



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.147/8 Prot.

Tiranë, më 13 .10. 2023

V E N D I M

Nr.201 , Datë 13.10. 2023

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”², të ndryshuar, mori në shqyrtim ankesën nr.18 Regj., datë 24.01.2023, paraqitur nga Znj. S.L kundër Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”³, me pretendimin se është diskriminuar për shkak të “moshës dhe “çdo shkak tjetër”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit, ankuesja S.L, parashtron se, është me profesion specialiste finance dhe aktualisht punon si specialiste e financave tek Projektet, në Universitetin e Shkodrës “Luigj Gurakuqi”. Ajo shpjegon se historiku i problematikave në punën e saj ka filluar pas dorëheqjes së administratores E.Sh, dhe pasi ka kundërshtuar për të firmosur dhe për të bërë veprime jo korrekte dhe jo të ligjshme, në punën si financiere. Ankuesja shpjegon se, kundërshtimi nga ana e saj për kryerjen e këtyre veprimeve jo të ligjshme, ka sjellë si pasojë negative ndryshimin disa herë të zyrës, deri në zhvendosjen e saj në një zyrë prapa godinës së UNISHK, me kushte jo të mira, që mund të dëmtojë shëndetin e saj dhe duke e veçuar nga kolegët e drejtorisë ku bën pjesë.

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

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

³ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën USH ose Universiteti.

Znj. L shprehet se, për pak mbush moshën e pensionit dhe e gjithë kjo bëhet që ajo të largohet sa më shpejt, dhe të lirojë vendin e punës, duke e diskriminuar në këtë mënyrë për shkak të “moshës”, dhe për “çdo shkak tjetër”, pasi ajo ka refuzuar firmosjen e dokumentave jo të rregullta dhe zbatimin e urdhërave jo të ligjshëm nga ana e prorëve të saj.

Ankuesja deklaroi se, e kanë dërguar në Këshillin e Etikës për moskalimin e një fature, por realisht kjo faturë sipas saj nuk i është vendosur në dispozicion dhe ajo nuk ka patur dijeni për këtë faturë. Kundërshtimi i saj për të firmosur ka sjellë si pasojë dërgimin e saj në Këshillin e Etikës dhe marrjen e vërejtjes.

Gjithashtu, ankuesja ka parashtruar në mënyrë të detajuar situatat duke pretenduar se gjatë muajit gusht ka qenë me leje vjetore jashtë vendit, por ka lënë gati *stafcoste* për USIA-n, për të bërë pagesat kur të vinin fondet. Fondet kishin ardhur dhe nga mesi i muajit znj.E.Sh, kishte bërë kalimin në BKT dhe urdhër xhirimet i kishte marrë në zyrë. Kur ankuesja është kthyer nga pushimet nuk është takuar me znj.E.Sh. Në fillim të shtatorit, ditën që u informuan se Znj.E.Sh kishte dhënë dorëheqjen, në korridor dëgjoheshin zhurma, të qeshura, muzikë me zë të lartë. Pra, po festohej diçka. Një kolege e ka pyetur nëse po gëzohej për këtë arsye, por është përgjigjur që kishte disa dokumenta të cilat duhet të firmoseshin prej saj.

Pas kësaj date, për disa ditë nuk ka patur firmë administratori. Më pas u emëruar znj.S., si administratore e komanduar, e cila ka ardhur në atë punë në dt. 08.03.2020, ditën kur të gjithë ishin në shtëpi në izolim dhe pas një viti pushim leje lindje dhe përzgjedhja e saj si administratore nuk ka qenë e duhura. Ajo ka administruar në të gjithë periudhën e 65 vjetorit të USH.

Gjatë kësaj periudhe, një ditë ka shkuar në magazinë për të firmosur një fletë dalje dhe në bisedë e sipër, magazinierja shprehet se shpëtuan me ikjen e znj.E.Sh. Gjithashtu, e ka pyetur se ku kishte qenë kur kishte ardhur Ministria e Arsimit dhe Sportit, duke iu përgjigjur që nuk është lajmëruar për këtë fakt. Biseda ka vijuar dhe për tema të tjera mes tyre.

Nga mesi i tetorit, janë kërkuar nga znj.B. D, skanimet e *stafcosteve*. Ankuesja ia ka kërkuar ato I. ndërsa ky i fundit pretendoi se ia kishte dhënë asaj. Ankuesja pretendon se, I. nuk është treguar i sinqertë duke këmbëngulur dhe pretenduar se ia ka dhënë ankuses dokumentacionin. Sipas ankuses, z. I. dhe z. E. ishin me pushime, Znj.E.Sh ia kishte dhënë urdhër xhirimet, koleges tjetër të zyrës së saj, specialiste e projekteve, që t'i kalonte në bankë. Banka i kishte kthyer urdhër xhirimet për t'u plotësuar IBANI, sepse ishte shënuar vetëm numri i llogarisë. Specialistja, pasi i ka plotësuar, i ka kaluar në BKT dhe tek dera e USH e ka pritur znj.E.Sh, e cila ka marrë kopjen e urdhër xhirimeve që jep banka. Pra, s'kishte si z. I. i'a kishte dorëzuar ankuses.

Kur znj. L. ka parë *statementin*, ia ka printuar z.I dhe i ka thënë se mund të marri në bankë foton e tyre, duke ditur datën e transaksionit dhe në kushtet e të qenurit nëpunës zbatues, ai duhet ti drejtohej bankës, pasi ai e kishte këtë tagër si përfaqësues i USH. Ai nuk e realizoi këtë gjë. Në këto kushte, znj. L ka shkuar vet me mundësitë e saj dhe ka bërë fotot e dokumentave të kërkuara brenda bankës. Ndërkohë, Prof.B. D vazhdonte t'i bënte presione me *e-mail* në mënyrë sistematike, duke e

akuzuar për humbje të dokumentave. Pasi ka marrë fotot, ia ka dërguar z.I. dhe z.E dhe ju ka kërkuar të sqaronin prof. B. D për të gjitha këto, duke besuar në ndërgjegjen e tyre, pasi e kishte kuptuar që ajo donte medoemos konflikt me të. Gjithashtu, i kishte kërkuar z.E. që të merrte origjinalet nga zyra e znj.E.Sh, por edhe sot e kësaj dite nuk i ka marrë.

Në datën 24.10.2022, pas orës 16.00, vjen nga zyra e protokollit kërkesa për nënkontraktim për projektin USIA. Të nesërmen në datën 25.10.2022, i ka thënë z.E.it se një ditë më parë i ka ardhur kërkesa, e cila nuk është diskutuar dhe janë pak ditë në dispozicion duke kërkuar shpjegime se përse ka ndodhur kjo situatë. Ndërkohë, ai është përgjigjur që nuk ka problem dhe se çdo gjë është gati. Znj. L thekson se Prof. B. D asnjëherë, për asgjë, nuk ka diskutuar me të, dhe që në fillim ka thënë se, çdo gjë e diskuton me personin e kontaktit, z.E., ndërsa me të vetëm një klik.

Gjatë datave 26.10 2022 dhe dt. 27.10.2022, është ndeshur me prof. B. D në korridor dhe nuk i ka thënë asgjë, as që i ka shkuar në zyrë, por ndërkohë blerja ishte bërë. Gjatë konferencës është vënë në dijeni se ka ardhur një gazetare, si dhe administratori i ri.

Një ditë, e cila nuk i kujtohet, ka ardhur magazinierja me disa letra në dorë dhe i ka thënë se ia ka dhënë Prof. B. D. Ky fakt e ka habitur dhe e ka pyetur magazinieren përse ishin këto dokumenta në dorën e saj, pasi e ka parë znj.D dhe ajo nuk i ka thënë asgjë. Biseda ka vijuar duke e pyetur çfarë dokumentash ishin dhe përgjigja ishte që ishin bleja për USIA-n dhe se i kishte ato dokumenta pasi ishte në komision, me znj.B. dhe z.E. Ndërkohë, ankuesja i është shprehur se komisioni duhet të përbëhej nga tre persona, dhe ajo në cilësinë e magazinieres nuk ishte në grupin e punës se projektit, pasi ishte magazinierë, marrëse në dorëzim, pra ishte palë tjetër. Pastaj e ka pyetur nëse i kishte parë dhe marrë në dorëzim në magazinë apo kishin shkuar direkt në fakultet. Ajo nuk i ka dorëzuar dokumentat dhe është larguar me dokumentat në dorë. Ky ka qenë komunikimi me magazinieren. Nuk i ka kërkuar me dokumentat dhe që prej asaj dite as nuk i ka folur, për arsye se qendrimi i saj i është dukur arrogant, sepse për t'a bërë punën sa me mirë duhet të sqaroheshin.

Të nesërmen, i njëjti diskutim është bërë dhe me z. E, të cilit i ka komunikuar se kishte shkuar magazinierja për t'i dhënë dokumentat dhe nuk i kishte lënë pasi ankuesja e kishte pyetur nëse ajo i kishte parë materialet. Të njëjten pyetje ankuesja shprehet se ia ka bërë edhe z. E., nëse ai i kishte parë materialet pasi ajo nuk kishte parë gjë dhe se atë nuk e kishin vënë në dijeni. Ndër të tjera ankuesja i është drejtuar duke i thënë se gjithë ai grup pune, pse nuk kishin vënë edhe ndonjë tjetër, por vetë i shkruanin dhe vetë i vulosnin. Ankuesja është shprehur se, çdo gjë që bëhet me pas për këtë problem, quhet falsifikim, është vepër penale. Ai nuk i tha ku ishin dokumentat, por as ankuesja nuk e kishte pyetur.

Urdhër xhirimin e kishte plotësuar një kolege tjetër dhe ja ka çuar znj.L. Ankuesja ia përcjell z. I. duke i thënë se urdhër xhirimet ishin pa vulë dhe për arsye se ishin punuar prej tyre duhet t'i vazhdonin vetë dhe të mos e përfshinin. Ndërkohe, ai është shprehur "*Ca ke hall, postjeri nuk dënohet?*". I është përgjigjur se ky ishte problemi, që nuk ishte postieri dhe është larguar. Gjithashtu, Znj. L shprehet se, ai e ka zakon t'ia çoj gjithmon pa vulë urdhër xhirimet. Znj. L, ka theksuar dhe saktësuar që detyra e saj, është të bëjë vetëm borderotë e *stafcostot* e udhëtimeve dhe

se faturat nuk i kalon ajo, pasi ato vijnë me sistem në Degën e Financës dhe gjithmonë janë bërë nga z.I.. Urdhër xhirimet për blerjet i ka kalur ai në bankë, po kështu ka vepruar edhe me tatimin që mbahet nga *stafcostet*. Kështu që, dhe dërgimi i dokumentave tek znj. L nuk ishte rruga e duhur, pasi ato duhet ti kalonin direkt z. I., si gjithmonë. Gjithashtu, z. I. është pjesë e grupit të punës, njësoj si znj. L.

Ndërkohë, në vijimësi ankuesja është telefonuar nga znj.S., e cila i ka shpjeguar që për arsye se për dy, tre ditë, nuk do të kenë firmë, a kishte dokumenta për të firmosur. Ankuesja i është përgjigjur që i kishte kaluar të gjitha. Duke menduar që në kushtet kur e kanë telefonuar nëse kishte diçka për të kaluar, supozohet që të vetat i kishin kaluar patjetër. Në këto kushte, me dashje apo jo, i kanë harruar urdhër xhirimet, nuk i kanë kaluar. Ndërkohë, firma e znj.S. ishte anuluar dhe ishte konfirmuar firma e Administratorit të ri, por vetëm për thesarin, fakte për të cilat, znj.L nuk ka qenë në dijeni.

Në lidhje me zyën sqaron se, ajo me kolegen e zyrës punojnë në katin e parë, zyra e dytë. Në vitin 2018 dhe në 2020 i është bashkuar dhe kolegja tjetër, pas pushimit të lindjes. Me fillimin e punës të Administratorit të ri, është njoftuar nga znj.S. që duhet të lironin zyrën për arsye se Administratori kërkon që të ketë afër kolegët që punon, ai ka zgjedhur zyrën e z.I. dhe në zyrë do të vendosë drejtorët. Në kushtet e mirëkuptimit që është ë drejta e Administratorit të bëj organizimin për ambjenteve, ka pyetur që në cilën zyrë do të sistemohej për të punuar dhe është informuar që do të ju vihej në dispozicion zyra e profesoreshë M..

Ndërkohë, sipas pretendimeve të znj.L, ish zyra e Profesoreshë M., nuk plotëson kushtet për të punuar pasi ka myk, aroma të këqija, tubat e ujërave të katëve më të larta. Megjithatë, ka vendosur të shkojë për ta parë. Ka marrë çelësin, por sa ka tentuar të hyjë nuk ka mundur për arsye të aromave të keqija. Ka kundërshtuar të akomodohet në këtë zyrë, për arsyet se është një ambjent i papërshtatshëm, me frikën mos po e kapte ndonjë semundje, pasi jeton vetëm, fëmijët nuk i ka afër dhe nuk ka asnjë njeri që ta ndihmojë, duke propozuar që t'i çonin në katin e katërt. Ka shkuar në katin e katërt, po nuk i kanë dhënë asnjë zyrë. Ka qenë dhe Administratori por nuk kanë gjetur asnjë zyrë, kështu që janë kthyer përsëri në zyrën e përbashkët në katin e parë. Rreth ores 16.00, ka qenë znj.S., e cila ka propozuar një zyrë prapa, e cila sipas ankueses është jashtë, pa banjo, pa ujë afër, pa dritë dielli, dhe nuk kuptohet nëse është ditë apo natë, në një zyrë të tillë nuk mund të punohet 8 orë, pasi ajo është depo me dokumenta, jo për ambjent pune. Ambjentet janë parë dhe nga znj. S. dhe Administratori të cilit nuk i pëlqyen. Ndërkohë, vjen dhe Profesoreshë Z. nga jashtë, e cila i drejtohet duke i thënë se ka pretendime dhe po llastohet shumë. Znj.L propozon një alternativë tjetër, tek salla ku ka qenë dikur zyra e marrëdhënieve me jashtë, por as kjo alternativë nuk u pranua, pasi do të bëhej muze. Ndërkohë, zyra e propozuar vazhdon të jetë e mbushur me mall magazine.

Një alternativë tjetër, ishte që magazina e ka një ambient të bollshëm të F.Sh Edukimit, duke propozuar të shkojë atje, pasi atje ka qenë gjithmonë. Magazinieri nuk ka patur zyrë në Rektorat dhe te ajo zyrë të kalojnë 3 specialistët e Degës Ekonomike dhe nuk do të ketë nevojë për

transferime të tjera e çdo gjë rregullohet. Përgjigja ishte që ajo nuk ishte për t'i marrë mendime dhe se nuk ia varte njëri. Në këto momente ankuesja shprehet se është shokuar dhe ka ngelur pa fjalë. Askush nuk e kishte fyer kështu në jetë.

Ndërkohë, për kolegen e saj të zyrës dhe të strukturës së saj, kishte shkuar personalisht Administratori dhe ka komunikuar me znj.R., për ta çuar kolegen e saj tek ajo, por vetëm për atë kishte diskutuar dhe jo për znj. L. Të nesërmen, i njoftojnë se i kanë marrë leje z.R. dhe mund të shkojë te zyra e tij. Ankuesja shprehet se, e ka ndier veten të nëpërkëmbur nga ky universitet, për të cilin ka punuar kaq vite. Nuk paska një zyrë për të, pasi duhet të ishin ata që për kontributin e saj, ta dërgonin ku donte ajo të shkonte. Ka shkuar në zyrën e z.R. rreth datës 20, 21 nëntor dhe ka qëndruar deri dt. 06.01.2023.

Nga data 26, 27 nëntor, Profesoreshë A. D, e kërkimit shkencor, i ka çuar dy dosje me faturat që kishin sjellë pedagogët, me faturat e FEE, të grumbulluara nga ajo gjatë vitit 2022, për t'i llogaritur. Duke i thënë që ia kishte propozuar Profesoreshë Z., pasi ishte e rregullt, por nuk do të ishte në komision. Ankuesja deklaroi se ka pranuar t'i bëjë faturat pa problem dhe i ka dërguar skedarin me datë 30.11.2022, nga ora 16.00, me *e-mail*. Ndërkohë, nga data 18.12.2022, Profesoreshë A.D, i ka thënë se duhet firma e saj, por ankuesja është përgjigjur që nuk është në strukturë me ata dhe se duhet një shkresë prej saj dhe Profesoreshë M., drejtuar Administratorit, dhe ai e urdhëron Drejtorin Ekonomik për pagesën, por jo nga ana e saj. Nëse bëhej komision po, atëherë ishte e gatshme të firmoste.

Ankuesja shpjegon se, në datën 19.12.2022, thirret nga Profesoreshë Z. në zyrë, të cilën e gjen me Profesoreshë A., së bashku me gjithë dosjet. Profesoreshë Z., e pyet nëse dëshiron apo jo të punojë. Znj.L i përgjigjet që nga ana e saj nuk le asnjë detyrë pa bërë dhe nuk lë asgjë pezull. Atëherë, ajo i drejton gishtin nga dosjet dhe e pyet po këto pse nuk i bënë. Ndërhyn Profesoreshë A., e cila i thotë që punën e kishte bërë që në fillim të dhjetorit, por pa firmë. Profesoreshë Z. e ka pyetur se cilat janë arsyet që nuk i ka firmosur. Znj. L ka shpjeguar që nuk është pjesë e kërkimit shkencor, pasi është tek marrëdhëniet me jashtë. Kushdo që do të shihte firmën e saj aty do të pyeste përse ishte dhe a i dinte detyrat e saj, në kushtet kur ka kaq vite në këtë punë, e bën gabime të tilla që nuk falen. Strukturat nuk i vë në lëvizje firma e saj, nuk është përgjegjëse sektori, nuk bënte pjesë tek ky sektor. Në ato momente, i është kërkuar nga Profesoreshë Z. të jepte doreheqjen në prezencë dhe të Profesoreshë A.D. Znj. L i është përgjigjur që po të doni ta largonin nga puna, por ajo ka punuar me ndershmëri dhe përkushtim. Ndërkohë, Profesoreshë Z. ka vijuar duke thënë se dhe të tjerë kanë vërejtje për të. Pasi është pyetur nga ankuesja kush ishin ata, ajo ka vijuar duke thënë emrin e E., S. etj, pasi do t'i mbidhte vetë njerëzit për të dhe nuk do të ishte më tek projektet. Thirri z.I., si gjithmon, i cili u shpreh se do ti kalonte dosjet ashtu siç ishin, ndërkohë Profesoreshë A. doli duke qarë dhe iu drejtuar ankueses duke i thënë se i vinte keq që ishte bërë sepër për një situatë të tillë. Profesoreshë Z. i ka kërkuar znj. L që të dali nga zyra e saj, pasi nuk mundet ta shikojë me sy. Znj. L i ka shprehur keqardhjen dhe se i vjen keq që të humbiste shoqërinë më të pasi dhe një vit është në këtë punë dhe është në nderin e saj ta duronte. Pasi dëshironte që kur të vinte nga fëmijët, të kishte mundësi të takoheshin, të mos ngelnin të hidhëruara për gjera të cilat rregullohen. Duke

shpjeguar që në lidhje me punën nuk ka asnjë faj, këto janë tagrat e saj, nuk është as përgjegjëse e as drejtore, por thjesht specialiste. Profesoreshë Z. e ka urdhëruar të dali jashtë pasi nuk kishin më çfarë të diskutonin bashkë.

Nga data 21.12.2022, ankuesja shpjegon se, ka pyetur z.I. nëse kishte ardhur firma e Administratorit të ri për BKT-në sepse kishte 2 udhëtime REACH dhe VALEU-X për të kalur, i cili i ishte përgjigjur jo. Ndërkohë, bëhet njoftimi që fillojnë pushimet dhe ankueses i takonte pushim nga data 24.12.2022-04.01.2023.

Ankuesja deklaroi se, kishte prerë biletën më 28.12.2022 deri 07.01.2023, sepse ishte në pritje të firmës dhe e dinte nga eksperiencia se, fundi i vitit ishte i ngarkuar dhe donte t'i kalonte ato dy udhëtimet. Ndërkohë i thotë Profesoreshë Z. në dt.22.12.2022, në mëngjes, në momentin që ishte duke u futur në godinë, që a mundet të dali në punë dt.27.12.2022 dhe 28.12.2022 dhe ta bënte pushim dt.05.01.2023 dhe në dt. 06.01,2023, e cila i ishte përgjigjur jo, për arsye meqenëse kishte qenë strikt edhe ajo do ishte strikt. Znj. L i kishte kërkuar nder z.E. që për hatrin e saj, të shkonte të merte leje pasi do ti duhej të ndryshonte biletën dhe se shkonin shumë euro. Ai i sugjeroi të niste *email*, të cilin ankuesja e nisi po atë ditë. Nga dreka z.E. i kishte shkuar në zyrë dhe e kishte njoftuar se përgjigja për lejen ishte jo.

Në datën 23.12.2022, në ora 8.15, ankuesja shpjegon se ka qenë për të pirë kafën e Krishtlindjes me disa kolege. Telefonin e ka patur me probleme sepse është shumë ë vjetër dhe i bllokohej shpesh. I kishte dërguar znj.B. nje mesazh zanor, ku i kishte kërkuar llogari për faturën e promocionit. Aty ishte informuar që z.Indrit nuk e kishte kaluar atë faturë, edhe pse e kishte patur në tavolinë. Profesoreshë B. duhet t'i kërkonte llogari z.I. dhe jo asaj. Në dt 24.12.2022 deri në dt.04.01.2023 ishte pushim. znj.L nuk i ishte miratuar leja dhe kështu ajo kishte vazhduar me angazhimet e saj familjare.

Ankuesja shpjegon se, në datë 27.12.2022, në orën 11.30, i ka ardhur nja mesazh nga Profesoreshë Z., ku i është kërkuar të shkojë në punë sepse ndryshe do të pushohej nga puna. I kishte folur edhe me celular dhe i kishte dërguar mesazh dhe në *WhatsApp*. Është paraqitur në punë, ka takuar Profesoreshë Z., e cila është shprehur që nuk ka punë me të dhe të zbresi poshtë. Ka takuar z.I. dhe e ka pyetur se për çfarë arsyesh nuk i ka kaluar faturat, pasi ishte ai që i kalonte gjithmonë faturat. Apo për të shpëtuar veten i drejton përgjegjësitë nga ajo. Ndërkohë, që ishte duke pritur në zyrë për ardhjen e miratimit të firmës, në zyrë i vete Profesoreshë B., e cila i ka folur me shumë tendencë, duke iu drejtuar që kush ishte ajo që bllokonte kalimin, që ishte vrima e fundit e kavallit dhe se do ta paguante financiarisht këtë që kishte bërë. Sipas ankueses, ajo i është përgjigjur që dhe ajo vet po e konfirmonte që është vrima e fundit e kavallit dhe se nuk mund bëhej ajo pengesë. Nuk ishte si procedurë kalimi i faturës nga ana e saj dhe se ajo duhet ta dinte shumë mirë, pasi ishte ekonomiste. Nuk ishte në dorën e saj, por gjithsesi ishte e predispozuar dhe prezente për ta kaluar menjëherë pasi kishte afat tre ditë dhe ishin gjera që rregullohen. Ankuesja shpjegon se Profesoreshë B. i është drejtuar duke i thënë: *“Po, po do ta shohim punën tënde, do ta paguash vet”*, ndërsa ankuesja i është përgjigjur *“ Për ta paguar jo i thashë, unë nuk marr aq lekë nga projekti sa*

ti” Kjo thënie është keqinterpretuar pasi i është drejtuar ankueses nëse po i thotë hajdute dhe se për këtë do të ankohej.

Ankuesja deklaron se, ka dalë nga zyra pasi ishte e bindur që kishte si qëllim të krijonte situatë të pakëndëshme dhe në momentin që ka shkuar të pijë ujë ka dëgjuar një shprehje jo te hijshme me të cilën i është drejtuar, por që thjesht i ka thënë ik, nisu, dhe ajo është larguar, ndërsa znj.L ka qëndruar në zyrë deri sa ka mbaruar orari i bankës me klientin.

Ankuesja shpjegon se, ka dalë në punë edhe në dt.28.12.2022 deri rreth orës 12 dhe ka komunikuar me *email* me z. I, pastaj është larguar për në Rinas. Në aeroport është ndjerë shumë keq dhe i është afuar ndihmë nga punonjësi i sportelit tek Air Albania ku i duhej të ndryshonte biletën, në kushtet që ndodhej nga ana shëndetësore, ka qëndruar pa folur dhe palëvizur rreth 1.5 orë, më vonë ka patur pak përmirësim.

Pas pushimeve ankuesja shpjegon se, është paraqitur në punë në datën 05.01.2023. Ka nxjerrë raportimin vjetor nga banka dhe ka ribërë urdhër xhirimet për udhëtimet që z. I. i ka patur në tavolinë dhe nuk i kishte kaluar. Në dt. 06.01.2023, ka shkuar në BKT për të bërë kalimet dhe në kohën që ka qenë duke kryer veprime me punonjësen e bankës, e ka marrë në telefon një numër i panjohur, i cili i është prezantuar si z.Admir. Ai e ka pyetur ku është dhe ajo e ka informuar që po kryen veprime në bankë. Ai i ka kërkuar që të shkoj në zyrën e tij në orën 13.00. Në takimin e orës 13.00, i ka komunikuar znj.L që ditën e hënë, duhet të lirojë zyrën dhe se ka dy 2 alternativa ose të shkojë me kolegen tjetër tek zyra e zonjës R. ose tek zyra mbrapa. Është pyetur nga znj.L nëse ka folur me znj.R., por përgjigja ishte se për kolegen tjetër e kishte diskutuar, por për të jo. Znj. L i ka thënë që ka vepruar shumë mirë, i ka sugjeruar që të diskutonte dhe për akomodim e saj në zyrën e znj. E., pasi nga ana institucionale, në cilësinë e drejtuesit i takon atij të zgjidhi këtë problem pasi dhe ajo ishte punonjëse e këtij institucioni gati çerek shekulli dhe gjithë të tjerët kanë ardhur pas saj. Diskutimi ka vijuar dhe për alternativën tjetër duke i thënë znj.L se mund të vendosej me zyrë mbrapa ndërtesës, por që është kundërshtuar prej saj, duke cilësuar se ajo ishte depo, nuk kishte dritare, nuk kishte ajër dhe ishte e mbushur me rafte plot me letra. Administratori ka këmbëngulur që i duhej zyra, ndërkohë që ankuesja ka kërkuar një vend ku të punonte, duke ngritur shqetësimin që përse vajzat e reja që kanë ardhur në punë i dhimbseshin dhe ajo jo.

Ankuesja shpjegon se, ka shkuar në zyrën e znj.R., e cila kishte filluar punë me dt.02.11.2022, ku është informuar se ajo nuk kishte pranuar që znj.L të shkonte të vendosej në zyrën e saj. Në korridor ka ndeshur një kolege me emrin M., e cila me keqardhje i ka thënë që mund të shkonte në zyrën e saj. Ditën e hënë ka marrë dosjet e të gjitha pajisjet e tjera me idenë që meqënëse nuk donte znj. R. tek kolegja tjetër Manjola e kishin një vend sa për tavolinën e saj, por që në momentin që ka cuar bazën e punës është kundërshtuar nga kjo e fundit. Në kushtet që ajo se donte nuk ka këmbëngulur, por thjesht ju ka kërkuar që të çonin materialet në katin e parë pasi ishte e pamundur për ti çuar përsëri. Ka pritur për të takuar Administratorin, i cili kishte shkuar në Tiranë me Rektoren. Ka komunikuar me z.I. për të parë zyrën mbrapa godinës, por ai nuk dispononte çelësin e derës. Ndërkohë, ka pritur me të gjitha materialet e hapura dhe Administratori nuk u interesua fare atë ditë

se çfarë ishte bërë me atë. Në datën 10.01.2023, është thirrur nga Administratori, i cili i ka vënë në dispozicion çelësin, duke i shprehur faktin që ishte prekur shumë që po e çonin në një ambient të tillë si në internim dhe çfarë kishte bërë për ta merituar një gjë të tillë. Vijnë vajzat e reja e zgjedhin zyrat e ajo që kishte rreth një çerek shekulli në këtë institucion duhet të dilte jashtë dhe në dimer. Ka vijuar duke i vënë në dukje se po silleshin shumë keq dhe nuk ishte mirë për ata dhe se po diskriminonin pa asnjë arsye pasi nuk kishte bërë asgjë, duke mos pasur respekt për moshën, as për kontributin e saj dhe se një ditë dhe ata të gjithë do e arrini këtë moshë.

Ankuesja deklaroi se, ka shkuar tek e ashtuquajtura zyrë, ishte errësirë, pis, aromë e keqe, plotë me plehra dhe letra, me tre rafta plot me shkresa. I ka komunikuar Administratorit që ti merrnin të gjitha shkresat dhe raftet, pasi nuk i duheshin në punën e saj, ndërsa ai është shprehur se ajo punë rregullohet. Ndërkohë, kur ka shkuar në zyrë, ka parë disa kolegë të tjerë që kanë hyrë më çelës tjetër dhe 2 rafteve i vunë pafta dhe çelës dhe i lanë në zyrë. Raftin tjetër e lanë hapur dhe plot me shkresa, një kuti me shkresa në dysHEME, si dhe libra magazine mbi njërin raft. I kishte kërkuar që t'i hiqnin dhe ti çonin në arshivë, sipas ligjit, por përgjigja ishte se ligji ishin vet. Kishte zbratur raftin e hapur, kishte sitemuar në kuti të gjitha materialet dhe i kishte vënë tek një korridor i vogël që të ishte me e lehtë për t'i nxjerrë jashtë. Në zyrë kishte dhe karrige të prishura, shumë të vjetra, e gjëra të tjera tamam si në depo, libra të rinj që edhe ata i ka sistemuar në kuti. Pasi i ka sistemuar, ka shkuar tek kancelari dhe i ka thanë që t'i hiqnin ato dokumenta, pasi nuk mbante përgjegjesi çfarë kanë raftet dhe kasaforta, pasi e donte zyrën pa ato pasi ka alergji. Kancelari me indiferentizëm është përgjigjur që ato do të qëndronin aty. Ka pastruar e dizinfektuar zyrën për disa ditë, të cilës nuk i largohej era e rëndë. Në këtë zyrë-depo, nga e cila dilej direkt, nuk mund t'a lije derën hapur se është shumë ftohtë, as mbyllur se nuk qarkullon ajër sepse s'ka dritare dhe nuk e kap drita e diellit fare.

Në këtë zyrë nuk kuptohet kur je brenda, nëse është ditë apo natë, e krahasuar më një qeli burgu. Zj. L ankesat e saj, ia ka drejtuar rektores dhe është shprehur se është sikur ta kenë dënuar 1 vit burg. Nuk ka as banjë, as ujë dhe as komunikim me asnjë nga kolegët e strukturës së saj, të marrëdhënieve me jashtë dhe as me punonjësit e tjerë të Rektoratit. Domethënia është e qartë, që nga dera ku futet Rektori nuk kishte shans të hynte znj. L.

Ndërkohë, pas dy ditësh pastrimi, mbartje, në datën 13.01.2023, sikur është stabilizuar në zyrë, por nuk ka pasur internet dhe nga drekta IT i ka rregulluar internetin. Ka hapur adresën zyrtare dhe ka parë që i kishte dërguar *e-mail*, Znj.E. A, sekretare e Këshilli Etikës, ku e njoftonte se duhej të paraqitej në datën 16.01.2023, në ora 13:30, pranë KE, në lidhje me ankesën e znj.B. E çuditur, për arsye se kësaj zonje nuk i kishin dalë 3 javë, as festat e fundvitit që të largonte inatin, kur çdo gjë kishte shkuar në vendin e vet, çdo gjë ishte mbyllur në afat dhe fatura kishte kaluar në datën 30.12.2022. Zonja kishte pasur 3 javë në dispozicion që të bënte ankesën për të në KE, nuk i kishte lënë kohë as një ditë pune.

Pra, Znj.B, megjithëse çdo gjë ishte mbyllur me sukses, i kishte mbajtur inat deri me datën 12.01.2023, për ta paditur atë me gjithë kurthin e përgatitur prej të gjithëve bashkë B – M- I- E. E

tronditur dhe në kushtet kur nuk i kishte vajtur as dhe një njoftim me shkresë zyrtare, po dhe në rastin nëse nuk do t'i ishte rregulluar interneti i zyrës, nuk do të kishte patur mundësi të informohej fare në lidhje me këtë ankesë.

Në datën 16.01.2023, është paraqitur në Komisionin e Etikës dhe ka dëshmuar. Janë bërë pyetje nëse ka përmendur prokurorinë, pasi në procedurën lidhur me debatin e faturave e kishin anashkaluar me qëllim. Cili ishte raporti me znj.B etj, pyetje të cilat ishin jashtë objektit të ankeses dhe me qëllim që ta bënin fajtorë në lidhje me problematika që nuk ishin objekt i Komisionit të Etikës dhe të merrnin vendimin që morën në mënyrë të padrejtë.

Më pas znj. L, i kanë komunikuar me *e-mail* që të paraqitet në datën 19.01.2023, për një seancë tjetër dëgjimore, ku i janë bërë prezent dëshmitë e 4 personave. Ka kërkuar kopje të dëshmive dhe të procesverbalit, gjithashtu ka kërkuar t'i vërtetonin të gjitha këto prova. Ka kërkuar kopje të kamerave të sigurisë, të procesverbaleve dhe çdo gjë tjetër mbi bazën e të cilës po gjykohej. Znj. B, i ka thënë që do t'i kishte, por nuk ishte ky momenti. Ka dalë nga ato dy seancat dëgjimore pa iu dhënë asnjë procesverbal për t'u firmosur. Ka qënë shumë e shqetësuar sepse kishte parë qartë nga reagimi i tyre që ata po mbanin anën e znj.B.

Edhe fakti tjetër që znj.B.L është edhe anëtare e Bordit të Administrimit të USH, së bashku me znj.B dhe janë komshije dera- derës, që znj.N. është shoqe e ngushtë me magazinieren, fakti që dëshmia iu ishte marrë pikërisht atyre të cilët ishin përfshirë në blerje, por nuk ishin dëshmitar okular në datën 27.12.2022, bëri që ankuesja, që në mëngjesin e datës 20.01.2023, rreth orës 8, t'i dërgojë *e-mail* Komisionit të Etikës, duke i kërkuar vënien në dispozicion të kamerave të sigurisë, dëshmitë e dëshmitarëve të thirrur në mënyrë selektive nga KE, sipas rekomandimeve të znj.B dhe mosmarrjen parasysh të dëshmive të tyre, pasi ishin në konflikt interesi, si dhe dorëheqjen e antarëve të Komisionit të Etikës, në konflikt interesi. Znj. L thekson se, KE nuk ka asnjë jurist në përbërjen e tij, kusht i domosdoshëm sipas ligjit, pasi z.D ka arsimim, marrëdhënie me jashtë. Ankuesja thekson se, përbërjen e KE nuk ka asnjë anëtar nga administrata, gjë që bën që ata të gjykojnë në mënyrë të njëanshme, mbrojnë pedagogun, shokun e tyre dhe jo punonjës, pra administrata është e pambrojtur. Nuk kanë asnjë antar që të ketë profil ekonomik dhe nuk gjykojnë saktë përse i përket procedurave teknike financiare. Në lidhje me kërkesat që i ka drejtuar, KE i ka kthyer përgjigje me *e-mail* se, vendimi ishte marrë në datën 19.01.2023 dhe se këto kërkesa nuk mund të merreshin parasysh.

Në datën 20.01.2023, ora 13.45, është telefonuar nga punonjësia e protokollit, por që nuk e kishte parë në ato momente dhe e ka telefonuar më pas, ku është njoftuar që i ka ardhur një shkresë nga Komisioni i Etikës. E ka pritur pas orës 15.00 në zyrë, por ajo ishte larguar në postë, pasi ishte ditë e premtë dhe orari zyrtar ishte deri në ora 14.00. Ka marrë në telefonë Znj. M.A dhe i ka thënë përse nuk i ka bërë njoftim verbal të vendimit, pasi e meritonte një gjë të tillë dhe përse e ka nënvlerësuar kaq shumë. Ajo i është përgjigjur që e kishte në protokoll dhe meqënëse nuk e kishte marrë do t'ia niste me *e-mail*. Në darkë i ka dërguar thjesht një *e-mail* për komunikim dhe jo vendimin, nuk ka thënë përmbajtjen dhe as ndonjë gjë tjetër. Edhe ky fakt ankueses, i është dukur si nëpërkëmbje nga

ana e KE dhe vënia e tyre në shërbim të znj.B. si antare bordi dhe njëkohësisht si koordinatorë projektësh me mundësi për të favorizuar ata, për t'i futur në grupin e punës, ndoshta edhe për të tjera përfitime. Në datën 23.01.2023, ka shkuar në protokoll dhe atje nuk i është dhënë vendimi, pasi zonja B. nuk kishte firmosur. Vendimin e ka marrë rreth orës 10.35, pa asnjë sqarim, pa dëshmi pa asgjë. Në fund, thuhej dosja bashkëngjitur, por që nuk kishte asnjë dosje, përveç kërkesës së znj.B. dhe materialet prej saj. Ka kërkuar përsëri me shkresë të gjitha sa kishte kërkuar me *e-mail* e dt.20.01.2023, por i është kthyer e njëjta përgjigje.

Znj.L pretendon se kjo padrejtësi, që iu bë asaj është këmbanë për të gjithë ata që guxojnë të flasin apo të thonë mendimin e tyre. Pas këtij shembulli, kur një punonjëse e cila ka punuar gati njëçerek shekulli në këtë institucion i bëhet kjo që po i bëhet asaj, kush nga këto punonjëse të reja do guxojë në të adhmen të mbrojtje punën e saj.

Përfundimisht, ankuesja kërkon nga Komisioneri ndalimin e diskriminimit dhe vazhdimin e punës e qetë deri në mbushjen e moshës për pension.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma "a", të LMD, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

LMD, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke garantuar mbrojtje të drejtpërdrejtë nga diskriminimi për shkak të moshës, duke përcaktuar në nenin 1, të tij 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."*

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të LMD, të ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi, të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi ose 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 personash.

Në Kreun II, të LMD parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Konkretisht, neni 12/1/c, i LMD, ku parashikohet se : *"Ndalohej diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ...c)*

trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”, ndalon diskriminimin që mund t’i bëhet punëmarrësit jo vetëm në lidhje me momentin e pushimit nga puna apo zgjidhjes së kontratës së punës, por edhe trajtimin diskriminues gjatë marrëdhënies së punës në të gjitha elementët e kësaj marrëdhënie.

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të LMD dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të po këtij ligji. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1- Me shkresën me nr.147/1 prot., datë 09.02.2023, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa.

1.1 Me shkresën nr. 491/1 prot., datë 20.02.2023, Këshilli i Etikës (KE) në Universitetin e Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, vendosi në dispozicion të Komisionerit dokumentacionin që dispononte ky organ, por pa dhënë shpjegime në lidhje me pretendimet e ngritura nga Znj. S.L, në ankesën e saj.

1.2 Me shkresën nr. 491/3 prot, datë 23.02.2023, Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, ktheu përgjigje, por pa dhënë shpjegime në lidhje me pretendimet e ankueses të ngritura në ankesën e saj.

2 Në datën 28.02.2023, ankueses iu komunikuan nëpërmjet postës elektronike (me e-mail) përgjegjet e sipërcituara.

Në datën 07.03.2023 ankuesja depozitoi kundërshtimet e saj nëpërmjet postës elektronike (me e-mail), duke parashtruar ndër të tjera se, nuk është dorëzuar asnjë dokumentacion provues sipas të cilit të vërtetohet shkelja për të dhënë vërejtjen. Mungojnë procesverbalet e deklarimit të personave të cilët janë thirrur për të dëshmuar. Mosdhënia e dokumentacionit tregon se kanë diçka për të fshehur, sepse ende nuk dihet se kush është personi që ka folur kundër meje X, Y apo Z. Këshilli i Etikës ka përfunduar procesin në momentin që ajo ka kërkuar një kopje të kamerave për të verifikuar nëse personat që kanë dhënë deklarata penalizuese ndaj saj kanë qenë prezent tek zyra e saj. Kjo vërteton se kanë përdorur një dëshmi të rreme për të dhënë vërejtjen. Gjithashtu, mungojnë arsyet e lëvizjes së zyrës, të cilat nuk gjenden në dosje.

3. Bazuar në nenin 33/8, të LMD, ku parashikohet: “Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”, dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, Komisioneri me shkresën nr. 147/5 prot datë 08.05.2023, njoftoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore në datën 18.05.2023.

Seanca dëgjimore e datës 18.05.2023 u zhvillua me pjesmarrjen e ankueses S.L dhe z. R.D, Kryetar i Këshillit të Etikës pranë Universitetit të Shkodrës Luigj Gurakuqi. Seanca dëgjimore u zhvillua në mungesë të Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, i cili me *e-mail* dt. 16.05.2023, njoftoi Komisionerin se nuk mund të paraqitej në seancë dëgjimore.

Gjatë seancës dëgjimore ankuesja i qëndroi të njëjtave parashtrime duke pretenduar se nga Këshilli i Etikës i është dhënë masa “*vërejtje me shkrim*” pa patur asnjë provë. Ankuesja pretendoi se, janë pyetur persona që nuk kanë qenë fare prezent kur ka ndodhur ngjarja. Sipas saj janë marrë vesh të gjithë bashkë për ta nxjerrë keq. Ankuesja pretendoi se ka kërkuar që të hapen kamerat, por kjo kërkesë nuk është marrë në konsideratë. Ankuesja deklaroi gjithashtu se në Këshillin e Etikës i janë kërkuar sqarime për faturën ndërkohë që ajo nuk ishte thirrur për këtë arsye. Ajo theksoi se Pedagoge B. duhet ta kishte komunikimin vetëm me eprorin e saj, E.in dhe jo me atë. Ajo nuk ka patur vërejtje për mospërbushje të detyrave prej saj.

Gjatë seancës dëgjimore z.R.D, Kryetar i Këshillit të Etikës, deklaroi gjatë seancës dëgjimore se i qëndron qëndrimit me shkrim që është depozituar paraprakisht me shkresë nga Këshilli i Etikës dhe se në asnjë moment Këshilli i Etikës nuk e ka diskriminuar ankuesen.

Z. D. deklaroi gjatë seancës se, Këshilli i Etikës kishte marrë një ankesë nga Pedagoge B. për shkelje të etikës. U thirrën të gjithë personat që kishin dijeni për ngjarjen dhe pas marrjes së dëshmisë së tyre, Këshilli i Etikës doli me vendim shumice. Më tej z. D. shpjegoi se, në cilësinë e Kryetarit të Këshillit të Etikës ai menaxhonte mbledhjen dhe vendimet merren në mënyrë kolegjiale. Arsyet se ku bazohet shumica janë të sqaruara në protokollin e mbledhjeve dhe në fund dilet me propozime. Në këtë rast ka patur një propozim që u miratua nga shumica. Mendimi i pakicës është i njëjtë. Arsyetimi del tek libri protokollit që është mbajtur. Sipas z.D, diskutimet në Këshillin e Etikës duhet të mbeten konfidenciale dhe kjo është arsyeja pse ato nuk janë depozituar pranë Komisionerit. Z. D. deklaroi se, pas vendimit të Këshillit të Etikës, ankuesja ka kërkuar procesverbalet dhe për të njëjtën arsye, atë të konfidencialitetit, nuk i janë vënë në dispozicion. Ai sqaroi gjithashtu se, procesverbali firmoset vetëm nga anëtarët e Këshillit të Etikës.

Z. D deklaroi se, objekt i Këshillit të Etikës ka qenë shkelja ose jo e etikës, nga znj. L. Ai theksoi se, Këshilli i Etikës nuk ka objekt përmbushjen ose jo të detyrave, por kjo i shërben hetimit mbi situatën e krijuar. Ka patur një detyrim të znj. L të kryente një fazë të procedurës që krijoi problematikën pra ka patur një arsye që dy palët të takoheshin.

4. Për t’i mundësuar Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi” që të dëgjohet në seancë dëgjimore, me shkresën nr. 147/6 prot datë 30.05.2023, Komisioneri vendosi zhvillimin e një tjetër seance degjimore, në datën 13.06.2023. Përcaktimi i datës së seancës dëgjimore u vendos duke vlerësuar edhe kërkesën e palës ankuese të depozituar nëpërmjet *e-mailit* të datës 19.05.2023,

nëpërmjet të cilit kërkonte që për arsye shëndetësore seanca dëgjimore e radhës të zhvillohej pas datës 12.06.2023.

Seanca dëgjimore e datës 13.06.2023, u zhvillua me pjesëmarrjen e ankueses S.L dhe Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, përfaqësuar nga znj. J.T, sipas autorizimit nr.491/6 prot datë 05.06.2023, lëshuar nga Rektori i Universitetit.

Mbi bazën e kësaj kërkese dhe për të garantuar pjesëmarrjen e subjektit në seancë dëgjimore Komisioneri njoftoi palët për zhvillimin e një seane dëgjimore në datën 13.06.2023. Përcaktimi i datës së seancës dëgjimore u vendos duke vlerësuar edhe kërkesën e palës ankuese të depozituar nëpërmjet e-mailit të datës 19.05.2023, nëpërmjet të cilit kërkonte që për arsye shëndetësore seanca dëgjimore e radhës të zhvillohej pas datës 12.06.2023.

Gjatë seancës dëgjimore, ankuesja deklaroi se për shkak se ka kundërshtuar të firmosë është përndjekur nga ana e rektoratit. Ajo shprehet se është trajtuar ndryshe nga kolegët e saj deri në zhvendosjen e saj në një zyrë, në kushte të papërshtatshme dhe e izoluar nga gjithë kolektivi. Ajo shprehet se të gjithë e distancojnë sikur të ishte “delja e zezë”. Ajo pretendon se i është thënë shprehimisht që të japë dorëheqjen pasi ka prurje të reja dhe nuk i duan punonjësit e vjetër. Me Rektoren nuk kam patur probleme por ajo është “fryrë” nga të tjerët. I kam kthyer fjalën dhe jam e padëshiruar.

Znj. L pretendon se në zyrën ky është transferuar punonjësi tjetër para saj është larguar për të njëjtën arsye, pikërisht për shkak të kushteve. Kur erdhi Administratori i ri u bë riorganizimi për t’u mbledhur të gjithë bashkë Drejtoria e Financës, ndërsa ajo nuk u bashkua. Ankuesja shpjegon se zyra e saj ndodhet tek pjesa midis Universitetit dhe Bibliotekës dhe ka një derë të vogël. Sipas saj zyra është jo funksionale dhe jo në kushtet që kanë qenë të tjerë para saj. Sipas ankueses, të gjithë kolegët e saj në katin I-rë dhe të II-të kanë zyra me dritare dhe janë punonjës të rinj në moshë. Zyra ku është ajo është lënë mbas dore që prej 3 vitesh. Në zyrë ka dollape të punonjësve të tjerë dhe prori i kalon detyrat me *e-mail*.

znj. L deklaroi se ka bërë ankesë në lidhje me zyrën te kancelari, i cili i ka thënë verbalisht se situata do të zgjidhet kur të bëhet godina e re, por deri atëherë ankuesja shprehet se do të ketë dalë në pension.

Gjatë seancës dëgjimore përfaqësuesja e Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, znj. T., theksoi se nuk jemi në kushtet e diskriminimit pasi nuk ka asnjë provë për ta vërtetuar një fakt të tillë. Universiteti ka qenë në periudhë ndryshimesh dhe se, ajo nuk di ku e kanë zyrën shumica e punonjësve. Unë personalisht kur kam filluar punë si juriste kam qenë në zyrë me një ekonomiste, por kjo nuk do të thotë se jam diskriminuar. Për sa kohë që të tjerë persona kanë punuar në zyrë do të thotë se ajo është funksionale. Në lidhje me ndryshimet e fundit nuk e di se ku rri ekzaktesisht ankuesja. Nuk e di nëse në të gjitha zyrat e të gjitha kolegeve të tjera ka apo jo dritare.

Pas sqarimeve të bëra nga ankuesja në lidhje me zyrën ku ajo është vendosur, përfaqësuesja e Universitetit, shprehet se në këtë zyrë ka qenë më parë punonjësja me emrin “S”. Kjo punonjësja ka ndenjur disa vite në këtë zyrë dhe për gati dy vite zyra është në të njëjtën gjendje. Znj. T deklaroi se nuk ka informacion në lidhje me ankesën që ankuesja ka bërë tek Administratori.

Përfaqësueses së Universitetit i’u kërkua që në vijim të depozitonin një informacion nga ana e Administratorit në lidhje me situatën në zyrën në të cilën është vendosur ankuesja.

4. Në vijim të seancës dëgjimore, me shkresë nr.491/7 prot., datë 26.06.2023, të Administratorit të Universitetit i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, është dërguar informacion, ku ndër të tjera parashtrohet se:

Zyra ku qëndron znj. L, ka qenë funksionale dhe është përdorur nga punonjës të ndryshëm të Universitetit të Shkodrës dhe konkretisht nga një punonjës i Universitetit të Shkodrës nga viti 2005 deri në vitin 2022, pra për rreth 17 vite. Pas kësaj kohe është përdorur nga dy punonjës të tjera, njëra prej të cilave ka qenë edhe shtatzënë dhe ka qëndruar në këtë zyrë deri në momentin e marrjes së lejes së lindjes. Këta persona nuk kanë pasur asnjë problem gjatë qëndrimit në këtë zyrë, pasi është funksionale sipas kushteve që parashikon ligji dhe konkretisht neni 45 e vijues të Kodit të Punës, ku përcaktohen kriteret që duhet të plotësojë ambienti i vendit të punës.

Caktimi i znj. S.L në këtë zyrë nuk ka pasur si qëllim diskriminimi pasi ka qenë rastësor, sipas kushteve të infrastrukturës së godinës së rektoratit. Ky ambient funksionon sipas të gjitha dispozitave ligjore në fuqi dhe për aq kohë sa nuk ka patur probleme shëndetësore dhe të asnjë lloji tjetër për punonjësit që kanë qëndruar aty edhe për shumë vite, nuk provohet lidhja shkakësore që për znj. L mund të sjellë probleme qëndrimi në këtë zyrë.

Me miratimin e strukturës së re, nuk është zhvendosur vetëm znj. L nga zyra ku ka qenë, por edhe kolegja e zyrës së saj dhe ky fakt tregon që nuk ka pasur dhe as nuk ka diskriminim ndaj saj.

Faktet tregojnë qartë se nuk ndodhemi në kushtet e diskriminimit sipas parashikimeve të ligjit dhe ankesa nuk duhet të pranohet.

5. Në datën 12.07.2023, ankuesja depozitoi në rrugë elektronike (*e-mail*) kundërshtimet e saj në lidhje me shkresën e sipërcituar. Ndër të tjera ankuesja parashtron:

Administratori nuk ka njoftuar transferimin nga zyra me shkresë, e-mail, vetë personalisht apo ta thërriste ankuesen në mënyrë zyrtare. Administratori nuk ka depozituar planin dhe kriteret ku është bazuar për ndryshimin e zyrës. Ajo që ka komunikuar ndryshimin e zyrës ka qenë S.. Administratori nuk na sistemoi ne dy koleget të së njëjtës strukturë, siç ishim në një zyrë tjetër, por preferoi të na ndante. Rektorja e kishte vendosur që ta sille në këtë vend dhe e realizoi me dorën e Administratorit.

Ankuesja parashtron se i ka bërë dy propozime Rektores në lidhje me sistemimin me zyrë. Sugjerimi i parë ishte që, magazinierja e cila ka një zyrë në katin e parë në Rekorat të shkojë përsëri te godina e FSHE pasi atje ka qenë dhe e ka atje një ambient në dispozicion. Kjo do të ishte zgjidhje shumë e mirë, pasi në atë zyrë mund të sitemohen 3 punonjës. Sugjerimi i dytë ishte që, e gjithë dega e kërkimit shkencor dhe marrëdhënieve me jashtë të shkonte te salla ku ishte para vitit 2020. Të dy propozimet nuk u morën parasysh. Edhe pse vet e sistemuan tek zyra e pestë në katin e parë, në zbatim të fjalës së Rektores e shpërngulën përsëri.

Sipas ankueses, kjo ka ndodhur si penalitet pasi nuk kishte pranuar të firmoste pagesat për FEE-të e konferencave për pedagogët pa shkresë nga eprorët dhe pa bazë ligjore. Në lidhje me këtë problem ankuesja pretendon se Rektoria i ka kërkuar dorëheqjen dhe i ka thënë se nuk do të ishte më tek projektet. Këtë radhë, Administratori e thirri në zyrë dhe i komunikoi që duhet të lironte urgjentisht zyrën, por pa bërë asnjë përgatitje, pa e liruar ambinetin, pa e disinfektuar, pa e lyster, me rafte plotë dhe papastërti kudo në mure, dyer dhe xhamat lart. Pra duke shkelur nenin 46/1 dhe 46/2 të Kodit të Punës.

Në lidhje me pretendimin se ambienti ku ajo punon aktualisht, ka qenë funksional dhe është përdorur nga punonjës të ndryshëm, ankuesja shpjegon se, ky ambient ka qenë arkë dhe ka patur një derë kryesore me xhama, një derë për komunikim me sekretarinë mësimore në korridor dhe 2 sportele, një për studentët dhe një për komunikim me stafin e USH. Gjurmët e derës së brendshme dhe të sporteleve janë ende edhe sot. Pra, ka patur gjallëri në këtë pjesë të Rektoratit dhe komunikim mes arkës, personelit dhe studentëve. Kjo ka qenë pjesa ku vlonte puna, në atë kohë ka patur edhe mbi 11 000 studentë. Kur u shpërnda sekretaria mësimore nëpër fakultete, ambienti përbri u bë muze por njëkohësisht funksionoi edhe si ambient pune me 7-8 punonjës për marrëdhëniet me jashtë, kërkimin shkencor, kurrikulat, marrëdhëniet me studentët. Përsëri kishte lëvizje dhe përsëri shkonin studentë për të kryer veprime financiare, pagesa e arkëtime, tarifa shkollimi, bursa etj. Më 2020 tek ambienti përbri u vendos Klinika e Ligjit, e cila funksiononte normalisht, ka mbetur akoma tabela që e tregon këtë.

Sot situata është krejt tjetër. Sot nuk janë të njëjtat kushte. Këtu ka izolim total nga pjesa tjetër e Rektoratit si dhe të gjithë punonjësit e tjerë duke përfshirë rojen e institucionit. Pjesa që dikur ka qenë sekretari/marrëdhëniet me jashtë/klinikë ligji, sot funksionon si depo magazine. Ky ambient, ish-arka, ka qëndruar i mbyllur me ndërprerje pak a shumë 2-3 vjet, por absolutisht i mbyllur pa u hapur fare minimumi 1 vit. Brenda ka dokumenta dhjetra vjeçarë, plot mikroba, me mikroorganizma që marrin letrat e ndenjura për një kohë të gjatë apo nga brejtësit. Megjithëse ka vënë në dijeni Administratorin dhe punonjesen e shërbimeve nuk është marrë asnjë masë. Të gjitha zyrat e katit të parë janë lyster, ky ambient jo.

Në lidhje me pretendimin se punonjësit që kanë punuar në këtë ambient nuk kanë patur probleme shëndetësore pasi ambienti është funksional sipas kushteve që parashikon ligji, ankuesja shprehet se

është abuzive, pasi kushtet kanë ndryshuar. Dera dikur ka qenë me xhama dhe hynte drita, sot është llamarinë, as derë e blinduar nuk është, tamam derë depoje. Dikur funksionin sportelet sepse ishin në përputhje me konceptin e këtij ambienti si arkë, ndërsa sot sporteli është i mbyllur, xhamat lart janë me grila të mbyllura të papastra dhe nuk hyn fare drita. Vetëm duke u nisur nga dera, mungesa e dritareve, rezulton se ky ambient nuk përputhet me funksionin e një zyre, por të një depoje. Këtu ka shkelje të nenit 45/1 “Vendi i punës në të gjitha pjesët përbërëse të tij duhet të përshtatet me natyrën e punëve që do të kryhen aty”, si dhe nenin 45/2 “...të ketë mundësi të kryejë punën me siguri të plotë...” Ambienti nuk është lyer për një periudhë të gjatë kohe. Kur u hap ambienti nuk u morën masa për dizifektimin e saj, nuk u pastruan me themel xhamat lart, dyert. Pastrimi është bërë nga vetë ankuesja dhe pastruesja dyshemetë. Nga ana e Administratorit apo e shërbimeve nuk është treguar asnjë kujdes ose interesim, duke shkelur nenet 49/1 dhe 49/2 të Kodit të Punës. Ankuesja thekson se, për shkak të këtyre kushteve i është përkeqësuar shëndeti dhe gjatë kësaj periudhe ka patur probleme të shumta shëndetësore, në lidhje me sytë dhe është bllokuar disa herë nga kolona. Kur je brenda këtij ambienti nuk e kupton fare a është ditë apo natë.

Në lidhje me pretendimin se caktimi i saj në këtë ambient ka qenë rastësor dhe aspak i qëllimshëm, ankuesja shprehet se është i pabazuar. Si ka mundësi që, punonjësja më e vjetër në moshë në Rektorat, me mbi 23 vjet punë në institucion të nxirret nga zyra dhe në po atë zyrë të futen punonjëse që kanë ardhur dje dhe në moshë më të reja se fëmijët e saj. Ankuesja thekson se në ish-zyrën e saj sot janë tre punonjëse, njëra 32 vjeçe ka filluar punë 08.03.2020, e dyta 25 vjeçe dhe ka filluar punë rreth 1 vit më parë dhe më e reja 23 vjeçe ka filluar punë para një muaji. Cilin kriter zbatoi Administratori? Si rastisi që, vetëm ajo u nda nga të gjithë kolegët e tjerë të drejtorisë me të cilët është në strukturë. Pse njëra u sistemua përfundimisht dhe me kolege në zyrë, ndërsa ajo u veçua nga të gjithë e gjithçka. Nuk ka asnjë punonjës tjetër që hyrjen në ambientin e punës e ka jashtë Rektoratit ku nuk ka ambient pune të asnjë prej punonjësve të tjerë në Rektorat, të çfarëdolloj strukture. Ankuesja pretendon se është vetëm ajo, në këtë situatë, punonjësja më e vjetër në moshë dhe periudhë pune rreth 24 vjeçare në Rektoratin e USH.

Ankuesja parashtron se, i është drejtuar disa herë në mënyrë verbale Administratorit dhe zyrtarisht me shkresë nr.600 prot datë 21.02.2023, ku i ka kërkuar që ta sistemonte në një zyrë ku të punonte normalisht. Ajo nuk ka marrë një përgjigje në lidhje me këtë shkresë.

Ankuesja pretendon se, ka patur zgjidhje të tjera për të mos e dërguar atë në këto ambiente dhe konkretisht: - të mos e lëviznin fare nga zyra të paktën atë për aq kohë sa i ka mbetur deri në pension, pavarësisht nga koleget që do të vinin në zyrë. Pavarësisht se në varësi të kujt janë në organigramë, në thelb puna është e njëjtë, e natyrës financiare. Kriteri i vartësisë strukturore nuk është zbatuar edhe në raste të tjera në Rektorat; - të shpërnguleshin të dyja, ankuesja dhe kolegja tek zyra ku kjo e fundit është sot, kati 3, zyra 3. Aty aktualisht janë 2 punonjëse pjesë e të njëjtës drejtori. Kriteri i vartësisë plotësohet; - ta sistemonin ankuesen tek Zyra e Alumnit dhe Projekteve, pjesë e të njëjtës drejtori, ku aktualisht janë dy punonjëse, njëra nga të cilat është përgjegjësja aktuale e saj. Kriteri i vartësisë plotësohet; - të lirohej zyra ku është magazinierja, pasi aty mund të

sistemoheshin 3 punonjëse; - të kthehej në identitet Muzeu, të lirohej malli i magazinës që është aktualisht aty. Në këtë ambient mund të sistemohen 6-7 punonjës dhe të lirohen edhe zyrat ku janë aktualisht. Sipas ankueses asnjë nga këto zgjidhje nuk u mor parasysh.

Në lidhje me pretendimin se me miratimin e strukturës së re nuk është zhvendosur vetëm ankuesja, kjo e fundit prapëson se, së bashku me kolegen e saj janë nxjerrë nga zyra në nëntor 2022, ndërsa struktura e re është miratuar në vitin 2023 dhe komunikimi me vendim është bërë në prill 2023. Pra ky pretendim është i pabazuar dhe zhvendosja nuk është bërë për shkak të riorganizimit, por si hakmarrje nga ana e Rektores. Kolegia e ankueses është rregulluar përfundimisht me zyrë, në të cilën ndodhet dhe sot, ndërsa ajo është nxjerrë dy herë nga zyra brenda 1 muaji e gjysëm. Kolegia është në zyrë me një tjetër kolege, me zyrë me dritare dhe të rregullt ndërsa ajo është lënë në izolim total dhe me kushte skandaloze.

Ankuesja pretendon se të gjitha faktet tregojnë se ajo është diskriminuar nga ana e znj.S.G dhe z. A. U, që në bashkëpunim, me unanimitet e kanë diskriminuar atë dhe nga ana tjetër duke favorizuar lidhjet nepotike në sistemin e punonjësve.

Ankuesja pretendon se, vetëm duke u nisur nga mosha, minimumi nuk duhet të ishte ndarë nga kolegia ose të bashkohej me ndonjë punonjëse tjetër e cilëso strukturë në Rektorat, pasi edhe për të tjerët nuk është zbatuar ky kriter. Administratori nuk e ka përmbushur funksionin e tij, duke iu nënshtruar presionit të Rektores dhe duke plotësuar direktivën e saj për ta ndëshkuar ankuesen dhe Administratori e realizoi pa asnjë mëdysheje.

Ish-Rektorja me arrogancën më të madhe e ka ndëshkuar, bullizuar, i ka bërë “*mobbing*”, duke ia shndërruar në makth punën, duke u munduar që t’i prishë imazhin dhe t’i ulë vetëvlerësimin. Ajo ndikoi në mënyrë të drejtëpërdrejtë dërgimin e personave të tjerë për të provokuar incidente dhe t’i ngrinin kurthe. Ankuesja pretendon se rektorja i ka bërë presion për dorëheqje, largim nga detyra jo vetëm në mënyrë verbale por edhe me mesazhe në celular.

Rektorja, pavarësisht se nuk mundi ta hiqte nga puna, pasi kishte paraqitur ankesën tek Komisioneri dhe çështja ishte në shqyrtim, i ka ndryshuar pozicionin në strukturën organike. Megjithëse e ka lënë specialiste të projekteve e ka hequr nga marrëdhëniet me jashtë duke e kaluar te kërkimi shkencor. As nga sektori ku isha dhe as ku jam nuk kam asnjë të dhënë për projektet e reja, buxhetet, grupet e tjera të punës, absolutisht asgjë.

6. Me shkresën nr.1384/6 prot., datë 20.07.2023, të Rektorit të Universitetit i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, janë bërë parashtrime shtesë në lidhje me ankësën, duke informuar ndër të tjera si vijon:

Nga përmbajtja e ankesës si dhe nga parashtrimi i fakteve nga ana e znj. L, rezulton se ankesa nuk plotëson asnjë element për t’u trajtuar sipas ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar dhe konkretisht nenit 7, pika 1, nenit 12, pika 1 dhe nenit 33, pika 4,

germa “ç”. Në këto kushte, ankesa nuk përmbush asnjë element për t’u trajtuar sipas ligjit, pasi në asnjë rast ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pabarabartë në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash dhe rrjedhimisht ankesa është e pabazuar dhe nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim. Kjo ankesë është tërësisht e pabazuar në prova dhe në fakte, por vetëm në thënie e kryesisht thashetheme, paragjykime në lidhje me persona të ndryshëm. Bisedat që bëhen çdo ditë me kolegët në ambientet e punës nuk mund të merren si baza për të pranuar një ankesë, pasi kjo është jologjike dhe antiligjore. Në ankesë citohen thënie të paprovuara, ndërsa faktikisht nuk ka snjë veprim konkret të ndërmarrë nga ana e USH-së, i cili mund të përbëjë diskriminim.

Nga shpjegimi i fakteve, ankuesja shprehet vetëm në raport me masën disiplinore të dhënë nga Këshilli i Etikës dhe faktin e ndryshimit të zyrës. Sa i përket ankesës në lidhje me Këshillin e Etikës, rezulton se, procedura e ndjekur nga ana e Këshillit të Etikës është konform ligjit dhe Kodit të Etikës, pasi është provuar që znj. L ka fyer Pedagogen znj. B. D me terma të pahijshëm dhe të turpshëm, për t’u përdorur në çdo lloj ambienti e sidomos në ambientin e punës. Rrjedhimisht, Këshilli i Etikës ka vendosur sipas parashikimeve ligjore në lidhje me ankuesen, pasi ka shkelur Kodin e Etikës.

Në këtë përgjigje, theksohet se, vendimi i Këshillit të Etikës nuk është “largim nga puna” por “vërejtje me shkrim”. Fakti që znj. L në ankesë shprehet se duan t’a heqin nga puna për shkak të moshës është i pavërtetë dhe rrjedhimisht nuk provohet, pasi nëqoftëse do të ishte kështu, Këshilli i Etikës do të kishte vendosur sipas nenit 10 të Kodit të Etikës për “largim përfundimtar nga Universiteti” dhe jo “vërejtje me shkrim”.

Në lidhje me zyrën e caktuar për znj. L, kjo është kompetencë e Administratorit të USH-së, pasi edhe vetë ankuesja i është drejtuar Administratorit në lidhje me caktimin e zyrës, i cili i është drejtuar me shkresë Komisionerit dhe ka argumentuar me prova dhe fakte se caktimi i zyrës së znj. L nuk përbën diskriminim.

Gjithashtu, nuk provohet të ketë diskriminim ndaj znj. L nga ana e Rektores së USH-së për arsye se, masa disiplinore është dhënë nga Këshilli i Etikës i USH-së, sipas parashikimeve ligjore. Caktimi i zyrës për punonjësit e USH-së është kompetencë e Administratorit dhe jo e Rektorit. Në raport me Rektoren e USH-së, znj. L nuk vërteton në asnjë rast se ka patur diskriminim, pasi i vetmi akt ligjor ndaj znj.L është vërejtja me shkrim nga ana e KE. SMS që ka bashkëngjitur znj. L nuk mund të merret si provë, pasi nuk mund të provohet vërtetësia dhe rrjedhimisht nuk ka asnjë vlerë provuese në këtë proces, pasi është e pamundur të vërtetohet se cilët janë personat që komunikojnë nëpërmjet sms-ve. Gjithashtu nuk rezulton që nga ana e znj. L të ketë një shkresë apo ankesë të cilën ia ka drejtuar Rektores dhe nuk i është trajtuar. Sa më sipër është tërësisht e qartë se, rektorja e USH-së nuk e ka diskriminuar znj. L me asnjë veprim apo mosveprim. Përkundrazi, në çdo rast ka pasur një marrëdhënie korrekte dhe njerëzore me ankuesen. Nuk kuptohet se çfarë kërkon ankuesja me anë të kësaj ankese, pasi diskriminimi për shkak të moshës nuk ka ndodhur nga asnjë strukturë e USH-së.

Ankuesja kërkon ndalimin e diskriminimit deri në mbushjen e moshës për pension, kur në fakt nuk provohet se ajo është diskriminuar ose po diskriminohet.

Sa më sipër, kërkojmë mospranimin e ankesës së paraqitur nga znj. L, pasi faktet tregojnë qartë që nuk ndodhemi në kushtet e diskriminimit sipas parashikimeve të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

7. Në datën 28.08.2023, ankuesja depozitoi në rrugë elektronike (*e-mail*) kundërshtimet e saj në lidhje me shkresën e sipërcituar. Ndër të tjera ankuesja parashtroi:

Numri zyrtar i zj.S.G (K) është xxxxxxxxxxx, nga i cili me kanë ardhur mesazhet me *Message* dhe me *Whatsapp*. Është ai numër me të cilin znj. S.G (K) komunikon me grupin “Administrata” ku ajo është Administratore, me “Grupin 1” dhe “Grupin 2” ku përsëri ajo është Administratore. Çdo komunikim me Rektoren e kemi bërë me numrin nga i cili më kanë ardhur mesazhet dhe telefonatat. Ky numër është një ndër numrat me kontratë dhe paguhen nga USH në degën ekonomike dhe depozitohen çdo muaj faturat që vijnë nga operatori celular përkatës të shoqëruara me analizën e shpenzimeve. Ky numër është i pasqyruar edhe tek portali *trasparenca* universitare me linkun: <https://u-transparenca.al/#stafiAkademik>.

Ankuesja kundërshton si të pabazuara të gjitha parashtrimet e tjera dhe i qëndron të gjitha deklarimeve të bëra nga ana e saj dhe se mban përgjegjësi të plotë për vërtetësinë e tyre. Duke i mbetur besnike çdo deklarami të deritanishëm ankuesja kërkon që t’i njihet diskriminimi.

- **Në lidhje me kërkesën për bashkimin e ankesës objekt shqyrtimi me ankesën nr.58, datë 14.04.2023, paraqitur nga Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”.**

Gjatë seancës dëgjimore të datës 13.06.2023, përfaqësuesja e Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, kërkoi që ankesa të bashkohej me ankesën nr.58, datë 14.04.2023, ankesë kjo që ankuesja ka paraqitur kundër këtij subjekti.

Në bazë të nenit 33, pika 7/3, të LMD ku sanksionohet se: “7/3. Në rastet kur ankesat e paraqitura pranë Komisionerit, drejtuar të njëjtit subjekt, kanë të njëjtin objekt, mund të bashkohen në një ankesë të vetme.”, Komisioneri e vlerësoi këtë kërkesë si të pabazuar pasi:

Ankesa objekt shqyrtimi nr.18 Regj., datë 24.01.2023 dhe ankesa nr. 58, datë 14.04.2023, janë ankesa të paraqitura nga i njëjti subjekt, znj. S.L, kundër të njëjtit subjekt Universitetit të Shkodrës Luigj Gurakuqi, por objekti i këtyre ankesave është i ndryshëm. Në ankesën nr.58, datë 14.04.2023, nga ankuesja pretendohen si diskriminuese fakte dhe rrethana të ndryshme nga ato që përbëjnë objektin e ankesës nr.18, datë 24.01.2023. Pavarësisht se faktet dhe rrethanat e pretenduara si diskriminuese në ankesën nr.58, datë 14.04.2023, mund të kenë lidhje me ankesën objekt shqyrtimi, pasi bëhet fjalë për të njëjtët subjekte dhe të njëjtën marrëdhënie punësimi, ato kanë ndodhur pas

paraqitjes së ankesës nr.18, datë 24.01.2023 dhe pretendohen prej ankueses si momente të veçanta dhe të ndryshme diskriminuese.

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 administrativ të ankesës rezultoi e provuar se, ankuesja S.L, e datëlindjes 19.06.1962, është banuese në qytetin e Shkodrës dhe në kohën që pretendohet se është diskriminuar ka punuar si specialiste në Sektorin e Komunikimit, Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, në Rektoratin e Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, pozicion në të cilin është emëruar në bazë të Vendimit nr.309, datë 05.10.2020, të Rektorit të Universitetit. Pozicioni i mëparshëm i mbajtur nga ankuesja, referuar vendimit të sipërcituar rezulton të ketë qenë specialiste e sektorit të financës, pranë Drejtorisë Ekonomike në Rektoratin e USH-së. Nga aktet e administruara rezulton se marrëdhëniet e punës në këtë institucion ankuesja i ka filluar që në datën 01.04.2000, si ekonomiste finance, pranë Degës Ekonomike sipas Vendimit nr.73, datë 10.04.2000 , të Rektorit të USH-së.

Ankuesja ka paraqitur ankesën objekt shqyrtimi me nr.18 Regj., datë 24.01.2023, kundër Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, me pretendimin se është diskriminuar për shkak të “*moshës* dhe për “*çdo shkak tjetër*”, pasi ajo ka refuzuar firmosjen e dokumentave jo të rregulla dhe zbatimin e urdhrave jo të ligjshëm nga ana e eporëve të saj. Pretendimet për diskriminim të parashtruara nga ankuesja konsistojnë në dy momente, *së pari*, masa disiplinore “vërejtje me shkrim” e marrë nga Këshilli i Etikës ndaj ankueses dhe *së dyti*, ndryshimi disa herë i zyrës, deri në zhvendosjen e saj në një zyrë prapa godinës së USH-së, me kushte jo të mira, që mund të dëmtojnë shëndetin e saj dhe duke e veçuar nga kolegët e drejtorisë ku bën pjesë.

Në lidhje me masën disiplinore “vërejtje me shkrim” të marrë nga Këshilli i Etikës me vendimin nr. 23 (nr.223 prot), datë 20.01.2023.

Ankuesja shpjegon se, problemet e saj kanë filluar për moskalimin e një fature, që sipas saj nuk i është vendosur në dispozicion dhe për të cilën ajo nuk ka patur dijeni. Kundërshtimi i saj për të firmosur, ka sjellë si pasojë dërgimin e saj në Këshillin e Etikës dhe marrjen e vërejtjes.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara rezulton se, gjatë muajit tetor dhe nëntor 2022, ka patur disa komunikime me *e-mail* midis ankueses dhe znj. Brikenë D, me detyrë pedagoge, në USH, ku kjo e fundit i ka kërkuar ankueses informacione në lidhje me financat e projektit të quajtur “USIA”, duke theksuar se projekti ishte në fazën përfundimtare dhe për këtë arsye i nevojitej një informacion

i shpejtë në lidhje me veprimet e kryera në lidhje me këtë projekt. Në këtë komunikim znj. D, i është drejtuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë ankueses duke vendosur në dijeni eprorin e ankueses z. E. C, z. I. B, i cili rezultoi të jetë shefi i financës dhe znj. S.G, Rektoren e USH-së. Nga përmbajtja e komunikimit të realizuar nëpërmjet këtyre *e-maileve*, znj. D shpreh pakënaqësi në lidhje me punën e ankueses për sa i përket vonësive në dhënien e informacionit dhe kryerjen e procedurave dhe dokumentacionit përkatës, në lidhje me projektin e emërtuar “USIA”.

Në datën 27.12.2022, sipas komunikimeve me e-mail të realizuara nëpërmjet ankueses dhe znj. D, rezultoi se, nuk është kryer pagesa e një fature të muajit tetor, në kuadër të projektit “USIA”. Rezultoi se pagesa e kësaj fature bëhej e pamundur për t’u paguar atë ditë, për shkak se në USH kishte ndryshuar Administratori dhe ende nuk ishin kryer procedurat për njohjen e firmës së Administratorit të ri të USH-së në bankë.

Znj. D, pretendon se, ankuesja nuk e kishte paguar faturën e muajit tetor në kohën e duhur dhe në kushtet që fatura mund të mos paguhej brenda datës 31.12.2022, fondet e projektit mund të digjeshin dhe fatura do të rëndonte në financat e universitetit. Në këto kushte do të ishte ankuesja që do të duhej të përgjigjej për dëmin financiar të shkaktuar. Nga ana e saj ankuesja ka pretenduar se pagesa e kësaj fature nuk ka ndodhur për fajin e saj por për shkak se nuk kishte ardhur firma e Administratorit dhe se asaj nuk i ishte vendosur në dispozicion dokumentacioni. Në kuadër të komunikimeve të zhvilluara midis ankueses dhe znj. D, në *e-mailin* e datës 27.12.2022 ora 1:31 PM, kjo e fundit shprehet se: “ *Mbetem e fyer nga fjalët e tua: “Se ke dash ti të vjedhësh, unë duhet të kaloj fondet”. Kjo fjali del përtej etikës profesionale* ” . Në përgjigje të këtij *e-maili*, znj. L i përgjigjet znj. D : “ *Dmth se nuk varet nga unë kalimi i transaksionit. Për të tjerat nuk kuptoj ku do të dalësh nuk qëndron, por me sa shoh gjërat po i zmadhon, qëllimin tuaj nuk arrij ta kuptoj* ”. Fakti që ankuesja dhe znj. D janë takuar në zyrë së bashku, konfirmohet edhe nga vetë ankuesja gjatë parashtrimeve të saj. Sipas deklarimeve të bëra nga ankuesja rezultoi se pagesa e faturës është realizuar në datën 30.12.2022.

Në datën 09.01.2023 pedagogia B.D ka depozituar pranë Këshillit të Etikës të USH-së një ankesë (protokolluar me nr.35 prot.,) për thyerje të etikës nga ana e ankueses e cila sipas saj gjatë komunikimit që kishin patur së bashku në zyrë gjatë problematikës për pagesën e faturës i ishte drejtuar shprehimisht : “ *Se ke dash ti të vjedhësh, unë duhet të kaloj fondet* ” duke pretenduar edhe se në vazhdimësi ka patur probleme në komunikim me znj. L.

Bazuar në ankesën e paraqitur nga znj. D., KE ka njoftuar në datën 13.01.2023 ankuesen se, ndaj saj ishte paraqitur ankesë nga znj. D, duke i vendosur në dispozicion kopjen e ankesës dhe duke e njoftuar për t’u paraqitur për t’u dëgjuar në datën 16.01.2023. Në të njëjtën ditë, është njoftuar për t’u paraqitur para KE për t’u dëgjuar në datën 16.01.2023 edhe znj. D e cila kishte paraqitur ankesën. Rezultoi se, në datën 17.01.2023, KE ka njoftuar për t’u paraqitur dhe për t’u dëgjuar në KE datën 18.01.2023 z. E. Curcia, znj. Amira Borshi (e cila sipas informacionit të administruar rezultoi të jetë me detyrë magazinierë) dhe z.I.B. Në datën 18.01.2023, KE ka njoftuar ankuesen se

vlerësonte të nevojshme edhe një herë dëshminë e saj për të sqaruar disa deklaratave të bëra nga dëgjesat e bërë po atë ditë dhe se për këtë arsye ajo duhet të paraqitet në datën 19.01.2023.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, me vendimin nr.23, datë 20.01.2023, KE ka vendosur dhënien e masës disiplinore “vërejtje me shkrim” ndaj ankueses. Në vendim pasqyrohet se ky vendim është marrë nga KE në mbledhjen e tij të datës 19.01.2023. Rezulton se ky vendim nuk është marrë në mënyrë unanime nga të gjithë anëtarët e KE, por me 3 (tre) vota pro dhe 2 (dy) vota kundër. Sipas mendimit të shumicës së anëtarëve që kanë votuar pro për dhënien e masës disiplinore ndaj ankueses relatohet se: *“Nga dëgjesat e kryera del qartë se ka pasaktësi në dëshminë e znj. S.L, e cila mohon totalisht ekzistencën e një konflikti minimalisht verbal mes saj dhe Prof.Brikenë Dt, gjë që bie në kundërshtim të plotë me pohimin e saj fillestar dhe me të gjitha dëshmitë e tjera të marra gjatë shqyrtimit të kësaj ankese. Gjatë dëshmive të marra del qartë fakti se znj.L me datë 27.12.2022 ka patur një debat verbal me tone të larta si dhe reagim për fyerje ndaj Prof.Dt. Vlerësojmë se znj. L nuk ka respektuar parimet e Kodit të Etikës, neni 8, pika a dhe g.”*

Sipas mendimit të pakicës së anëtarëve që kanë votuar kundër për dhënien e masës disiplinore ndaj ankueses relatohet se: *“Nga ankesa e bërë nga B. D dhe dokumentacionit bashkëngjitur nuk jepen prova të mjaftueshme për të vërtetuar ekzistencën e shkeljes së Kodit të Etikës nga znj.S.L. Nuk del qartë në asnjë prej dëshmive të dhëna në KE konfirmimi i akuzave të bëra ndaj znj. L. Në këto kushte vlerësojmë se nuk kemi prova të mjaftueshme për të provuar akuzën e shkeljes së Kodit të Etikës nga znj. L”*

Në datën 20.01.2023, ankuesja i është drejtuar me *e-mail* anëtarëve të KE, duke kërkuar kopje të personave të thirrur në KE, sepse nga leximi që i kishte bërë deklaratave nuk kishte kuptuar se kush kishte dhënë deklaratë dhe nëse ishin në përputhje me ligjin. Ankuesja nëpërmjet këtij *e-maili* ka kërkuar të administrohen kamerat e sigurisë për të parë veprimet para zyrës së saj dhe për të kuptuar nëse deklaratat e dhëna qëndronin apo jo dhe kërkonte kohë për të analizuar faktet. Pjesë e kërkesave të ankueses ishte edhe që, personat që ishin në konflikt interesi të mos i merrej parasysh deklaratat dhe të jepnin dorëheqjen anëtarët e KE që kishin marrëdhënie shoqërore dhe familjare me persononin në fjalë.

Nëpërmjet *e-mailit* datë 20.01.2023, znj. Ermira Alija, Sekretare e KE, i ka kthyer përgjigje ankueses në lidhje me këtë kërkesë, duke i komunikuar se në lidhje me kërkesën për të marrë kopje të procesverbaleve, KE nuk mund të plotësonte kërkesën pasi vendimi ishte marrë në datën 19.01.2023 dhe ishte zbardhur në datën 20.01.2023.

Ankuesja deklaroi se ka marrë dijeni zyrtarisht për vendimin që KE ka marrë ndaj saj në datën 23.01.2023.

Në datën 24.01.2023 ankuesja i është drejtuar anëtarëve të KE, duke kërkuar sqarime në lidhje me vendimin dhe se cilët ishin anëtarët që kishin votuar pro dhe kundër, pasi ky fakt nuk ishte i sqaruar në vendim. Në përgjigje të kësaj kërkesë, me *e-mailin* e datës 24.01.2023 z. Dodani, Kryetar i KE, i ka kthyer përgjigje, duke informuar se, vendimi i KE mund të kundërshtohet në organe të tjera dhe

jo pranë KE dhe informacionet e mëtejshme në lidhje me dosjen duhet t'i drejtohej USH, pasi KE nuk ka protokoll të ndarë. Në lidhje me kërkesën për informacion në lidhje me votat pro dhe kundër të anëtarëve të KE, z. D. është përgjigjur se, nuk kanë diskrecion për t'ju përgjigjur dhe se efekte krijon vendimi dhe jo kush ka votuar ose jo.

Më pas, me shkresën nr.327 prot datë 26.01.2023, ankuesja i është drejtuar me një kërkesë me shkrim KE, duke parashtruar të njëjtat kërkesa dhe arsyen se përse ato nuk ishin marrë parasysht, me pretendimin se, vendimi është marrë në datën 20.01.2023, kurse kërkesa është bërë datë 19.01.2023. Në përgjigje të kësaj kërkesë, me shkresën nr.327/1 prot, datë 31.01.2023, KE i është përgjigjur ankueses, duke informuar ndër të tjera se, vendimi është marrë në datë 19.01.2023 dhe zbardhur dhe dorëzuar në protokoll më datë 20.01.2023. Në lidhje me deklaratat, ato i janë vënë në dispozicion ankueses në mbledhje duke ia lexuar të gjithë deklaratat e bëra gjatë shqyrtimit të çështjes. Në KE nuk ishte paraqitur deri para marrjes së vendimit asnjë kërkesë për konflikt interesi dhe se të gjitha kërkesat ankuesja i kishte bërë pasi kishte dalë vendimi. KE ishte treguar e hapur dhe kishte marrë në shqyrtim çdo provë apo kërkesë që ankuesja kishte bërë. Nëpërmjet kësaj shkrese KE deklaroi se nuk kishte administruar kamerat e USH-së si provë dhe i ka vendosur në dispozicion ankueses dosjen që KE ka depozituar në protokollin e USH-së.

Ankuesja është staf administrativ pranë USH-së dhe në referim të nenit 3, të Kodit të Etikës së USH-së, ajo është subjekt i këtij Kodi.

Rezulton se dispozitat për të cilat ankuesja është ndëshkuar me masë disiplinore “vërejtje me shkrim” për shkeje të etikës, të parashikuara nga neni 8, pika “a” dhe “g”, të Kodit të Etikës së USH, parashikojnë shprehimisht: *“Shkelje të rregullave të Etikës konsiderohen: a. mungesa e respektit, mirësjelljes, e konsideratës dhe e profesionalizmit ndërmjet subjekteve të Kodit të Etikës.....g. veprimet joprofesionale e të pasjellshme, vërejtjet përçmuese, fyerjet, shpifjet apo ngacmimet fizike dhe morale...”*

Procedura për trajtimin e shkeljeve nga ana e KE, rregullohet nga neni 8, i Kodit të Etikës, ku përcaktohet se: *“1. Çdo shkelje i raportohet Këshillit të Etikës mbi bazën e një kërkesë apo ankese me shkrim.2. Çdo subjekt i Këshillit të Etikës që konstaton një shkelje raporton me anë të një shkrese me shkrim direkt te sekretari i këshillit, i cili ka detyrimin të caktojë brenda 10 ditëve mbledhjen e anëtarëve për shqyrtimin e shkeljes”.* ”

Sa më sipër rezulton se ankesa ndaj znj. S.L është paraqitur në KE në datën 09.01.2023. Sipas akteve të administruara rezulton se KE, ka vendosur të shqyrtojë ankesën në mbledhjen e datës 12.01.2023, ndërsa ka zhvilluar seancë për të dëgjuar palët dhe persona të tjerë që kanë patur dijeni në datat 18 dhe 19 janar 2023. Ankuesja ngriti pretendimin se, koha e lënë në dispozicion për tu paraqitur në senacën para KE ishte e shkurtër por gjatë shqyrtimit në KE ajo nuk ka paraqitur asnjë pretendim se nuk ishte në kushte për të zhvilluar seancën apo që kërkonte kohë për t'u mbrojtur.

Ankuesja pretenon se ka kërkuar kopjen e procesverbaleve të pyetjes së personave që kanë deklaruar në KE, në datën 19.01.2023, por një pretendim i tillë nuk rezulton i provuar në bazë të

provave të administruara. Nga aktet e administruara rezulton se, kërkesën për kopje të procesverbaleve të personave që kanë deklaruar, kërkesën për hapjen e kamerave apo nëse kishte anëtarë të KE që ishin në konflikt interesi, e ka paraqitur nëpërmjet *e-mailit* të datës 20.01.2023 ora 8:36.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, ankuesja ka kundërshtuar vendimin e marrë nga KE, duke pretenduar se nuk është i bazuar në prova dhe se personat të cilët janë pyetur nga KE kanë bërë deklaratë të pavërteta. Kjo ka qenë edhe arsyeja pse ajo ka kërkuar kopjen të procesverbaleve dhe ballafaqimin e këtyre deklarimeve me kamerat e sigurisë.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, KE nuk depozitoi kopjen e procesverbaleve të personave të cilët kishin dhënë deklaratë të tyre në lidhje me ngjarjen ku ishte përfshirë ankuesja. Në vendimin e tij KE arsyeton se deklaratat e marra nga personat e pyetur kanë shërbyer si provë për të arritur shumica e anëtarëve që kanë votuar pro, se nga ana e znj. L ishte konsumuar shkelja e etikës. Gjatë komunikimeve me ankuesen, por edhe gjatë shqyrtimit të ankesës, KE mbajti qëndrimin se në bazë të Kodit të Etikës, procesverbalet e KE, janë konfidenciale dhe për këtë arsye nuk i kanë vendosur në dispozicion.

Në pikën 5 të nenit 5 të Kodit të Etikës së USH, përcaktohet se: *“5. Materialet e shkruara janë konfidenciale dhe ruhen. Çdo procedurë e Këshillit Arkivohet.”*

Në bazë të nenit 32, pika 2, të LMD sanksionohet detyrimi se, të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacion në përmbushjen e detyrave të tij. Në referim të pikës 3, të nenit 32, të LMD, ky detyrim përmbushet në përputhje me legjislacionin që rregullon të drejtën e informimit dhe mbrojtjen e të dhënave personale.

Referuar legjislacionit në fuqi që rregullon të drejtën e informimit dhe të dhënave personale dhe konkretisht ligjit nr. ligj nr. 119/2014 *“Për të drejtën e informimit”* dhe ligjit nr.9887, datë 10.3.2008 *“Për mbrojtjen e të dhënave personale”*, të ndryshuar, Komisioneri vlerëson se, nuk ka asnjë kufizim apo pengesë ligjore, që KE të vendoste në dispozicion gjatë shqyrtimit të ankesës kopjen e procesverbaleve. Referuar nenit 6, pika 1, gërma “ç” të ligjit nr. 9887/2008, KE, për përmbushjen e një detyrimi ligjor të parashikuar nga neni 32, pika 2 e LMD mbarë detyrimin për të vendosur në dispozicion të Komisionerit të gjitha aktet e administruara mbi bazën e të cilit është marrë vendimi për marrjen e masës disiplinore ndaj ankueses, për sa kohë që ai është bërë objekt shqyrtimi dhe pretendohet se është marrë për shkaqe diskriminuese. Gjithashtu edhe në referim të nenit 7, të ligjit nr.119/2014, Komisioneri vlerëson se nuk jemi në asnjë prej parashikimeve ligjore të bëra në këtë dispozitë, për të kufizuar të drejtën e informimit.

Rezulton se, në takimin e zhvilluar midis ankueses dhe KE në datën 19.01.2023, ankuesja është njohur me deklaratë të disa personave të cilët janë pyetur nga KE në lidhje me ngjarjen e ndodhur midis saj dhe znj. D. Njohja e ankueses me këto deklaratë, rezulton të jetë bërë duke ia lexuar

ankueses përmbajtjen e tyre por jo duke i vendosur në dispozicion ankueses kopje të këtyre deklaratave. Pasi ankuesja ka marrë dijeni në datën 19.01.2023, për deklaratimet që kanë bërë këto persona, në datën 20.01.2023, ajo i është drejtuar KE me një kërkesë për t'i vendosur në dispozicion kopje të deklaratave, të administroheshin kamerat si dhe nëse kishte anëtarë të KE në konflikt interesi të tërhiqeshin nga vendimarrja. Në vijim të kësaj kërkesë, ankueses i është komunikuar nga KE, se vendimi në lidhje me rastin e saj ishte marrë në mbledhjen e datës 19.01.2023, të zhvilluar nga KE.

Referuar vendimit të KE, shumica e anëtarëve që kanë votuar pro për marrjen e masës disiplinore ndaj ankueses, ndër të tjera, janë bazuar në deklaratimet e personave të pyetur nga KE, ndërsa ankuesja kundërshton deklaratimet e bëra nga ana e tyre. Për më tepër, vendimi i KE nuk është një vendim i marrë në mënyrë unanime, pasi 2 prej 5 anëtarëve të KE, kanë votuar kundër dhe kanë vlerësuar se provat në dispozicion të KE nuk provojnë se ankuesja ka shkelur Kodin e Etikës.

Në jurisprudencën kushtetuese e drejta për të marrë pjesë në gjykim nuk është konsideruar si një e drejtë formale, ku palëve t'u garantohet thjesht prania fizike gjatë procesit civil, përkundrazi duhet që gjykata gjatë gjykimit t'u japë mundësi të barabarta palëve, në përputhje me legjislacionin procedural, për të paraqitur argumente dhe prova në mbrojtje të interesave të tyre. Edhe parimi i kontradiktoritetit, i parë në këndvështrimin e barazisë së armëve në procesin civil, është një evolucion logjik i së drejtës së palës për të marrë pjesë në gjykim dhe për t'u trajtuar në mënyrë të drejtë dhe të barabartë nga një gjyqtar (arbitër) i drejtë dhe i paanshëm, i cili u garanton të dyja palëve të njëjtat mundësi për të shpalosur provat dhe argumentet e tyre. Nëse nuk do të ekzistonte barazia e armëve në gjykimin civil, atëherë argumentet e njëjës palë do të prevalonin mbi argumentet e palës së cenuar dhe, për rrjedhojë, e drejta për të marrë pjesë në gjykim do të zhvishej nga funksioni i saj kushtetues për të garantuar një proces të rregullt ligjor (*shih vendimet nr. 34 datë 29.05.2015, nr.31, datë 26.05.2014; nr.18, datë 23.04.2013; nr.34, datë 25.07.2011 të Gjykatës Kushtetuese*).

Komisioneri vlerëson se, gjatë procesit disiplinor të zhvilluar ndaj ankueses, KE nuk ka garantuar zbatimin efektiv të parimit të kontradiktorialitetit, pasi ankueses nuk i është dhënë mundësia që në mënyrë efektive të njihet me provat (me deklaratimet e dhëna nga personat e pyetur nga KE), pasi vetëm leximi i tyre nuk i jep mundësinë ankueses që të paraqesë kundërshtimet e saj në lidhje me këto prova dhe të mbrojë në mënyrë efektive të drejtat dhe interesin e saj. KE e ka njohur ankuesen me deklaratimet e personave në datën 19.01.2023 por nuk i ka vendosur në dispozicion kopjen e këtyre akteve, dhe po në datën 19.01.2023 ka marrë vendimin, pa i dhënë ankueses kohën e nevojshme për t'i kundërshtuar këto prova.

Bazuar në gjithë sa më sipër, Komisioneri gjykon se, vendimi i KE për marrjen e masës disiplinore “vërejtje me shkrim” ndaj ankueses S.L është marrë në shkelje të procesit të rregullt ligjor, pasi nuk është garantuar zbatimi në mënyrë efektive i parimit të kontradiktorialitetit..

Sa më sipër Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm gjatë procesit disiplinor, në përfundim të të cilit me vendimin nr. 23 (nr.223 prot), datë 20.01.2023 të Këshillit të Etikës është ndëshkuar me masë disiplinore “vërejtje me shkrim”.

- **Në lidhje me pretendimin për ndryshimin e zyrës dhe vendosjen në një zyrë me kushte jo të mira, që mund të dëmtojnë shëndetin e ankueses dhe duke e veçuar nga kolegët e drejtorisë ku bën pjesë.**

Bazuar në shpjegimet e dhëna nga ankuesja, ajo ka qenë në një zyrë së bashku me një kolege tjetër, në katin e parë të godinës, ku ushtron veprimtarinë Rektorati i USH. Ankuesja shpjegon se në këtë zyrë ajo është vendosur në vitin 2018, ndërsa kolegja e saj i është bashkuar zyrës në vitin 2020. Punonjësit pjesë e Drejtorisë/Strukturës ku ka punuar ankuesja, nuk rezultojnë që të ishin sistemuar në të njëjtën zyrë. Ankuesja me një kolege ishin në një zyrë, ndërsa kolegët e tjerë ishin të sistemuar në zyra të tjera.

Sipas shpjegimeve të ankueses, me ardhjen e Administratorit të ri të USH-së, (që duhet të ketë ndodhur nga fundi i muajit tetor ose fillimi i muajit nëntor 2022, pasi datat e sakta se kur kanë ndodhur ngjarjet nuk janë parashtruar nga ankuesja) asaj i është komunikuar verbalisht nga një tjetër punonjëse se, së bashku me kolegen tjetër, duhet të lironin zyrën, pasi Administratori i ri kishte vendosur të bënte një riorganizim dhe kishte vlerësuar që në zyrën ku aktualisht ndodheshin ankuesja dhe kolegja e saj, të vendoseshin punonjës të Degës së Financës. Ankuesja deklaroi se, të dyjave së bashku, asaj dhe koleges tjetër, që duhet të lëviznin nga zyra, u është propozuar të shkonin në ish zyrën e Profesoreshë M, por sipas ankueses kjo ishte një zyrë në kushte të papërshtatshme, me myk dhe me aroma të këqia. Më pas, së bashku me kolegen dhe Administratorin, janë interesuar për ti sistemuar të dyja koleget në katin e katërt, por nuk rezultoi e mundur dhe ankuesja së bashku me kolegen janë rikthyer përsëri në zyrën e tyre. Ankuesja pretendon se, po atë ditë, një kolege e quajtur S., i ka propozuar që të shkonin “andej mbrapa”, por ky propozim është kundërshtuar nga ankuesja pasi ai ishte një ambient i papërshtatshëm. Ankuesja deklaroi se ky ambient u pa dhe nga Administratori, i cili sipas saj nuk e pëlqeu. Ndërsa, kolegja e saj e zyrës, me interesimin e Administratorit u sistemua në një zyrë në katin e tretë së bashku me një tjetër kolege të quajtur R., ankuesja pretendon se për sistemimin e saj nuk u bë asnjë përpjekje. Një ditë më pas (nuk ka informacion të saktë për datën) ankuesja deklaroi se i kanë komunikuar se mund të sistemohej me zyrë tek zyra e një punonjësi me emrin R., ku sipas saj ka shkuar rreth 20, 21 nëntor 2022 dhe ka qëndruar deri në datë 06.01.2023.

Ankuesja deklaroi se është paraqitur në punë pas pushimeve të fundit të vitit në datën 05.01.2023. Në datën 06.01.2023, kur ka qenë duke kryer disa veprime në bankë e ka telefonuar Administratorin i cili i kërkoi që paraqitej në zyrën e tij. Ankuesja shpjegon se ka shkuar në zyrën e Administratorit po atë ditë në orën 13:00, i cili i ka komunikuar verbalisht se, i duhej zyra ditën e hënë dhe se ajo kishte dy alternativa për tu sistemuar me zyrë, ku ishte sistemuar kolegja e saj ose “andej mbrapa”.

Përfundimisht, ankuesja deklaron se ditën e hënë (që i korrespondon data 09.01.2023, referuar shpjegimeve të ankueses) ka filluar shpërnguljen me zyrë, por punonjësja me emrin “R” dhe më pas punonjësja me emrin “Manjola” nuk kanë pranuar që ajo të sistemohej në zyrat e tyre. Në këto kushte ankuesja deklaron se është detyruar të zhvendoset në zyrën e cila ndodhet në ambientet mbrapa godinës së Rektoratit të USH. Ajo shpjegon se ka bërë transportin e mjeteve të saj të punës dhe dokumentacionit me ndihmën e dy kolegeve dhe se askush nuk është interesuar. Ajo shpjegon se e ka rregulluar, pastruar dhe disinfektuar vetë ambientin, i cili ishte i palyer, me papastërti dhe me rafte dhe dokumentacion disavjeçar, plotë me mikrobe dhe mikroorganizma që marrin letrat e ndenjura për një kohë të gjatë.

Ankuesja pretendon se zyra në të cilën u zhvendos dhe ku ende vazhdon të punojë është plotësisht e veçuar nga hyrja kryesore e godinës së rektoratit të USH-së ku hyjnë të gjithë punonjësit e tjerë dhe për këtë arsye ndihet e veçuar nga pjesa tjetër e punonjësve, kjo zyrë është në kushte të papërshtatshme, është e ftohtë kur hap derën, nuk qarkullon ajri nëse e mbyll derën, nuk hyn drita e diellit, xhamat lart janë të mbyllur me grila dhe nuk hyn fare drita, kur je në zyrë nuk kupton nëse je brenda apo jashtë dhe ambienti nuk përputhet me funksionin e një zyre por të një depoje. Ambienti nuk është i sigurt pasi gjithkush mund të vijë brenda direkt nga rruga. Ankuesja pretendon se, kushtet e ambienti ku ajo punon vijnë në kundërshtim me parashikimet e Kodit të Punës neni 45/1, 45/2, 46/1, 46/2, 49/1 dhe 49/2 dhe dëmtojnë shëndetin e saj.

Kronologjia e ngjarje të parashtruara më sipër, në lidhje me lëvizjen e ankueses nga zyra dhe sistemimin e saj në zyrën, për të cilin ajo pretendon se është në kushte jo të përshtatshme, bazohet në parashtrimet e bëra nga ankuesja. Në lidhje me pretendimin e ankueses për caktimin e saj në një zyrë në kushte jo të përshtatshme, rezulton vetëm kërkesa e ankuese nr.600 prot., datë 21.02.2023, drejtuar Administratorit të USH-së, në të cilën ankuesja kërkon që të zhvendoset në një zyrë ku të mund të punojë, pasi ambienti ku ndodhet është i papërshtatshëm për të punuar dhe i rrezikohet seriozisht shëndeti.

Me shkresën nr.491/7 prot., datë 26.06.2023, Administratori i Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, pretendon se, kërkesa e ankueses për të ndërruar zyrën nuk është bërë mbi bazën e një motivacioni apo argumentimi ligjor apo faktik, i cili provon se nuk plotëson kushtet e një zyre apo është në kundërshtim me dispozitat e ligjit. Nëpërmjet kësaj shkrese Administratori i USH-së parashtron se zyra ku qëndron ankuesja është funksionale dhe ka qenë e tillë dhe është përdorur nga punonjës të ndryshëm të USH-së dhe konkretisht nga një punonjës nga viti 2005 deri në vitin 2022, pra për 17 vite dhe pas kësaj kohë është përdorur nga dy punonjëse të tjera, njëra prej të cilave ka qenë shtatzënë dhe ka qëndruar në këtë zyrë deri sa ka marrë lejen e lindjes. Sipas Administratorit asnjë prej punonjësve që kanë punuar në këtë zyrë nuk kanë patur problem shëndetësorë dhe se ambienti ku punon ankuesja është sipas kriterëve që duhet të plotësojë ambienti i vendit të punës sipas nenit 45 të Kodi të Punës.

Ankuesja prapësoi pretendimet e Administratorit, duke parashtruar se, kushtet në këtë ambient ndryshojnë nga koha ka qenë funksional dhe kur aty kanë punuar punonjës të tjerë. Ajo shpjegon se më parë ky ambient ka qenë arkë, ka patur sportele funksionale dhe vlonte nga puna, pra ka patur gjallëri në këtë pjesë të rektoratit dhe komunikim midis arkës, sekretarisë dhe studentëve. Edhe më pas, pasi u shpërnda sekretaria mësimore në Fakultete, ambienti përbri u bë muze por njëkohësisht funksionoi si ambient pune për 7-8 punonjës dhe më pas ka funksionuar edhe Klinika e Ligjit. Sot ky ambient është i veçuar nga pjesa tjetër e rektoratit dhe pjesa që ka qenë sekretari/marrëdhënie me jashtë/klinikë ligji, sot është magazinë. Gjatë seancës dëgjimore ankuesja pretendoi se ky ambient kishte qëndruar për rreth tre vjet i mbyllur pasi nuk ka punuar njëri dhe kur ajo është vendosur me zyrë aty nuk është bërë asnjë pastrim dhe disinfektim, ndërsa përfaqësuesja e USH-së deklaroi se në dijeninë e saj ambientet kishte më pak se 1 vit i mbyllur pa punonjës.

Reciprokisht ankuesja dhe Administratori i USH-së kanë depozituar foto të zyrës, ankuesja për të provuar pretendimin se ambientet nuk është funksional ndërsa Administratori i USH në mbështetje të pretendimit se ambienti i punës ku punon ankuesja, është i përshtatshëm dhe brenda kriteve ligjore. Gjatë shqyrtimit ankuesja ka depozituar edhe disa pamje filmike të ambienteve në hyrje dhe të realizuara nga vetë ajo.

Nga kqyrja e pamjeve fotografike dhe filmike të vendosura në dispozicion nga palët, konstatohet se hyrja për në zyrën ku punon ankuesja, bëhet duke hyrë fillimisht nëpërmjet një dore të jashtme metalike, hyrja është e rrethuar me kangjella, në hyrje ka disa shkallë dhe më pas para se të hysh në ambientin e punës është një korridor i vogël. Nga pamjet e administruara konstatohet se në këtë ambient nuk hyhet nëpërmjet hyrjes kryesore të godinës së Rektoratit të USH-së. Për të hyrë në zyrën ku punon ankuesja ka një derë tjetër, përveç asaj në hyrjen kryesore. Zyra ka dritare me xham në pjesën e sipërme, të cilat janë të pajisura me grila. Dritaret e zyrës nuk dalin drejtëpërdrejtë në ambientin e jashtëm, por në korridorin e vogël në hyrje të ambientit. Nga pamjet duket që zyra është e lidhur me energjinë elektrike, është e pajisur me tavolinë pune, kompjuter dhe një pajisje që duket si printer, i vendosur mbi tavolinë, si dhe dollapë.

Gjatë seancës dëgjimore ankuesja deklaroi se pas zhvendosjes në këtë zyrë ajo ka vazhduar të përmbushë detyrat rregullisht dhe nuk ka patur pengesa në përmbushjen e tyre. Ajo i ka marrë detyrat nga eprori nëpërmjet komunikimit me e-mail ose duke komunikuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë me eprorin. Pretendimi i ankueses konsiston në faktin që të punuarit në këtë ambient me kushte jo të përshtatshme, sikurse cituar në mënyrë të detajuar më sipër, i ka dëmtuar dhe po vazhdon t'i dëmtojë asaj shëndetin, dhe se vendodhja e zyrës, e cila është e shkëputur nga pjesa tjetër e të gjithë punonjësve e bën ankuesen që të ndihet e veçuar dhe e izoluar.

Dispozitat ligjore të Kodit të Punës, të cilat sipas ankueses janë shkelur si pasojë e vendosjes së saj në këtë ambient, sanksionojnë si më poshtë vijon:

Rregullimi i Vendit të Punës

Neni 45

1. Vendi i punës në të gjitha pjesët përbërëse duhet të përshtatet me natyrën e punëve që do të kryhen aty.
2. Sipërfaqja dhe vëllimi i vendit të punës duhet të jenë të mjaftueshme për punëmarrësin që ai të ketë mundësi të kryejë punën në siguri të plotë dhe pa penguar qarkullimin në mjedis.

Qëndrueshmëria dhe Pastërtia

Neni 46

1. Muret, dyshemeja, tavanet duhet të jenë të fortë dhe në gjendje të mirë. Ata duhet të mbahen vazhdimisht në gjendje të pastër.
2. Muret, dyshemetë dhe tavanet duhet të pastrohen shpesh për të siguruar pastërtinë e lokalit, sigurimin e punës dhe qarkullimin, parandalimin e zjarreve dhe mbrojtjen e punëmarrësve dhe popullsisë nga çdo rrezik infektimi nga prodhimet ose kafshët e rrezikshme për shëndetin.

Neni 49, i Kodit të Punës që pretendohet gjithashtu se është shkelur sipas ankueses, rezulton se është shfuqizuar me ligjin nr.136/2015, datë 05.12.2015.

Bazuar në tërësinë e fakteve dhe provave të administruara gjatë shqyrtimit të çështjes, Komisioneri nuk konstaton se ambienti i punës në zyrën ku është vendosur ankuesja të paraqesë aspekte që vijnë në kundërshtim me nenin 45 të Kodit të Punës, pasi ambienti ka hapësirë dhe ka pajisje për kryerjen nga ana e ankueses të detyrave të saj funksionale. Komisioneri bazuar në provat e administruara nuk mund të gjykojë në lidhje me gjendjen që ka patur ambienti në momentin e parë që ankuesja është sistemuar aty në momentin fillestar.

Për të gjykuar në lidhje me kriteret për sistemimin e punonjësve në zyra, Komisioneri mori në shqyrtim Rregulloren e Brendshme të Administratës të USH-së. Në këtë akt rregullator, nuk ka asnjë parashikim apo kriterë në lidhje me sistemimin e punonjësve në zyra. Në situatën konkrete nuk rezulton që ndryshimi i zyrës së ankueses apo edhe i koleges tjetër të jetë bërë bazuar në ndonjë akt shkresor.

Bazuar në deklaratimet e bëra nga ankuesja, por edhe nga ana e USH-së, rezulton se, sistemimi i punonjësve në zyra nuk ndjek ndonjë rregull të caktuar për sistemimin në të njëjtin ambient të punonjësve që janë pjesë e të njëjtës strukturë. Edhe në situatën konkrete, ankuesja edhe para ndryshimit të zyrës ishte në një zyrë më një kolege të strukturës së saj, por jo e gjithë struktura ishte e vendosur në të njëjtën zyrë. Sipas deklaratimeve të ankueses edhe pasi ajo u zhvendos, pjesa tjetër e kolegeve me të cilët ajo është në të njëjtën strukturë nuk punojnë të gjithë në një zyrë por janë në zyra të ndryshme, me ndryshimin që vetëm ankuesja ndohet në një zyrë që sipas saj është plotësisht e veçuar dhe izoluar dhe me një ambient pune jo në kushte të përshtatshme.

Rezulton se, deri në momentin që ankuesja ka depozituar kërkesën nr.600 prot., datë 21.02.2023, drejtuar Administratorit të USH, në të cilën ankuesja kërkon që të zhvendoset në një zyrë ku të

mund të punojë, pasi ambienti ku ndodhet është i papërshtatshëm për të punuar dhe i rrezikohet seriozisht shëndeti, nuk ka asnjë komunikim zyrtar në lidhje me situatën e pretenduar nga ankuesja për ndryshimin e zyrës apo për ambientin e punës. Megjithatë, nga ana e Administratorit të USH-së dhe Rektorit të USH-së, u pranua nëpërmjet komunimit shkresor se, ankuesja kishte patur ndryshim të zyrës, por këto subjekte prapësuan se sistemimi ankueses në këtë zyrë kishte ndodhur për nevoja të organizimit të punës, nuk kishte ndodhur vetëm për ankuesen dhe se ambienti ku ajo ishte vendosur ishte i përshtatshëm dhe në këtë ambient kishin punuar edhe punonjës të tjerë.

Ankuesja pretendon se, ambienti i zyrës i rrezikon asaj shëndetin, pasi ambienti ku ajo duhet të punojë 8 orë rresht është pa dritë të mjaftueshme e të drejtëpërdrejtë nga jashtë, ambienti nuk është i lyster dhe i dizinfektuar, nuk ka ajrim të mjaftueshëm dhe ka dokumenta dhjetravjeçare plotë me mikrobe dhe që mund të shkaktojnë alergji.

Pvarësisht se ankuesja ka paraqitur kërkesën me shkrim me nr.600 prot datë 21.02.2023, ajo nuk ka marrë një përgjigje nga Administratori në lidhje me kërkesën e saj për ndryshimin e ambientit të punës, për shkak se i rrezikohet shëndeti. Rezulton se, në këtë kërkesë, ankuesja nuk ka paraqitur dhe nuk ka ngritur ndonjë pretendim konkret apo se cilët aspekte të mjedisit të punës sillnin sipas saj papërshtatshmërinë e ambientit të punës të cilat rrezikonin seriozisht shëndetin e saj. Megjithatë, në kushtet kur ankuesja kishte paraqitur para autoritetit përgjegjës të punëdhënësit, Administratorit të USH-së, pretendimin se, ambienti në të cilin ajo punon paraqet një rrezik serioz për shëndetin e saj, ky i fundit duhet të kishte marrë në shqyrtim kërkesën e ankueses, të vlerësonte bazueshmërinë ose jo të kësaj kërkesë dhe më pas t'i komunikonte ankueses punëmarrëse se ankesa e saj nuk ishte e bazuar dhe kushtet e saj të punës nuk përbënin rrezik për shëndetin e saj.

Komisioneri, nuk është autoriteti përgjegjës që të vlerësojë në lidhje me ekzistencën e faktorëve që rrezikojnë shëndetin e një punëmarrësi në ambientin e tij të punës dhe nuk e ka ekspertizën dhe kualifikimin e duhur për ta bërë një gjë të tillë. Në cilësinë e punëdhënësit, Universiteti i Shkodër "Luigj Gurakuqi", nëpërmjet strukturave të tij përgjegjëse duhet të kishte trajtuar dhe shqyrtuar bazueshmërinë ose jo të kërkesës së paraqitur nga ankuesja.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm në lidhje me mostrajtimin dhe shqyrtimin e kërkesës së saj për ndryshimin e zyrës dhe pretendimeve të ngritura se, ambienti i saj i punës rrezikonte seriozisht shëndetin e saj.

B. Shkaku i mbrojtur.

Në bazë të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë (neni 18 (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.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), garanton të drejtën për të mos u diskriminuar bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë mbrojtjen nga disriminimi për shkaqe 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. Njëpërmjet jurisprudencës së saj, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ) ka konstatuar se “mosha” përfshihet ndër “statuset e tjera”⁴.

Në nenin 1, të LMD përcaktohet 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”.*

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.”*

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të LMD, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ky ligj ka bërë në nenin 3, të tij, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit, garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme, që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura.

Ankuesja pretendon se është diskriminuar nga subjektet kundër të cilëve ka paraqitur ankesën, për më shumë se një shkak dhe konkretisht, për shkak të “moshës” dhe për “çdo shkak tjetër” pasi ajo ka refuzuar firmosjen e dokumentave jo të rregulla dhe zbatimin e urdhrave jo të ligjshëm nga ana e eprorëve të saj.

Në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, pala ankuese duhet të provojë në radhë të parë se shkakun e pretenduar prej saj është një shkak që gëzon mbrojtje sipas ligjit dhe në radhë të dytë duhet të provojë ekzistencën e tij. E njëjta qasje gjen zbatim edhe kur pretendohet se diskriminimi ka ndodhur për më shumë se një shkak.

⁴ GJEDNJ, *Schwizgebel kundër Zvicrës*, Nr. 25762/07, 10 korrik 2010.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr.27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të “moshës”, Komisioneri vlerëson se “mosha” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD. Komisioneri thekson se, shkak i “moshës”, si një shkak i mbrojtur ka të bëjë me diferencën në trajtim të personave në situatë të njëjtë apo të ngjashme ose dështimi për të trajtuar ndryshe personat në situata të ndryshme, që bazohet në moshën e personit, që pretendon se është viktimë e diskriminimit. Ankuesja S.L, është e datëlindjes 19.06.1962 dhe është 61. Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, atë të “moshës”.

LMD, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh. Në nenin 1, LMD liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin “çdo shkak tjetër”, çka do të thotë se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Në vijim, Komisioneri do të vlerësojë nëse pretendimi i ankueses për diskriminim për “çdo shkak tjetër” pasi ajo ka refuzuar firmosjen e dokumentave jo të rregulla dhe zbatimin e urdhrave jo të ligjshëm nga ana e eprorëve të saj, rezulton i mbështetur në prova dhe nëse një shkak i tillë konsiderohet shkak i mbrojtur sipas LMD në kuadër të “për çdo shkak tjetër”.

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

Bazuar në pretendimet që ankuesja ka paraqitur, ajo pretendon se, kundërshtimi i herë pas herëshëm dhe refuzimi për firmosjen e dokumentave jo të rregulla dhe zbatimin e urdhrave jo të ligjshëm nga ana e eprorëve të saj, solli si pasojë ndryshimin e zyrës së saj disa herë në shenjë hakmarrje deri në dërgimin e saj në një zyrë në kushte të papërshtatshme si dhe dërgimin e saj para Këshillit të Etikës dhe marrjen ndaj saj të masës disiplinore “vërejtje me shkrim”.

Në bazë të akteve të administruara, Komisioneri vlerëson se pretendimi i ankueses se ajo ka refuzuar dhe kundërshtuar firmosjen e dokumentave jo të rregulla dhe zbatimin e urdhrave jo të ligjshëm nga ana e eprorëve të saj nuk rezulton e mbështetur në prova. Nga aktet e administruar nuk rezulton që ankueses t’i jetë kërkuar të nënshkruajë ndonjë dokument apo të zbatojë ndonjë urdhër të cilin duke e konsideruar të paligjshëm, ankuesja ka kundërshtuar t’a nënshkruajë/zbatojë. Referuar komunikimeve me e-mail gjatë muajit tetor 2022, midis ankueses dhe Pedagoges B. D, kjo e fundit ka kërkuar informacion nga ankuesja në lidhje me situatën financiare të projektit, por nuk rezulton që t’i ketë kërkuar znj. L të nënshkruajë apo të bëjë ndonjë veprim të caktuar të cilin znj.L e ka kundërshtuar për paligjshmëri. Gjithashtu edhe gjatë problematikës që ka ndodhur në datën 27.12.2022, në lidhje me moskalimin e një fature, nga aktet e administruara nuk rezulton që

ankueses ti jetë kërkuar të nënshkruajë ndonjë dokument apo të kryejë ndonjë veprim të cilin ajo e ka kundërshtuar për paligjshmëri. Në lidhje me problematikën e ndodhur në datën 27.12.2022, ajo që ankuesja ka pretenduar është se fatura në fjalë nuk kishte ngelur pa paguar për fajin e saj, pra nuk ishte përgjegjësi e saj moskryerja e kësaj detyre.

I pa mbështetur në prova rezultoi edhe pretendimi i ngritur nga ankuesja se i ishte kërkuar në mënyrë të paligjshme të firmoste një dokumentacion që kishte të bënte me faturat e pedagogëve të FEE. Në këto kushte ky pretendim i ankueses mbetet vetëm në nivel deklarativ pasi nuk u administruan prova që të mbështesin dhe provojnë këtë pretendim.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, pretendimi i ankueses për diskriminim për “*çdo shkak tjetër*” pasi ka refuzuar firmosjen e dokumentave jo të rregulla dhe zbatimin e urdhrave jo të ligjshëm nga ana e eprrorëve të saj, nuk rezulton i provuar në bazë të provave të administruara.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë me shkaqet e mbrojtura.

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*”.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “*E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare*”. 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. Ndërkohë Protokollin 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*”.

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis një institucioni të arsimit të lartë publik dhe individit, e cila rregullohet nga Kodi i Punës. Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene këtë akt rregullator, 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”.

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejtë parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore”⁵, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës *“Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”⁶*, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

Karta Sociale Europiane⁷ në nenin 1, pika 2, parashikon: *“Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...”* Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim⁸. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllorja 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 objektive mund të përlligjet 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 përlligjes 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

⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991.

⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002

⁸ Shih: Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë, prg 30.

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 realizohet⁹. 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 ndryshme¹⁰. 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”.¹¹

LMD, 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 jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme¹².

Sipas nenit 3, pika 1 të LMD, diskriminimi përkufizohet si, *çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga RepubL e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi*. 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 përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga repubL 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 diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh

⁹ Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

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

të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes/shpërndarjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS 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. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin nenin 33, pika 7/1 të LMD, ku parashikohet se : “7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.” I njëjti rregullim në lidhje me barrën e provës, parashikohet edhe në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, ku përcaktohet se: “10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.

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

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek 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 njëri nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin¹³.

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, ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm gjatë procesit disiplinor në përfundim të të cilit ankuesja me vendimin nr. 23 (nr.223 prot), datë 20.01.2023 të Këshillit të Etikës është ndëshkuar me masë disiplinore “vërejtje me

¹³ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

shkrim”, pasi vendimi i KE për marrjen e masës disiplinore ndaj ankueses S.L, është marrë në shkelje të procesit të rregullt ligjor, pasi nuk është garantuar zbatimi në mënyrë efektive i parimit të kontradiktorialitetit. Komisioneri vlerësoi gjithashtu se, ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm në lidhje me mostrajtimin dhe shqyrtimin e kërkesës së saj për ndryshimin e zyrës dhe pretendimeve të ngritura se, ambienti i saj i punës rrezikonte seriozisht shëndetin e saj.

Nga ana tjetër, rezultoi i bazuar dhe i provuar shkaku i diskriminimit i pretenduar nga ankuesja “mosha”. Në këto kushte, Komisioneri do të marrë në analizë lidhjen midis trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesja nga ana e Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi” gjatë procesit disiplinor dhe ndryshimit të zyrës dhe vendosjes në një zyrë me kushte të papërshtatshme ku i rrezikohet seriozisht shëndeti.

Në kushtet kur nuk rezultoi i provuar pretendimi i ankueses për diskriminim për “çdo shkak tjetër” pasi ka refuzuar firmosjen e dokumentave jo të rregulla dhe zbatimin e urdhrave jo të ligjshëm nga ana e eprorëve të saj, Komisioneri nuk mund të marrë në analizë lidhjen midis trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja dhe këtij shkaku të pretendura nga ankuesja, pasi ai nuk rezultoi i bazuar në provat e administruara.

- Lidhja midis trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm me moshën, si shkak i mbrojtur.

Bazuar në kronologjinë e fakteve dhe rrethanave të cilat rezultuan gjatë shqyrtimit të ankesës, konstatohet se:

Fillimisht, ankuesja së bashku me kolegen tjetër të saj kanë ndryshuar janë zhvendosur nga zyra ku ato kanë punuar së bashku nga muajin nëntor 2022 në kuadër të riorganizimit të disa punonjësve nëpër zyra pas ardhjes së Administratës së ri të USH-së. Ndërsa, kolegja tjetër e ankueses është sistemuar në vijim në një zyrë në katin e tretë, ankuesja fillimisht ka shkuar në një zyrë me një tjetër koleg ku ka qëndruar nga datat 20 ose 21 nëntor 2022 deri në datë 06.01.2023, kur është vendosur në një zyrë e cila sipas saj është e veçuar dhe izoluar nga pjesa tjetër e punonjësve dhe ambienti i punës është i papërshtatshëm dhe paraqet rrezik serioz për shëndetin e saj. Në datën 21.02.2023 ankuesja i ka bërë kërkesë Administratës së ri të USH, nëpërmjet të cilës i ka kërkuar ndryshimin e zyrës për shkak të kushteve të papërshtatshme që rrezikonin shëndetin e saj, rezultoi se Administratori i USH-së nuk i ka kthyer përgjigje ankueses dhe nuk ka marrë në shqyrtim kërkesën e saj për të vlerësuar në lidhjeve me bazueshmërinë ose jo të pretendimeve të ankueses.

Ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të moshës, pasi sipas saj punonjës të tjerë në USH të cilët janë janë jo vetëm punonjës të rinj në USH-së, por edhe më të rinj në moshë se ajo, janë sistemuar në zyra më të mira, ndërsa ajo e cila ishte në moshë afër pensionit dhe kishte pothuajse 23 vjet që punononte në USH ishte zhvendosur në një zyrë me kushte të papërshtatshme.

Sipas ankueses, për hir të moshës dhe viteve të saj në punë duhet t'i ishte gjetur një sistemim në një zyrë tjetër ose të mos ishte zhvendosur nga zyra.

Ankuesja nuk pretendon dhe as nuk konstatohet që nga ana e punëdhënësit dhe strukturave të tij të ketë ndonjë ndryshim në sjelljen ndaj ankueses para ndryshimit të Administratorit në fund të muajit tetor 2022. Ankuesja në parashtrimet e saj shprehet se, se problematikat e saj kanë filluar me largimin e ish Administratores znj. E.Sh. "Moshë" e ankueses si shkak diskriminimi në kuptim të ligjit nuk është një element apo faktor që ka ndryshur para dhe pas këtij momenti.

Ankueses, sikurse ajo deklaroi, i janë bërë edhe propozime të tjera për t'u sistemuar me zyrë, por që sipas saj edhe këto kanë qenë të papërshtatshme dhe nuk janë pranuar. Një nga këto, sipas deklarimeve të ankueses, ishte propozimi për t'u sistemuar në ish zyrën e Profesoreshës të quajtur M.. Sipas ankueses zyra ishte e papërshtatshme pasi ishte me lagështirë dhe mbante erë myk. Ankuesja deklaroi se nuk ka pranuar të shkojë në zyrën e ish Profesoreshë M.. Në lidhje me pretendimet e ankueses se ka patur variante të tjera për t'a sistemuar atë në një zyrë tjetër, të cilat sipas saj, ajo ia ka propozuar strukturave përgjegjëse të punëdhënësit, por nuk janë marrë parasysh prej këtyre të fundit, Komisioneri konstaton se, propozimet e paraqitura nga ankuesja në parashtrimet e saj, nuk provohen se i janë nënshtruar diskutimeve midis ankueses dhe strukturave të USH-së. Rrjedhimisht këto pretendime të ngritura nga ankuesja mbeten vetëm në nivel deklarativ dhe të paprovuara.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, autoritetet drejtuese të Universitetit të Shkodrës "Luigj Gurakuqi", Administratori dhe Rektori, pretenduan se, në zyra ku është sistemuar ankuesja është funksionale, aty deri në vitin 2022, kanë punuar ndër vite disa punonjës të tjerë, dhe se vendosja e ankueses në këtë zyrë nuk ka ndodhur për shkaqet e pretenduara prej saj, por ka qenë rastësore. Ndërsa ankuesja prapësoi duke thënë se kjo zyrë kishte të paktën 1 vit që ishte e mbyllur dhe në të nuk punonte njëri dhe se kushtet aktuale të saj nuk ishin të njëjta me ato në të cilat kishin punuar punonjësit e tjerë.

Fakti që ankueses i janë propozuar, sikurse ajo vetë pranon, variante të tjera, të ndryshme nga zyra ku është sistemuar; fakti që ajo ka vendosur të sistemohet në këtë zyrë dhe jo në zyrat e tjera të propozuara, të cilat i ka refuzuar; fakti që punonjës të tjerë (përfshi këtu staf akademik dhe administrativ të Universitetit) kanë punuar në zyrat (zyra ku është sistemuar ankuesja dhe zyra e ish Profesoreshë M. që sipas deklarimeve të ankueses i është propozuar) që sipas ankueses janë të papërshtatshme, nuk mbështesin pretendimin se veprimet ndaj saj përbëjnë diskriminim për shkak të moshës.

Pavarësisht se mosha apo vitet e punës të një punonjësi mund të jenë elementë që duhet të mbahen në konsideratë në kuadër të aspekteve të ndryshme të marrëdhënies së punësimit, në kushtet dhe rrethanat e çështjes konkrete, ato nuk mund të jenë kritere thelbërore mbi bazën e të cilave duhet të bëhet sistemimi i punonjësve të zyra. Prioritizimi i punonjësve mbi bazë moshe apo vite vjetërsie në

punë në organizimin e vendeve të punës dhe zyrave të punonjësve mund të gjenerojë situata potenciale diskriminuuese.

Masa disiplinore “vërejtje me shkrim” për shkelje të Kodit të Etikës është marrë nga KE në datën 20.01.2023 dhe procesi disiplinor ka filluar në bazë të ankesës së paraqitur në datën 09.01.2023 nga Pedagoge B. D. Ankuesja pretendon se, për pak mbush moshën e pensionit dhe gjithë kjo bëhet që ajo të largohet sa më shpejt, dhe të lirojë vendin e punës, duke e diskriminuar në këtë mënyrë për shkak të moshës. Masa disiplinore e marrë ndaj ankuseses është “vërejtje me shkrim” dhe jo “largim nga puna”. Për sa kohë që punëdhënësi nuk ka ndërmarrë masa për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me ankuesen, Komisioneri nuk mund të marrë në shqyrtim një “qëllimin hipotetik të punëdhënësit për largim nga puna” të pretenduar nga ankuesja, për sa kohë që nuk ka asnjë vendimarrje për zgjidhjen e marrëdhënies së punës së ankuseses.

Gjithë sa më sipër, pavarësisht konstatimit të trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm ndaj ankuseses nga ana e punëdhënësit dhe ekzistencës së moshës, si shkak i mbrojtur, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar prezumimin se trajtimi i padrejtë dhe i disfavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja, ka si shkak moshën e ankuseses.

Konstatimi i trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe ekzistenca e shkakut të mbrojtur të diskriminimit, nuk mund të çojnë *a priori* në përfundimin se jemi përpara një sjellje diskriminuuese, për sa kohë që nuk mund të prezumohet lidhja shkakësore, pra se arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji. Sjellja diskriminuuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo paligjshmëri përbën diskriminim, pasi për t’u konsideruar i tillë duhet të lidhet domosdoshmërisht me një shkak të mbrojtur të LMD-së.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur bazuar në faktet dhe provat e administruara nuk mund të prezumohet se ka patur diskriminim, Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, nuk mund të ngarkohet me detyrimin për të provuar se trajtimi i padrejtë dhe i disfavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja, përbën diskriminim.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankesa e paraqitur nga ankuesja S.L kundër Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi” me pretendimin për diskriminim për shkak të “moshës” dhe për “*çdo shkak tjetër*” pasi ka refuzuar firmosjen e dokumentave jo të rregulla dhe zbatimin e urdhrave jo të ligjshëm nga ana e eprorëve të saj, është e pabazuar, pasi nuk rezultoi e provuar që punëdhënësi/ Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, të jenë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar.

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,

VENDOSI:

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankueses S.L, për shkak të “*moshës*” dhe për “*çdo shkak tjetër*” pasi ajo ka refuzuar firmosjen e dokumentave jo të rregulla dhe zbatimin e urdhrave jo të ligjshëm nga ana e eprorëve, nga ana e Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Shkaku: Mosha, çdo shkak tjetër- refuzimi për firmosjen e dokumentave jo të rregulla dhe zbatimin e urdhrave jo të ligjshëm nga ana e eprorëve.

Fusha: Punësim

Lloji i vendimit: Mosdiskriminim