



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 51 prot.

Tiranë, më 10. 01. 2024

### V E N D I M

**Nr. 16, datë 10. 01. 2024**

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>, bazuar në nenin 32, pika 1, germa “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar<sup>2</sup>, mori në shqyrtim ankesën<sup>3</sup> nr. 125 Regj., datë 16.06.2023, që i përket ankueses J. M., kundër Qarkut të Aktiviteteve Formative Salesiane<sup>4</sup>, pjesë e qendrës Don Bosko, Shkodër, me pretendimin diskriminimin për shkak të *gjinisë 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.

J. M. ka parashtruar ndër të tjera në ankesë se: *“...Unë kam qenë në marrëdhënie pune me këtë qendër që nga data 9 janar 2012 deri në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies të punës më datë 08.06.2023. Marrëdhëniet e punës kanë qenë solide dhe nuk ka pasur asnjë problem deri në vitin e fundit, kur unë, J. M. jam ndier e diskriminuar dhe e fyer rëndë nga qëndrimi që ka pasur drejtuesja e qendrës QAFS, e cila vazhdimisht më ka akuzuar se unë kam marrëdhënie sentimentale, fillimisht me një mësues tjetër të qendrës dhe më pas, me prindër të fëmijëve. Këto dyshime dhe qëndrime, ajo i ka shfaqur në mënyra të ndryshme, si gjatë bisedave me mua personalisht, po ashtu edhe në bisedat që ka pasur me prindërit e fëmijëve që unë kam pasur në patronazh si edukatore në këtë qendër.*

*Dua të theksoj se kjo drejtuese, më ka akuzuar se unë kam lidhje me një punonjës tjetër të qendrës, ndërkohë që këto paragjykime dhe ofendime, të cilat më pas kanë sjell si pasojë edhe ndërprerjen e marrëdhënies të punës për mua, nuk kanë qenë të njëjta ndaj personit tjetër, i cili akoma vazhdon marrëdhënien e punës me këtë qendër. Këto akuza tërësisht të sajara, kanë patur vlerë dhe kanë sjell pasojë vetëm ndaj meje, ndërsa jo ndaj personit tjetër, i cili në fakt është akuzuar me pa të drejtë gjithashtu.*

*Më të rënda kanë qenë akuzat se unë mund të kem pasur lidhje me prindër të fëmijëve që unë kam pasur në patronazh si edukatore, ku vazhdimisht drejtuesja e institucionit ka reklamuar*

<sup>1</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri”.

<sup>2</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën “LMD”.

<sup>3</sup> Plotësuar ankesa përmes e-mail-it datë 05.07.2023.

<sup>4</sup> Në vijim do t'i referohemi me akronimin QAFS ose Qendra.

*përpara prindërve se edukatoren J. M. do e largoj nga puna në mes të sezonit (vitit shkollor) për arsye morali, pa pasur asnjë provë apo argument ndaj meje.*

*Unë si punonjëse, jo vetëm që jam diskriminuar, duke më trajtuar si një grua të përdalë, imorale dhe tradhtare ndaj bashkëshortit tim, edhe pse një grua e martuar dhe me familje, duke më çuar deri në situata të jashtëzakonshme si shkatërrimi i familjes sime dhe martesës sime, jam denigruar, fyer dhe shkatërruar psikologjikisht nga këto paragjykime.*

*Gjatë gjithë vitit të fundit shkollor, unë jam trajtuar në mënyrë fyese nga drejtuesja e këtij institucioni, sikur unë kam dalë dhe pasur lidhje jashtëmartesore me persona të tjerë, gjëra këto tërësisht të pavërteta.*

*Sidoqoftë, edhe sikur unë të kem lidhje me një person tjetër, kjo nuk justifikon paragjykimin, fyerjen, denigrimin dhe diskriminimin tim nga ana e punëdhënësit, pasi jeta ime është tërësisht private dhe nuk asnjë arsye ligjore që të jetë objekt trajtimi nga punëdhënësi, apo aspekt determinant për vijimin ose jo të marrëdhënies së punës... ”.*

Sa më sipër, pala ankuese kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit për shkak të gjinisë dhe çdo shkak tjetër.

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

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

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

Ankuesi legjitimohet *ratione personae*, në kuptim të nenit 4, pika 1, nenit 33, pika 1, të LMD dhe nenit 3, pika 7, të Kodit të Procedurave Administrative, që t’i drejtohet Komisionerit me ankesë dhe ka provuar interesin e tij të drejtpërdrejtë për sa i takon pretendimit për cenim të parimit të barazisë e mosdiskriminimit.

Subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, Qarku i Aktiviteteve Formative Salesiane (QAFS), Shkodër, në cilësinë e punëdhënësit, është një institucion privat i arsimit parauniversitar, themeluar nga Motrat Saleziane në Shqipëri, regjistruar si person juridik me vendimin nr. 3, datë 06.01.1998

të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë me Nipt: K47120001B, i njohur edhe si ent kishtar që nga viti 2007, brenda Kishës Katolike.

Qarku i Aktiviteteve Formative Salesiane Shkodër, është një institucion i arsimit parauniversitar dhe si i tillë, pavarësisht faktit se është një institucion arsimor privat, funksionon sipas ligjit nr. 69/2012 “Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar (në vijim ligji nr.69/2012), përveç rasteve kur ligji ka formulim të veçantë për institucionet arsimore publike, si edhe akteve nënligjore të nxjerra në mënyrë specifike për to.

Bazuar në ligjin nr. 69/2012, të ndryshuar, Rregulloren për Funksionimin e Institucioneve Arsimore Parauniversitare në Republikën e Shqipërisë, miratuar me urdhrin nr. 31, datë 28.01.2020, të Ministrit të Arsimit, Sportit dhe Rinisë dhe Rregulloren e Brendshme të QAFS, si një institucion i arsimit parauniversitar, ka personalitet juridik dhe përfaqësohet në marrëdhënie me të tretët nga Drejtoresha e Përgjithshme e Qendrës. Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se në marrëdhënien e punës objekt shqyrtimi, cilësinë e punëdhënësit e ka QAFS Shkodër, si institucion privat i arsimit parauniversitar.

Sa më sipër, Komisioneri konsideron se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis individit dhe një subjekti privat, që në rastin në fjalë është Shkolla Jopublike Qarkut të Aktiviteteve Formative Salesiane Shkodër, marrëdhënie e cila hyn në fushën e veprimtimit të LMD.

Referuar nenit 33, të LMD, u evidentua se ankesa nuk kishte mangësi të anës formale për pranimin e saj dhe shqyrtimin në themel të pretendimeve të parashtruara nga pala ankuese. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të LMD-së, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën nr. 750/1 prot., datë 11.07.2023, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në ligjin nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, neni 32, pika 2, ka kërkuar nga ana e QAFS, që të jepen parashtrime lidhur me të gjitha pretendimet e ngritura, nga subjekti ankues.

Në përgjigje të shkresës së sipërcituar, QAFS, me shkresën<sup>5</sup> datë 10.07.2023, informoi ndër të tjera se: “...A. Znj. J. M. ka qënë në marrëdhënie pune pranë Qarkut të Aktiviteteve Formative Salesiane (QAFS) Shkodër, Kopshti “Maria Ndihmëtare” nga data 09.01.2012, fillimisht si punëtore në këtë kopsht, e mandej si edukatore prej shtatorit të vitit 2019, marrëdhënie kjo e cila ka zgjatur deri më datë 08.06.2023.

Gjatë kohës së marrëdhënies së punës, ndaj J. M. janë hasur dhe konstatuar sjellje jo-etike dhe jo-korrekte të cilat janë në kundërshtim me kodin e etikës dhe frymën që qendra ndjek dhe zbaton.

Konkretisht, krijimi i gasjeve të papërshtatshme të J. M. krijonte me prindërit e fëmijëve, duke marrë pjesë në ditëlindjet e organizuara nga familjarët e fëmijëve, frekuentimi me prindërit jashtë ambienteve të kopshtit, si dhe marrëdhëniet e sjelljet jo-korrekte me kolegët e punës. Për këtë shkak nga ana e drejtoreshës, i është bërë me dije se kjo sjellje, është një sjellje e cila po

<sup>5</sup> Protokolluar pranë Komisionerit me shkresën Nr. 915 prot., datë 07.08.2023

ripërsëritet, dhe një gjë e tillë ka ndodhur dhe disa kohë më përpara, dhe pikërisht për këtë fakt, i është tërhequr vëmendje nga ana e saj...

Pretendimet e J. M. janë pretendime të pavërteta, të pabazuara, të cilat nuk qëndrojnë, dhe në asnjë moment nuk vërtetohen. Gjatë gjithë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës së J. M., asnjëherë Drejtoresha e Qendrës nuk e ka etiketuar, diskriminuar si dhe nuk e ka akuzuar J. M. se ka pasur marrëdhënie sentimentale me mësues tjetër të qendrës apo me prind të fëmijëve. E ritheksojmë edhe një herë Znj. K. i ka vënë në dukje sjelljet e tepruara dhe jo korrekte me prindërit e fëmijëve, dhe kolegët e punës, sjellje këto të cilat bien ndesh me Kodin Etik të mësuesit.

Sjelljet të cilat janë vënë në dukje si të papërshatshme nga ana e Drejtoreshës, konsistojnë në krijimin e qasjes së papërshatshme, me prindërit e fëmijëve, duke marrë pjesë në ditëlindjet e organizuara nga familjarët e fëmijëve, frekuentimi me prindërit jashtë ambienteve të kopshtit, si dhe publikimi i fotove dhe video në rrjetet sociale Instagram dhe Facebook, nga festat ku J. M. merrte pjesë.

Referuar Kodit Etik të mësuesit, Rregullores së Brendshme të Qendrës, si dhe parimeve që kjo qendër zbaton dhe ndjek, mësuesit/edukatorët e kanë të ndaluar rreptësisht të krijojnë marrëdhënie afrimiteti me prindërit e fëmijëve. Raporti mësuesit-prind duhet të jetë i tillë që t'i shërbejë përmirësimit të cilësisë së mësimdhënies dhe të nxënit, pra mësuesit nuk lejohet të krijojë lidhje tjetër përpos asaj që cituam në pjesën hyrëse të fjalisë.

... me diskriminim nënkupton dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në gjini, moshë, përkatësi fetare, orientim seksual etj, ku po ti referohemi rastit tonë konkret, ndaj J. M. nuk është bërë asnjë dallim, përjashtim apo kufizim, për shkak të gjinisë apo shkakut tjetër, qoftë nga ana e Drejtoreshës së Qendrës apo persona të tjerë. Pretendimi i ankueses nuk qëndron, është një pretendim i njëanshëm, ku në asnjë moment nuk provohet një pretendim i tillë.

Në gjykimin tonë, situata e paraqitur nga ana e J. M. është një situatë tërësisht e stisur, vetëm me qëllimin që të përfituar prej marrëdhënies së punësimit me Qendrën dhe për të vijuar me sjelljen saj abuzive, duke patur parasysh që këtë kopësht e drejtojnë murgesha dhe sipas perceptimit të zonjës J. M. këto të fundit kanë qëndrim tërësisht të butë dhe mund të manipulohen lehtë.

Pra, nuk ka patur dhe nuk ka asnjë situatë diskriminimi apo aludimi mbi qasjet personale të zonjës J. M. përse i përket jetës së saj personale por është detyrim i punëdhënësit ti kujtoj punëmarrësit që të silltet me korrektesë profesionalizëm dhe dinjitet brenda ambienteve edukative ashtu sikurse duhet të jetë edhe në përmbajtje të mesazheve që përcjell figura e edukatores.

Ky lloj përfundimi, se sjellja e J. M. është abuzive dhe dëshiron që të përfitojë nga marrëdhënia e punësimit, përforcohet më shumë, për shkak se mbas zgjidhjes së kontratës, i është drejtuar me shkresë zyrtare nëpërmjet përfaqësuesit të saj të posaçme QAFS-it, ku i paraqet një propozim, duke i kërkuar, citoj shprehimisht shkresën:

- Pagimin e një dëmshpërblimi prej 12 (dymbëdhjetë) pagash për largimin nga puna të kërkuases;
- Pagimin e 8 (tetë) pagave mujore si vjetërsi në punë sipas nenit 145 të Kodit të Punës;
- Pagimin e një shumë prej 10.000 (dhjetëmijë) Euro si dëmshpërblim për diskriminimin.

Pra J. M., pavarësisht faktit që ndaj saj, janë zbatuar me përpikmëri të gjitha procedurat e parashikuara në Kodin e Punës, ku ka përfituar dhe shpërblimet që i takonin nga marrëdhënia e

*punës, kjo e fundit nuk ndalet duke kërkuar dhe dëmshpërblim për diskriminin. Sa me sipër, arrijmë në përfundimin që ndaj J. M., nuk është kryer asnjëherë asnjë lloj diskriminimi nga ana e Drejtoreshës së qendrës.*

*B. C. Arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës së J. M. janë të cituara në vendimin nr. 1, të datës 08.06.2023 të QAFS Shkodër “Për zgjidhjen e kontratës së punës”. Ky vendim është marrë në përputhje me dispozitat e Kodit të Punës të RSh, konkretisht neneve 141 e vijues, kontratës individuale të punës, si dhe dispozitave të “Kodi i etikës së mësuesit në arsimin parauniversitar publik dhe privat”.*

*Pra jemi në kushtet e zgjidhjes së kontratës së punës për shkaqe të arsyeshme me faj të punëmarrësit. Faji i punëmarrësit në rastin në fjalë është sjellja e tij, siç është argumentuar gjatë edhe në vendimin e njoftuar rregullisht nga ana jonë. Është vlerësuar nga ana e punëdhënësit se është thyer tërësisht parimi i mirëbesimit ndërmjet palëve dhe për këto shkaqe kjo marrëdhënie punësimi ishte tërësisht e pamundur që të vijonte.*

*Në kuadër të parashtrimeve, sjellim në vëmendjen tuaj një nga rastet e ndodhura së fundmi pranë QAFS Shkodër, në lidhje me një ankesë të paraqitur nga një prind i një fëmijë, i cili frekuentonte grupin ku J. M. ishte kujdestare (bashkëlidhur parashtrimeve do të gjeni dhe praktikën e plotë të ankesës).*

*Në fund të muajit Nëntor 2022 - fillim i muajit Dhjetor 2022, Znj. K. është kontaktuar nga një prind i fëmijës që frekuentonte grupin 2 (me kujdestare J. M.) duke shprehur shqetësimin që fëmija i saj ishte trajtuar keq nga edukatorja.*

*Nga ana e prindit Znj. N. është depozituar pranë Qendrës, Formulari i Ankimit që mban datën 25.11.2022, ku nga ana e kësaj të fundit është përshkruar dhe ka dhënë detaje rreth ankesës, citoj shprehimisht:*

*“...Ka pak kohë që fëmija im R. N. paraqet shqetësime gjatë natës. Fëmija zgjohet i tmerruar duke qarë dhe duke thënë “Jo se më bërtet mësuese J. M.”. Unë kam filmuar disa herë fëmijën pas zgjimit. Djali ka ndryshuar gjendjen e humorit. Gjatë bisedës me fëmijën më ka treguar se mësuese M., i ka kapur flokët. Këtë bisedë ja kam treguar dhe mësuese Mirës. Pas disa ditësh djali më tregoi që ishte dënuar nga mësuese M. tek një dhomë e errët dhe ishte lënë vetëm. Kjo lloj dhune psikologjike e fizike ne na shqetëson pa masë. Kërkoj nga Këshilli Psikologjik të merren masa, në të kundërt do të procedoj me denoncim në prokurori.”*

*Nga ana e Qendrës është marrë në shqyrtim ankesa e paraqitur nga ana e prindit Znj. E. N. sipas politikës së mbrojtjes së të miturve, ku veprimet e kryera nga ana e Qendrës janë:*

- *Kryeja e raportit të vlerësimit nga ana e psikologes së shkollës për fëmijën R. M. N.;*
- *Takim i zhvilluar midis Drejtoreshës së Qendrës dhe J. M. (ku është mbajtur procesverbal takimi);*
- *Mbas shqyrtimit të ankesës, raportit të psikologes, është marrë dhe vendimi përfundimtar në lidhje me ankesën e paraqitur nga ana e prindit të fëmijës R. M. N.;*

*Nga ana e Qendrës, në bashkëpunim me psikologjen, janë marrë të gjitha masat e nevojshme në përputhje me politikën e mbrojtjes së të miturve duke analizuar dhe shqyrtuar ankesën e paraqitur nga ana e prindit.*

*Në kuadër të shqyrtimit të ankimit, më datë 09.12.2022 nga ana e Drejtorisë është njoftuar J. M. për të mbajtur takim në lidhje me marrëdhënien e punës.*



Më datë 12.12.2022 është mbajtur takimi midis J. M., Drejtoreshës së Qendrës, takim për të cilin është mbajtur dhe procesverbali me shkrim nga ana e motër Xh. M. e thirrur posaçërisht për këtë qëllim.

Në takimin e zhvilluar nga ana e Drejtoreshës së Qendrës, J. M. i është bërë me dije arsyeja e takimit, ku i ka parashtruar të gjithë situatën dhe ankesën e paraqitur nga ana e prindit Znj. E. N., në lidhje me djalin R. M. N.

Nga ana e J. M., është mohuar se ajo ka ushtruar dhunë fizike apo psikologjike ndaj femijës R. M. N.

Në takimin me edukatoren, është diskutuar kjo problematikë, krijimi i qasjes së papërshtatshme, me prindërit e fëmijëve, duke marrë pjesë në ditëlindjet e organizuara nga familjarët e fëmijëve frekuentimi me prindërit jashtë ambienteve të kopshtit, dhe marrëdhëniet dhe sjelljet jo-korrekte me kolegët e punës, ku nga ana e drejtoreshës, i është bërë me dije se kjo sjellje, është një sjellje e cila po ri-përsëritet, dhe një gjë e tillë ka ndodhur dhe disa kohë më përpara, dhe pikërisht për këtë fakt, i është tërhequr vëmendje nga ana e saj.

Në lidhje me këtë fakt, vetë J. M. e ka pranuar që ajo ka një sjellje pak të tepruar me njërin prej prindërve të një fëmije, dhe ka vend për të korrigjuar sjelljen e saj, citoj shprehimisht J. M. "...unë qeshi dhe flas pak ma tepër me shumë se prindërit tjerë (i referohet babait të fëmijës) për shkak se kam më shumë muhabet...por unë mund t'a nali muhabetin nëse duket keq te t'jert...".

Nga ana e Drejtoreshës i është kërkuar që të silltet me korrektësi ndaj kolegëve dhe me prindërit e fëmijëve, pasi një sjellje të tillë është e patolerueshme, dhe se nuk mund të pranohet në ambientin edukativ të Qendrës, dhe nuk i përshtatet frymës që kopshti përcjell dhe ndjek.

Mbas takimit të zhvilluar, Drejtoresha e Shkollës, më datë 14.12.2022 merr mesazh nga një prind i grupit të II-të (ku J. M. është mësuese kujdestare), ku të gjithë prindërit kërkojnë takim me të.

Më datë 15.12.2022 në orën 15:00, Drejtoresha e Shkollës organizon takim me të gjithë prindërit e grupit të dytë.

Duke qenë se situata e ankimit të bërë nga ana e Znj. E. N. ishte ende e freskët, nga ana e Drejtoreshës, në takim ka shpjeguar gjithë situatën e krijuar, duke u bërë me dije se nga hetimi i kryer është mbërritur në konkluzionin që nuk ka ndodhur asnjë sjellje e dhunshme mbi fëmijën në fjalë dhe as ndaj ndonjë fëmije tjetër në kopësht.

Në fakt, shqetësimi i prindërve nuk ishte ankesa e cila ishte bërë nga nëna e fëmijës R. M. N., por ishte largimi nga puna i edukatores J. M., sigurisht e nxitur kjo nga sjellja tërësisht abuzive e zonjës J. M. e cila ka patur detyrimin që çdo komunikim në lidhje me marrëdhënien e punës të mos përfshijë palë të treta, pavarësisht këtij fakti ka vlerësuar të tregohet abuzive e të veprojë sipas gjykimit të saj.

Ajo se çfarë tërhiqte më shumë vëmendje ishte, që të gjithë prindërit ishin në dijeni të gjithë bisedës së realizuar në takimin me edukatoren J. M., dhe i mëshonin faktit që nuk pranohej të mund të largohej nga puna edukatorja J. M..

Madje disa prej prindërve ishin shumë arrogant, duke përdorur ofendime dhe bërtitura duke pretenduar që të kërkohej leje atyre për marrjen e vendimeve institucionale të Qendrës dhe çuditërisht i dilyn krahë edukatores duke u kundërpërgjigjur në të njëjtën mënyrë si ajo ndaj gjetjeve të Qendrës përse i takon sjelljes së saj.

*Më pas, me datë 16.12.2022, përsëri në kuadër të procesit të vendimarrjes për ankesën e paraqitur nga prindi, është realizuar takimi i dytë, me edukatoren J. M..*

*Në takimin e realizuar, përsëri temë diskutimi ishte ankimi i paraqitur nga Znj. E. N. Nga ana e J. M. është kerkuar dhe i ka propozuar drejtoreshës së shkollës, që ajo të vazhdonte marrëdhënien e punës deri në përfundim të vitit shkollor, dhe se gjatë kësaj periudhe, do të fillojë të kërkojë punë tjetër, dhe të levizë. Kjo manovër e J. M. ka qenë e qëllimshme, pasi e dinte që qëndrimi i Qendrës së Aktiviteteve Formative Salesiane (QAFS) Shkodër, i cili përpos të qenit institucion edukativ ka dhe qëllime të tjera shumë humane (i krijuar prej drejtuesve të kishës Katolike). Këtë kohë zonja M. e shfrytëzoi për të krijuar terren që të vijojë të gjejë manovra për të këmbëngulur në vazhdimësinë e sjelljes së saj jo korrekte. Ky fakt u vërtetua edhe në fund të vitit shkollor, me qëndrimin e mbajtur prej saj.*

*Nga ana e drejtoreshës, duke marrë në konsideratë faktin që J. M. kishte më shumë se 10-vite punë si punëtore dhe edukatore pranë Qendrës, si dhe dhënien edhe një mundësi për korrigjimin e sjelljes së saj, ka vendosur që të vazhdojë marrëdhënien e punës, sigurisht me ndryshimin e sjelljes së saj, për të cilën kemi shpresuar më kot.*

*Ndërkohë gjatë periudhës janar 2023 e në vazhdimësi, nga ana e J. M., ka filluar intensivisht të ketë marrëdhënie jo zyrtare me prindërit e fëmijëve, duke shkuar në kafe me ta, duke marrë pjesë në festat e ditëlindjeve të fëmijve, jashë shkollës, të cilat organizoheshin nga prindërit dhe duke hedhur në rrjetet sociale Facebook dhe Instagram foto nga organizimet e kryera.*

*Ndodhur në kushtet kur nga ana e J. M., vazhdonte të kishte sjellje jo korrekte, dhe jo etike, më datë 02.06.2023, me anë të shkresës me nr. 37/23 “Njoftim për takim”, i është njoftuar për të zhvilluar takim me datë 05.06.2023, ora 13:30 për të biseduar lidhur me marrëdhënien e punësimit.*

*Më datë 05.06.2023 është realizuar takimi, ku është biseduar në lidhje me problematikat tashmë të vazhdueshme të sjelljes jo etike dhe jo korrekte në lidhje me afrimitetin, që kjo palë ka krijuar me prindërit e fëmijëve.*

*Ky njoftim është bërë tërësisht në përmbushje të parashikimeve ligjore të nenit 144 të Kodit të Punës dhe në përputhje me parashikimet ligjore është mbajtur edhe takimi.*

*Pas realizimit të takimit e kemi njoftuar punëmarrësen në lidhje me vendimarrjen e Qendrës sipas parashikimeve ligjore të nenit 143, 144, 145 të Kodit të Punës.*

*Konkretisht më datë 08.06.2023 me anë të vendimit me nr. 1, nga ana e Drejtoreshës së QAFS, Shkodër është vendosur:*

- 1. Zgjidhjen e kontratës së punës dhe marrëdhënieve të punësimit për J. M. me motivacionin “Performancë që nuk i përgjigjet procesit mësimor të ciklit parashkollor, sipas kërkesave të sistemit edukativ të Qendrës tonë”;*
- 2. Dhënien e pagesës për 3 muaj nga momenti i komunikimit për zgjidhjen e kontratës së punës, si dhe llogaritjen e pushimeve vjetore, përtej periudhës 3 mujore;*
- 3. Dhënien e shpërblimit për vjetërsi në punë për vitet e punës pranë QAFS, sipas pikve 1.2 të nenit 145 të Kodit të Punës së RSH i ndryshuar. Pagesa e shpërblimit do të bëhet në momentin e përfundimit të marrëdhënies financiare, duke mbajtur tatim në burim sipas legjislacionit në fuqi.*

Në konkluzion, vendimarrja e QAFS - Shkodër në lidhje me përfundimin e marrëdhënies së punës me Znj. Marashi është një vendimarrje e drejtë, në përputhje me legjislacionin në fuqi, për shkaqe të arsyeshme me faj të punëmarrësit. Faji i punëmarrësit në rastin në fjalë është sjellja e tij, siç është argumentuar gjatë më lart nga ana jonë. Pra pretendimet e ankueses J. M. për diskriminim për shkak të gjinisë nga ana e Drejtoreshës së qendrës, nuk qëndrojnë, dhe në asnjë moment nuk vërtetohen sjelljet diskriminuese nga ana e QAFS-it. Duke marrë parasysh faktin që nga ana e J. M., është kërkuar dhe dëmshpërblim në shumën prej 10.000 Euro si dëmshpërblim për diskriminimin, konkludojmë që veprimet e J. M., në referim të nenit 33 pika 4, shkronja b) përbëjnë abuzim me të drejtën e ankimit.

Sa më lart në referim të neneve 33 e vijues të Ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” kërkojmë:

- Mospranimin e ankimit të paraqitur nga ana e J. M., për shkak se rrethanat e paraqitura nga ankuesja nuk përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë.”.

Bashkëngjitur shkresës së sipërcituar, QAFS vuri në dispozicion të Komisionerit kopje të provave bashkëngjitur sa i përket pretendimeve të ngritura në shkresat respektive.

2. Përmes e-mail-it datë 25.09.2023, Komisioneri vuri në dispozicion të subjektit ankues përgjigjen e QAFS dhe kërkoi parashtrime shtesë lidhur me to.

Në përgjigje sa më sipër, subjekti ankues përmes e-mail-it datë 26.09.2023, informoi Komisionerin ndër të tjera se: “...Duke e lexuar disa herë këtë material, të shokuar se si një institucion arsimor arrin të hyjë në shkelje flagrante me ligjin dhe të publikojë jetën private dhe të dhënat personale të të miturve, që duhet t'i mbrojtë me ligj, do donim fillimisht të shprehnim habinë tonë se si ky institucion, që është i formuar dhe financuar nga Kisha Katolike dhe që në plan të parë ka “humanizmin”, nëpërkëmb me çdo formë dhe mjet, një zonjë, një femër dhe një nënë.

Me anë të këtij materiali, nuk duam aspak t'i japim leksion këtij institucioni se si duhet ta zhvillojë biznesin, të japë dije dhe/apo të formojë brezin e ri, pasi ky është edhe qëllimi bazë i këtij institucioni, por duam të evidentojmë përpara Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nivelin dhe sasinë e terrorit paragjykues me të cilin është përballur J. M. gjatë marrëdhënies së saj të punës pranë këtij institucioni, aspekt ky që provohet lehtësisht vetëm nga leximi i materialit të sjellë nga qendra QAFS.

I gjithë materiali i sjellë nga qendra QAFS bazohet në dy shtylla kryesore, që janë: a) fakti se kërkuesja ka pasur sjellje të papërshtatshme pasi ka krijuar marrëdhënie me prindërit e fëmijëve jashtë ambienteve të vendit të punës; b) ndaj saj është ankuar shtetasja E. N. e cila ka pretenduar se fëmija i saj i mitur R. N., i cili sipas pretendimeve të kësaj qendre ishte në grupin ku jepte mësim kërkuesja, është dhunuar nga kërkuesja.

Së pari, në lidhje me pretendimin e qendrës QAFS se kërkuesja gjatë marrëdhënies së punës ka krijuar marrëdhënie miqësore me prindërit e fëmijëve të cilët ajo u ka dhënë mësim si edukatore pranë QAFS, jo vetëm është një pretendim tërësisht i pabazuar në asnjë provë dhe asnjë pretendim të kësaj qendre, por edhe sikur të ishte i vërtetë, vërteton ekzaktësisht pretendimet tona se kjo qendër ka një problem të theksuar në paragjykimin e punëmarrësve të saj, të cilët, duke lexuar



materialin e servirur Komisionerit, duhet të heqin dorë nga çdo dëshirë, qejf apo gëzim i jetës së tyre, madje edhe nga mundësia për të marrë pjesë në festa apo për të krijuar miqësi të reja, vetëm për të siguruar një pagë dhe për të pasur një vend pune pranë kësaj qendre.

Sipas arsytimit dhe logjikës së kësaj qendre, arsyeja kryesore e largimit nga puna të kërkueses është se ajo ka dalë në kafe me ndonjë prind pasditeve, kur ajo ishte jashtë orarit të punës. Nëse krijimi i një miqësie apo kultivimi në vazhdim i një miqësie të mëparshme me një individ, i cili rastësisht është edhe prindi i fëmijës që një mësuese mëson në shkollë, është i ndaluar, atëherë kjo do të shkaktonte shkarkimin nga detyra të jo vetëm gjysmës së punonjësve mësimdhënës të qendrës QAFS, por të të gjithë institucioneve arsimore në vend. Në këndvështrimin tonë, miqësia është një nga gjërat më të shenjta që ekziston së bashku me familjen dhe se pasja e një miku apo një mikeshë, nuk mundet assesi të infektojë marrëdhënien e punës së një personi. Nuk mund të lemë pa përmendur një shprehje të një mendimtari të shquar si Ciceroni në manualin e tij mbi miqësinë, i cili shkruan: "...përveç dijes, nuk di nëse njeriut i është dhënë nga hyjtë e pavdekshëm ndonjë gjë më e mirë se kjo...".

Paragjykimi i kësaj qendre është kaq evident sa që për mendimin tonë, nuk është e nevojshme sjellja e ndonjë prove për të provuar pretendimin tonë fillestar, por mjafton të lexohen vetëm qëndrimet e tyre në materialin e lartpërmendur, ku anatemohehet se kjo miqësi e kërkueses me një prind, është sipas tyre një skandal që ka shkaktuar humbjen e besimit të punëdhënësit tek punëmarrësi.

Nga ana tjetër, ky qëndrim tregon se qendra QAFS në cilësinë e punëdhënësit të kërkueses, ka hetuar, spiunuar dhe survejuar kërkuesen edhe pas orarit të punës, duke e ndjekur atë hap pas hapi, lokal më lokal dhe deri aty sa i janë kontrolluar imtësisht edhe publikimet e saj në rrjetet sociale.

Ne si palë, përshëndesim dhe jemi shumë të lumtur se motër M. K., drejtuesja e institucionit genka e loguar në rrjetin social Instagram, i cili dihet botërisht se është kryesisht një rrjet për të rinj e të reja dhe paska ndjekur me kërshëri të gjithë aktivitetin social dhe privat të kërkueses, por nga ana tjetër, jemi të shokuar se si kjo zonjë e nderuar dhe institucioni që përfaqëson, kanë arritur deri aty sa të përdorin jetën personale dhe publikimet e kërkueses si "armë" për ta larguar atë nga puna.

Sipas kësaj qendre, është një sjellje e papranueshme dhe e pa tolerueshme që kërkuësja mund të ketë marrë pjesë në ndonjë festë private dhe se pjesëmarrjen në këtë festë, e ka publikuar më pas nëpër rrjete sociale. Për mendimin tonë, jeta private mbetet private dhe se ky aspekt i jetës, nuk duhet dhe nuk mund të ketë asnjë ndikim në punën dhe performancën e asnjë punëmarrësi. Për më tepër, në pretendimet e qendrës QAFS, nuk evidentohet se kërkuësja ka treguar ndonjë sjellje që mund të ulë imazhin apo dinjitetin e saj apo të qendrës, por mjaftohet me faktin se ka marrë pjesë në festë dhe ka publikuar foto të eventit.

Nëse pjesëmarrja nëpër festa është një shkak për largimin nga puna të një punëmarrësi, ju garantoj se nuk do të ketë më asnjë të punësuar në Republikën e Shqipërisë, pasi në dijeninë tonë, nuk ekziston ndonjë person normal që mos të ketë dëshirë të festojë dhe të shkojë nëpër festa. Prandaj kërkuësja, jo vetëm që ka qenë duke festuar jashtë orarit të punës, në të drejtën legjitime të saj dhe pa pasur asnjë qëllim që të denigrojë apo të ulë imazhin e punëdhënësit të saj, por me veprimin e saj, ajo ka shprehur një nga ndjesitë më normale të natyrës njerëzore, që është dëshira

për gëzim, hare dhe festë. Nëse këto ndjesi, janë të panjohura për përfaqësuesit e kësaj qendre, atëherë ky nuk është problemi ynë, por nëse këto paragjykime bëhen shkak për largimin e një individi nga puna, atëherë kjo është një shkelje e rëndë e dinjitetit njerëzor dhe të drejtave të punëmarrësit.

Duke lexuar materialin e qendrës QAFS, krijojmë perceptimin se një mësues/edukator “model” që mund të ketë fatin të punojë në këtë qendër, nuk duhet të ketë asnjë rrejt social, nuk duhet të festojë, nuk duhet të ketë miq, madje nuk duhet as të buzëqeshë.

Duke marrë shkas nga kjo e fundit, jemi ende të shokuar dhe të tmerruar nga paragjykimi i kësaj qendre, thjeshtë për faktin se kërkuesja i paska buzëqeshur një prindi. Me fjalë të tjera, duhet që mësueset e kësaj qendre të jenë serioze dhe se duhet të mos gabojnë t'i buzëqeshin ndonjë prindi, por duhet të rrinë si mumje para prindit, të flasin me të sikur po i flasin një muri, një peme apo një guri. Në fakt ne kemi parë dhe dëgjuar se ka qenie njerëzore që u buzëqeshin pemëve, luleve, automjeteve apo motorëve të tyre kur i trajtojnë apo i mirëmbajnë ato, por nuk kemi dëgjuar asnjëherë se një njeri nuk duhet t'i buzëqeshë një njeriu tjetër.

Sidoqoftë, ne nuk mund të ndikojmë në asnjë mënyrë në stilin, jetën apo qëndrimin e asnjë njeriu, grupi njerëzish apo institucioni, por ndihemi jo vetëm të paragjykuar, por të fyer e denigruar nga qëndrimi i këtij institucioni arsimor, i cili ka për qëllim formimin e brezave me parime themelore për jetën, me qëllim që kur të dalin në jetë, jo vetëm të jenë triumfatorë në detyrat e tyre, por të kenë karakter, personalitet dhe integritet. Nëse politika e këtij institucioni është spiunimi, survejimi dhe gjetja ceneve në jetën private të punëmarrësve mësues/edukatorë, jo vetëm që e largon këtë institucion nga qëllimi primar që ka, por në shkelje të rëndë të të drejtave të njeriut, e bën këtë institucion të rrezikshëm dhe një minë me sahat për të gjithë ata nxënës që prindërit e tyre, kanë besuar dhe besojnë se fëmijët e tyre formohen profesionalisht në këtë institucion arsimor.

Nëse kjo qendër, vazhdon në këtë mënyrë të trajtojë këtë çështje dhe integritetin personal, profesional dhe familjar të kërkueses, ne do të jemi të detyruar ta denoncojmë këtë institucion dhe drejtuesit e saj në çdo media audiovizive dhe në të gjitha institucionet ligjzbatuese, përfshirë edhe në Prokurori, për këto shkelje flagrante të ligjit dhe të drejtave të njeriut.

Së dyti, në lidhje me pretendimin se ndaj kërkueses është ankuar shtetasja E. N. se fëmija i saj R. N. është dhunuar nga ana e kërkueses gjatë mësimdhënies, duhet të evidentojmë se ky është një pretendim tërësisht abuziv, pasi një pretendim i tillë nuk ka qenë shkak për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe se, vetë qendra ka konstatuar se pretendimet e prindit E. N. se fëmija i saj është dhunuar, janë gjetur të pabazuara dhe të pavërtetuara.

Sidoqoftë, nuk duhet të lëmë pa përmendur faktin se pretendimet ankueses E. N. janë gjetur të pabazuara nga vetë qendra QAFS, madje për mendimin tonë ato janë abuzive. Mjafton të përmendim faktin se qendra i ka ofruar ankueses mundësinë që fëmija i saj të trajtohet me psikolog të kualifikuar, por nga ankuesja është pretenduar se ajo personalisht është një psikologe dhe se do e trajtonte vetë fëmijën e saj, pa treguar në fakt asnjë dokument apo provë se është e kualifikuar në këtë fushë. Në fakt, edhe sikur ajo të ishte e kualifikuar, mendimi i saj si psikologe në këtë rast, do të kishte qenë i pavlefshëm për shkak se nuk do të ishte objektiv, pasi është nëna e fëmijës. Gjithsesi, këto aspekte nuk kanë shumë rëndësi, pasi, përderisa shkolla (qendra) i ka gjetur tërësisht të pabazuara pretendimet e kësaj ankueseje dhe se ky ankim nuk ka qenë relevant në

largimin nga puna të kërkueses, ne vlerësojmë se shtimi në mënyrë artificiale i këtij argumenti si një arsye e largimit nga puna të kërkueses, aq më tepër tani që kërkuesja pretendon shkeljen e të drejtave të saj, është tërësisht abuziv dhe djallëzor i qendrës, me qëllim të qartë për të gjetur se s'bën një shkelje në punën e kërkueses dhe cene në karakterin dhe personalitetin e saj.

Nëse pretendimi i ankueses ka qenë i vërtetë, atëherë si është e mundur që zonja në fjalë ka vijuar normalisht shkollimin dhe edukimin e fëmijës së saj në të njëjtin institucion arsimor, pavarësisht pretendimit se fëmija i është dhunuar?!

Duhet t'i bëjmë me dije qendrës QAFS se nëse pretendimet e ankueses E. N., se fëmija i saj është dhunuar nga kërkuesja J. M., atëherë jemi para kryerjes së disa veprave penale nga ana drejtueses së këtij institucioni, konkretisht "Shpërdorimit të detyrës", kryer nga funksionari publik, "Moskallëzimit të krimit" dhe "Veprimeve që pengojnë zbulimin e së vërtetës", parashikuar nga nenet 248, 300 dhe 301 të KP-së, për shkak se nuk ka marrë asnjë masë për rastin konkret. Kjo shkelje, do të ishte shumë më e rëndë kur viktimat e pretenduar është i mitur.

Shkelja më flagrante e qendrës në të gjithë këtë material, është fakti se arrin të përdorë një fëmijë të mitur dhe pa asnjë hezitim publikon të dhënat personale dhe problematikat e shfaqura nga ky fëmijë gjatë jetës së tij private, veprim ky që bie ndesh me Kodin e Drejtësisë Penale për të Mitur. Konventën e OKB-së për Mbrojtjen e të Miturve si dhe ligjin "Për mbrojtjen e të dhënave personale".

Ne jemi të bindur se kjo shkelje nuk do të kalojë pa u vënë nga Komisioneri, i cili për mendimin tonë duhet të njoftojë menjëherë organet kompetente, përfshirë Komisionerin për Mbrojtjen e të Dhënave Personale apo Prokurorinë.

Dinakëria e kësaj qendre arrin deri aty sa të akuzojë kërkuesen për "grusht shteti" dhe konspiracionizma të ndryshëm, duke e akuzuar se ajo paska njoftuar të gjithë prindërit se qendra po e largon atë nga puna dhe se prindërit, të indinjuar janë ankuar me zë të lartë dhe me tone të ashpra për moslargimin e edukatores/mësueses së fëmijëve të tyre. Pretendimi se kërkuesja mund t'i ketë njoftuar këta prindër për sa po ndodhte në këtë qendër dhe për ankesën e shtetasës E. N., jo vetëm që nuk provohet me asnjë provë, por bie poshtë kategorikisht nga fakti se vetë drejtuesja e qendrës QAFS i ka thirrur ata dhe në mënyrë tërësisht arbitrare u ka bërë atyre të ditur ankimin e shtetasës E. N. ndaj kërkueses dhe se kjo është një mundësi e largimit të saj nga puna, edhe pse një rrethanë e tillë ka qenë një çështje e brendshme e institucionit dhe nuk kishte pse të publikohej dhe t'u bëhej me dije prindërve të tjerë.

Nga leximi i kësaj shtate, del qartë se drejtuesja e qendrës QAFS, vendimin për largimin nga puna të kërkueses e kishte marrë që në muajin dhjetor 2022, por kundërshtimi i ashpër i këtij vendimi nga prindërit, ka detyruar këtë qendër të vazhdojë marrëdhënien e punës normalisht me kërkuesen.

Ajo që bie në sy është se qendra akuzon kërkuesen se ka ndërsyer këta prindër kundër qendrës, madje disa syresh qenkan sjellë në mënyrë arrogante me drejtuesen e institucionit, duke i kërkuar asaj me ngulm dhe me ton të lartë, që fëmijët e tyre të edukohen, mësohen dhe të kenë përkujdesjen e kërkueses si profesioniste ekzemplare, dhe se gjithë kjo situatë dhe tymnajë është një konspiracionizëm i kërkueses.

*Të gjitha këto pretendime, janë veçse vazhdim i paragjykimeve sistematike dhe trajtimit diskriminues të drejtueses së qendrës QAFS ndaj kërkueses, e cila është akuzuar në mënyrë tërësisht të padrejtë se ka miqësi, buzëqesh dhe feston nga anë kësaj qendre.*

*Së treti, pretendimi tjetër i qendrës QAFS se kërkuesja ka kërkuar dëmshpërblim dhe se një rrethanë e tillë tregon se ajo ka pasur qëllim të dëmtojë shkollën, tregon përsëri se ky institucion, nuk i kupton ose nuk do t'i kuptojë të drejtat e një punëmarrësi, të drejtat e njeriut, të drejtat e një gruaje, si dhe të drejtën e saj që të mos diskriminohet në punë.*

*Sipas kësaj pale, pasi kërkuesja është larguar nga puna në mënyrë demonstrative dhe në shkëlqje flagrante të ligjit për diskriminimin, duke u dhunuar psikologjikisht, ajo jo vetëm që duhet të pajtohet me këtë vendim, por nuk duhet të kryejë asnjë veprim për rivendosjen në vend të të drejtave të saj të shkelura. Një mendësi e tillë, na kujton kohërat e kobshme të komunizmit, ku dihet botërisht se shteti i asaj kohe, të rrihte dhe s'të linte as me qa.*

*Normalisht, ne nuk mund të akuzojmë këtë institucion për mentalitet komunist dhe arbitrar, pasi nuk jemi ne autoriteti kompetent për të urdhëruar një hetim të brendshëm në këtë institucion për mënyrën e të operuarit (modus operandi), por sjellja e treguar ndaj kërkueses, tregon se të drejtat e punëmarrësit dhe të drejtat e njeriut të mbrojtura me Kushtetutë dhe me ligj, janë shumë larg me arsyetimin dhe qëndrimin e mbajtur në materialin e servirur nga ana QAFS për Komisionerin.*

*I bëjmë thirrje qendrës QAFS, drejtueses së këtij institucioni si dhe këshillit administrativ të kësaj shkolle, që të heqin dorë menjëherë nga pretendimet e tyre ndaj kërkueses, pasi nëse vazhdojnë me akuza të tilla të pabaza, fyese dhe denigruese ndaj kërkueses, të jenë të bindur se nuk do të hezitojmë t'u drejtohem organeve kompetente për verifikimin e këtyre shkeljeve brutale të të drejtave të kërkueses.*

*Përfundimisht, kërkojmë nga Komisioneri të pranojë kërkesën tonë.”*

3. Bazuar në nenin 33/8, të LMD, ku parashikohet se : *“Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”*, si dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, Komisioneri njoftoi palët për zhvillimin e një seance dëgjimore në datën 09.10.2023.

Seanca dëgjimore u zhvillua në datë 09.10.2023, me pjesëmarrjen e të dy palëve të përfshira në procedurën administrative. Për palën ankuese, u paraqit personalisht ankuesja dhe përfaqësuesi i saj ligjor A. K. (autorizuar me deklaram në seancë nga pala ankuese). QAFS Shkodër, u përfaqësua me Autorizim Nr. 782, datë 10.07.2023, nga përfaqësuesja ligjore znj. F. N.

Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan parashtrësive me shkrim të depozituara paraprakisht pranë Komisionerit.

Ankuesja, gjatë seancës dëgjimore sqaroi ndër të tjera se në fillim të muajit dhjetor 2022, është thirrur në zyrë nga ana e Drejtoreshës së Përgjithshme të qendrës. Në atë takim ajo është bërë me dije se është paraqitur një ankesë nga ana e një prindi të një fëmije të klasës së saj, siç është parashtruar në shkresën datë 10.07.2023 të QAFS, paraqitur pranë Komisionerit. Ndër të tjera, në

takim sipas ankueses, i është kërkuar që deri më datë 25 dhjetor 2022, ajo të largohet nga puna me kërkesën e saj. Në përgjigje të drejtoreshës ankuesja nuk ka pranuar të depozitohet kërkesën për largim nga puna.

Në vijim të takimit, ankuesja theksoi se nga ana e drejtoreshës i është thënë se ka marrë disa ankesa verbale nga prindër të fëmijëve të cilët e kanë akuzuar ankuesen për marrëdhëniet e afërta që krijon me ta.

Pas këtij diskutimi, ankuesja thekson faktin se veç fëmijës për të cilin akuzohej se ka ushtruar dhunë fizike apo psikologjike, nga ana e drejtoreshës është marrë edhe një fëmijë tjetër, vajzë, gjatë procesit mesimor dhe është pyetur nëse edukatorja ka ushtruar dhunë ndaj fëmijëve të tjerë. Në vijim, ankuesja thekson se është kontaktuar nga prindi i këtij të fundit, i cili ka përcjellë shqetësimin rreth sjelljes së fëmijës. Lidhur me këtë, ankuesja i ka sqaruar se problemi qëndron tek ajo dhe jo tek fëmija. Në këtë moment, prindi ka njoftuar edhe prindërit e tjerë të klasës, të cilët kanë marrë takim me drejtoreshën dhe kanë kërkuar arsyet përse ankuesja do të largohet nga puna në mesin e vitit.

Më pas ankuesja ka vijuar marrëdhëniet e punës deri në muajin qershor 2023, kur është thirrur nga ana e drejtoreshës përmes shkresës zyrtare, me anë të së cilës është njoftuar mbi takimin që do të zhvillohej lidhur me ndërprerjen përfundimtare të marrëdhënieve të punës. Në takimin e zhvilluar, ankuesja është akuzuar se ajo ka influencuar në organizimin e prindërve të fëmijëve për të kërkuar që ajo të mos largohet nga pozicioni i punës. Gjatë takimit, ankueses i është tërhequr vëmendja për faktin se ka marrë pjesë në festat jashtëshkollore të organizuara nga prindërit e fëmijëve (ditëlindje), është shoqëruar pas orarit zyrtar të punës me prindër të fëmijëve në ambientet e lokaleve dhe i është bërë me dije se nuk duhet të kishte marrë pjesë në to. Gjithashtu, është akuzuar edhe për marrëdhënien e afërt të krijuar mes saj dhe një prindi (mashkull). Sipas saj, ajo nuk e ka mohuar faktin që ka marrë pjesë në festat familjare apo takimet me prindërit e fëmijëve, pasi këto takime janë zhvilluar pas orarit zyrtar të punës dhe për këtë ajo nuk ka pse të vërë në dijeni përfaqësuesit e shkollës. Sipas ankueses, ky ka qenë shkaku i ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, pra paragjykimimi nga ana e drejtoreshës së shkollës me situata që kanë të bëjnë me jetën private të saj.

Lidhur me hetimin administrativ të zhvilluar nga ana e shkollës sa i përket pretendimit për dhunë të ushtruar nga ankuesja ndaj nxënësit të saj, ajo nuk ka marrë asnjë dijeni deri në momentin që kjo procedurë i është përcjellë nga Komisioneri. Nga ana e shkollës ajo nuk është bërë me dije për procedurën e ndjekur.

Në vijim nga ana e përfaqësueses së QAFS gjatë seancës dëgjimore u theksua se arsyet e largimit të ankueses nga puna kanë të bëjnë me faktin se gjatë marrëdhënieve të punës nga ana e saj janë konstatuar sellje të papërshtatshme të cilat bien në kundërshtim me Kontratën e Punës, Kodin Etik të Mësuesit dhe Rregulloren e Brendshme. Sjelljet e papërshtatshme kanë të bëjnë me krijimin e raporteve me prindërit e fëmijëve, konkretisht duke marrë pjesë në ditëlindjet e organizuara prej



tyre, duke u frekuentuar me ta pas orarit të punës. Lidhur me këto, shkolla ka marrë dijëni nga fotot e publikuara nga ankuesja në rrjetet sociale.

Sipas përfaqësueses së QAFS, në asnjë moment ankuesja nuk është akuzuar se ka krijuar marrëdhënie sentimentale me mësues të tjerë apo me prindër të fëmijëve. Vëmendja i është tërhequr vetëm për të mos marrë pjesë në festat e organizuara nga prindërit e fëmijëve apo krijimin e raporteve me ta, pas orarit zyrtar të punës. Për këtë, sipas saj, ankuesja nuk ka depozituar asnjë fakt për të provuar pretendimet e subjektit ankues.

Lidhur me rastin e pretenduar për dhunë të ushtruar ndaj një fëmije që ndjek klasën e J. M., përfaqësuesja e QAFS theksoi se janë ndjekur të gjitha procedurat për trajtimin e tij dhe në përfundim nuk është konstatuar një fakt i tillë. Në vijim, më datë 12.12.2022, është thirrur në takim nga ana e drejtoreshës së qendrës ankuesja dhe i është bërë me dije problematika e sipërcituar dhe procedurat e ndjekura për rastin në fjalë, takim për të cilin është mbajtur edhe procesverbali përkatës. Gjatë takimit, ankueses i është tërhequr vëmendja se ka patur një sjellje të tepruar me prindërit e fëmijëve. Pas këtij momenti, nga ana e prindërve të fëmijëve të klasës së ankueses, është kërkuar takim urgjent me drejtoreshën e qendrës. Menjëherë më datë 15.12.2022, drejtoresha e qendrës ka marrë takim me prindërit, të cilët kanë kërkuar të dinë arsyet përse nga ana e saj është kërkuar largimi i J. M. nga puna. Më datë 16.12.2022, është zhvilluar takimi i dytë që lidhet me trajtimin e rastit të pretenduar për dhunë të ushtruar ndaj një fëmije. Në fillim të takimit, sipas përfaqësueses së QAFS, J. M. i ka kërkuar drejtoreshës së qendrës të qëndrojë në punë deri sa të gjejë një punë tjetër. Në takimet e zhvilluara, temë diskutimi nuk ka qenë zgjidhja e marrëdhënieve të punës me J. M., por pretendimet për dhunë të ushtruar ndaj fëmijës.

Sipas përfaqësueses së QAFS, sjella e ankueses nuk është e lidhur vetëm me vitin 2022, por është një sjellje që ka qenë e vazhdueshme përpara emërimit dhe pas emërimit të drejtoreshës aktuale të qendrës. Lidhur me këtë sjellje, në rrugë verbale i është tërhequr vëmendja disa herë J. M. nga drejtuesit e qendrës.

Në vijim, marrëdhënia e punës ka vijuar normalisht deri në muajin qershor 2023, pavarësisht faktit që J. M. ka patur të njëjtën sjellje edhe gjatë kësaj periudhe. Veç publikimeve në rrjetet sociale, J. M. po ndikonte drejtpërdrejtë edhe tek pjesa më e madhe e prindërve të mos rregjistronin fëmijët e tyre në vitin e ri shkollor. Më datë 02.06.2023, ankueses i është bërë njoftimi për takim për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, pasi sjellja e saj nuk kishte patur përmirësime. Nga ana e qendrës vazhdimisht në rrugë verbale i është tërhequr vëmendja ankueses, por ndaj saj nuk është marrë asnjë masë disiplinore me shkrim. Arsyet e largimit të ankueses, lidhen me faktin se është thyer parimi i mirëbesimit midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, pasi edhe pse vazhdimisht ankueses i është kërkuar të ndryshojë sjelljen është ndërmarrë asnjë masë për përmirësimin e saj. Më datë 05.06.2023, është realizuar takimi ku ankuesja është njohur me arsyet e largimit nga puna, të cilat kanë të bëjnë me performancën e cila nuk i përgjigjet procesit mësimor të ciklit parashkollor, sipas kërkesave të sistemit edukativ të qendrës. Pra marrëdhënia e punës është zgjidhur për faj të punëmarrësit.

Sipas ankueses, ajo nuk është vënë në dijeni asnjë herë lidhur me vlerësimin periodik të performancës në punë. Në vijim, ankuesja theksoi se drejtoresha e qendrës e ka personale me të dhe nuk janë arsyet e largimit nga puna marrëdhënia me kolegët apo me prindërit e fëmijëve. Problemet mes meje dhe drejtoreshës kanë nisur që në momentin e emërimit të saj në krye të qendrës, në vitin 2016. Në fund të takimeve të mbajtura në muajin qershor, ankuesja theksoi se nuk i ka firmosur procesverbalet e mbajtura për shkak se nuk ka qenë dakord me përmbajtjen e tyre.

Në përfundim, nga ana e ankueses u theksua se shkak i diskriminimit lidhet me gjininë.

Gjatë seancës dëgjimore dhe bazuar në nenin 33, pika 9, të LMD, ku përcaktohet se: *9. Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri kërkon të arrijë marrëveshje pajtimi mes ankuesit dhe personit kundër të cilit është paraqitur ankesa.*”, palëve ju parashtrua mundësia për arritjen e një marrëveshje dhe zgjidhjen e çështjes me pajtim.

Ankuesja deklaroi se, nëse nga ana e qendrës i kërkohet ndjesë dhe i jepet një dëmshpërblim sado që të mendohet prej tyre, lidhur me pasojat e përjetuara gjatë kësaj periudhe, ajo do hiqte dorë nga ankesa e paraqitur. Përfaqësuesve të QAFS, i'u la kohë që të shpreheshin brenda 10 ditëve, nëse ishin dakort që të rregullonin situatën duke i plotësuar kërkesat e ankueses.

Në vijim të seancës dëgjimore QAFS nuk dërgoi asnjë përgjigje në lidhje me kërkesën për arritjen e një marrëveshje pajtimi, sipas parashikimit të nenit 33, pika 9 të LMD.

4. Përmes e-mail-it datë 23.10.2023, nga ana e QAFS u vunë në dispozicion të Komisionerit: Procesverbalet e takimeve të mbajtura në datat 12.12.2022, 15.12.2022 dhe 16.12.2022; Vlerësimet e Punës për periudhën 2021-2022 dhe 2022-2023; Kodi i Etikës së qendrës, si dhe e-mail-et me anë të cilave ankuesja është vënë në dijeni mbi procesverbalet e takimeve dhe vendimin përfundimtar sa i përket procedurës lidhur me pretendimin mbi dhunën e ushtruar ndaj një nxënësi.

Gjithashtu, përmes e-mail-it, QAFS parashtrroi ndër të tjera se: *“...A) Në lidhje me Kodin e Etikës së Mësuesit, në nenin 2 pika 6) dhe 8) është e parashikuar: Rregullat që duhet të ndiqen nga mësuesi në marrëdhënie me të miturin:*

*6. Të mbajë me prindërit marrëdhënie ekskluzivisht profesionale, duke shmangur gjithashtu konfidencën e tepërt.*

*8. Mospranim i ftesave personale nga nxënësit ose prindërit e shkollës, duke përfshirë pjesëmarrjen në festa dhe në evenimente të tjera rekreative, pa marrë leje paraprake nga Drejtoria e Shkollës..*

*Gjithashtu, në nenin 3, pika 9 është e përcaktuar shprehimisht:*

*Personeli duhet të menaxhojë komunikimin me fëmijët në përputhje me rregullat si më poshtë:*

- a) Kur është e nevojshme mësuesit, në korrespondencën e tyre me të miturit dhe prindërit duhet të përdorin vetëm adresën e e-mailit institucional të vënë në dispozicion nga institucioni, i cili të kontrollojë përmbajtjen e tyre.
- b) Mësuesit e kanë të ndaluar, të komunikojnë me të miturit dhe prindërit nëpërmjet postës elektronike personale, të telefonit personal, mesazheve në Whats'app.

Në senacën dëgjimore, është pranuar nga vetë pala ankuese J. M., që ka shoqëri me pjesën më të madhe të prindërve të fëmijëve, është pranuar se ka marrë pjesë në organizimet e ditëlindjeve dhe festave të organizuara nga prindërit, sjellje këto të cilat bien në kundërshtim të hapur me dispozitat e Kodit Etik të Mësuesit. Ky fakt i është vënë në dukje në mënyrë të vazhdueshme nga ana e punëdhënësit, por nga ana e J. M. nuk është marrë asnjë masë për korrigjimin e kësaj sjellje. Mësuesit tanë e kanë të ndaluar të mbajnë kontakte dhe të krijojnë raporte konfidente me prindërit e nxënësve, me qëllimin e vetëm për të evituar çdo perceptim njëanshmërie te prindërit e tjerë.

B. Procesverbalet e dy takimeve të mbajtura në muajin dhjetor të 2022 për ankimin e paraqitur nga znj. E. N., si dhe njoftimi i vendimit përfundimtar të J. M.

Ndryshe nga sa u pretendua nga ana e J. M. në seancën dëgjimore, 2 procesverbalet e mbajtura në takimin e muajit dhjetor 2022, takime të mbajtura në kuadër të shqyrtimit të ankimit të paraqitur nga znj. E. N., i janë komunikuar J. M. me anë të e-mail-it, si dhe përveç kësaj është njoftuar dhe vendimi përfundimtar për shqyrtimin e ankimit, po me anë të komunikimit elektronik, e-mail-it.

C. Procesverbal takimi i datës 15.12.2022 i mbajtur midis prindërve të fëmijëve, dhe Drejtoreshës së Shkollës.

Në procesverbal duket qartë dhe pranohet nga vetë prindërit, që e gjithë biseda e zhvilluar në takimin e datës 12.12.2022, midis J. M., dhe Drejtoreshës është përcjellë dhe është keqinterpretuar nga J. M. te prindërit e fëmijëve, veprim ky në kundërshtim me kodin e etikës.

D. Vlerësimet e performancës së mësuesit, për J. M. për vitin akademik 2021-2022 dhe vitin akademik 2022-2023.

Në vlerësimet e performancës për J. M. për vitin shkollor 2021-2022, është vlerësuar “Mirë”, ku nga ana e punëdhënësit janë dhënë disa sugjerime dhe detyra, konkretisht:

- Duhet të krijojë një klimë bashkëpunimi dhe me stafin dhe një komunikim pozitiv dhe të respektueshëm ndaj kolegëve;
- I kërkohet që të rregullojë marrëdhëniet me prindërit e fëmijëve, që bazohen mbi principet e profesionalitetit dhe Kodit të Etikës, duke mos krijuar afrimetet të tepruar, por duke ju përmbajtur rolit të saj edukues.

Në vlerësimet e performancës për J. M. për vitin shkollor 2021-2022, është vlerësuar “Dobët”, ku nga ana e punëdhënësit janë dhënë disa sugjerime edhe detyra, konkretisht:

- Të shmangë komunikimin tepër konfidencial me prindërit, gjë e cila është në kundërshtim me Kodin e Etikës dhe me profesionalitetin e punës. Ky qëndrim është i përsëritur.

- *Duhet të kujdeset njësoj për fëmijët dhe të mos bëjë dallime mes tyre sidomos nëse kjo është pasojë e marrëdhënieve që ajo ka me disa prindër.*

*Pra, ndryshe nga sa është pretenduar nga J. M., procesverbalet e takimeve të mbajura në muajin dhjetor 2022, si dhe vendimi përfundimtar, i janë njoftuar kësaj të fundit me anë të komunikimit elektronik në adresën e emailit që J. M. përdorte.*

*Në përfundim, Qendra e Aktiviteteve të Formimit Salezian (QAFS), mban të njëjtin qëndrim që kemi parashtruar dhe tek parashtruesat e depozituara pranë jush. Gjatë gjithë procesit, të gjithë pretendimet e J. M. për diskriminim për shkak gjinie nuk provohet, por mbeten në kuadër të pretendimeve të njëanshme.*

*Ankuesja J. M. në ankimin e paraqitur nuk është treguar e qartë dhe konkrete, ashtu sikurse vetë ajo e pranon i referohet një situatë që ka ndodhur në të kaluarën në vitin 2016. Në referim të nenit 33 pika dh) të ligjit, është e përcaktuar shprehimisht, që ankesa nuk pranohet, në rast se paraqitet më vonë se tre vjet nga ndodhja e diskriminimit ose më vonë se dy vjet nga marrja e dëgjimit për sjelljen diskriminuuese.*

*Pra, nuk ka patur dhe nuk ka asnjë situatë diskriminimi apo aludimi mbi qasjet personale të zonjës M. për sa i përket jetës së saj personale por është detyrim i punëdhënësit ti kujtoj punëmarrësit që të sillen me korrektesë, profesionalizëm dhe dinjitet brenda ambienteve edukative ashtu sikurse duhet të jetë edhe në përmbajtje të mesazheve që përcjell figura e edukatores.*

*Duke marrë parasysh faktin që nga ana e J. M., është kërkuar dhe dëmshpërblim në shumën prej 10.000 Euro si dëmshpërblim për diskriminimin, konkludojmë që veprimet e J. M., në referim të nenit 33 pika 4, shkronja b) përbëjnë abuzim me të drejtën e ankimit.*

*Sa më lart në referim të neneve 33 e vijues të Ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” kërkojmë:*

- *Mopranimin e ankimit të paraqitur nga ana e J. M., si të pabazuar në ligj dhe në prova.”*

5. Me anë të e-mail-it datë 24.10.2023, Komisioneri i përcolli subjektit ankues të gjithë dokumentacionin dhe argumentat e depozituara nga ana e QAFS, si dhe kërkoi të marrë dëgjimin nëse ka parashtrime shtesë lidhur me to.

*Në përgjigje për sa më sipër, avokati i J. M., më datë 17.11.2023, parashtroi ndër të tjera se: “Së pari, në lidhje me takimin e datës 15.12.2022 i kërkuar nga prindërit e fëmijëve të grupit të II-të të kopshtit “Maria Ndihmëtare”, parashtrujmë shkurtimisht se ankesa e shtetases E. N., e cila është bërë shkak më pas për kryerjen e këtij takimi dhe që po përdoret nga ana e QAFS si arsye për largimin nga puna të kërkuases J. M., sqaroj se në vendimin për largimin e saj nga puna të qershorit 2023, nuk përmendet dhe as nuk ngrihet si pretendim, si shkak i largimit të saj nga puna. Në këto kushte, mendoj se të gjitha pretendimet e ngritura nga ankuesja E. N., në lidhje me pretendimin se fëmija i saj është dhunuar, dhe më pas takimet ndërmjet shkollës dhe prindërve të tjerë, nuk duhen të merren aspak në konsideratë përderisa nuk është shkak i largimit të saj nga puna.*

*Sidoqoftë, duhet saktësuar se në aspektin formal paraqet mangësi thelbësore pasi dokumenti është firmosur vetëm nga Drejtoresha e Shkollës dhe një zonjë tjetër pjesë e stafit të Shkollës. Ky*

dokument nuk është firmosur nga asnjëri prej prindërve që pretendohet se kanë marrë pjesë në takim, prandaj është një akt i njëanshëm dhe nuk mund të merret në konsideratë dhe i mirëqenë.

Së dyti, në lidhje me “Vlerësimet e performancës në punë të mësuesit J. M. për vitet 2021-2022 dhe 2022-2023”, parashtrojmë se vlerësimi i saj është bërë përsëri nga Drejtoresha e Shkollës dhe nuk ka asnjë provë apo dokument se këto shkresa i janë njoftuar rregullisht dhe sipas ligjit kërkuesses.

Në vlerësimin e vitit shkollor 2021-2022, kërkuessja është vlerësuar mirë.

Ndërkohë që në vlerësimin e vitit shkollor 2022-2023, vlerësimi i kërkuesses ka qenë “Dobët”, duke i parashtruar në vlerësim, pak a shumë të njëjtat paragjykime të drejtueses së institucionit, të cilat janë parashtruar nga QAFS edhe përgjatë këtij hetimi administrativ.

Ajo që bie në sy, është fakti se QAFS sugjeron kërkuessen që të mos komunikojë në rrjete sociale me prindërit e fëmijëve. Në fakt, ndihemi të habitur se si ka pasur akses Shkolla në telefonin e kërkuesses për të rënë në dijeni të faktit se ajo ka pasur komunikime me persona të tjerë. Kjo tregon se Drejtoresha e QAFS, mund të ketë pasur akses në telefonin e kërkuesses pa autorimizin e saj, në aplikacione që janë tejet personale dhe që zakonisht, as partneri i kërkuesses nuk ka asnjë akses, për shkak se janë tejet personale.

Së treti, në lidhje me takimet e zhvilluara mes kërkuesses dhe Drejtoreshës së Shkollës në datat 12 dhe 17 dhjetor 2022, parashtrojmë se këto dy dokumente nuk kanë asnjë vlerë ligjore.

Pa i rënë gjerë e gjatë, duam të parashtrojmë vetëm një krahasim të thjeshtë për të evidentuar paligjshmërinë e këtyre dy dokumenteve.

Rezulton se në seancën dëgjimore të datës 9 tetor 2023 nga Komisioneri, është mbajtur një procesverbal, i cili sipas ligjit është firmosur nga të gjithë pjesëmarrësit, pa asnjë vërejtje.

Në ndryshim nga ky dokument, rezulton se aktet e mbajtura nga QAFS, nuk janë të firmosura aspak nga kërkuessja, ndaj së cilës po bëhej edhe hetimi, por është firmosur vetëm nga Drejtuesja e Shkollës dhe një punonjëse tjetër e shkollës.

Zakonisht, çdo procesverbal që mbahet nga zyrtarët dhe që të ketë vlerë ligjore, duhet të firmoset nga të gjithë pjesëmarrësit, përndryshe është i pavlefshëm.

Në këto kushte, vlerësojmë se këto dy dokumente nuk kanë asnjë vlerë ligjore dhe se në vlerësimin tonë nuk duhet të merren aspak në konsideratë nga ana e Komisionerit.

Së katërti, në lidhje me Kodin e Etikës, vlerësojmë përsëri se edhe ky dokument është i infektuar nga e njëjta sindromë, pasi i mungon firma, data apo çdo lloj tjetër ekstremiteti.

QAFS, jo vetëm provën se nga kur ka dalë ky dokument dhe kush janë firmëtarët e këtij dokumenti dhe autoriteti i tyre, nuk arrin as të provojë nëse ky Kod i është njoftuar kërkuesses apo punonjësve të tjerë dhe ku u është bërë i ditur ky dokument.

Në përmbledhje, duam të shprehemi se të gjithë dokumentet e QAFS janë të njëanshme dhe nuk provojnë në asnjë moment se kërkuessja ka kryer ndonjë shkelje të rëndë që të justifikojë largimin e saj nga puna.

Madje pretendimet e QAFS të ngritura përgjatë këtij hetimi administrativ, vërtetojmë se ky subjekt ka ushtruar persekutim dhe paragjykim sistematik ndaj kërkuesses J. M.”

### **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 disfavorshëm.**

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi se, ankuesja ka qenë në marrëdhënie pune me QAFS që nga data 9 janar 2012 deri në momentin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës më datë 08.06.2023. Marrëdhëniet e punësimit midis ankueses, J. M. dhe QAFS janë rregulluar në bazë të kontratës individuale të punës. Sipas informacionit të dhënë nga palët në proces, mes ankueses dhe QAFS që nga viti 2012 e në vijim, janë nënshkruar kontrata të njëpasnjëshme punësimi me afat të caktuar. Së fundmi, rezulton që mes palëve është nënshkruar kontrata me afat të caktuar, nr. 5, datë 01.09.2022, me kohëzgjatje deri më 31.08.2023.

Në bazë të kontratës individuale të punës të datës 01.09.2022, rezulton se ankuesja është punësuar si edukatore, në ciklin parashkollor, pranë Qarkut të Aktiviteteve Formative Salesiane, Shkodër, me një ngarkesë mësimore (maksimale) 30 orë në javë. Kontrata e lidhur parashikon pagën bruto 59640 (pesëdhjetë e nëntë mijë e gjashtëqind e dyzet) lekë në muaj.

Sipas informacionit të administruar, fillimisht 6 vite më parë, ankuesja është akuzuar nga ana e drejtoreshës aktuale të QAFS (e cila ka mbajtur këtë pozicion edhe më parë) se ka një sjellje jo korrekte me një nga kolegët e saj, i cili ushtron detyrën e mësuesit të edukimit fizik. Në atë kohë, sipas palëve, pas diskutimeve nuk u ndërmorr asnjë veprim duke e lënë situatën të kalonte e tillë.

Referuar Formularit të Ankimit, datë 25.11.2022, nga ana e prindit, znj. E. N., pranë QAFS, është depozituar një ankesë, lidhur me shqetësimet në sjelljen e djalit të saj, gjatë periudhës tetor-nëntor 2022, duke theksuar ndër të tjera se:

*“...Ka pak kohë që fëmija im R. N. paraqet shqetësime gjatë natës. Fëmija zgjohet i tmerruar duke qarë dhe duke thënë “Jo se më bërtet mësuese M.”. Unë kam filmuar disa herë fëmijën pas zgjimit. Djali ka ndryshuar gjendjen e humorit. Gjatë bisedës me fëmijën më ka treguar se mësuese M., i ka kapur flokët. Këtë bisedë ja kam treguar dhe mësuese Mirës. Pas disa ditësh djali më tregoi që ishte dënuar nga mësuese M. tek një dhomë e errët dhe ishte lënë vetëm. Kjo lloj dhune psikologjike e fizike ne na shqetëson pa masë. Kërkoj nga Këshilli Psikologjik të merren masa, në të kundërt do të procedoj me denoncim në prokurori.”*

Nga ana e Qendrës, sipas informacionit të përcjell, është shqyrtuar ankesa e paraqitur nga ana e prindit Znj. E. N., sipas politikës së mbrojtjes së të miturve, ku veprimet e kryera nga ana e Qendrës janë:

- Kryeja e raportit të vlerësimit nga ana e psikologes së shkollës për fëmijën R. M. N.;
- Takim i zhvilluar midis Drejtoreshës së Qendrës dhe J. M. (ku është mbajtur procesverbal takimi);
- Mbas shqyrtimit të ankesës, raportit të psikologes, është marrë dhe vendimi përfundimtar në lidhje me ankesën e paraqitur nga ana e prindit të fëmijës R. M. N.;

*Pavarësisht, informacion të sipërcituar, QAFS nuk vuri në dispozicion aktet e mbajtura gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës së znj. E. N. dhe vendimmarrjen e tyre lidhur me rastin.*

Në kuadër të shqyrtimit të ankimit, lidhur me pretendimin për dhunë të ushtruar ndaj fëmijës R. N., nga J. M., më datë 12.12.2022, referuar procesverbalit të mbajtur, rezulton se mes saj dhe drejtoreshës së qendrës, është mbajtur takim ku është diskutuar rreth ankesës së znj. E. N. Gjatë seancës dëgjimore të zhvilluar, palët kanë pohuar se është mbajtur procesverbali i këtij takimi, por ankuesja nuk e ka firmosur për shkak se nuk ka qenë dakord me përmbajtjen e tij. Nga konsultimi me procesverbalin dhe pohimet e administruara nga palët gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, rezulton se, në takim:

- është diskutuar lidhur me pretendimin e znj. E. N., për dhunë të ushtruar ndaj fëmijës së saj;
- evidentohet se drejtoresha e qendrës i ka parashtruar ankueses problematikën/ankesën e znj. E. N., si dhe i ka sqaruar faktin se për këtë rast është marrë një vendim ku ajo nuk është gjetur në shkelje apo fajtoje, si dhe nuk janë konstatuar të bazuara pretendimet e znj. E. N.;
- nga ana e drejtoreshës së qendrës ankuesja është pyetur lidhur me arsyet që kanë çuar znj. E. N., të bëjë ankesë ndaj saj, duke vijuar më tej dhe duke e pyetur nëse ka diçka personale mes tyre;
- është diskutuar lidhur me marrëdhëniet që ankuesja krijon me prindërit e fëmijëve, duke theksuar se këto sjellje nuk janë normale, të tepruara dhe jo të natyrshme në ambientet e qendrës. Sipas diskutimit të zhvilluar, këto sjellje kanë të bëjnë me pjesëmarrjen në ditëlindjet e organizuara nga familjarët e fëmijëve, frekuentimi me prindërit jashtë ambienteve të kopshtit, dhe marrëdhëniet dhe sjelljet jo-korrekte me kolegët e punës, ku nga ana e drejtoreshës, i është bërë me dije se kjo sjellje, është një sjellje e cila po ri-përsëritet, dhe një gjë e tillë ka ndodhur dhe disa kohë më përpara, dhe pikërisht për këtë fakt, i është tërhequr vëmendje nga ana e saj;
- gjatë bisedës së zhvilluar evidentohet se ankuesja për një moment pyet drejtoreshën nëse do ta largojë nga puna për shkak të ankesës së bërë nga znj. E. N.;

*Gjatë shqyrtimit të ankesës, J. M. ka pretenduar se nuk ka marrë dijeni lidhur me Procesverbalen e sipërcituar, por nga aktet e përcjella nga QAFS, rezulton se përmes e-mail-it, ankueses i janë përcjellë bashkëngjitur në adresën zyrtare të punës nga ana e drejtoreshës.*

Referuar provave të administruara, më datë 14.12.2022, pas takimit të zhvilluar me J. M., drejtoresha e qendrës, është kontaktuar nga ana e prindërve të fëmijëve të grupit të II-të, për të marrë takim me të.

Më datë 15.12.2022 në orën 15:00, është mbajtur takimi mes drejtoreshës së qendrës dhe prindërve të grupit të dytë (prindërve të fëmijëve që ndjekin klasën e J. M.). Nga konsultimi me procesverbalin dhe pohimet e administruara nga palët gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, rezulton se në takim është diskutuar lidhur me aryet e largimit nga puna të J. M.. Sipas prindërve ata janë informuar prej saj, se është diskutuar nga drejtoresha largimi i J. M. nga puna. Nga ana e drejtoreshës prindërit janë njohur me arsyet e realizimit të takimit të datës 12.12.2022, por nuk rezulton t'i ketë pohuar nëse J. M. do të largohet nga puna.

Menjëherë, një ditë më pas, më datë 16.12.2022, është realizuar një takim i dytë, me J. M.. Gjatë seancës dëgjimore të zhvilluar, palët kanë pohuar se është mbajtur procesverbali i këtij takimi, por ankuesja nuk e ka firmosur për shkak se nuk ka qenë dakord me përmbajtjen e tij. Nga konsultimi me procesverbalin dhe pohimet e administruara nga palët gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, rezulton se në takim është diskutuar lidhur me:

- arsyet përse ankuesja ka njoftuar prindërit lidhur me përmbajtjen e takimit të zhvilluar më datë 12.12.2022;
- marrëdhëniet e punës dhe vazhdimësinë e tyre;
- faktin që nga ana e drejtoreshës nuk është diskutuar largimi i ankueses nga puna në takimin e datës 12.12.2022;

Nga ky moment i takimit të datës 16.12.2022 e në vijim, referuar provave të administruara, ka vijuar marrëdhënia e punës së ankueses dhe ndaj saj nuk rezulton të jetë marrë ndonjë veprim.

Më datë 02.06.2023, me anë të shkresës me nr. 37/23 “Njoftim për takim”, ankuesja është njoftuar nga QAFS për të zhvilluar takim me datë 05.06.2023, ora 13:30 për të biseduar lidhur me marrëdhënien e punësimit.

Sipas informacionit, më datë 05.06.2023 është realizuar takimi, ku është biseduar në lidhje me arsyet e ndërprerjes së marrëdhënieve të punësimit mes ankueses dhe QAFS. Lidhur me këtë, nga ana e palëve nuk u vu në dispozicion procesverbali i mbajtur i takimit, por nga informacioni i administruar rezulton se marrëdhënia e punësimit me ankuesen do të ndërpritej për shkak të problematikave të vazhdueshme të sjelljes jo etike dhe jo korrekte në lidhje me afrimitetin, që ankuesja ka krijuar me prindërit e fëmijëve.

Në përfundim, më datë 08.06.2023 me anë të vendimit me nr. 1, nga ana e Drejtoreshës së QAFS, Shkodër është vendosur:

1. Zgjidhja e kontratës së punës dhe marrëdhënieve të punësimit për J. M. me motivacionin *“Performancë që nuk i përgjigjet procesit mësimor të ciklit parashkollor, sipas kërkesave të sistemit edukativ të Qendrës tonë”*;
2. Dhënie e pagesës për 3 muaj nga momenti i komunikimit për zgjidhjen e kontratës së punës, si dhe llogaritjen e pushimeve vjetore, përtej periudhës 3 mujore;
3. Dhënie e shpërblimit për vjetërsi në punë për vitet e punës pranë QAFS, sipas pikve 1.2 të nenit 145 të Kodit të Punës së RSH i ndryshuar. Pagesa e shpërblimit do të bëhet në momentin e përfundimit të marrëdhënies financiare, duke mbajtur tatim në burim sipas legjislacionit në fuqi.

Sipas nenit 3, pika 1 të LMD, diskriminimi përkufizohet si: *çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.*

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga LMD, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i këtij ligji si një situatë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të LMD.

Në Kreun II, të LMD, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. LMD, në nenin 12/1/c, përcakton se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: .....c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”.*

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se ankuesja është diskriminuar duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankueses në të drejtën e saj për punësim;
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një ose disa nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga LMD.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesja i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e saj për punësim në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Nëse konstatohet se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, atëherë do të vijohet me analizën, nëse ky trajtim të cilit i është nënshtruar ankuesja ka ardhur apo jo si rezultat i shkakut të pretenduar, i cili duhet gjithashtu të provohet dhe gëzon mbrojtje nga ligji.

Sipas nenit 12, të Kodit të Punës, kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim.

Bazuar në Kontratën Individuale të Punës nënshkruar me datë 01.09.2022, mes punëdhënësit/QAFS dhe punëmarrësit/ankueses, në nenin 4, të saj, përcaktohet si më poshtë citohet:

*“1. Kjo kontratë lidhet për një periudhë 01 Shtator 2022 deri me 31 Gusht 2023. Në rastet e situatës së jashtëzakonshme punëdhënësi do të zbatojë Kodin e Punës së RSH, që presupozon dhe mbylljen e kontratës deri në rikthimin e gjendjes normale.*

*2. Kjo kontratë hyn në fuqi më datë 01 Shtator 2022”.*

Neni 21<sup>6</sup>, i Kodit të Punës, në pikën 2, të tij, ka përcaktuar se: *“Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëmarrësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës”.*

Neni 151, i Kodit të Punës, parashikon se: *“1. Kur ndërmjet palëve kanë qenë lidhur disa kontrata të njëpasnjëshme me afat të caktuar, për jo më pak se tre vjet, mosripërtëritja e kontratës së fundit nga punëdhënësi vlerësohet si zgjidhje e kontratës me afat të pacaktuar. Kontratat me afat të caktuar ndërmjet të njëjtave palë do të konsiderohen si të njëpasnjëshme edhe në ato raste kur ka një ndërprerje të shkurtër, jo më shumë se tre muaj, ndërmjet mbarimit të një kontrate dhe lidhjes së kontratës tjetër. 2. Kur kontrata lidhet për më shumë se 3 deri në 5 vjet, ajo mund të zgjidhet nga punëmarrësi pas 3 vjetësh. Në këtë rast afati i njoftimit është 2 muaj dhe zgjatet deri në fund të muajit të dytë. Kur kontrata lidhet për më shumë se 5 vjet, ajo mund të zgjidhet nga punëmarrësi pas 5 vjetësh. Në këtë rast afati i njoftimit është 3 muaj dhe zgjatet deri në fund të muajit të tretë”.*

Për rrjedhojë, në këto kushte, kemi të bëjmë me një kontratë me afat të pacaktuar, pasi punëdhënësi e punëmarrësi kanë vijuar marrëdhëniet e punës në pozicionin objekt shqyrtimi, me kontrata të njëpasnjëshme me afat të caktuar për një periudhë prej më shumë se 10 vite.

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës, parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit ai duhet ta bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga Kodi i Punës<sup>7</sup>.

Referuar Vendimit Nr. 1, datë 08.06.2023 të QAFS “Për zgjidhjen e Kontratës së Punës” me ankuesen, rezulton se arsyet e cituara në këtë vendim janë si vijon: *“Në ushtrimin e detyrës nga*

<sup>6</sup> “Forma e kontratës së punës”.

<sup>7</sup> Neni 144, i K.P: *“1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. 4. Shfuqizuar. 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t’i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen.”*



*Edukatore J. M. është konstatuar se janë kryer veprime të cilat janë në kundërshtim me kontratën e punës, dhe me stilin edukativ të QAFS, duke cenuar imazhin e shkollës, në marrëdhëniet ndërmjet nxënësve, prindërve dhe personave të tretë”.*

Lidhur me sa më sipër, QAFS citon ndër të tjera se veprimet e J. M., të cilat sipas tyre bien në kundërshtim me dispozitat ligjore si më poshtë:

- Neni 11/1, i Kodit të Punës, parashikon se: *“Gjatë ushtrimit të të drejtave dhe përmbushjes së detyrimeve, punëdhënësit, përfaqësuesit e punëdhënësve, punëmarrësit dhe përfaqësuesit e punëmarrësve duhet të udhëhiqen nga parimi i mirëbesimit, drejtësisë dhe bashkëpunimit me njëri-tjetrin. Ata informojnë njëri-tjetrin për të gjitha faktet, kushtet, si dhe ndryshimet e tyre, të cilat janë të rëndësishme për ushtrimin e të drejtave dhe përmbushjen e detyrimeve”.*

*Gjatë ushtrimit të detyrës, punëmarrësi i mësipërm, nuk ka bashkëpunuar me punëdhënësin në dhënie informacioni, në mospërmbushje të detyrës, apo në sqarime që kanë qenë në kundërshtim me kontratën e punës;*

- Neni 23, pika 1, i Kodit të Punës, ku citohet: *“Punëmarrësi respekton urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit”.*

*Punëmarrësi është paralajmëruar disa herë për veprime të cilat cenojnë figurën e edukatorit dhe imazhin e shkollës, ndërsa punëmarrësi nuk ka reflektuar në përmirësimin e punës dhe sjelljes.*

- Neni 26, pika 1, i Kodit të Punës, ku citohet: *“Punëmarrësi ruan me besnikëri interesat e ligjshëm të punëdhënësit”.*

*Punëmarrësi, jo vetëm nuk ka mbrojtur interesat e punëdhënësit, por me veprime e mos veprime, kryesisht me prind ka cenuar figurën e edukatorit dhe imazhin e shkollës.*

- Neni 14, i Kontratës së Punës, “Etika në kryerjen e detyrës”, ku citohet se:  
“1. Të kryejë detyrën në përputhje me legjislacionin në fuqi;  
2. Komunikimi duhet të karakterizohet nga etika, mirësjellja dhe respekti i ndërsjellët, komunikimi verbal dhe jo verbal (gjuha e trupit, gjestikulacioni, toni i zërit, mënyra e vështrimit, ruajtja e distancave fizike etj.) duhet të jenë korrekte, pa përdorur fjalor fytes apo paragjykes për çfarëdolloj arsyeje apo shkak;  
3. Respekton rregullat dhe procedurat lidhur me komunikimin zyrtar, me shkrim, mjete elektronike, verbale, duke respektuar hierarkinë dhe llogaridhënien.”

*Punëmarrësi i mësipërm në mënyrë të përsëritur, ka kryer veprime në kundërshtim me parashikimet e këtij neni.*

- Neni 15, i Kontratës së Punës, “Mbrojtja e imazhit të shkollës”, ku citohet se: *“Punëmarrësi në çdo rast apo situatë, kur diskutohet imazhi i shkollës, duhet të jetë gjithmonë i vëmendshëm me palët e treta, duke sqaruar situatat e paqarta dhe të pavërteta, si dhe në çdo rast të evidentojë shërbimet që ofrohen nga shkolla”.*

Punëmarrësi i mësipërm ka vepruar në cenim të imazhit të shkollës me veprime e sjellje.

- Neni 17, i Kontratës së Punës, “Ndalimet”, ku citohet se: “Punëmarrësi ka shkelur në mënyrë të përsëritur, pikën 1b, neni 17, duke krijuar në mënyrë të përsëritur shqetësime në ambientet e shkollës.”

Edukatore J. M. me shkresën nr. 34/22 prot., datë 09.12.2022, është njoftuar për takim me datë 12.12.2022, ora 13:00 në Drejtorinë e Shkollës, për ti komunikuar veprimet e kryera në kundërshtim me kontratën e punës. Punëmarrësi ka përhapur dhe deformuar informacionin konfidencial të takimit, duke u bërë shkak për reagim të prindërve.

Nga takimi i bërë me prindërit, duke respektuar dëshirën e tyre dhe për të mbrojtur interesat e fëmijëve të tyre, drejtimi ka vendosur që të shtyjë marrjen e masave për edukatoren, deri në fund të vitit shkollor.

Lidhur me rastet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, Kontrata e Punës, në nenin 18 të saj parashikon se:

1. Zgjidhja me paralajmërim e kontratës së punës, bëhet sipas kushteve të mëposhtme:
  - a. Shkurtim i vendit të punës;
  - b. Kryerje e veprimeve ose mos veprimeve në kundërshtim me kontratën e punës, Kodin e Etikës së Mësuesit dhe Rregulloren e qendrës;
  - c. Shkelje e dispozitave ligjore që rregullojnë marrëdhëniet e punës;
  - d. Shkelje e etikës së sjelljes në institucion;
  - e. Lënie e pajustificuar e vendit të punës;
  - f. Mungesa të përsëritura në punë, duke shfaqur justifikime të paarsyeshme, ku dëmtohet aktiviteti që kryen punëmarrësi;
  - g. Kur mbyllet aktiviteti i qendrës;
  - h. Me marrëveshje midis palëve;
  - i. Me mbarimin e kohës së caktuar në kontratë;
  - j. Me kërkesën apo dorëheqjen e punëmarrësit;
  - k. Kur punëmarrësit i ka lindur e drejta për përfitim të pensionit të pleqërisë;
  - l. Për çdo lloj shkak ligjor ligjërish të justifikuar;
  - m. Kur nuk realizohen detyra që mban vendi i punës.
2. Zgjidhja e menjëhershme e kontratës së punës bëhet kur:
  - a. Vepron në mënyrë të përsëritur në kundërshtim me kontratën e punës, rregulloren e brendshme dhe kodin e etikës;
  - b. Kryen veprime në kundërshtim me nenin 17 të kontratës së punës;
  - c. Kryen veprime të cilat cenojnë rëndë figurën e mësuesit;
  - d. Aktet e pandershme: vjedhja, dëmtimet e qëllimshme të pronës, mashtrimi me pasoja të rënda për shkollën;
  - e. Punëmarrësi mungon në punë mbi 7 ditë kalendarike, pa lejen e punëdhënësit;
  - f. Secila nga palët ka të drejtë të zgjidhë kontratën për shkaqet e parashikuara nga neni 153 i Kodit të Punës.

3. *Për zgjidhjen e kontratës së punës me paralajmërim, palët duhet të respektojnë një afat kohor, sipas parashikimeve të Kodit të Punës, bazuar në vjetërsinë në punë, duke njoftuar me shkrim zgjidhjen e kontratës.*
4. *Për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës, punëdhënësi i kërkon takim të menjëhershëm punëmarrësit dhe e njuh me shkeljet e parashikuara në pikën 2, neni 18, i kontratës së punës.”*

Ndërsa Kodi Etik i Punonjësve të Qendrës Maria Ndihmëtare Shkodër, në pikën 2 “Rregullat që duhet të ndiqen në marrëdhënie me të miturit” parashikon se: “Personeli duhet të respektojë parimet e sjelljes si më poshtë:

- *Të jetë shembull me sjelljet e veta, si për nxënësit dhe për familjet, dhe në veçanti të respektojë e të dëshmojë parimet e një shkolle katolike;*
- *Të përdorë një ton të qetë të zërit, të ketë sjellje të matur dhe qëndrim pozitiv dhe të ekuilibruar;*
- *Të paraqesë një qëndrim aktiv dhe transparent ndaj kolegëve;*
- *Të organizojë aktivitetet me përpikëri dhe profesionalizëm;*
- *Të mbajë me prindërit marrëdhënie ekskluzivisht profesionale, duke shmangur gjithashtu konfidencën e tepërt;*
- *T’i komunikojë drejtorisë çdo informacion me rëndësi lidhur me nxënësit ose familjet të cilat mësuesi i ka marrë vesh gjatë veprimtarisë së tij, duke pasur njëkohësisht kujdes për ruajtjen e sekretit profesional ndaj të jashtëmëve.*
- *Mospranimi i ftesave personale nga nxënësit ose prindërit e shkollës, duke përfshirë pjesëmarrjen në festa dhe në evenimente të tjera rekreative, pa marrë leje paraprake nga drejtoria e shkollës.*
- *Mos organizimi i festave, ekskursioneve apo takimeve pa autorizimin e drejtorisë në çdo rast”.*

Kodi Etik i Punonjësve, në pikën 7 “Dispozita të përgjithshme” parashikon se: “1. Personeli i shkollës ose bashkëpunëtorët e tjerë e kanë të ndaluar:

- a. *Të përdorin celularin në ambientet e punës.*
  - b. *Të prodhojë foto dhe video që kanë për subjekt fëmijët, përveçse nëse i kërkohet shprehimisht nga drejtoria.*
  - c. *Të publikojë dhe t’i transmetojë prindërve të fëmijëve apo të tretëve foto ose video të fëmijëve të Qendrës gjatë procesit mësimor edukativ apo aktiviteteve.*
  - d. *Të fusin fletushka, pyetësorë, printime, imazhe, materiale multimediale apo të ngjashme, pa lejen paraprake të drejtorisë së shkollës, si dhe çdo lloj lidhje telematike me të miturit apo shërbime të tjera pa lejen paraprake me shkrim nga vetë prindërit apo nga dikush i autorizuar prej tyre.*
2. *Punonjësi respekton rregullat dhe procedurat lidhur me komunikimin zyrtar, me shkrim, mjete elektronike, verbal, duke respektuar hierarkinë dhe llogaridhënien.*
  3. *Brenda orarit zyrtar të punës, punëmarrësi nuk duhet të frekuentojë ambiente të ndryshme nga ai i punës, me përjashtim të rasteve të kushtëzuara nga ushtrimi i detyrave funksionale.*

4. *Punonjësi nuk duhet të kërkojë ose të pranojë, dhurata, favore, pritje ose çfarëdo përfitim tjetër, si dhe premtime për to, për veten, familjen, të afërmit, personat ose organizatat me të cilat ka marrëdhënie, që ndikojnë ose duket sikur ndikojnë në paanësinë e kryerjes së detyrës, apo janë ose duket sikur janë shpërblim për mënyrën e kryerjes së detyrës.*
5. *Në rastet kur ofrohen dhurata, favore, pritje, premtime, punëmarrësi duhet ti refuzojë menjëherë ato, duhet të identifikojë ofruesin si dhe të njoftojë menjëherë eprorin direkt.*
6. *Për mbrojtjen dhe mirëqenien më të mirë të të miturve (nxënësve), identifikimi i tyre mbi bazën e të dhënave personale (emri, adresa, shkolla, etj.) nuk duhet të përdoren dhe publikohen pa miratimin e shkruar të prindërve ose të personave të autorizuar.*
7. *Nuk jep informacione apo komente mbi ndonjë incident të ndodhur në ambientet e punës (diskutim apo çfarë do gjejë tjetër) me të tretë, veçse në raste kur është i ngarkuar nga Drejtoria të shpallë mendimin zyrtar.*
8. *Punonjësi në çdo rast apo situatë, kur diskutohet imazhi i institucionit, duhet të jetë gjithmonë i vëmendshëm me palët e treta, duke sqaruar situatat e paqarta dhe të pavërteta, si dhe në çdo rast të evidentojë shërbimet që ofrohen nga shkolla.*
9. *Në raste të shkeljes së Kodit të Etikës nga ndonjë koleg i punës, është i detyruar t'ia sinjalizojë rastin Komisionit të Etikës që ekziston në Qendër, duke u bazuar në fakte konkrete dhe të konstatuara nga ai vetë. Heshtja e një veprimi të rëndë në dëm të fëmijës përbën në vetvete faj.*
10. *Në rast kur ndaj tij ka ankesa për shkelje të Kodit të Etikës i lind e drejta të informohet dhe të dokumentojë korrektësinë e sjelljes së tij.*
11. *Në rast se shkelja është reale dhe e rëndë në dëm të fëmijës mund të jap dorëheqjen nga vendi i punës ose, Komisioni i Etikës, i sugjeron Drejtorisë ndërprerjen e kontratës së punës.*
12. *Qendra mban përgjegjësi vetëm në rast kur është e informuar në mënyrë korrekte për shkeljen dhe nuk ka ndërmarrë hapa për të zgjidhur situatën, në rast të kundërt përgjegjësia për shkelje të Etikës në punë, bije mbi personin në faj.*
13. *Ruan informacionet konfidenciale personale në lidhje me pagën apo shpërblimet e rastit dhe kërkon sqarim vetëm për sa i përket situatës së tij financiare në rast se mendon se ka shkelje të pikave të kontratës personale”.*

Në të njëjtën frymë me Kodin e Etikës së Punonjësve, Rregullorja e Brendshme e Qendrës “Maria Ndihmëtare Shkodër”, parashikon ne pikën 7 të saj, si më poshtë vijon: “7. Mësuesi:

1. *Nuk përdor dhe nuk manifeston në mjediset e shkollës për sa më poshtë vijon:*
  - *Përdorimin e duhanit, pijeve alkoolike, përdorimin apo shpërndarjen e lëndëve narkotike (drogave);*
  - *Mbajtjen e armëve të ftohta dhe të zjarrit;*
  - *Shkeljen dhe cenimin e të drejtave të njeriut;*
  - *Ushtrimin e dhunës fizike, psikologjike dhe verbale tek të tjerët;*
  - *Akte të pakulturuara, fyese dhe poshtëruese në mjediset e shkollës, madje mban qëndrim kritik ndaj tyre;*
  - *Mësuesi nuk zhvillon mësimë private me nxënësit që iu jep mësim;*

- *Mësuesi nuk krijon marrëdhënie ndër personale në mjediset e shkollës me nxënësit, kolegët apo prindërit e nxënësve të tij.*
- 2. *Karakterizohet nga fjalori i edukuar dhe i respektueshëm dhe veshje dinjitoze. Në orarin e punës ka gjithmonë uniformën të cilën e mban të pastër.*
- 3. *Sillet sipas Kodit të Etikës që ka adaptuar Qendra Maria Ndhimëtare në ambiente shkollore dhe jashtëshkollore. Duke siguruar qëndrim profesional ndaj nxënësit dhe familjeve të tyre. Me familjet e nxënësve komunikon vetëm nëpërmjet platformave të adaptuara nga Qendra apo nëpërmjet celularit të sekretarisë apo drejtorisë. Për çdo përjashtim nga kjo pikë vë në dijeni drejtorinë dhe konsultohet me të për mënyrën e duhur e të vepruarit.”*

Në analizë të sa më sipër cituar, bazuar në dispozitat e Kodit të Punës parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit ai duhet t’ia bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga neni 144, të Kodit të Punës, ku parashikohet se: *“1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes...”*

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

Gjykata Kushtetuese, në Vendimin nr. 69, datë 16.10.2000, ka mbajtur qëndrimin se: *“Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t’u dëgjuar, për t’i bërë të njohur njëra tjetrës mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”*.

Nga faktet dhe provat e administruara, arsyeja e pretenduar për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen, nuk rezulton e provuar, vetëm me paraqitjen e procesverbaleve të mbajtura nga ana e QAFS, për sa kohë që nuk rezulton që të jetë realizuar ndonjë verifikim në lidhje me



bazueshmërinë dhe vërtetësinë e tyre. Nga ana e QAFS, pavarësisht se u kërkua nga Komisioneri gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës dhe seancës dëgjimore të datës 09.10.2023, nuk u vu në dispozicion asnjë provë apo fakt lidhur me shkeljet e kryera nga ana e J. M. sa i përket pretendimeve për: *cenimin e imazhit të shkollës me veprime e sjellje, mosbashkëpunimin me punëdhënësin në dhënie informacioni dhe veprime të cilat cenojnë figurën e edukatorit dhe imazhin e shkollës.*

Nga aktet administruara, Komisioneri vlerëson se:

- Referuar procesverbaleve të datave 12.12.2022 dhe 16.12.2022 të vëna në dispozicion, QAFS ka pretenduar se ankueses i është tërhequr vëmendja lidhur me marrëdhëniet ndër personale që ajo ka krijuar me prindër të nxënësve apo pjesëmarrjen në aktivitetet pas shkollore (ditëlindje etj.) të organizuara nga fëmijët apo prindërit e tyre, por në asnjë moment nuk ka vënë në dispozicion të saj apo të Komisionerit prova dhe fakte për të vërtetuar këto pretendime. Gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, QAFS ka theksuar se referuar publikimeve në rrjetet sociale të ankueses ka konstatuar pjesëmarrjen e saj në festat e organizuara nga prindërit e fëmijëve, por në cilësinë e provës nuk është vënë në dispozicion asnjë e dhënë.
- Nga procesverbali i datës 12.12.2022 dhe ai i datës 16.12.2022, evidentohet se ankuesja ka marrë pjesë në takimet e zhvilluara në këto data, por nuk ka rënë dakord me përmbajtjen e tyre, duke mos pranuar ti nënshkruaj ato. Megjithatë, nga ana e QAFS asaj i janë përcjell në rrugë elektronike nga ana e drejtoreshës së qendrës përmes e-mail-it zyrtar të punës.
- Nga ana e përfaqësueses së QAFS në seancën dëgjimore të realizuar pranë KMD-së, u theksua se në takimet e datave 12.12.2022 dhe 16.12.2022, nuk është diskutuar zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesen, pavarësisht se J. M. (referuar përmbajtjes së procesverbaleve) është shprehur në këto takime i është kërkuar një gjë e tillë. Pavarësisht pretendimeve të përfaqësueses së QAFS, rezulton se në Vendimin Nr. 1, datë 08.06.2023 të QAFS “Për zgjidhjen e Kontratës së Punës” me ankuesen, citohet ndër të tjera se: “Edukatore J. M. me shkresën nr. 34/22 prot., datë 09.12.2022, është njoftuar për takim me datë 12.12.2022, ora 13:00 në Drejtorinë e Shkollës, për ti komunikuar veprimet e kryera në kundërshtim me kontratën e punës. Punëmarrësi ka përhapur dhe deformuar informacionin konfidencial të takimit, duke u bërë shkak për reagim të prindërve. Nga takimi i bërë me prindërit, duke respektuar dëshirën e tyre dhe për të mbrojtur interesat e fëmijëve të tyre, drejtimi ka vendosur që të shtyjë marrjen e masave për edukatoren, deri në fund të vitit shkollor”. Nga ana e prindërve në takimin e datës 15.12.2022, rezulton se ata kanë kërkuar informacion lidhur me arsyet e largimit të J. M. nga puna dhe kjo ka qenë tema e diskutimit me QAFS. Ndërkohë, sipas analizës së përmbajtjes së Vendimit Nr. 1, datë 08.06.2023, rezulton që masa që do të ndërmerrej ndaj ankueses ka qenë largimi nga puna, e cila është shtyrë deri në përfundimin e vitit shkollor. Në këtë kuptim, pretendimi i QAFS në seancën dëgjimore të realizuar nuk qëndron i bazuar në provat dhe faktet e administruara, pasi largimi i mësueses nga puna është menduar të realizohet që në muajin dhjetor 2022.

- Nga pretendimet e QAFS gjatë seancës dëgjimore, arsyet e takimeve të datave 12.12.2022 dhe 16.12.2022, lidheshin me ankesën e shtetases E. N., e cila pretendonte se ndaj fëmijës së saj ishte ushtruar dhunë dhe jo për të diskutuar rreth zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesen. Pavarësisht kësaj, nga analiza e bërë fakteve dhe informacioneve të administruara nga palët, evidentohet se pavarësisht se ankuesja nuk ishte konstatuar në shkelje lidhur me dhunën e pretenduar ndaj nxënësit të saj, ky rast kishte shërbyer për nisjen e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen.
- Gjithashtu, sa i përket performancës në punë të ankueses, të vënë në dispozicion nga ana e QAFS, për periudhën 2021-2022 dhe 2022-2023, nuk rezulton e provuar se ankuesja është vënë në dijeni mbi to apo ti jetë dhënë mundësia për t'i konsultuar për të dhënë dakordësinë e saj.

Dhënia e masave disiplinore është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t'i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës, si dhe për faktin se masat disiplinore parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore.

Duke pasur barrën e provës për të provuar arsyen e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, QAFS në cilësinë e punëdhënësit nuk arriti të provojë shkeljet e pretenduara nga ana e ankuesja, për të legjitimuar në këtë mënyrë faktin se shkak i ndërprerjes së marrëdhënies së punës me të ka të bëjë me shkelje të disiplinës në punë, që lidhen me shkeljet në mënyrë të përsëritur të shkeljeve të dispozitave të Kodit të Punës, Kodit të Etikës apo Rregullores së Shkollës.

Pavarësisht pretendimeve të cituara, nga ana e QAFS nuk u vu në dispozicion asnjë provë apo fakt që ankuesja në mënyrë të përsëritur ka shkelur dispozitat e Kodit të Punës, Kodit të Etikës apo Rregullores së Shkollës dhe për këtë ndaj saj janë marrë masa disiplinore të mëparshme. Lidhur me këtë, pretendimet e QAFS, se ankueses i është tërhequr vëmendja në mënyrë të vazhdueshme sa i përket shkeljeve të kryerja prej saj (sjelljes me kolegët dhe prindërit e fëmijëve), nuk rezulton i mbështetur në asnjë akt shkresor, por mbetet në kuadrin e thënies.

Në përfundim, referuar dispozitave ligjore të sipërcituara dhe faktit që veprimet e ankueses nuk janë dokumentuar apo kryer në mënyrë të përsëritur, ndaj saj mund të ishte respektuar parimi i proporcionalitetit, duke marrë fillimisht një masë më të lehtë disiplinore e më tej duke përshkallëzuar ato deri në vendimmarrjen për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Kodi i Procedurës Administrative<sup>8</sup> dhe Kodi i Punës, i ndryshuar<sup>9</sup>, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/subjektit ndaj të cilit paraqitet ankesa,

<sup>8</sup>Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: “Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi

në këtë rast, QAFS, e cila duhet të provonte se ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të paligjshme.

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesja është cenuar në të drejtën e saj për një proces të rregullt, pasi ndaj saj është marrë masa disiplinore e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, në mënyrë të njëanshme duke mos provuar apo faktuar arsyet e këtij veprimi.

Në këto kushte provohet se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, dhe se masa e marrë për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të, është bërë në shkelje të procedurës ligjore të parashikuar në legjislacionin që rregullon marrëdhëniet e punës.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e QAFS.

## **B. Shkaku i mbrojtur**

Ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të gjinisë nga ana e QAFS. Shkaku i diskriminimit është një nga elementët e domosdoshëm për provuar pretendimin për diskriminim. Në radhë të parë shkaku i pretenduar i diskriminimit duhet të jetë një shkak që gëzon mbrojtje nga diskriminimi dhe të radhë të dytë shkaku i pretenduar duhet të provohet.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “gjinisë”, Komisioneri gjykon se konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi parashikohen si i tillë në nenin 1, të LMD.

“Gjinia”, përbën gjithashtu shkak të mbrojtur nga diskriminimi, sipas Kodit të Punës, i cili parashikon në nenin 9, pika 2 : “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.”

---

publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.

<sup>9</sup>Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton 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”.

Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “gjinisë”, Komisioneri vlerëson se “gjinia” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet në bazën ligjore të sipërpërmendur, ankuesja është grua dhe pretendon se trajtuar në mënyrë të pafavorshme krahasuar me një punonjës tjetër burrë.

### **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë më pak të favorshëm me shkakun e mbrojtur “gjinia”.**

Mbështetur në faktet dhe provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, si dhe analizimit të legjislacionit përkatës, Komisioneri ka vlerësuar se J. M. i është nënshtruar një qëndrimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e QAFS Shkodër, sa i takon ndërprerjes së kontratës së punës.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

Parimi i barazisë 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*”.

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

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa Neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.<sup>10</sup>

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s<sup>11</sup> që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim

<sup>10</sup> [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discrimination\\_law\\_SQL.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrimination_law_SQL.pdf), faqet 47 dhe 49.

<sup>11</sup> International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

Karta Sociale Europiane<sup>12</sup> parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht”*.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: *“Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”*. Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: *“Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:..c) kushtet e punës dhe punësimin, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”*.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së. Ligji 10221/2010, i ndryshuar, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet për të cilat ky ligj ofron mbrojtje. Gjithashtu në nenin<sup>13</sup> 12/1/c të ligjit 10221/2010, të ndryshuar, parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

Parimi i ndarjes së barrës së provës është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - *“praesumptio iuris tantum”*.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS<sup>14</sup> 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.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar<sup>15</sup> ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër, në këtë rast QAFS, e cila duhet të provonte se

<sup>12</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>13</sup> Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, parashikon se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përfshirje 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”*

<sup>14</sup> Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

<sup>15</sup> Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi*



subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, për shkakun e pretenduar prej tij.

Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës, pasqyrohet në nenin 33, pika 7/1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se: “7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.

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 kundër të cilit drejtohet ankesa, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse subjekti, i cili pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë një të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.<sup>16</sup>

Nëse subjektet, që pretendohet se kanë konsumuar sjelljen diskriminuese nuk janë në gjendje të provojnë një të dyja, atëherë do të jenë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>17</sup>

Parimi i ndarjes së barrës së provës është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës “*praesumptio iuris tantum*”.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të J. M., *së pari*, Komisioneri ka vlerësuar dhe ka arritur në përfundimin se ajo i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. *Së dyti*, Komisioneri, do të vlerësojë nëse ky trajtim i padrejtë, i pafavorshëm i J. M., nga ana e QAFS, lidhet me shkakun e mbrojtur dhe ka ardhur pikërisht prej tij.

Në aspektin procedural, si fillim duhet të provohet se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar, është shkakun e mbrojtur nga diskriminimi, dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i

---

publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.

<sup>16</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

<sup>17</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

bie palës tjetër. Është e domosdoshme që *prima facie*, faktet dhe provat e administruara të krijojnë prezumimin e diskriminimit, pra që gjinia e J. M. dhe veprimet e QAFS, janë i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e padrejtë dhe të pafavorshëm, të cilit i është nënshtruar ankuesja. Vetëm kur arrihet ky nivel bindje, barra e provës për të provuar se trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm nuk përbën diskriminim, mund t'i kalojë QAFS.

Bazuar në konkluzionet e pjesës A, të Vendimit, Komisioneri konkludoi se, subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Por, Komisioneri vlerëson se, pavarësisht konstatimit të këtij fakti, ankuesja nuk arriti të provojë se shkak i pretenduar prej saj, ka shërbyer si shkak për të cilin ajo është diskriminuar nga ana e punëdhënësit.

- Në analizë të informacionit dhe deklarimeve të palëve ankuesja, J. M. në ankimin e paraqitur pranon se lidhur me shkakun e diskriminimit, atë të gjinisë, i referohet një situatë që ka ndodhur në të kaluarën rreth 6 vite më parë, ku citon se: *“Dua të theksoj se kjo drejtuese, më ka akuzuar se unë kam lidhje me një punonjës tjetër të qendrës, ndërkohë që këto paragjykime dhe ofendime, të cilat më pas kanë sjellë si pasojë edhe ndëpreprjen e marrëdhënieve të punës për mua, nuk kanë qenë të njëjta ndaj personit tjetër, i cili akoma vazhdon marrëdhënien e punës me këtë qendër. Këto akuza tërësisht të sajara, kanë pasur vlerë dhe kanë sjellur pasojë vetëm ndaj meje, ndërsa jo ndaj personit tjetër, i cili në fakt është akuzuar me pa të drejtë gjithashtu...”*
- Komisioneri nuk disponon fakte dhe as prova rrethanore se ankuesja është trajtuar në mënyrë të pabarabartë në raport me punonjës të tjerë të QAFS të cilët nuk e mbartin shkakun e diskriminimit të pretenduar prej saj.
- Referuar deklarimeve të palëve, nuk rezulton që në drejtimin e QAFS të ketë patur ndryshime, pasi të paktën prej 6 vitesh rezulton të jetë e njëjta drejtuese në detyrë.
- Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se, nuk ekzistojnë prova të mjaftueshme për të prezumuar se gjinia, ka shërbyer si shkak për trajtimin e padrejtë e të pafavorshëm të ankuses, nga ana e QAFS.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pavarësisht konstatimit të trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm ndaj ankuses nga ana e punëdhënësit, lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës dhe ekzistencës së shkakut të mbrojtur të diskriminimit, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar prezumimin se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar ankuesja, ka ardhur për shkak të gjinisë.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur bazuar në faktet dhe provat e administruara nuk mund të prezumohet se diskriminimi ka ndodhur, QAFS Shkodër, nuk mund të ngarkohet me detyrimin për të provuar se trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja, përbën diskriminim.

Konstatimi i trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe ekzistenca e shkakut të pretenduar të diskriminimit, nuk mund të çojnë *apriori* në përfundimin se jemi përpara një sjellje diskriminuese,

për sa kohë që nuk mund të prezumohet lidhja shkakësore, pra se shpjegimi i vetëm, i arsyeshëm për largimin e ankueses nga puna, është gjinia e saj.

Sjellja diskriminuese 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.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga subjekti ankues me pretendimin për diskriminim, për shkak të “gjinisë”, është e pabazuar, pasi nuk rezultoi e provuar që Qarku i Aktiviteteve Formative Salesiane Shkodër të ketë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

### **PËR KËTO ARSYE :**

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

### **V E N D O S I :**

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankueses J. M., në të drejtën për punësim, për shkak të gjinisë nga ana e Qarkut të Aktiviteteve Formative Salesiane Shkodër.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankimim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

(Shkaku: Gjinia)

(Fusha: Punësim)