundër veprimeve të diskriminimit sindikal në lidhje me punësimin e tyre.*
- 2. Kjo mbrojtje zbatohet veçanërisht ndaj veprimeve që kanë për qëllim: (a) vendosjen e punësimit të një punëtori me kusht që ai të mos anëtarësohet në një sindikatë ose të heqë dorë nga anëtarësimi sindikal; (b) shkarkimin ose dëmtimin ndryshe të një punëtori për shkak të anëtarësisë në një sindikatë apo për pjesëmarrje në aktivitete sindikale jashtë orarit të punës, ose me pëlqimin e punëdhënësit, edhe gjatë orarit të punës.*

Neni 2

- 1. Organizatat e punëtorëve dhe të punëdhënësve duhet të gëzojnë mbrojtje të mjaftueshme ndaj çdo ndërhyrjeje nga njëri-tjetri ose nga agjentët apo anëtarët e njëri-tjetrit sa i takon themelimit, funksionimit ose administrimit të tyre.*
- 2. Veçanërisht, veprimet që synojnë krijimin e organizatave të punëtorëve nën kontrollin e punëdhënësve apo organizatave të tyre, ose mbështetjen e tyre përmes financimit apo mjeteve të tjera me qëllim vendosjen e kontrollit nga punëdhënësit, do të konsiderohen si ndërhyrje sipas kuptimit të këtij neni.*

Neni 3

Duhet të krijohen mekanizma të përshtatshëm me kushtet kombëtare, aty ku është e nevojshme, për të siguruar respektimin e të drejtës për t’u organizuar siç përcaktohet në nenet e mësipërme.

Neni 4

Duhet të ndërmerren masa të përshtatshme me kushtet kombëtare, aty ku është e nevojshme, për të inkurajuar dhe promovuar zhvillimin e plotë dhe përdorimin e mekanizmave për negociata vullnetare ndërmjet punëdhënësve ose organizatave të tyre dhe organizatave të punëtorëve, me qëllim rregullimin e kushteve të punës përmes marrëveshjeve kolektive.”

Karta Sociale Europiane (e rishikuar), gjithashtu përmban parashikime për të drejtën për t’u organizuar dhe mbi të drejtën për të negociuar kolektivisht. Dispozitat që paraqesin rëndësi në kuadër të shqyrtimit të çështjes janë:

“Neni 5

E drejta për t’u organizuar

Me synimin për të siguruar dhe nxitur lirinë e punëtorëve dhe punëdhënësve për të formuar organizata lokale, kombëtare ose ndërkombëtare për mbrojtjen e interesave të tyre ekonomike dhe sociale dhe për t’u anëtarësuar në ato organizata, Palët angazhohen që legjislacioni kombëtar nuk do të jetë i tillë që të pengojë dhe as do të zbatohet që të pengojë këtë liri.

Neni 6

E drejta për të negociuar kolektivisht

Me synimin për të siguruar një ushtrim efektiv të së drejtës për të negociuar kolektivisht, Palët angazhohen: 1. të nxisin konsultimet e përbashkëta ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve; 2. të nxisin, ku është e nevojshme dhe e përshtatshme, mekanizmin për negociata vullnetare ndërmjet punëdhënësve ose organizatave të punëdhënësve dhe organizatat e punëtorëve, me synimin për rregullimin e termave dhe kushteve të punësimit me anë të marrëveshjeve kolektive;.....”

Organizatave sindikale, si organizata të punëmarrësve, dhe liria sindikale mbrohen me ligj dhe një gjë e tillë përcaktohet shprehimisht në nenin 10 të Kodit të Punës, i cili sanksionon: “1.Liria sindikale mbrohet me ligj. 2.Askush nuk ka të drejtë:a) të kushtëzojë punësimin e punëmarrësit,nëse ai është ose jo,ose pushon së qënuri anëtar i një sindikate të krijuar në bazë të ligjit;b) të pushojë ose cenojë të drejtën e punëmarrësit për shkak të anëtarësimit,ose jo në një sindikatë të krijuar në bazë të ligjit,ose të pjesëmarrjes në veprimtari sindikale duke respektuar legjislacionin në fuqi.”

Përkufizimi i organizatave sindikale, krijimi dhe funksionimi i tyre, liritë sindikale dhe ndalimi i ndërhyrjeve në veprimtarinë e sindikatave, gjejnë rregullim në Kodin e punës. Dispozitat që paraqesin rëndësi në këtë drejtim janë:

Neni 163, “Kërkesa për Bisedime për Lidhjen e Kontratës Kolektive”, pika 3, përcakton se: “3. Kërkesa për fillimin e bisedimeve për lidhjen e kontratës kolektive bëhet me shkrim. Ajo shoqërohet me kopjen e statutit të organizatës ose organizatave kërkuese sindikale, si dhe me treguesit e nevojshëm mbi përfaqësueshmërinë e këtyre të fundit në ndërmarrje, ndërmarrjet ose degën e caktuar.”

Neni 176, “Organizatave sindikale dhe organizatat e punëdhënësve”, përcakton se: “1. Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve janë organizata shoqërore të pavarura, që krijohen si bashkime vullnetare të punëmarrësve ose punëdhënësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomikë, profesionalë dhe shoqërorë të anëtarëve të tyre”.

Neni 178, “Fitimi i Personalitetit Juridik”, parashikon se: “1. Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve, federatat dhe konfederatat duhet të dorëzojnë aktin e krijimit dhe statutin e tyre në Gjykatën e Tiranës për njohjen e tyre si person juridik.”

Neni 181, “Parimet”, parashikon: “1. Organizata sindikale organizon lirisht administrimin dhe veprimtarinë e saj; ajo harton lirisht programin e saj. 2. Çdo organizatë sindikale duhet të zhvillojë veprimtarinë e saj në përputhje me legjislacionin në fuqi.....7. Punëdhënësi duhet të krijojë kushte dhe lehtësitë e nevojshme për përfaqësuesit e zgjedhur të organizatave sindikale për ushtrimin normalisht të funksioneve të tyre, të cilat përcaktohen në kontratën kolektive të punës. Për këtë qëllim punëdhënësi duhet:

a) të lejojë hyrjen e tyre në mjediset e punës;

b) të lejojë shpërndarjen e njoftimeve, broshurave, publikimeve dhe dokumenteve të tjera të organizatës sindikale;

c) t'u japë kohën e nevojshme për të marrë pjesë në veprimtaritë e këtyre organizatave brenda dhe jashtë vendit;

ç) të lejojë dhe t'u krijojë lehtësi në mjediset e punës për grumbullimin e kuotizacioneve të organizatës, si dhe për organizimin e mbledhjeve dhe të takimeve.....”

Neni 182, “Mbrojtja e të drejtave të anëtarëve në gjykatë” parashikon: “Çdo organizatë sindikale e njohur si person juridik mund t'i drejtohet gjykatës për mbrojtjen e interesave të secilit prej anëtarëve të saj, për të arritur zbatimin nga punëdhënësi të dispozitave të ligjit, kontratës kolektive ose individuale të punës.”

Neni 184, “Parimet”, parashikon: “1. Ndalohet çdo akt ndërhyrjeje në krijimin, funksionimin ose administrimin e organizatave profesionale nga organet shtetërore. 2. Ndalohet çdo akt ndërhyrjeje në krijimin, funksionimin ose administrimin e organizatave sindikale nga punëdhënësit ose organizatat e punëdhënësve.”

Neni 185, “Veprimet e ndërhyrjes së organit shtetëror”, parashikon: “1. Organi shtetëror nuk ndërhyr për raste që kufizojnë të drejtat e parashikuara në nenin 182 të këtij Kodi, ose që pengojnë ushtrimin e tyre ligjor, me përjashtim të rasteve të shkeljeve të ligjshmërisë. 2. Organizata sindikale mund t'i drejtohet gjykatës për të ndaluar çdo veprim ndërhyrjeje ose kërcënim ndaj saj.”

Neni 186, “Veprimet e ndërhyrjes së punëdhënësit ose të një organizate punëdhënësish”, parashikon:

“1. Konsiderohen si veprime ndërhyrjeje të punëdhënësit ose të një organizate punëdhënësish masat që:

a) nxisin krijimin e organizatave sindikale që mbizotërohen nga një punëdhënës ose një organizate punëdhënësish ose që mbështesin organizata sindikale me mjete financiare apo mënyra të tjera, me qëllim që t'i vendosin këto organizata nën kontrollin e një punëdhënësi ose organizate punëdhënësish;

b) pengojnë krijimin, funksionimin ose administrimin e një organizate sindikale;

c) dëmtojnë punëmarrësin për shkak të përkatësisë ose veprimtarisë së tij sindikale, duke e diskriminuar atë.”

- Në lidhje me ndërhyrjet në ushtrimin e lirisë sindikale, nëpërmjet moslejimit të përfaqësuesve të SBASH për të hyrë në ambiente të shkollës “Emin Duraku”, Tiranë, për organizimin e takimeve me anëtarët e saj dhe zhvillimin e veprimtarive informuese, Komisioneri konstaton se:

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, pala ankues shpjegon se, në zbatim të nenit 181 të Kodit të Punës, pika 7, i është drejtuar me email shkollës 9-vjeçare “Emin Duraku”, Tiranë, për të realizuar një takim me mësuesit jashtë procesit mësimor. Drejtoresha e shkollës i ka kthyer përgjigje

me email se nuk mund të realizojë takim, pasi vetëm sindikatat FSASH dhe SPASH lejohen të futen në shkollë, duke iu referuar shkresës zyrtare të MAS-it.

Më pas, me shkresën nr. 1429/1 prot., datë 16.10.2025, Komisioneri ka kërkuar informacion nga shkolla “Emin Duraku”, MAS dhe ZVAP Tiranë lidhur me ankesën. Për shkak të moskthimit të një përgjigjeje, Komisioneri iu drejtua përsëri institucioneve me shkresën nr. 1419/2 prot., datë 12.11.2025, për t’i rikujtuar dërgimin e informacionit të kërkuar.

Me shkresën nr. 10662/1 prot., datë 13.11.2025, ZVAP Tiranë ka kthyer përgjigje, duke konfirmuar se është kompetencë e çdo drejtori për menaxhimin e institucionit dhe duke sqaruar listën e sindikatave që veprojnë dhe njihen në arsimin parauniversitar: SPASH, FSASH dhe SBASH. Nga ana tjetër, MAS ka nënshkruar kontratën kolektive të punës vetëm me FSASH dhe SPASH, me afat deri më 31.12.2027, duke përcaktuar se ushtrimi i funksioneve sindikale brenda institucioneve është i garantuar vetëm për sindikatat nënshkruese të kontratës.

ZVAP Tiranë ka sqaruar gjithashtu se ka dallime ligjore dhe praktike midis organizatave sindikale nënshkruese të kontratës dhe atyre që nuk janë nënshkruese, duke u bazuar në Kreun XV dhe XVI të Kodit të Punës dhe dispozitat e kontratës kolektive. Drejtuesit e institucioneve arsimore duhet të respektojnë këto dispozita dhe të sigurojnë zbatimin e të drejtave dhe kufizimeve të përcaktuara për sindikatat.

Më 20.11.2025, shkolla 9-vjeçare “Emin Duraku”, Tiranë ka kthyer përgjigje të detajuar Komisionerit lidhur me moslejimin e hyrjes së SBASH për aktivitet rekrutimi. Drejtoresha ka shpjeguar se sipas Kodit të Punës, vetëm organizatat sindikale nënshkruese të kontratës kolektive kanë të drejtë të përdorin ambientet e punës për funksionet e tyre sindikale. SBASH nuk është pjesë e kontratës kolektive, ndaj nuk ka detyrim ligjor për lehtësimin e aktivitetit të saj në shkollë.

Gjithashtu, drejtuesja ka theksuar se ruajtja e paanshmërisë institucionale e kërkon që shkolla të mos favorizojë asnjë sindikatë që nuk është palë nënshkruese. Mësuesit mbeten të lirë të anëtarësohen në çdo sindikatë dhe të zhvillojnë kontakte jashtë ambientit të shkollës. Shkolla pretendon se ky vendim është mbështetur edhe në arsye objektive dhe organizative, pasi ambientet e shkollës janë të zëna me procesin mësimor dhe nuk ka hapësira të lirë për takime rekrutimi, duke përfshirë faktin se godina përdoret edhe nga shkolla “Edith Durham”.

Drejtoresha ka përmbyllur shpjegimin duke theksuar se vendimi nuk ka element diskriminimi, por është zbatim i udhëzimeve të MAS-it dhe ligjit në fuqi. Në rast se MAS do të zgjeronte listën e sindikatave nënshkruese ose do të jepte udhëzime të reja, shkolla do t’i zbatojë ato menjëherë në mënyrë të barabartë për të gjitha sindikatat.

Nga shqyrtimi i përgjigjeve të dërguara si nga shkolla 9-vjeçare “Emin Duraku”, ashtu edhe nga Zyra Vendore e Arsimit Parauniversitar Tiranë, rezulton se të dy institucionet e kanë bazuar qëndrimin e tyre në shkresat dhe udhëzimet zyrtare të Ministrisë së Arsimit, veçanërisht në shkresën e MAS nr.

7253/1, datë 10.12.2024, si dhe dokumentet përcjellëse përkatëse. Si shkolla, ashtu edhe ZVAP Tiranë theksojnë se lehtësitë e parashikuara nga neni 181/7 i Kodit të Punës janë të detyrueshme vetëm për sindikatat nënshkruese të Kontratës Kolektive të Punës (FSASH dhe SPASH), dhe se qëndrimi i mbajtur ndaj SBASH buron drejtpërdrejt nga këto udhëzime të Ministrisë së Arsimit. Për këtë arsye, të dy institucionet argumentojnë se vendimmarrja e tyre është e drejtë, në përputhje me kuadrin ligjor dhe se nuk përbën trajtim të pabarabartë apo diskriminues, por thjesht zbatim i detyrimeve të përcaktuara në aktet zyrtare të MAS-it. *(Ministria e Arsimit nuk i ktheu asnjë përgjigje Komisionerit lidhur me sa i është kërkuar)*

Sa më sipër, dhe duke pasur parasysh se Ministria e Arsimit nuk ka kthyer përgjigje për ankesën objekt të këtij shqyrtimi, duhet theksuar se kjo ministri ka sjellë sqarime nëpërmjet shkresës nr. 6614/2, datë 14.11.2025, në lidhje me një ankesë tjetër të ngjashme që është shqyrtuar nga Komisioneri. Në këtë shkresë, Ministria bën me dije se çështja me të njëjtin objekt dhe me të njëjtat palë është duke u gjykuar tashmë nga Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë, pas ankimit të paraqitur ndaj vendimit të Komisionerit nr. 142, datë 03.06.2025⁴. Për rrjedhojë, gjykon se në zbatim të nenit 36 të Kodit të Procedurave Civile dhe pikës 1 të nenit 66 të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative”, kur një çështje me të njëjtin objekt, fakte dhe palë është në gjykim ose është gjykuar nga gjykata, asnjë organ administrativ nuk ka të drejtë ta shqyrtojë, ta rihapë ose të pranojë mosmarrëveshje administrative për të, deri në përfundimin e plotë të procesit gjyqësor dhe marrjen e një vendimi përfundimtar.

Sa më sipër rezulton e provuar se, pala ankuese nuk është lejuar që të ushtrojë liritë sindikale duke mos u lejuar që të hyjë në mjediset e shkollës “Emin Duraku” dhe të organizojë takime dhe të zhvillojë veprimtari informuese me anëtarët e saj.

Në këto kushte, Komisioneri arrin në përfundimin se SBASH është vënë në një situatë të qartë diferencimi në trajtim, në raport me dy sindikatat e tjera me të cilat është lidhur kontrata, lidhur me ushtrimin e lirisë sindikale, duke mos u lejuar të hyjë në ambientet e shkollës dhe të organizojë takime apo të zhvillojë veprimtari informuese me anëtarët e saj, fakte të cilat janë pranuar nga shkolla “Emin Duraku” dhe nga ZVA Tiranë.

B. Shkaku i mbrojtur.

Pala ankuese pretendon se është diskriminuar nga ana e shkollës “Emin Duraku” Tiranë, për shkak të *përkatësisë në një grup të veçantë*.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë, Komisioneri vlerëson se “përkatësia në një grup të veçantë”, konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si të tillë në LMD.

⁴ <https://www.kmd.al/wp-content/uploads/2025/07/Vendim-Nr.-142-date-03.06.2025-Sindikata-e-Bashkuar-e-Arsimit-Shqiptar-kunder-MAS-dhe-ZVAP-Tirane-Diskriminim-Udhezim-per-te-diskriminuar.pdf>

Po ashtu, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, në nenin 9 të tij “*Ndalimi i diskriminimit*”, parashikon : “Me “*diskriminim*” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.”

Referuar pretendimeve të parashtruara nga pala ankuese, rezulton se, pretendimi për diskriminim konsiston në diferencën në trajtim dhe trajtimin më pak të favorshëm që bëhet në gëzimin e lirive sindikale midis palës ankuese e cila nuk është nënshkruese e një kontrate kolektive pune me MAS dhe sindikatave të cilat janë nënshkruese të kontratës kolektive të punës me MAS.

Duke u bazuar në sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, diferenca në trajtim midis palës ankuese si organizatë sindikale që nuk ka nënshkruar një kontratë kolektive pune me MAS dhe organizatave sindikale të cilat janë nënshkruese të kontratës kolektive me MAS, gëzon mbrojtje në kuadër të shkakut të “*përkatësisë në një grup të veçantë*”, sipas parashikimit të nenit 1 të LMD dhe mund të vijë në kundërshtim me parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, të mbrojtur dhe të rregulluar nga dispozitat e LMD. Komisioneri vlerëson se, ekzistojnë prova të mjaftueshme të cilat tregojnë se pala ankuese e mbart shkakun e mbrojtur.

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

Neni 18, i Kushtetutës, sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke përcaktuar se: “1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. 3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive”.

Parimi i barazisë 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 50 të Kushtetutës.

Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke sanksionuar : “Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.”

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

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene Kodin e Punës, i cili në pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar 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”.

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat janë të ndërthurura ngushtë. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme⁵.

Sipas nenit 3, pika 1 të LMD diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose 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.

LMD parashikon dhe jep përkufizimin e disa formave nëpërmjet të cilave shfaqet diskriminimi. Referuar nenit 3, pikat 2 dhe 15, të LMD, përcaktohet se: “2. “Diskriminim i drejtpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.....15. “Udhëzim për të diskriminuar” është një udhëzim ose kërkesë për të diskriminuar një ose më shumë persona, në bazë të shkaqeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji.”

Bazuar në nenin 9/1, të Kodit të Punës, ndalohet çdo formë diskriminimi në ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion, sipas parashikimeve të bëra në Kod dhe ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllota për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Ky parim presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta dhe vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e

⁵ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

objektive mund të përlijet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (Vendimet nr. nr. 31 datë 04.10.2021, nr. 27, datë 29.06.2021; nr. 20, datë 20.04.2021; nr. 10, datë 29.02.2016; nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese).

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, duke sanksionuar parimin e barazisë para ligjit, nuk i ka dhënë atij kuptimin e një të drejte absolute, sepse ajo ka përcaktuar njëkohësisht edhe kushtet e kufizimit në ushtrimin e kësaj të drejte. Paragrafi i tretë i nenit 18 të Kushtetutës pranon kufizimet e të drejtës për barazi me përmbushjen e disa kushteve të posaçme, pikërisht të përlijjes së arsyeshme dhe objektive. (vendimi nr. 19, datë 09.07.2009 i Gjykatës Kushtetuese). Ky parim kërkon që të gjitha subjektet të trajtohen në mënyrë të njëjtë, por nuk formulon ndalime që të mund të bëhen trajtime të diferencuara kur individët e grupet nuk ndodhen në kushte të njëjta a të ngjashme, apo kur ka justifikim të arsyeshëm e objektiv, duke vendosur një raport të arsyeshëm dhe përpjesëtimor midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet. (Vendimet nr. 18, datë 29.07.2008 dhe nr.19, datë 09.07.2019 të Gjykatës Kushtetuese).

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet⁶. Sipas GJEDNJ-së, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu çenohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve është objektivisht e ndryshme⁷. Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, edhe pse neni 14 i KEDNJ-së nuk jep një përkufizim të tij, konsiderohet si “dallim në trajtim i personave në situata të njëjta ose të ngjashme” dhe “bazuar në një karakteristikë ose “status” të dallueshëm””⁸

Në të njëjtën frymë edhe në bazë të LMD, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në nenin 6, të tij, përcaktohet se: “*Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përlijtur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi*”.

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

⁶ Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fabián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

⁷ Shih: *Çështja Thlimmenos kundër Greqisë* [GC], nr. 34369/97, prg. 44, GJEDNJ 2000-IV; *Çështja J.D dhe A kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr.32949/17 dhe 34614/17, prg. 84, 24.10. 2019.

⁸ Shih: *Biao kundër Danimarkës*, *Dhoma e Madhe*, datë 14.05.2016, § 89, *Carson dhe të Tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar*, *Dhoma e Madhe* 2010, datë 16.03.2010, prg. 61.

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.

Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin 33, pika 7/1 të LMD-së ku sanksionohet se : *“7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.”*

Një rregullim të posaçëm të barrës së provës për çështjet e diskriminimit në punësim dhe profesion e bën edhe Kodi i Punës, duke sanksionuar në nenin 9, pika 10, të tij se: *“10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”,* si dhe Kodi i Procedurave Administrative, duke parashikuar në nenin 82, pika 2, si vijon : *“2. 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.”*

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

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

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
- Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin⁹.

⁹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

Parimi i zhvendosjes/shpërndarjes së barrës së provës, në çështjet e diskriminimit është i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - *praesumptio iuris tantum* dhe po kështu bazohet tek logjika e përdorur për vendosjen e lidhjes mes fakteve që tregojnë trajtim të mundshëm diskriminues dhe ekzistencës së këtij trajtimi në realitet. Barra e provës zhvendoset/shpërndahet dhe pala kundër të cilës është paraqitur ankesa, për të vërtetuar se nuk ka patur diskriminim, duhet të rrëzojë supozimin faktik se ka patur diskriminim.

GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara.”.¹⁰ Pra, nëse faktet e prezantuara nga paditësi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ do t’i pranojë ato si të provuara, përveçse kur i padituri paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ shprehet se: “..... niveli i bindjes së nevojshme për arritjen e një përfundimi të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndarjen e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën në rrezik.”.¹¹

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

Bazuar në përkufizimin që bën ligji për diskriminimin e drejtëpërdrejtë si një nga format e shfaqjes së sjelljeve diskriminuese, elementët kryesorë ose kyç që duhen vërtetuar janë si më poshtë:

¹⁰ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147.

GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

¹¹ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147.

GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

- (i) pala ankuese është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme në krahasim me mënyrën se si trajtohen, janë trajtuar apo do të trajtoheshin të tjerët, në një situatë të ngjashme;
- (ii) shkaku i pretenduar i diskriminimit nga pala ankuese është një “shkak i mbrojtur” sipas legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi;
- (iii) dhe arsyeja për këtë është shkaku i pretenduar i diskriminimit.

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standartin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Sa më sipër, Komisioneri vlerësoi se, SBASH është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm, duke mos u lejuar që të hyjë në ambientet e punës (në mjediset e shkollës) dhe të organizojë takime dhe të zhvillojë veprimtari informuese me anëtarët e saj. Rezultoi e provuar se diferenca në trajtim dhe trajtimi i disfavorshëm të cilit i është nënshtuar pala ankuese, bazohet në faktin se, SBASH nuk është organizatë sindikale e cila ka të nënshkruar kontratë kolektive pune me MAS. Në kushtet, kur, Komisioneri ka arritur në përfundimin se, pala ankuese SBASH, i është nënshtruar një trajtimi të pabarabartë dhe të pafavorshëm, diferencë kjo e cila bazohet në mënyrë të drejtëpërdrejtë në faktin se SBASH nuk është organizatë nënshkruese e kontratës kolektive të punës me MAS, rezulton e provuar lidhja shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pabarabartë dhe të pafavorshëm. Në këto kushte, mbetet që të vlerësohet nëse për këtë diferencë në trajtim ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Komisioneri e gjen të pabazuar në Kodin e Punës pretendimin se, liritë sindikale të parashikuara në nenin 181, pika 7, të Kodit të Punës, parashikohen vetëm për organizatat sindikale të cilat kanë nënshkruar një kontratë kolektive pune me MAS. Gjithashtu, për sa kohë që përcaktimet e pikës 13.15, të Kontratës Kolektive të Punës të datës 09.06.2023, të nënshkruar midis MAS dhe organizatave sindikale SPASH dhe FSASH, interpretohen dhe zbatohen në mosrespektim me dispozitat e Kodit të Punës, i cili në hierarkinë e normave juridike që normojnë marrëdhënien e punës, në referim të nenit 11 të këtij Kodi. Këto parashikime të Kontratës Kolektive të Punës, nuk mund të shërbejnë si një justifikim objektiv dhe i arsyeshëm për diferencën në trajtim ndaj të cilës është ekspozuar pala ankuese, e cila nuk është nënshkruese e kontratës kolektive të punës me MAS, në ushtrimin e lirive sindikale, në raport me organizatat e tjera nënshkruese të kontratës kolektive të punës me MAS.

Neni 181 i Kodit të Punës merret me liritë sindikale të të gjitha sindikatave dhe nuk bën një ndarje në trajtim apo në status midis sindikatave nënshkruese të një kontrate kolektive apo jo. Prandaj, edhe parashikimet e tij merren me rregullimin e të gjithë aktivitetit sindikal dhe garancitë që duhet të ketë. Për këtë arsye Neni 181 përcakton ekspresivisht edhe kushtet dhe lehtësitë e nevojshme që çdo sindikatë duhet ti garantohet nga punëdhënësi, pavarësisht nëse është nënshkruese ose jo e një kontrate kolektive. Sipas këtij neni punëdhënësi duhet:

- a) të lejojë hyrjen e tyre në mjediset e punës;
- b) të lejojë shpërndarjen e njoftimeve, broshurave, publikimeve dhe dokumenteve të tjera të organizatës sindikale;
- c) t'u japë kohën e nevojshme për të marrë pjesë në veprimtaritë e këtyre organizatave brenda dhe jashtë vendit;
- d) të lejojë dhe t'u krijojë lehtësi në mjediset e punës për grumbullimin e kuotizacioneve të organizatës, si dhe për organizimin e mbledhjeve dhe të takimeve

Sa më sipër, referuar interpretimit dhe frymës së nenit 181, pika 7 e Kodit të Punës, ky nen nuk e kushtëzon ushtrimin e të drejtave sindikale me faktin e të qenit palë nënshkruese e kontratës kolektive, por i referohet kësaj të fundit vetëm si instrument rregullues për mënyrën e ushtrimit të disa marrëdhënieve ndërmjet sindikatës apo sindikatave dhe punëdhënësit.

Në këtë kuptim, kontrata kolektive shërben si burim normativ për rregullimin e aktivitetit sindikal në sektorin përkatës si dhe për detajime të mëtejshme të këtij aktiviteti, por jo si kriter për përjashtimin e sindikatave që nuk janë palë nënshkruese. Për rrjedhojë, pavarësisht nëse një sindikatë është apo jo nënshkruese e kontratës kolektive, marrëdhëniet e saj me punëdhënësin për ushtrimin e aktivitetit sindikal duhet të rregullohen sipas parimeve dhe standardeve të parashikuara në Kodin e Punës dhe në kontratën kolektive në fuqi, në funksion të garantimit të ushtrimit efektiv të lirive sindikale.

Ky interpretim është në përputhje me frymën e Kodit të Punës dhe me parimin e trajtimit të barabartë të sindikatave që veprojnë në të njëjtin sektor, duke shmangur krijimin e avantazheve ose disavantazheve të pajustificuara për shkak të statusit formal të nënshkrimit të kontratës kolektive.

Nëse do të pranohej logjika sipas së cilës vetëm sindikatat nënshkruese gëzojnë të drejta minimale për ushtrimin e aktivitetit sindikal, kjo do të vendoste në mënyrë të qartë në pozicion të pafavorshëm sindikatat jonënshkruese, edhe në rastet kur ato përfaqësojnë një numër të konsiderueshëm punëmarrësish, duke u mohuar atyre elementë thelbësorë të veprimtarisë sindikale vetëm për shkak të mosnënshkrimit të kontratës kolektive. Një qasje e tillë do të binte ndesh me nenin 181 të Kodit të Punës, me parimet kushtetuese të lirisë së organizimit sindikal dhe me vetë logjikën e kontratës kolektive si instrument rregullues dhe jo përjashtues.

Bazuar në nenin 13 të Kontratës Kolektive të Punës nr. 3641/1, datë 09.06.2023, “Ushtrimi i të drejtave sindikale në arsimin parauniversitar publik”, përcaktohet se: *13.1 Ministria e Arsimit dhe Sportit tërheq vazhdimisht mendimin e sindikatave nënshkruese të kësaj kontrate kolektive në procesin e hartimit të akteve ligjore e nënligjore që lidhen me reformën në arsim, me marrëdhëniet e punës, pagat, shpërblimet, kushtet e punës etj. 13.2 Sindikatat kanë të drejtë të informohen dhe të konsultohen për çdo ndryshim të politikave që lidhen me marrëdhëniet e punës dhe procesin mësimor. 13.3 Për të garantuar të zgjedhurit në pozicionet drejtuese sindikale për kryerjen e detyrës së tyre, punëdhënësi nuk mund t'i largojë nga puna ose t'ua ndryshojë vendin e punës pa marrë më parë pëlqimin me shkrim të kryesisë përkatëse sindikale. 13.4 Punëmarrësit kanë të drejtë të marrin*

pjesë në aktivitetet sindikale brenda dhe jashtë orarit të punës, pa penguar procesin mësimor. 13.5 Punëdhënësi nuk mund të ndërmarrë masa diskriminuese kundër punonjësve për shkak të pjesëmarrjes në veprimtaritë sindikale. 13.6 Sindikatat mund të organizojnë takime, trajnime dhe aktivitete informative në hapësirat e shkollës, duke respektuar rregullat e sigurisë dhe funksionimin normal të procesit mësimor. 13.7 Punëdhënësi në nivel institucioni arsimor vë në dispozicion të punëmarrësit një kopje të Kodit të Punës dhe një kopje të kontratës kolektive të punës. 13.8 Çdo mosmarrëveshje lidhur me ushtrimin e të drejtave sindikale zgjidhet në bashkëpunim midis sindikatave dhe punëdhënësit, sipas procedurave të parashikuara në këtë kontratë dhe në Kodin e Punës.

Në të njëjtën linjë, neni 13 i Kontratës Kolektive nr. 3641/1, datë 09.06.2023, nuk krijon një trajtim përjashtues për sindikatat jonëshkruese, por përcakton kornizën dhe kushtet për ushtrimin e të drejtave sindikale në arsimin parauniversitar publik. Dispozitat e këtij neni kanë karakter rregullues dhe garantues dhe duhet të interpretohen si të zbatueshme për çdo sindikatë që operon ligjërisht në sektorin arsimor, në përputhje me Kodin e Punës. Çdo interpretim që do t'i mohonte sindikatave jonëshkruese aspektet minimale të veprimtarisë sindikale vetëm për shkak të mosnënshkrimit të kontratës kolektive do të ishte në kundërshtim me tekstin, qëllimin dhe frymën e ligjit dhe të vetë kontratës kolektive.

Në këto kushte, sipas analizës së përgjigjeve të dhëna nga institucionet përkatëse dhe e praktikës tregon se ushtrimi i të drejtave sindikale nuk duhet të kufizohet vetëm për shkak të statusit formal të nënshkrimit të kontratës kolektive, duke pasur parasysh se të gjitha sindikatat që veprojnë ligjërisht në sektorin arsimor dhe në institucionet e tjera të lidhura me këtë sektor duhet të trajtohen në mënyrë të barabartë dhe transparente.

Për më tepër, institucionet përgjegjëse për marrëdhëniet e punës dhe administrimin e arsimit duhet të sigurojnë një ambient ku aktiviteti sindikal mund të zhvillohet pa pengesa administrative, pa diskriminime të bazuara në statusin formal të sindikatave dhe në përputhje me standardet ligjore, përfshirë ato të përcaktuara në Kodin e Punës dhe në kontratat kolektive në fuqi. Kjo qasje garanton jo vetëm respektimin e të drejtave themelore të punonjësve për organizim dhe pjesëmarrje sindikale, por edhe funksionimin normal të institucioneve dhe procesit arsimor, duke krijuar një ekuilibër midis mbrojtjes së të drejtave të punonjësve dhe realizimit të detyrimeve institucionale.

Për rrjedhojë, çdo praktikë që do të pengonte ose kufizonte ushtrimin e këtyre të drejtave për shkak të mosnënshkrimit të kontratës kolektive do të ishte në kundërshtim me frymën dhe qëllimin e ligjit, si dhe me parimet e trajtimit të barabartë, dhe rrezikon të vendosë sindikatat jonëshkruese në një pozicion të pafavorshëm, pavarësisht përfaqësimit të tyre të konsiderueshëm në radhët e punonjësve.

Sa më sipër, pavarësisht se ankesa në këtë rast i drejtohet vetëm shkollës 9-vjeçare “Emin Duraku”, nga aktet e administruara në dosje, si edhe nga praktika e mëparshme e Komisionerit, përfshirë edhe vendimin nr. 142, datë 03.06.2025, rezulton se shkolla “Emin Duraku”, ZVAP Tiranë dhe Ministria

e Arsimit kanë mbajtur një qëndrim të unifikuar në interpretimin e nenit 181/7 të Kodit të Punës, ashtu si edhe në rastin e mëparshëm të trajtuar në atë vendim, për një situatë tjetër.

Të tre institucionet kanë aplikuar të njëjtin kriter, duke e kushtëzuar ushtrimin e veprimtarisë sindikale të palës ankuese me nënshkrimin e një kontrate kolektive pune me MAS, pavarësisht se një kufizim i tillë nuk gjen mbështetje në kuadrin ligjor që garanton lirinë dhe barazinë e organizatave sindikale.

Nga analizimi i përgjigjeve të dhëna prej tyre rezulton se pala ankuese është vendosur në kushte më pak të favorshme në raport me sindikatat nënshkruese të kontratës kolektive (FSASH dhe SPASH), pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm dhe në një mënyrë që ka prodhuar trajtim të diferencuar sistematik.

Pavarësisht faktit se një çështje e ngjashme mund të jetë duke u shqyrtuar nga gjykata administrative kompetente, kjo rrethanë nuk përbën pengesë ligjore për ushtrimin e kompetencave të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i cili gëzon të drejtën dhe detyrimin për të vepruar dhe për të shprehur mendimin e tij lidhur me raste të reja, të mbështetura në fakte dhe prova të ndryshme apo të reja, që përbëjnë sjellje diskriminuese ndaj të njëjtave palë.

Në bazë të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, kompetenca e Komisionerit shtrihet mbi çdo veprim ose mosveprim të subjekteve publike apo private, që krijon, favorizon ose riprodhon diskriminim, pavarësisht nga ekzistenca e proceseve gjyqësore të mëparshme ose paralele, për sa kohë që objekt i vlerësimit janë rrethana konkrete dhe aktuale.

Njëkohësisht, referuar dispozitave të nenit 28 dhe 30 të Ligjit nr. 49/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, i ndryshuar, paraqitja e një ankimi ose padie administrative nuk pezullon automatikisht efektet juridike të aktit administrativ të kundërshtuar, përveçse në rastet kur gjykata administrative ka vendosur ndryshe përmes marrjes së masës së sigurimit të padisë, sipas neneve të këtij ligji.

Në këtë kuptim, deri në momentin kur një vendim gjyqësor i formës së prerë ose një masë sigurimi e padisë ka pezulluar zbatimin e aktit administrativ, akti vazhdon të prodhojë pasoja juridike, dhe organet administrative, përfshirë Komisionerin, janë të detyruara të ushtrojnë kompetencat e tyre ligjore në funksion të mbrojtjes së të drejtave dhe interesave të ligjshëm, përfshirë parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit.

Referuar Buletinit Informativ Periodik nr. 8/2025 dhe Vendimit nr. 00-2025-3248, datë 25.09.2025 të Kolegjit Administrativ të Gjykatës së Lartë, është arsyetuar se: *Paraqitja e padisë administrative për kundërshtimin e një akti administrativ të ekzekutueshëm nuk sjell pezullimin automatik të ekzekutimit të tij dhe as të procedurës për lëshimin e urdhrit të ekzekutimit, pasi vendimi përfundimtar i organit më të lartë administrativ përbën titull ekzekutiv të zbatueshëm menjëherë; vetëm gjykata që shqyrton padinë ka kompetencën të disponojë pezullimin e ekzekutimit përmes*

marrjes së masës së sigurimit të padisë, ndërsa mungesa e një vendimi të tillë nuk përbën pengesë ligjore për vijimin e ekzekutimit dhe për ushtrimin e kompetencave përkatëse nga organet administrative.

Për rrjedhojë, Komisioneri konstaton se shkolla “Emin Duraku” e ka diskriminuar palën ankuese në formën e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe ZVAP Tiranë dhe MAS”, e kanë diskriminuar palën ankuese në formën e udhëzimit për të diskriminuar, për shkak se “*nuk është organizatë sindikale e cila ka nënshkruar kontratë kolektive pune me MAS*”.

Nga analizimi i përgjigjes së dhënë nga shkolla 9-vjeçare “Emin Duraku” rezulton se kjo shkollë e ka trajtuar palën ankuese në mënyrë më pak të favorshme në ushtrimin e lirisë sindikale, duke kufizuar hyrjen dhe veprimtarinë e saj në ambientet e institucionit, vetëm për shkak se SBASH nuk është organizatë sindikale nënshkruese e kontratës kolektive të punës me MAS. Shkolla ka ndjekur të njëjtin interpretim të dhënë nga MAS dhe ZVAP Tiranë, duke e lidhur lejimin e ushtrimit të aktivitetit sindikal me statusin e nënshkrimit të kontratës kolektive, edhe pse një kriter i tillë nuk gjen mbështetje në kuadrin ligjor që garanton barazinë e organizatave sindikale. Në këtë mënyrë, shkolla ka aplikuar një standard të ndryshëm të trajtimit midis sindikatave nënshkruese dhe atyre jo-nënshkruese, në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm, duke vendosur SBASH në kushte të pabarabarta.

Referuar Ligjit Nr. 69/2012, “Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, neni 6, pika 9 parashikon se: *sistemi arsimor parauniversitar funksionon mbi bazën e decentralizimit dhe autonomisë së institucioneve arsimore.*

Ndërkohë, sipas nenit 54, drejtori i institucionit arsimor publik ose privat ndër të tjera është përgjegjës për: zbatimin e ligjit dhe të akteve nënligjore në zbatim të tij; përmirësimin e cilësisë së shërbimit arsimor; menaxhimin e personelit dhe krijimin e kushteve për zhvillimin profesional të punonjësve të institucionit. Përveç kësaj, drejtori i institucionit arsimor publik kryen edhe detyrat e mëposhtme: menaxhon institucionin, përfshirë edhe menaxhimin financiar.

Në referim të dispozitave të mësipërme ligjore është përcaktuar qartë autonomia e institucioneve arsimore dhe përgjegjësitë ligjore të drejtuesve të tyre, të cilat duhet të respektohen në çdo veprim të organizuar brenda institucionit. Institucionet arsimore gëzojnë autonomi në organizimin e veprimtarisë së tyre, ndërkohë që drejtuesit e tyre janë të detyruar të ushtrojnë kompetencat e përcaktuara ligjore në përputhje me këtë autonomi. Kjo përfshin menaxhimin e institucionit, të personelit dhe të burimeve financiare, si dhe krijimin e kushteve për zhvillimin profesional të punonjësve, duke garantuar gjithmonë respektimin e ligjit, të akteve nënligjore dhe të të drejtave të të gjithë aktorëve brenda institucionit, përfshirë barazinë në ushtrimin e aktivitetit sindikata.

Në këto kushte, në referim të nenit 3, pika 2, të LMD, Komisioneri vlerëson se shkolla 9-vjeçare “Emin Duraku” ka ushtruar një formë të diskriminimit të drejtpërdrejtë ndaj palës ankuese, pasi e ka

trajtuar atë në mënyrë më pak të favorshme pikërisht për shkak të faktit se “nuk është organizatë sindikale e cila ka nënshkruar kontratë kolektive pune me MAS”.

ZVAP Tiranë në cilësinë e punëdhënësit, e ka trajtuar palën ankuese në mënyrë më pak të favorshme, në ushtrimin e lirisë sindikale krahasimisht me sindikatat të cilat janë nënshkruese të kontratës kolektive të punës me MAS, bazuar në faktin se SBASH nuk është organizatë sindikale e cila ka nënshkruar kontratë kolektive pune me MAS. Në referim të nenit 3, pika 2, Komisioneri vlerëson se ZVAP Tiranë e ka diskriminuar SBASH në formën e nënshkrimit për të diskriminuar.

MAS ka udhëzuar në mënyrë të shprehur në shkresat adresuar ZVAP Tiranë, por edhe institucioneve të tjera të varësisë, se SBASH nuk mund të ushtrojë të njëjtat liri sindikale pasi nuk është një organizatë nënshkruese e kontratës kolektive të punës me MAS. Në referim të nenit 3, pika 15, të LMD, Komisioneri, vlerëson se, MAS, e ka diskriminuar SBASH në formën e udhëzimit për të diskriminuar.

Direktivat e Bashkimit Evropian për mosdiskriminimin, nuk ofrojnë një përkufizim të “udhëzimit për të diskriminuar”, por përcaktojnë se “udhëzimi për diskriminim” përbën diskriminim¹². Në mënyrë që të ketë vlerë në luftimin e praktikave diskriminuese “udhëzimi për të diskriminuar” nuk duhet të kufizohet vetëm në trajtimin e udhëzimeve që janë të detyrueshme në natyrë, por duhet të shtrihet për të kapur situata ku ka një preferencë të shprehur ose një inkurajim për t'i trajtuar individët në mënyrë më pak të favorshme për shkak në një prej shkaqeve të mbrojtura.¹³

“Udhëzimi për të diskriminuar” si formë diskriminimi është trajtuar nga GJEDNJ. Në çështjen *Bączkoński dhe të tjerët kundër Polonisë*, Kryetari i Bashkisë së Varshavës bëri deklaratë publike me natyrë homofobike, ku deklaronte se do të refuzonte lejimin e një marshimi për rritjen e ndërgjegjësimit për diskriminimin për shkak të orientimit seksual. Kur vendimi ishte përpara organit administrativ përkatës, leja u refuzua për arsye të tjera, të tilla si nevoja për parandalimin e përplasjeve ndërmjet demonstruesve. Në këtë rast, GJEDNJ konsideron se në vlerësimin e çështjes nuk mund të mos pranojë mendimet e forta personale të shprehura publikisht nga Kryetari i Bashkisë për çështje që lidhen drejtpërdrejtë me vendimet në lidhje me ushtrimin e lirisë së tubimit. Ajo vëren se vendimet në fjalë u morën nga autoritetet komunale që vepronin në emër të kryetarit pasi ai i bëri të njohur opinionet e tij në lidhje me ushtrimin e lirisë së tubimit dhe “propagandës për homoseksualitetin”. Sipas GJEDNJ, mund të supozohet në mënyrë të arsyeshme që mendimet e Kryetarit të Bashkisë së Varshavës mund të kenë ndikuar në procesin e vendimmarrjes dhe si pasojë të shkëlqen në mënyrë diskriminuese të drejtën e aplikantëve për lirinë e mbledhjes dhe kjo përbënte një shkelje të nenit 14 të KEDNJ-së në lidhje me nenin 11, për shkak të orientimit seksual.

¹² Neni 2(4), Direktiva për Barazinë në Punësim; Neni 4(1), Direktiva e trajtimit të Barabartë Gjinor në lidhje me aksesin dhe ofrimin e Mallrave dhe Shërbimeve; Neni 2(2) (b), Direktiva për Barazinë Gjinore (e rishikuar); Neni 2(4), Direktiva për Barazinë Raciale.

¹³ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se shkolla 9-vjeçare “Emin Duraku”, ZVAP Tiranë dhe MAS, e kanë diskriminuar palën ankuese në ushtrimin e lirisë sindikale, duke e vendosur atë në kushte më pak të favorshme vetëm për shkak se SBASH “*nuk është organizatë sindikale e cila ka nënshkruar kontratë kolektive pune me MAS*”. Për rrjedhojë, shkolla “Emin Duraku”, ZVAP Tiranë dhe MAS, kanë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

Pala ankuese kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit dhe të hetojë administrativisht drejtoreshën e shkollës 9-vjeçare “Emin Duraku”, me qëllim sqarimin e arsyeve të vërteta të moslejimit të përsëritur të organizimit të takimit me mësuesit e këtij institucioni. Gjithashtu, pala ankuese kërkon që pranë kësaj shkolle të organizohet një pyetësor për stresin në punë si dhe për respektimin e lirive dhe të drejtave në institucion.

Pavarësisht se ankesa formalisht është paraqitur vetëm ndaj shkollës 9-vjeçare “Emin Duraku”, në bazë të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, kompetenca materiale e Komisionerit i lejon atij që, mbi bazën e gjendjes faktike, provave të administruara dhe veprimeve konkrete të subjekteve të përfshira, të konstatojë se diskriminimi ndaj palës ankuese ka ardhur edhe nga institucione të tjera publike. Në këtë rast, të dhënat e administruara tregojnë se jo vetëm shkolla, por edhe ZVAP Tiranë dhe Ministria e Arsimit, përmes qëndrimeve të tyre zyrtare, kanë kontribuar në krijimin dhe zbatimin e një praktike të diferencuar ndaj palës ankuese. Për rrjedhojë, kompetenca e Komisionerit shtrihet mbi çdo subjekt publik që ka marrë pjesë në sjelljen diskriminuese, pavarësisht se kush është institucioni i referuar në ankesën fillestare.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit nr.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*”, ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të po këtij ligji, 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*”.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktimat të diskriminimit. Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri ka konstatuar se sjellja diskriminuese ndaj ankuses konsiston në moslejimin për të ushtruar liritë sindikale në mjedisin e punës. Komisioneri vlerëson se, masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese, duhet të jetë lejimi i palës ankuese që të ushtrojë liritë sindikale në mjedisin e punës.

PËR KËTO ARSYE :

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

V E N D O S I :

1. Konstatimin e *diskriminimit të drejtpërdrejtë* të Sindikatës së Bashkuar të Arsimit Shqiptar (SBASH), për shkak se “*nuk është organizatë sindikale e cila ka nënshkruar Kontratë Kolektive Pune me Ministrinë e Arsimit dhe Sportit*”, nga ana e shkollës 9-vjeçare “Emin Duraku”, Tiranë.
2. Konstatimin e *diskriminimit në formën e udhëzimit për të diskriminuar* të Sindikatës së Bashkuar të Arsimit Shqiptar (SBASH), për shkak se “*nuk është organizatë sindikale e cila ka nënshkruar Kontratë Kolektive Pune me Ministrinë e Arsimit dhe Sportit*”, nga ana e Zyrës Vendore të Arsimit Parauniversitar Tiranë.
3. Konstatimin e *diskriminimit në formën e udhëzimit për të diskriminuar*, të Sindikatës së Bashkuar të Arsimit Shqiptar (SBASH), për shkak se “*nuk është organizatë sindikale e cila ka nënshkruar Kontratë Kolektive Pune me Ministrinë e Arsimit dhe Sportit*”, nga ana e Ministrinë e Arsimit dhe Sportit.
4. Në referim të pikës 1 e 2, shkolla 9-vjeçare “Emin Duraku”, Ministria e Arsimit dhe Sportit dhe Zyra Vendore e Arsimit Parauniversitar Tiranë, të marrin masa për:
 - Garantimin e ushtrimit të lirive sindikale të parashikuara nga Kodi i Punës, nga ana e SBASH-it.
5. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, shkolla 9-vjeçare “Emin Duraku”, Tiranë, Ministria e Arsimit dhe Sportit dhe Zyra Vendore e Arsimit, detyrohen që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
6. 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.
7. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA