



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 161/2 Prot.

Tiranë, më 12.04.2023

V E N D I M

Nr. 56 , Datë 12 . 04 . 2023

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën nr. 174 Regj., datë 11.11.2022, të subjektit ankues I. B, kundër Shkollës Jopublike, Medresesë “Haxhi Sheh Shamia”, Shkodër³, me pretendimin e diskriminimit për “çdo shkak tjetër⁴”.

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.

Subjekti ankues, I. B në ankesën e parashtruar pranë Komisionerit është shprehur se:

“Punoj si mësues fiskulture pranë Medresesë “Haxhi Sheh Shamia” Shkodër, Dega e Djemve, që prej vitit 2009 deri në vitin 2022, prej të cilave 6 (gjashtë) vite si mësues me kohë të plotë dhe mësues i vetëm në shkollë gjatë këtyre viteve. Vitin e kaluar, në janar 2021 jam ankuar tek Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, kundër Medresesë, i cili me Vendimin nr. 159, datë 15.08.2022 ka konstatuar diskriminimin ndaj meje nga ana e Medresesë. Komisioneri ka vendosur afat 30 ditor për të përcaktuar përmirësimin e situatës, në mënyrë që situata të tilla të mos përsëriten më.”

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

² Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD ose si Komisioneri.

³ Në vijim referuar edhe si Medreseja.

⁴ Subjekti ankues ka shpjeguar se në këtë shkak ka klasifikuar ankimin për diskriminim, paraqitur prej tij pranë KMD-së, me ankesën me nr.12 regj., datë 17.01.2021.

Ndërkaq, me datë 12.09.2022, në ditën e parë të fillimit të vitit shkollor 2022-2023 jam paraqitur rregullisht për të filluar mësimin. Në mëngjes më është komunikuar një shkresë për njoftimin e pushimit nga puna duke përcaktuar se shkak ishte ristrukturimi i Institucionit. Pjesa më e shëmtuar është se më kanë nxjerrë menjëherë nga godina duke më thënë të mos paraqitem më në punë. Kjo gjë nuk më ka ndodhur ndonjëherë dhe më ka cënuar rëndë dinjitetin dhe personalitetin tim. Kam kërkuar që të vazhdoj punën deri në përfundimin e kontratës, të njihem me vlerësimin e dosjeve sipas legjislacionit, por më është pohuar se nuk është realizuar, duke favorizuar në këtë mënyrë mësuesin tjetër.

Drejtuesit nuk kanë zhvilluar asnjë takim paraprak për të më njohur me arsyen dhe motivin mbi të cilin bazohej zgjidhja e marrëdhënieve të punës, ose të më krijonin mundësinë që të dëgjohem për të mbrojtur të drejtat e mia”.

Ankuesi ka pretenduar se motivacioni mbi të cilin është bazuar largimi i tij nga detyra nuk qëndron, dhe se zgjidhja e marrëdhënieve të punës nga Medreseja ka ardhur si hakmarrje ndaj tij, për shkak të ankimit për diskriminim pranë KMD-së. (Ankesa me nr. 12 regj., datë 17.01.2021)

Subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës së tij të konstatojë diskriminimin nga ana e Medresesë “Haxhi Sheh Shamia”, Shkodër⁵.

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

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

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”.

Bazuar në nenin 32/1/a të ligjit, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këto shkaqe.

⁵ Referuar e-mailit të dërguar nga subjekti ankues me date 11.04.2023, depozituar në dosjen e tij personale pranë KMD -së.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD dhe që lidhen me pretendimin e ankuesit për diskriminim lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, nga ana e Medresesë “Haxhi Sheh Shamia”, Shkodër.

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

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 1476/1 prot., datë 17.11.2022, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime Medresesë “Haxhi Sheh Shamia” Shkodër, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.
2. Në vijim të shkresës së mësipërme, duke mos patur përgjigje nga ana e subjektit, Komisioneri me shkresën me nr. 1476/4 prot., datë 20.12.2022 i është drejtuar sërish Medresesë për plotësimin e kërkesave të specifikuara në shkresë.
3. Në mungesë të përgjigjes zyrtare të Medresesë, për një gjykim sa të drejtë të kësaj çështjeje dhe për të zhvilluar një proces të drejtë ligjor, në zbatim të parimit të kontradiktoritetit, mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 161 prot., datë 25.01.2023, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore.

Seanca dëgjimore u zhvillua me datë 13.02.2023, ora 10:00 në mbientet e Zyrës së KMD-së, vetëm me praninë e palës ankuese, në mungesë të përfaqësuesve të Medresesë “Haxhi Sheh Shamia” Shkodër.

Gjatë seancës dëgjimore, subjekti ankues u qëndroi të njëjtave parashtrime si në ankesën e paraqitur prej tij, dhe informoi Komisionerin se, nëse nga Medreseja do të ndërmerren masa për rikthimin e tij në vendin e punës, ai tërhiqet nga ankesa pranë KMD-së.

4. Në vijim të shkresave me nr. 1476/1 prot., datë 17.11.2022⁶, dhe me nr. 161 prot., datë 25.01.2023⁷, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nëpërmjet shkresës me nr. 161/1 prot., datë 20.02.2023, KMD, duke qenë se nuk është njohur me qëndrimin e Medresesë, lidhur me sa ka kërkuar nëpërmjet shkresave respektive, si dhe meqenëse asnjë përfaqësues i Institucionit nuk ishte i pranishëm në seancën dëgjimore të zhvilluar me datë 13.02.2023, kërkoi nga ana e Medresesë, si më poshtë citohet:
 - Parashtrime lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
 - Informacion nëse ka patur ndryshim në strukturën e Institucionit të Medresesë, (*stafit pedagogjik të Medresesë*). Nëse po:

⁶ Shkresa me lëndë: “Njoftim dhe kërkesë për informacion”.

⁷ Shkresa me lëndë: “Njoftim për seancë dëgjimore”.

- Kopje të Strukturës së vjetër të Medresesë.
- Kopje të Strukturës së re të Medresesë. Kopje të akteve për miratimin e saj. Informacion lidhur me numrin e pozicioneve të suprimuara.
- Kopje të Rregullores së Brendshme të Medresesë.
- Informacion se sa herë i është nënshtruar procesit të ristrukturimit Medreseja “Haxhi Sheh Shamia” Shkodër gjatë 10 viteve të fundit? *(Kopje të akteve shkresore).*
- Kopje të dosjes personale të I. B. *(Emërime, kontrata pune, kopje të Librezës së Punës, vlerësime performance, masa disiplinore, nëse ka, etj)*
- Kopje të procedurës së ndjekur lidhur me largimin nga puna të ankuesit.
- Informacion nëse ankuesi është ankuar pranë Medresesë për diskriminim? Nëse po, kopje të aktit, si dhe informacion lidhur me masat e ndërmarra prej jush. Kopje të përgjigjes tuaj, nëse ka.
- Parashtrime lidhur me mundësinë apo pamundësinë e risistemimit të tij në një pozicion pune bazuar në arsimimin e tij.
- Sa ishte numri i mësuesve të lëndës së fiskulturës gjatë vitit shkollor 2021-2022? *(Kopje të akteve shkresore).*
- Sa është numri i mësuesve të lëndës së fiskulturës gjatë vitit shkollor 2022-2023? *(Kopje të akteve shkresore).*
- Si është bërë vlerësimi i dosjeve të mësuesve që u janë nënshtruar rivlerësimit për shkak të suprimimit të vendit? Cilat kanë qenë kriteret e vendosura për rivlerësimin e dosjeve të tyre? *(Kopje të akteve shkresore).*
- Kopje të dokumentacionit të dosjeve të mësuesve të lëndës së fiskulturës, të Degës së Djemve, pranë Medresesë Tuaj.
- Kopje të akteve për ngritjen e Komisionit të Rivlerësimit, nëse ka patur.
- Kopje të procesverbalëve të vlerësimit për secilin mësues të lëndës së fiskulturës që i është nënshtruar procesit të rivlerësimit, në kuadër të procesit të ristrukturimit të Medresesë.
- Informacion nëse ankuesi e ka ankimuar gjyqësisht largimin nga puna. Nëse po, kopje të akteve *(Kërkesë-padi dhe vendim gjykate, nëse ka).*
- Sa punonjës/mësues të Medresesë janë larguar nga puna me motivacionin e ristrukturimit të institucionit? *(Specifikoni secilin rast dhe lëndën që jep secili mësues).*
- Sa është numri i nxënësve të regjistruar pranë Medresesë (Dega e Djemve) gjatë 3 (tre) viteve të fundit? *(Kopje të akteve shkresore).*

Komisioneri thekson faktin se, pavarësisht kërkesave të përsëritura të KMD-së, drejtuar Medresesë, për të cilat ajo ka marrë dijëni (referuar kuponëve postar të marrjes dijëni) kjo e fundit nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë informacion apo dokumentacion lidhur me sa i është kërkuar për hetimin e ankesës së I. B.

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

Në vlerësim të pretendimeve të ankuesit I. B, Komisioneri ka çmuar të shqyrtojë dhe analizojë kërkesën e subjektit ankues, lidhur me pasojat e ardhura pas ankimimit të tij për diskriminim pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nga ana e ish-punëdhënësit/Medresesë “Haxhi Sheh Shamia” Shkodër.

Gjatë shqyrtimit të ankesës e ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri kishte për synim të siguronte informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës lidhur me ankesën e I. B, në mënyrë që të mund të dilte në konkluzione të qarta dhe objektive lidhur me pretendimin e tij për trajtim të pabarabartë dhe të disfavorshëm ardhur pas ankimimit të tij për diskriminim pranë KMD-së.

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

Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”*.

Parimi i ndarjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS⁸ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm.

Bazuar në nenin 33, pika 7/1 të LMD-së, 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.

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

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që

⁸ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Komisioneri thekson se nga ana e Medresesë, është mohuar me dashje dhe vullnet të plotë të saj vënia në dispozicion të KMD-së të akteve, prapësimeve dhe dokumentacionit të kërkuar.

Subjekti ankues ka pretenduar se ish-punëdhënësi ka shkelur parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit lidhur me largimin e tij nga puna, vetëm si hakmarrje ndaj tij për ankimin për diskriminim para KMD-së.

Në këtë kontekst, Komisioneri vëren se, gjatë vitit 2021, subjekti ankues I. B është ankuar tek Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, kundër Medresesë, i cili, në përfundim të shqyrtimit të saj, me Vendimin nr. 159, datë 15.08.2022 ka konstatuar diskriminimin e z. B nga ana e Medresesë.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut.

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

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

Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.⁹

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës¹⁰ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion. Në kuptim të kësaj Konvente termi “diskriminim” përfshin: a) çdo dallim, përjashtim ose preferencë, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit.

⁹ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_iaw_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49

¹⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s¹¹ që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

Karta Sociale Europiane¹² parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht”*.

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

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: *“Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”*.

Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: *“Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:*

...c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së¹³. Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë.

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

¹¹ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

¹² Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹³ Referuar nenit 3, pika 8, e LMD-së, i ndryshuar.

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

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

A) Lidhur me pretendimin e ankueses për trajtim të padrejtë nga ana e Medresesë, përsa i takon zgjidhjes së kontratës së punës me të.

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

Subjekti ankues, I. B, ka qenë i punësuar si mësues i edukimit fizik, pranë Medresesë “Haxhi Sheh Shamia” Shkodër. Marrëdhëniet e punës midis ankuesit dhe Medresesë janë lidhur në datën 01.12.2009, fakt ky që rezulton i provuar në bazë të librezës së punës.

Marrëdhëniet e punësimit midis ankuesit dhe Medresesë janë rregulluar në bazë të kontratës individuale të punës të nënshkruar nga palët në datën 01.09.2018, sipas së cilës, rezulton se ankuesi është punësuar si mësues i edukimit fizik, në ciklin 9-vjeçar dhe të mesëm, pranë Medresesë “Haxhi Sheh Shamia” Shkodër, Dega e Djemve, me një ngarkesë mësimore (maksimale) 21 orë në javë. Kontrata është lidhur për një afat kohor të pacaktuar dhe paga bruto 58.310 (pesëdhjetë e tetë mijë e treqind e dhjetë) lekë në muaj.

Bazuar në dokumentacionin e administruar, rezulton se ankuesi ka përfunduar studimet në Akademinë e Edukimit Fizik dhe Sporteve “Vojo Kushi” Tiranë në vitin 2009, në përfundim të të cilave ka fituar titullin “Mësues i Edukimit Fizik” i profilizuar “Në Sporte Ndeshës”. Referuar shkresës nr.755 prot datë 10.02.2022 të lëshuar nga Medreseja, deri në vitin shkollor 2018-2019, Medreseja “Haxhi Sheh Shamia” Shkodër ka patur vetëm një mësues të edukimit fizik për Degën e Djemve, dhe ai ka qenë ankuesi.

- Nëpërmjet ankesës së regjistruar pranë KMD-së me nr. 12 Regj., datë 17.01.2021, ankuesi ka pretenduar diskriminim nga ana e Medresesë.
- Në përfundim të procedurës hetimore, Komisioneri nëpërmjet Vendimit nr. 159, datë 15.08.2022, ka vendosur konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues nga ana e Medresesë dhe ka urdhëruar Medresenë që të marrë masa që orët mësimore të shpërndahen sipas parashikimeve të legjislacioni në fuqi dhe të jepen nga mësues të profilit përkatës, si dhe Medreseja të mos përsëritë në të ardhmen situatë të tilla diskriminuese.
- Me shkresën me nr. 828 prot., datë 09.09.2022 Medreseja ka njoftuar ankuesin për zgjidhjen e kontratës së punës me të. (Komunikuar ankuesit me datë 12.09.2022)

Pra, sikundër shihet qartë, për sa i takon përkeqësimit të pasojave negative në marrëdhëniet e punësimit të ankuesit nga ana e punëdhënësit, Medresesë, rezultojnë e provuar se në rend kronologjik ato kanë ardhur pas ankesës së tij me pretendim diskriminim nga Shkolla/Medreseja, dhe pas vendimmarrjes nga ana e Komisionerit. Ankuesi është larguar nga puna me datë 09.12.2022, vetëm një muaj pasi KMD është shprehur me vendim, me datë 15.08.2022.

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

- Nëpërmjet shkresës me nr. 828 prot., datë 09.09.2022, Medreseja, ka njoftuar ankuesin për zgjidhjen e kontratës së punës me të.
- Në njoftimin e zgjidhjes së kontratës të punës me Shkollën/Medresenë, citohet se arsyeja e largimit të tij nga puna është ristrukturimi i Institucionit.
- Lidhur me sa më sipër, ankuesit shkresa i është komunikuar më datë 12.09.2022, ditën e parë të punës për vitin e ri shkollor 2022-2023.

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

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

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

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

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

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

Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”*.

Parimi i ndarjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS¹⁴ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm.

Zakharova and të tjerët kundër Ruisë¹⁵, GJEDNJ mban qëndrimin se: *“...(në përputhje me qëndrimet e Komitetit Evropian të të Drejtave Sociale dhe Organizatës Ndërkombëtare të Punës) barra e provës do t’i bartej punëdhënësit, pasi aplikantët të kishin demonstruar një rast prima facie të diskriminimit. (shih gjithashtu çështjen Baka kundër Hungarisë). I takon punëdhënësit, që zakonisht ka kontroll mbi provat përkatëse, të demonstrojë ekzistencën e arsyeve legjitime për shkarkimin e aplikantëve”*.

Një qasje e ngjashme gjendet në kuadrin e Komitetit Evropian të të Drejtave Sociale të Këshillit të Evropës (*organi mbikëqyrës i Kartës Sociale Evropiane*), i cili gjithashtu u shpreh se ligji vendas, kombëtar duhet të sigurojë një lehtësim të barrës së provës në favor të paditësit në rastet e diskriminimit. Në të vërtetë, siç thuhet në Përmbledhjen e praktikës gjyqësore të Komitetit Evropian të të Drejtave Sociale dhe gjithashtu thuhet nga GJEDNJ në çështjen në fjalë, barra e provës nuk duhet të jetë tërësisht mbi palën kërkuese dhe duhet të jetë objekt i një rregullimin e duhur në rast të diskriminimit. Shtetet duhet të përcaktojnë në mënyrë eksplicite mjete juridike dhe ndëshkime kundër akteve të diskriminimit kundër sindikatave dhe të sigurojnë që ankesat për diskriminim kundër sindikatave të shqyrtohen në kuadrin e procedurave kombëtare.

¹⁴ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

¹⁵ Aplikimi me nr. 17030/04, Vendim i GJEDNJ-së, Maj 2022.

GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se, sapo të jetë e qartë *prima facie* se diskriminimi nga punëdhënësi bazuar në një shkaqet e mbrojtura të një punonjësi (siç është ankimimi i tij për diskriminim në marrëdhëniet e punës) është (ka gjasa) në rrezik, barra e provës i kalon punëdhënësit për të provuar e kundërta.

Në legjislacionin kombëtar të Shqipërisë, janë miratuar akte ligjore e nënëligjore, të cilat garantojnë mbrojtje për punëmarrësit kundër akteve diskriminuese të punëdhënësit.

Kështu, në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: *“Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.*

Bazuar në nenin 33, pika 7/1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.

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

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

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

- Që veprimet e këtij subjekti kundrejt ankuesit nuk kanë ndodhur pas ankimimit të tij për diskriminim të ish-punëdhënësit/Medresesë, pranë KMD-së, apo që ato të kishin një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale të justifikuar dhe objektive.
- Përkundrazi, u provua e kundërta, që ankuesi është larguar nga puna, vetëm një muaj pas vendimmarrjes së Komisionerit dhe konstatimit të diskriminimit nga ky i fundit.
- Për më tepër, megjithëse në njoftimin e zgjidhjes së kontratës të punës me Shkollën/Medresenë, citohet se arsyeja e largimit të tij nga puna është ristrukturimi i Institucionit, punëdhënësi nuk depozitoi asnjë akt shkresor për të provuar se ristrukturimi kishte ndodhur realisht, duke shkurtuar numrin e punonjësve dhe për më tepër sa do të ishte numri i punonjësve (nga stafi i mësuesve) që do të largoheshin nga puna; cilat do të ishin kriteret mbi bazët e të cilave do të realizohej ristrukturimi dhe përzgjedhja e punonjësve

(mësuesve) të cilët do të vazhdonin punën dhe atyre që do të largoheshin nga puna; cila ishte procedura, afatet dhe strukturat/personat e ngarkuar me procesin e ristrukturimit; dhe si ishte vlerësuar përmbushja e kriterëve, kualifikimi dhe performanca në punë e ankuesit në raport me personat e tjerë.

- Gjatë shqyrtimit të ankesës Medreseja nuk paraqiti asnjë dokumentacion për të provuar se nevoja për rivlerësimin e marrëdhënies së punës me ankuesin kishte si shkak ristrukturimin e këtij Institucioni/shkurtimeve e numrit të stafit pedagogjik të tij.
- Medreseja nuk paraqiti asnjë provë në mbështetje të pretendimeve të saj, se shkak për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin ishte ristrukturimi.

Po ashtu, Komisioneri vlerëson se, procedura e ndjekur për largimin e ankuesit nga puna është në shkelje të parashikimeve ligjore, pasi:

- Shkolla nuk ka provuar me dokumentacion që të ketë ndjekur një procedurë të rregullt ligjore, sa i takon afateve, mënyrës së njoftimit të ankuesit për bisedimet për zgjidhjen e kontratës së punës, mundësisë që ai të parashtronte kundërshtimet e veta lidhur me këtë masë apo mundësisë që ai të mbrohej efektivisht kundrejt tij.
- Përkundrazi ankuesit i është komunikuar largimi nga puna, në ditën e parë të punës, të vitit shkollor 2022-2023, ditë kur ai ishte paraqitur për të filluar punën normalisht.
- Është shkelur e drejta e subjektit ankues për të patur një proces të rregullt, të drejtë dhe ligjor, për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur ndaj masës ekstreme të largimit nga puna, duke bërë që ky proces të jetë krejtësisht i njëanshëm dhe i padrejtë nga ana e Shkollës/Medresesë.

Shkelja e këtij parimi përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor, garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, qëndrim ky i konsoliduar tashmë në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ. Gjykata Kushtetuese, në vendimin nr. 69 dt.16.10.2000 të saj, ka mbajtur qëndrimin se: *“Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t'u dëgjuar, për t'i bërë të njohur njëra tjetrës mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”*.

Në analizë të gjithë sa më sipër, rezulton se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin është bërë pa një shkak ligjor të justifikuar. Në referencë të parashikimeve ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë, është më se e qartë se ligji ngarkon punëdhënësin me barrën e provës për të vërtetuar shkaqet e deklaruara të zgjidhjes së kontratës së punës. Gjatë shqyrtimit të ankesës, punëdhënësi nuk arriti të provojë motivacionin e zgjidhjes së kontratës së punës.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyeja e deklaruar nga punëdhënësi për largimin nga puna, rezultoi e paprovuar. Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të paligjshme, se masa e marrë për largimin e tij nga puna është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive, si dhe në shkelje të plotë të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Pra, siç shihet qartë nga dinamika dhe kronologjia e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre; largimi përfundimtar i ankuesit nga puna nga ana e

Medresesë, ka ardhur pas komunikimit të vendimmarrjes së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi në favor të ankuesit.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ka parashikuar në nenin 3, pika 17¹⁶ të tij, se: “*trajtimi i disfavorshëm apo pasoja negative, që vjen si reagim ndaj një ankimesi a një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit është “Viktimizim”.*”

Në përfundim për sa më sipër, bazuar në vlerësimin e analizimin e fakteve e legjislacionit në fuqi, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi krijon bindjen e brendshme dhe vlerëson se subjekti ankues, I. B, është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë në formën e viktimizimit, nga ana e Shkollës Jopublike, Medresesë “Haxhi Sheh Shamia”, Shkodër, trajtim i cili ka ardhur si pasojë direkte pas ankimit të tij para Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

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

Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”.*

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.¹⁷

Gjykata Kushtetuese¹⁸, ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, sic parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*”

Kjo e drejtë e individit për të përfutur me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi.

E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasojat të

¹⁶ “Viktimizimi” është trajtim i disfavorshëm ose pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimesi a një procedimi, që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 1 të këtij ligji, lidhur me pretendimin për diskriminim të ankuesit.

¹⁷ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹⁸ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.

Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë”.

Puna është një veprimtari jetike e individëve të aftë për punë. Ajo është burimi i të ardhurave që ata sigurojnë mjetet e jetesës. Gjithashtu, marrëdhënia e punës (*punësimi*) është, përveç të tjerash, një marrëdhënie sociale dhe shoqërore.

Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësve, si dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë, mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të tij.

E drejta për punë buron nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t’u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e sanksionuar dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në nenin 7/1, të LMD-së, parashikohet se: “*Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim”.*

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, në referencë të nenit 7, pika 1, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, është ekspozuar para veprimeve diskriminuese nga ana e Medresesë.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 1, nenin 3, pika 17, nenin 7, pika 1, nenet 11-13, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, shkronja a) e nenin 33, pikat 10-11, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e diskriminimit *në formën e viktimizimit*, kundrejt subjektit ankues I. B, nga ana e Shkollës Jopublike, Medresesë “Haxhi Sheh Shamia”, Shkodër, për shkak të ankimit të tij për diskriminim, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Fusha: Punësim

Shaku: Çdo shkak tjetër/Ankimi për diskriminim para KMD-së