



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 671/1 Prot.

Tiranë, më 30.04.2024

V E N D I M

Nr. 123, Datë 30.04.2024

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 197, datë 02.10.2023, e D.S kundër Z.B, në cilësinë e punëdhënësit, si përfaqësues ligjor i Komunitetit Shën Françesk Saveri dhe V.N, në cilësinë e drejtores së shkollës “Atë Pjetër Meshkalla”, Shkodër, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “*bindjes fetare*”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “*Kam ushtruar profesionin e mësueses së matematikës në shkollën e mesme jopublike “Atë Pjetër Meshkalla” për 9 vite, ku për 8 vite kam qenë mësuese me normë të plotë. Pa përfunduar viti shkollor 2022-2023 më komunikojnë që do të më kalojnë mësuese me 14 orë mësimore (mësuese e jashtme) duke më paraqitur arsye si: nuk vjen në mëngjes sipas orarit të kontratës, përdorim të celularit në korridor të shkollës (është përdorur për arsye pune si mësuese kujdestare) dhe mospjesëmarrje në trajnim të formimit injacian (ideologjia e shkollës). Këto veprime të lartpërmendura janë përdorur vetëm kundër meje edhe pse janë bërë edhe nga të tjerë mësues në atë shkollë. Unë nuk pranoj propozimin dhe kërkoj 20 orë ose librezën e*

¹ Në vijim do t’i referohemi me akronimin KMD.

punës të plotësuar. Pas disa takimeve (ku nuk u mbajt asnjë procesverbal dhe bilese më paraqitën dorëheqjen time dhe më ftuan që unë të firmos), me datë 11.07.2023 me heqin nga lista e mësuesve të shkollës që morën email për rikthim në punë me datën 01.09.2023, edhe pse unë kisha kontratën e vlefshme. Me datë 28.08.2023 drejtoresha e shkollës, V.N (në prani të drejtoreshës didaktike) më komunikon në mënyrë verbale që kontrata ime (e vlefshme deri me 31.08.2023) si mësuese e brendshme e shkollës nuk do të rinovohet me datë 01.09.2023. Unë i kërkoj librezën e punës të plotësuar për largimin nga puna, por ato nuk ma japin këtë për disa ditë rresht dhe me datë 07.09.2023 paraqitem në punë për të kërkuar librezën e punës dhe përsëri drejtoresha më rrofion orët mësimore (14 orë) që kisha refuzuar në fillim. Në ditën tjetër më dërgon email ku më kërkon të paraqitem në punë sepse isha akoma punonjëse e institucionit në fjalë edhe pse ndërkohë kishte punësuar një mësuese tjetër për 20 orët mësimore. Për disa ditë rresht unë jam paraqitur në punë dhe nuk kam dhënë mësim asnjë orë. Nga ana tjetër unë pranova me datë 15.08.2023 që të merrja të paktën 14 orët e propozuara por përsëri vazhdoj të shkoj çdo mëngjes në punë dhe qëndroj kot. Gjithashtu, me datë 26.09.2023 kam marrë një vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna sepse nuk jam paraqitur në punë nga datë 01.09.2023 deri me 08.09.2023, kohë kjo kur unë kërkoja çdo ditë librezën e punës. Gjatë dy javëve të fundit, kam pyetur nëpërmjet email-it se sa është ngarkesa ime javore, statusi im në shkollë dhe paga ime, por nuk kam marrë asnjë përgjigje. Unë ndihem e diskriminuar nga titullari i institucionit Z.B dhe nga drejtoresha e shkollës V.N, sepse po ulin figurën time si mësuese dhe për më tepër nuk po tregojnë maturi në marrjen e këtyre masave absurde vetëm ndaj meje që jam e besimit mysliman, ndryshe nga mjedisi ku unë punoj”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar², 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 3, i ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, që ka si

² Në vijim do t’i referohemi me akronimin LMD.

qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi apo mosveprim të autoriteteve publike ose 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.

Bazuar në nenin 32/1/a të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këto shkaqe.

Subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, Komuniteti Shën Françesk Saveri, në cilësinë e punëdhënësit, është Person juridik kishtar i Shtëpisë Rregulltare të Bashkësisë së Jezuitëve i emërtuar “Komuniteti Shën Françesk Saveri”, i njohur me Vendimin nr. 3777, datë 26.02.2014 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë. Në aktivitetet që mund të bëjnë pjesë në fushën e veprimtarisë së personit juridik kishtar janë dhe aktivitete arsimore si: Institucione të nivelit parauniversitar, universitar dhe pasuniversitar dhe kurse plotësuese.

Këshilli i Ministrave me Vendimin nr. 560, datë 26.08.1996 “Për dhënie leje për funksionimin e institucioneve arsimore private”, ka miratuar lejen për funksionimin e shkollës së nivelit të mesëm “Pjetër Mëshkalla”, Shkodër.

Me shkresën nr. 9158/1, datë 08.10.2018, Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë, në zbatim të nenit 7³ të ligjit nr. 8902, datë 23.05.2002 dhe të VKM nr. 825, datë 07.10.2015 “Për përcaktimin e kriterëve e të procedurave për dhënie leje për hapjen, mbylljen dhe funksionimin e institucioneve private të arsimit parauniversitar, në të cilat zhvillohen edhe lëndë fetare apo ku mësimi zhvillohet edhe në gjuhë të huaj”, ka pranuar kërkesën për administrimin e gjimnazit privat “Atë Pjetër Mëshkalla” nga personi juridik kishtar jofimprurës i Kishës Katolike “Komuniteti Shën Françesk Saveri”.

Me Vendimin datë 26.09.2022, Komuniteti Shën Françesk Saveri ka vendosur, riemërimin e Atë Z.B si President të Këshillit Administrativ dhe përfaqësues ligjor të entit kishtar Shtëpia Rregulltare e Bashkësisë së Jezuitëve me emërtimin “Komuniteti Shën Françesk Saveri”.

Më shkresën nr. 764/2206, datë 06.06.2022, Presidenti i Këshillit Administrativ të Gjimnazit Privat “Atë Pjetër Mëshkalla”, Atë Z.B ka emëruar motër V.N në detyrën e Drejtorit të Përgjithshëm, e cila ka marrë detyrën në datë 15.07.2022.

³ “Kisha Katolike ka të drejtë të hapë dhe të drejtojë shkollat, klinikat dhe qendrat sociale të saj sipas të Drejtës Kanonike dhe në përputhje me ligjet përkatëse të Republikës së Shqipërisë”.

Me Prokurën e Posaçme, datë 26.10.2022, Atë Z.B në cilësinë e përfaqësuesit ligjor të “Komunitetit Shën Françesk Saveri”, ka emëruar si përfaqësuese të posaçme motër V.N, e cila ka të drejta dhe kompetenca të plota, që në emër dhe për llogarinë e tij, ta përfaqësojë dhe të mbrojë interesat ligjore në kryerjen e veprimeve të administrimit të zakonshëm në lidhje me Shtëpisë Rregulltare të Bashkësisë së Jezuitëve me emërtimin “Komuniteti Shën Françesk Saveri”, dhe shkollës “Atë Pjetër Mëshkalla”.

Shkolla “Atë Pjetër Mëshkalla” Shkodër, është një institucion i arsimit parauniversitar, i cili administrohet nga personi juridik kishtar jofitimprurës i Kishës Katolike, Shtëpia Rregullatore e Bashkësisë së Jezuitëve me emërtimin “Komuniteti Shën Françesk Saveri”, 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 (neni 42), si dhe Prokurës së Posaçme datë 26.10.2022, shkolla “Atë Pjetër Mëshkalla” Shkodër, si një institucion i arsimit parauniversitar, në veprimtarinë administrative të zakonshme të shkollës, përfaqësohet nga drejtori i përgjithshëm i shkollës.

Referuar dokumentacionit të administruar, rezulton se kontrata e punës e ankueses dhe punonjësës që e ka zëvendësuar atë, janë nënshkruar nga Atë Z.B, në cilësinë punëdhënësit, Komuniteti Shën Françesk Saveri, ndërsa veprimtaria e zakonshme/brendshme e shkollës drejtohet nga Drejtorja e Përgjithshme, motër V.N.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se në marrëdhënien e punës objekt shqyrtimi, cilësinë e punëdhënësit e ka Atë Z.B, si President i Komunitetit Shën Françesk Saveri, i cili administron dhe shkollën “Atë Pjetër Mëshkalla”, Shkodër, marrëdhënie e cila hyn në fushën e veprimit të LMD.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32/2 dhe 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Me shkresën nr. 1059/1, datë 11.10.2023, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga subjekti, lidhur me pretendimet e subjektit ankues, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:

- Kopje të dosjes personale të ankueses (vendim emërimi, kontrata pune, masa disiplinore, vlerësim performance të viteve 2020, 2021 dhe 2022, etj).
- Informacion lidhur me ngarkesën mësimore të të gjithë mësuesve të shkollës, për vitin shkollor 2022-2023 dhe 2023-2024.
- Kopje të plotë të procedurës së dhënies së masës disiplinore për ankuesen.
- Kopje të plotë të dokumentacionit të punësimit të mësueses të lëndës matematikë, që ka zëvendësuar D.S.
- Kopje të të gjithë e-maile-ve, procesverbaleve dhe kërkesave të bëra nga D.S dhe përgjigjet e dhëna nga ana juaj, lidhur me situatën e krijuar mes palëve.
- Kopje të prezencës në punë dhe listë pagesës të ankueses për periudhën korrik-shtator 2023.
- Informacion nëse ka dhe mësues të tjerë që i është ndryshuar ngarkesa mësimore për vitin shkollor 2023-2024 dhe arsytet.
- Informacion nëse ka mësues të tjerë, që kanë marrë masë disiplinore për mungesë në punë, gjatë periudhës 2020-2023.
- Kopje të Rregullores së Brendshme të shkollës.

Me shkresën datë 23.10.2023, Komuniteti Shën Françesk Saveri, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Ankuesja D.S ka hyrë në marrëdhënie pune me Komunitetin Shën Françesk Saveri, Gjimnazi Privat “Atë Pjetër Meshkalla” me anë të kontratës individuale të punës, për periudhën kohore 15.09.2014-30.06.2015, si mësuese matematike, part time me 9 orë/javë. Më pas nga viti 2015, ankuesja ka qenë në marrëdhënie pune me kohë të plotë si mësuese matematike, pranë këtij gjimnazi dhe ku aktualisht vazhdon të jetë e punësuar, fakt i vërtetuar nga listë pagesat.*

Problematikat e para midis palëve kanë lindur si pasojë e mosrespektimit të detyrimeve kontraktuale të kontratës së punës nga ana e D.S, siç është ardhja me vonesë në orarin e punës, përdorimi i aparatit celular, veprime këto të kryera në kundërshtim me rregulloren dhe kontratën e punës.

Nga ana e Drejtoreshës i është tërhequr vërejtja me gojë dhe i është kërkuar korrigjimi i këtyre veprimeve, gjë e cila nuk ka ndodhur nga D.S. Kështu në muajin nëntor 2022, i janë hequr nga paga disa orë pune (3 orë) për ardhje me vonesë në punë, që i janë deklaruar paraprakisht nga V.N, Drejtoresha e Shkollës.

Në kushtet kur vonesat në paraqitjen në vendin e punës të D.S ishin të përsëritura vazhdimisht, duke kushtëzuar vazhdimin me korrektësi e përkushtim të procesit mësimor, qoftë si mësuese kujdestare, qoftë në cenim të orës së parë të mësimin si dhe duke ndikuar dukshëm në vijimësinë didaktike të mësimin. Me datën 31.05.2023, Drejtori i Përgjithshëm V.N, ka thirrur për takim D.S në prani dhe të Drejtorit Didaktik për komunikimin e vendimit për vonesat e herëpashershme në punë gjatë gjithë vitit shkollor 2022-2023, të diktuar në hyrjet/daljet nga shkolla dhe që rezultojnë të regjistruara nga timbrimet e kartës.

Gjithashtu, nisur nga shkeljet e sipërcituara të D.S, në takim i është bërë me dije, që nga fillimi i vitit të ri akademik 2023-2024, që përkon dhe me nënshkrimin e kontratës së re të punës, do të bëhej ulja e ngarkesës mësimore javore, në 14 orë mësimore/javë.

Nga ana e D.S nuk janë pranuar kushtet e reja të kontratës së punës dhe kjo palë i ka vendosur kusht shkollës, që ose më jepni 20 orë ose librezën e punës të plotësuar. Nga ana e drejtoreshës së shkollës i është bërë me dije që nuk mund ta japim librezën e punës për sa kohë ti je dhe vazhdon të jesh e punësuar si mësuese pranë shkollës. Jemi në kushtet kur, punëmarrësi nuk ka pranuar kushtet e reja për ndryshimin e orëve/ngarkesës mësimore dhe punëdhënësi nuk ka bërë ndryshimin e tyre në mënyrë të njëanshme, por ka vazhduar marrëdhënien e punës në të njëjtat kushte, duke e paguar për 20 orë mësimore, dhe vazhdon ta paguajë për 20 orë edhe në ditët e sotme, pavarësisht faktit që D.S nuk zhvillon asnjë orë mësimore.

Sjellja që D.S vazhdonte në të njëjtat ritme, duke i vendosur shkollës kushte, duke mos u paraqitur në vendin e punës, etj. Konkretisht nga data 01.09.2023 që përkon me fillimin e vitit të ri shkollor, deri me datë 08.09.2023, nuk është paraqitur në vendin e punës, duke mos paraqitur asnjë shkak ligjor të vlefshëm për mos paraqitjen e saj. Për këtë arsye, nga ana e shkollës në referim të kontratës së punës, është marrë masa disiplinore me nr. 879/2309, datë 26.09.2023 “Vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna”.

Ndodhur përpara papërgjegjshmërisë së punëmarrësit duke mos u paraqitur në vendin e punës, duke mos dhënë asnjë shkak ose arsye për mungesën, nga ana e Drejtorisë së shkollës ishte e detyruar për të marrë një mësuese të re matematike (kontratë individuale pune datë 11.09.2023) e lidhur me A. Sh që do të zhvillonte orët e mësimit që D.S kishte detyrimin që ti bënte për sa kohë ishte e punësuar. Theksojmë se marrëdhënia e punës me mësuesen zëvendësuese ka zgjatur 1 muaj, nga data 11.09.2023 deri me datë 11.10.2023, e cila ka paraqitur dorëheqjen nga puna.

Më pas nga ana e D.S na është paraqitur raporti për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi, me nr. 2806, për datat 12.09.2023 deri me datë 15.09.2023, lëshuar nga Qendra Shëndetësore nr. 1 në Shkodër, nga mjekja H.B. Ndërkohë D.S është paraqitur në vendin e punës me datën 14 shtator, ditë që ishte me raport mjekësor. Për këtë arsye ne kemi bërë një ankesë pranë Operatorit të Shërbimit të Kujdesit Shëndetësor, me qëllim hetimin për këtë raport mjekësor.

Nga ana e D.S është mbajtur një qëndrim i paqartë, në fillim ka mbajtur qëndrim që nuk pranon kushtet e reja të kontratës së punës (referohu komunikimit me e-mail), dhe se dëshiron që të largohet efektivisht nga puna duke kërkuar dhe librezën e punës, më pas me e-mail-in e datës 14.09.2023 ka pranuar kushtet e reja të kontratës së punës dhe ka deklaruar që do paraqitem në punë dhe më vonë po vetë D.S nuk është paraqitur në punë, duke braktisur vendin e punës. E gjithë kjo situatë është përsëritur gjatë gjithë muajit shtator 2023, ku D.S paguhej me kohë të plotë nga ana e shkollës, ndërkohë nga ana tjetër, D.S nuk zhvillonte asnjë orë mësimore.

Referuar nenit 9, pika c) të kontratës individuale të punës, ishte e parashikuar që punëdhënësi të bënte pagesën e pagës çdo datë 6 të çdo muaji. Në datë 6 të muajit tetor 2023, ku bëhej pagesa e muajit shtator 2023, nuk është bërë, për shkak se ka qenë ditë e premte dhe të gjithë pagesat përfshirë dhe pagesën e D.S janë bërë me datë 12 tetor 2023, pra 3 ditë nga data e parashikuar në kontratë (data 7 dhe 8 tetor janë ditë e shtunë dhe e dielë), ku D.S është paguar me pagë të plotë.

Me datë 12.10.2023, në orën 14.00 në Drejtorinë e shkollës në prani të Drejtores së Përgjithshme, motër V.N, Drejtorit Didaktik, Ekonomistes dhe D.S është zhvilluar takim, ku nga ana e D.S u deklarua që unë nuk do të vazhdoj punë më tek ju, me argumentin meqë paga e muajit shtator 2023 nuk ka kaluar në llogarinë rrjedhëse me datë 6 tetor, datë e përcaktuar në kontratë, kam menduar se jam e papunë dhe që të hënën, datë 9 tetor 2023 kam filluar punë diku tjetër. Mbas këtij momenti D.S nuk është paraqitur në vendin e saj të punës, duke shkelur kushtet kontraktuale të kontratës së punës, duke braktisur vendin e punës.

Pra sa më lart jemi në kushtet ku D.S nuk ka përmbushur detyrimet e saj kontraktuale të marra përsipër në kontratën individuale të punës, duke mos u paraqitur në vendin e punës, dhe nga ana tjetër kemi punëdhënësin i cili vazhdon ta paguajë me kohë të plotë, pavarësisht faktit që kjo palë nuk bën punën e marrë përsipër sipas kontratës së punës.

Së pari, ankuesja pretendon që është diskriminuar për shkak të besimit mysliman që ajo i përket, si dhe për shkak të mospjesëmarrjes në trajnim të formimit injacian (ideologjia e shkollës).

Gjimnazi jopublik “Atë Pjetër Meshkalla” është një shkollë katolike e drejtuar nga etërit jezuitë, e cila ndiqet dhe frekuentohet nga nxënës ortodoksë, myslimanë dhe çdo feje, si dhe stafi pedagogjik vijnë nga besime fetare të ndryshme. Pavarësisht vizionit dhe misionit që ndjek kjo shkollë, asnjëherë nuk është bërë diferencim në përzgjedhjen e nxënësve apo mësuesve sa i takon besimeve fetare që ato i përkasin.

Që në momentin që D.S është punësuar pranë kësaj shkolle, drejtuesit e shkollës kanë qenë në dijeni që i përket besimit mysliman, ashtu sikurse pjesa më e madhe e punëmarrësve/stafit të shkollës që i përkasin këtij besimi. D.S është e punësuar prej më shumë se 8 vite pranë kësaj shkolle, dhe nuk mund të pretendohet mbas 8 vite pune që po diskriminohet për shkak të besimit fetar. Ky pretendim nuk është aspak i vërtetë dhe nuk qëndron.

Pretendimi i D.S për diskriminim për shkak të besimit fetar, është një pretendim i ri, për shkak se ashtu sikurse do të rezultojë i provuar, kjo palë asnjëherë nuk e ka ngritur një pretendim të tillë. Në asnjë prej komunikimeve qoftë verbale apo dhe të shkruar (referuar e-mail-eve të shkëmbyera mes palëve) kjo palë nuk e ka ngritur asnjëherë një pretendim të tillë, por gjithë situata e krijuar është një marrëdhënie e pastër punëdhënës-punëmarrës.

Së dyti, në lidhje me pretendimin e D.S që është diskriminuar për shkak të mospjesëmarrjes në trajnimin e formimit injacian, po ashtu është një pretendim i pavërtetë dhe i pabazuar.

Në kontratën individuale të punës, në Nenin 4, pika b) dhe h) është specifikuar që mësuesi duhet të ndjekë formimin pedagogjik e didaktik sipas Projektit Edukativ të Shkollës. Ky parashikim Kontraktor pavarësisht se është detyruar për mësuesit, asnjëherë nga ana e drejtuesve të shkollës nuk është marrë asnjë masë për stafin/mësuesit që nuk i ndjekin këto trajnime, ashtu sikurse ka ndodhur në rastin e D.S. Kurset e formimit të vazhdueshëm të mësuesve, që institucioni ofron, kanë si synim formimin e vazhdueshëm të mësuesve, që sigurisht është një kërkesë e institucionit për të gjithë pa përjashtim, e që këto takime kanë si objektiv vënien në qendër të studentit, për një formim tërësor të tijin. D.S nuk ka marrë pjesë rregullisht në këto takime dhe pavarësisht këtij fakti, asnjëherë nga ana e Drejtoreshës apo titullarit të institucionit nuk i është tërhequr vëmendja për mos frekuentimin e këtyre trajnimeve.

Gjithashtu vlen të theksojmë se mësuesja që ka zëvendësuar D.S gjatë muajit shtator i përket besimit mysliman, pra shkolla është e hapur kundrejt besimeve të ndryshme, që në fillimet e saj si ish-Kolegji Saverian dhe vazhdon të ndjekë të njëjtën traditë dhe në ditët e sotme.

Së treti: Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi që ti hiqet masa vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna, si dhe ti kthehet vendi i punës, pasi ajo vazhdon të jetë e deklaruar si mësuese në atë institucion dhe nuk jep mësim.

Kërkesat e D.S drejtuar KMD, janë kërkesa të cilat nuk i përkasin dhe nuk e ka për kompetencë ky organ. Pra, kërkitimi i D.S nuk mund ti kundërdrejtohet KMD-së për shkak se në referim dhe interpretim të nenit 32 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ky institucion nuk ka kompetencë për të bërë heqjen e vërejtjes me shkrim apo rikthimin në vendin e punës, ky kërkitim mund ti drejtohet vetëm Gjykatës dhe KMD-së”.

Në përgjigje të parashtrimeve të Komunitetit Shën Françesk Saveri, subjekti ankues me e-mail-et datë 27-28.10.2023, ka dërguar dokumentacion shtesë dhe në mes të tjerash informon se: “Përdorimi i celularit ka qenë për ti treguar nëndrejtoreshës se kam komunikuar me prindërit e nxënësve në kujdestari të cilët kërkonin leje nga orët mësimore apo për të marrë mesazhe nga ajo për punën (ashtu siç ka vepruar çdo mësues tjetër kujdestar). Mund të gjeni disa nga sms bashkëlidhur si foto.

Vonesa ime nuk ka cenuar asnjëherë procesin mësimor dhe përgatitjen e nxënësve sepse kjo është parë edhe në rezultatet e nxënësve gjithashtu të maturanëve. Gjithashtu drejtoresha e asnjë tjetër nuk kanë pasur asnjëherë asnjë ankesë për mua, që ka të bëjë me anën didaktike. Gjithashtu drejtoresha nuk e quan cenim të procesit mësimor që për tre javë nxënësit nuk bëjnë matematikë (ato janë ankuar së bashku me prindërit) edhe pse unë kam qenë në pritje të një e-maili për të më dhënë orët mësimore që më takonin”.

Me e-mail-in datë 30.10.2023, ankuesja informon se Komuniteti Shën Françesk Saveri me shkresën nr. 890/2310, datë 30.10.2023 e ka njoftuar se: “Marrëdhënia e punës midis jush dhe punëdhënësit Entit Kishtar “Komuniteti Shën Françesk Saveri”, është ndërprerë, kjo si pasojë e

braktisjes së punës që ju keni kryer, duke mos u paraqitur më në vendin e punës, prej datës 13.10.2023, duke mos dhënë arsye të vlefshme ligjërisht”.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 1059/2, datë 07.12.2023 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 21.12.2023, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces, si dhe kërkoi kopje të dokumentacionit si më poshtë:
 - Kopje të vlerësimit të performancës të viteve 2020, 2021 dhe 2022 të D.S.
 - Informacion nëse ka dhe mësues të tjerë që i është ndryshuar ngarkesa mësimore për vitin shkollor 2023-2024 dhe arsyet.
 - Informacion nëse ka mësues të tjerë, që kanë marrë masë disiplinore për mungesë në punë, gjatë periudhës 2020-2023.
 - Kopje të e-mail-it datë 11.07.2023, të dërguar nga shkolla në të cilën njoftohen të gjithë mësuesit për datën e rikthimit në shkollë, në datë 01.09.2023.
 - Informacion për datën kur janë nënshkruar kontratat e punës për mësuesit e tjerë të shkollës, për vitin shkollor 2023-2024.
 - Kopje të kontratës së punës së A.Sh.
 - Kopje të listë-pagesës së D.S për muajin tetor 2023.
 - Fakte dhe prova se kur është kryer pagesa e pagës e muajit shtator 2023, për mësuesit e tjerë të shkollës.

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: ankuesja D.S dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësueses me autorizimin datë 18.12.2023, të Komunitetit Shën Françesk Saveri, avokate znj. F.O.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, seanca dëgjimore u regjistrua audio dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

Gjatë seancës dëgjimore, subjekti ankues i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor dhe me e-mail me KMD-në, si dhe deklaroi se: *“I përkas besimit mysliman. Në shkollën “Atë Pjetër Mëshkalla” kam qenë dhe nxënëse dhe prej 9 vitesh punoj si mësuese matematike. Kur kam filluar punë dhe në vijim kanë qenë tre drejtorë Italianë dhe nga korriku 2022 ka qenë drejtorë motër V.N. Kam qenë shumë e vlerësuar deri në momentin që motër V.N është vendosur në atë post, pasi gjithmonë kam pasur klasë në kujdestari, normë të plotë mësimore dhe kam qenë kryetare e grup lëndës së matematikës. Kam pasur harmoni dhe mirëkuptim si nga mësuesit e tjerë, nga drejtorët, nëndrejtorët dhe nuk është paraqitur asnjë konflikt për këto vite. Që në takimin e parë, si drejtorë më ka theksuar që unë do të kem nën vëzhgim përse i përket respektimit të orarit në mëngjes. Nuk kam pasur asnjëherë vërejtje nga drejtorët apo drejtorët didaktikë. Përse i përket orarit të mëngjesit, e pranoj që ka pasur ditë që nuk jam paraqitur në orën 07.45, për disa arsye personale, si largësia e banesës nga shkolla dhe*

fëmijët e vegjël. Në shtator 2022 u vendos sistemi i timbrimit të kartës për hyrje-daljet nga shkolla. Ka pasur dhe mësues të tjerë që kanë hyrë dhe dalë nga shkolla pa timbruar kartën, gjoja se e kanë harruar kartën në shtëpi dhe nuk i është tërhequr asnjëherë vëmendja. Në muajin dhjetor më thërret drejtori për të më komunikuar se do të zbres nga rroga e muajit në vazhdim 3 orë pune.

Në muajin maj 2023, kur është koha për tu zhvilluar konkursi i shkollës, për të cilin jam aktivizuar për tetë vite me rradhë, si për hartimin e testit dhe për ruajtjen e nxënësve në klasë, për të cilën u ftova dhe pranova për të marrë pjesë dhe pas dy ditësh njoftohem nga drejtoresha didaktike, që i kemi llogaritur gabim numrin e nxënësve dhe na del një klasë më tepër dhe nuk do të marrësh pjesë, ndërkohë që kishte mësues të tjerë në vitin e parë të punës të cilët janë angazhuar ngaqë kanë hyrë në punë përnjëherë me drejtoreshën e re, si mësuesja K.M.

Në shkollë zhvillohet aktiviteti, tërheqje shpirtërore për nxënësit, i cili është një aktivitet fetar, që për nxënësit është me dëshirë, ndërsa mësuesi kujdestar kur shkon aty ka rolin e mbikëqyrësit, që aktiviteti të zhvillohet sa më qetë. Unë nuk pranova të shkoj, pasi kisha klasë/maturë në kujdestari dhe nxënësit aty tregojnë se çfarë ndiejnë, futen thellë në botën shpirtërore për një tematikë të caktuar, tregojnë eksperiencat e tyre personale dhe kjo ishte arsyeja që unë nuk kisha dëshirë që të isha pjesë e këtij aktiviteti, pasi dhe disa muaj do isha me ata nxënës/maturantë. Ky aktivitet nuk ka qenë asnjëherë me detyrim në kontratë sepse shkolla është laike dhe nuk mund të jetë në kontratën e punës. Ky aktivitet është në kalendarin që i shpërndahet mësuesve me e-mail dhe drejtohet nga ekipi baritor, që është një grup priftërinjsh ose murgeshash, ish nxënës të shkollës që mbajnë lidhje me këtë grup dhe zhvillohet në ambiente të tjera (Velipojë, kishë, etj). Unë nuk kam marrë pjesë asnjëherë në këtë aktivitet. Unë isha mësuesja e parë nga pesë mësuesit kujdestarë të maturave, që thashë se nuk do shkoj për arsyet që parashtrova. Pasi u mbyll kjo mbjedhje, drejtoresha didaktike më tha që bëre gabim që fole e para dhe kundërshtove, sepse aty kishte dhe anëtarë të ekipit baritor.

Në datë 31.05.2023 më thërret drejtoresha dhe më thotë se nuk do kesh klasë në kujdestari dhe nuk do kesh normë të plotë, por do kesh 14 orë, për vitin tjetër shkollor. Unë i thashë që nuk e pranoj, por më lër kohë që ta bisedoj dhe me familjen. Në dijeninë time është thirrur dhe një mësues tjetër, që i thanë se do jesh me orë, por ai vazhdon si mësues i brendshëm, por nuk ka pasur ndryshim për mësues të tjerë. Pastaj kam kthyer përgjigje me shkrim, që nuk e pranoj ngarkesën e re mësimore me 14 orë dhe pas disa ditësh më thërret në zyrë dhe më kërkon dorëheqjen, të cilën nuk e firmosa.

Pastaj më thërret dhe më tregon një fletë format të shkruar dhe më thotë arsyet që e kanë çuar të marrë një vendim të tillë: 1. Vonesat në punë. 2. Në janar nuk ke marrë pjesë në takimin e formimit injacian, në të cilin dy mësues të shkollës janë caktuar për të përkthyer një libër të një prifti që ka shkruar për Shën Injacin dhe ideologjinë e tij, ku bazohet dhe ka themelet shkolla "Atë Pjetër Mëshkalla". Unë kam marrë pjesë në tërheqje shpirtërore të mësuesve ose në meshë, për respekt të një aktiviteti që po bëhet nga trupa mësimore, por dhe për kuriozitet dhe ishte hera

e parë që po mungoja në një trajnim të formimit injacian, pasi kisha vajzën me temperaturë. Për mësuesit e brendshëm është me detyrim se është e shkruar në kontratë. 3. Ke përdorur telefonin celular në ambientet e shkollës. Realisht në kontratë është e shkruar që nuk duhet të përdoret celulari, por si mësuese kujdestare më duhet të komunikoj me prindërit e nxënësve për rastet kur kërkohet leje.

Në muajin korrik 2023, i është dërguar email të gjithë mësuesve që duhet të riktheheni në punë në datë 01.09.2023, dhe unë nuk isha në listën e mësuesve. Në datë 28.08.2023, drejtoresha më ka komunikuar me gojë që kontrata jote mbaron dhe marrëdhënia jonë mbyllet me 1 shtator. Reagimi im ka qenë se kur mund të tërheq librezën e punës. Nga data 1 deri me 8 shtator nuk kam dalë në punë sepse më ishte komunikuar se kishte mbaruar kontrata e punës. Kolegët më informuan që në datë 1 shtator ishte prezantuar si mësuese matematike L.P, që kishte marrë ngarkesën time. Ditën e hënë datë 4 shtator më njoftojnë kolegët se mësuesja e re e ka lënë punën se ka shkuar për studime në Itali. Unë gjatë kësaj kohe kam shkuar disa ditë në shkollë dhe kam shkruar disa e-maile. Në datë 04.09.2023 kam shkuar në shkollë për të marrë sendet e mia personale dhe kam komunikuar me drejtoreshën didaktike se kur mund të vij se dua të takoj të tjerët. Në datë 11.09.2023 kam shkuar në shkollë dhe kur më pa drejtorja didaktike më tha se çfarë do këtu. Në datë 26.09.2023 kam marrë një vërejtje për largim nga puna, për arsye se kisha munguar në punë në datat nga 1-9 shtator.

Në çdo datë 6 të muajit kalon rroga për të gjithë punonjësit. Në këtë datë ka kaluar rroga për të gjithë mësuesit (sepse ma kanë treguar kolegët) dhe kam prituri deri ditën e hënë (datë 9), por nuk kishte kaluar rroga. Atëherë me datë 11.10.2023 kam shkruar një email duke i thënë se meqë nuk jam paguar për këtë muaj (shtator), nuk jam më punonjësja juaj, prandaj më plotësoni librezën që ta tërheq. Me datë 12 paradite, më kaluar rrogën dhe pastaj më njoftuan me email që ju kërkojnë në punë në orën 14.00. Kur shkova kishin bërë gati kontratën për 14 orë dhe më thanë firmose, por unë nuk pranova kontratën me 14 orë. Unë nuk jam në dijeni që në vitet e kaluara ka pasur vlerësim performance për mua si mësuese”.

Gjatë seancës dëgjimore përfaqësuesja e Komunitetit Shën Françesk Saveri i qëndroi të njëjtave parashtrime të bëra të njohura gjatë komunikimit shkresor dhe deklaroi se: “E gjithë problematika me ankuesen ka filluar në muajin tetor 2022, kur i janë drejtuar për parregullsi në zbatim të kushteve të kontratës, si vonesa në punë dhe përdorimi i celularit. Nga muaji nëntor 2022, në shkollë është vendosur sistemi i timbrimit të kartës për mësuesit dhe është konstatuar se ankuesja në shumë raste ka ardhur me vonesë. Gjithashtu, në shkollë është i ndaluar përdorimi i aparatit celular, por ka pasur dhe mësues të tjerë që kanë përdorur celularin në shkollë. Për këto shkelje ankueses i janë dhënë vërejtje me gojë dhe i janë hequr 3 orë pune. Në kushtet e shkeljeve të bëra nga ankuesja, në muajin maj 2023 është thirrur nga drejtoresha dhe i është thënë se mund të marrim masa për të bërë ulje dhe reduktim të orëve të mësimit. Nga data 1-9 shtator ankuesja nuk është paraqitur në punë, ndërkohë që ishte pjesë e stafit dhe nuk i ishte shkëputur marrëdhënia e punës nga ana e shkollës dhe ka vazhduar të paguhej për 20 orë. Nga data 11-14 shtator ankuesja ka vënë në dispozicion raport mjekësor. Duke qenë se nga data 1-9 shtator, znj. D.S nuk

është paraqitur në shkollë ishim të detyruar të merrnim një mësues tjetër znj. A.Sh, e cila ka qëndruar 1 muaj.

Lidhur me pagesën e rrogës, është e vërtetë që pagesa duhej bërë në datë 6, që ishte ditë e premte por më pas pagesa është bërë në datë 12.10.2023, për faktin se financierja gjatë këtyre ditëve ka qenë në pamundësi objektive për të kryer pagesën. Në datë 14.09.2023 kemi marrë email nga D.S që thotë se pranoj kontratën me 14 orë, gjë që tregon se ankuesja është treguar e paqëndrueshme në qëndrimet e saja. Ankuesja është njoftuar në mënyrë verbale për fillimin e punës në datë 1 shtator dhe ka pasur komunikime nëpërmjet e-mailit, ku i është bërë me dije që të paraqitet në vendin e punës”.

Në vijim, Komuniteti Shën Françesk Saveri, me e-mail-in datë 07.02.2024, ka dërguar parashtrimet përfundimtare lidhur me pretendimet e bëra gjatë seancës dëgjimore, në të cilat në mes të tjerash informoi se: “1. Znj.V.N ka filluar marrëdhënien e punës pranë Komunitetit “Shën Françesk Saveri” që nga viti 2014. Nga viti 2014 deri në muajin Korrik 2022 ajo ka mbajtur pozicionin e punës “Përgjegjëse e punës së grupit Baritor” pranë këtij Komuniteti. Nga muaji korrik 2022 e në vazhdim mban pozicionin e Drejtoreshës së Gjimnazit Privat “Atë Pjetër Mëshkalla”.

2. Në sekretarinë e shkollës është një telefon i cili përdoret nga mësuesit si dhe nga nxënësit në rast se kanë ndonjë problematikë. Pra në rast se një nxënës ka probleme shëndetësore si fillim komunikon me mësuesin kujdestar dhe ky i fundit nëpërmjet telefonit të sekretarisë mësimore, komunikon me prindin. Komunikimi mësues kujdestar-prind bëhet vetëm nëpërmjet telefonit të sekretarisë mësimore.

3. Referuar nenit 8, germa f) është e parashikuar shprehimisht që mësuesit duhet të paraqiten në ambientet e shkollës në orën 7:45 min. Duke qenë se D.S nuk paraqitej në orarin zyrtar të punës në 7:45 (fakt i pranuar dhe nga vetë ajo në seancën dëgjimore të datës 21.12.2023) në muajin nëntor 2022, i janë hequr nga paga disa orë pune (3 orë) për ardhje me vonesë në punë, që i janë deklaruar paraprakisht nga motër V.N, Drejtoresha e Shkollës. Kjo llogaritje është bërë mbledhje aritmetike të minutave që ka ardhur tej orarit 7:45 min të mëngjesit, si dhe orarit që janë larguar nga puna që është 13:15, por duhet të theksojmë se në rastet kur klasa në kujdestari ka orë të shtatë, mësuesi kujdestar duhet të qëndrojë në shkollë deri në ora 14:00.

Përveç D.S, është marrë masë disiplinore/vërejtje me shkrim edhe ndaj znj. F.M e cila është punëmarrëse pranë Gjimnazit, ku i janë hequr/zbritur 8 orë mësimore, si pasojë e ardhjes me vonesë.

4. Përveç D.S, i është propozuar ulja e ngarkesës mësimore edhe z. L.D (mësues kimie);

Nga ana e Drejtoreshës së shkollës, mbas marrjes së masës disiplinore/vërejtje me shkrim, dhe për faktin që punëmarrësit nuk kanë rregulluar sjelljen e tyre, u është propozuar ulja e ngarkesës

mësimore, konkretisht z. L.D (mësues kimie), të cilit i është ulur ngarkesa mësimore nga 20 orë mësimore që ka pasur, në 14 orë mësimore.

5. Ashtu sikurse cituar dhe më lart, përveç D.S, janë marrë masa disiplinore edhe ndaj mësueve të tjerë të shkollës që janë: F.M; L.D dhe R.L.

6. Bashkëlidhur do të gjeni dhe ngarkesën mësimore për vitin shkollor 2023-2024, si dhe orarin mësimor të Gjimnazit Atë Pjetër Mëshkalla për muajin shtator-tetor 2023, ku pasqyrohet qartë që D.S ka pasur ngarkesën mësimore 20 orë, si dhe ndryshe nga sa ajo pretendon, ka qenë në orarin mësimor për muajin shtator-tetor 2023.

7. Nuk është absolutisht e vërtetë që V.N i ka kërkuar D.S të paraqesë dorëheqjen nga puna”.

Me e-mail-in datë 11.04.2024, inspektori i çështjes ka kërkuar nga përfaqësuesja e Komunitetit Shën Francesk Saveri, informacion saktësues lidhur me marrëdhëniet juridike mes Komunitetit Shën Françesk Saveri dhe shkollës “Atë Pjetër Meshkalla”, dhe dokumentacioni si me poshtë:

- Kopje të Vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë nr. 3777, datë 27.02.2014.
- Kopje të aktit të hapjes/themelimit/funksionimit të shkollës “Atë Pjetër Meshkalla”.
- Kopje të dokumentit ligjor që rregullon marrëdhënien juridike mes Komunitetit Shën Françesk Saveri dhe shkollës “Atë Pjetër Meshkalla”.
- Aktin e emërimit të motër V.N në pozicionin si drejtore e përgjithshme dhe detyrat dhe kompetencat⁴ e drejtorit të shkollës.

Përfaqësuesja e Komunitetit Shën Francesk Saveri me e-mail-in datë 12.04.2024, ka dërguar dokumentacionin e kërkuar dhe ka informuar se: “Në lidhje me faktin cila është marrëdhënia ndërmjet V.N dhe Z.B në përmbajtje të aktit të emërimit do të gjeni mënyrën si është emëruar znj. V.N në drejtimin e shkollës, ndërkohë Atë Z.B është përfaqësuesi ligjor i entit njëkohësisht edhe i shkollës pasi kanë të njëjtin numër unik identifikimi. Efektivisht është Z.B që i merr vendimet për çdonjerin prej punonjësve edhe pse mund të ndodhë që kontratat firmosen nga V.N, gjithmonë me autorizimin e dhënë nga Z.B”.

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

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 1 sipërcituar dhe nenin 3/1, parashikojnë se: “‘Diskriminim’ është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur 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 nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.

⁴ Nuk ka informacion mbi kompetencat e Drejtorit të Përgjithshëm të shkollës.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

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

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i ndryshuar, në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacionin në përmbushjen e detyrave të tij”*.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”*, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në bindjen fetare, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim.

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

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, rezulton se:

Ankuesja D.S ka hyrë në marrëdhënie pune me Komunitetin Shën Françesk Saveri, Gjimnazi Privat *“Atë Pjetër Meshkalla”*⁵ me anë të kontratës individuale të punës, për periudhën kohore 15.09.2014 - 30.06.2015, si mësuese matematike, part time me 9 orë/javë. Nuk u administruan akte të tjera me shkrim mbi bazën e të cilave janë rregulluar marrëdhëniet e punës pas kësaj date dhe deri me datë 01.09.2022, por sipas deklaramentit të palëve, kontrata e punës është rinovuar çdo vit shkollor me të njëjtat kushte. Në datë 01.09.2022, mes palëve është nënshkruar kontrata individuale e punës me afat 1 vjeçar, deri në datë 31.08.2023. Në bazë të kontratës së punës,

⁵ Në vijim do i referohemi si “shkolla”.

rezulton se ankuesja do angazhohej për vitin shkollor 2022-2023, si mësuese në lëndën matematikë dhe mësuese kujdestare, me ngarkesë mësimore 22 orë/javë.

Referuar informacionit të dërguar nga Komuniteti Shën Françesk Saveri, rezulton se V.N, nga data 15 korrik 2022 mban pozicionin e Drejtores së Gjimnazit privat “Atë Pjetër Mëshkalla”.

Referuar deklarimeve të palëve, rezulton se në datë 31.05.2023, mes ankueses dhe drejtores së shkollës është zhvilluar një takim lidhur me ndryshimin e kontratës së punës, në të cilën do të bëhej ulja e ngarkesës mësimore në 14 orë/javë, për vitin mësimor 2023-2024. Me e-mailin datë 12.06.2023, ankuesja ka komunikuar me drejtuesit e shkollës në të cilin i ka vënë në dijeni se nuk e pranon kontratën e re me 14 orë mësimore, për në shtator 2023.

Është pranuar nga të dyja palët në këtë proces, (ankueses/punëmarrëses dhe Komunitetit Shën Françesk Saveri/punëdhënësit), se mes tyre ka patur mosmarrëveshje lidhur me ndryshimin e ngarkesës mësimore dhe të kontratës së punës, të D.S për vitin shkollor 2023-2024. Kështu, evidentohen disa momente kur mes palëve ka pasur komunikime me e-mail dhe verbale lidhur me kundërshtitë e palëve për marrëdhëniet e punës. Kështu kronologjikisht citojmë si më poshtë:

- Me e-mail-in datë 11.07.2023 shkolla ka njoftuar 25 mësues të shkollës se: *“Ju njoftojmë se data për rikthimin në shkollë do të jetë dita e premte, 01 shtator 2023”*⁶, ndërkohë rezulton se ankuesja nuk është njoftuar për rikthimin në shkollë.
- Ankuesja me mesazhin me celular, datë 01.09.2023 ka pyetur financieren e shkollës se: *“Kur mund të marr librezën”*.
- Nga data 01 deri në datë 08.09.2023, ankuesja nuk është paraqitur në shkollë.
- Ankuesja me mesazhin me celular, datë 04.09.2023 ka komunikuar me drejtoren didaktike të shkollës, të cilën e ka pyetur se: *“Më duhet të marr disa libra personal te rafti në sallën e mësuesve. Kur mund të vij”*, dhe ka marrë përgjigjen se mund të shkonte rreth orës 13.00.
- Në datë 08.09.2023, mes palëve është komunikuar me e-mail me përmbajtjen si më poshtë: *“D.S: Rreth cilës orë mund të paraqitem sot për të tërhequr librezën e plotësuar pasi që me datë 28.08.2023 më keni komunikuar se nuk do të rinovoni kontratën time të punës me datë 01.09.2023”*.

Shkolla “Atë Pjetër Mëshkalla”: *“Ju bëjmë me dije se, siç u diskutua në drejtori në komunikimin e fundit verbal që patëm në datë 07.09.2023 në prani të drejtorit të përgjithshëm e drejtorit didaktik, ju kemi ofruar kontratën e re të punës sipas kushteve dhe mundësive të organizimit të shkollës për këtë vit shkollor. Ju nuk keni pranuar kontratën. Pra pretendimi juaj që ne nuk do t’ju rinovojmë kontratën është i pavërtetë. Jeni punonjëse e shkollës dhe si e tillë jeni e detyruar të paraqiteni në punë në datën 11.09.2023, për fillimin e vitit shkollor”*.

⁶ Megjithëse u kërkua nga Komisioneri, shkolla nuk vuri në dispozicion informacionin e kërkuar.

D.S: *“Unë e kam fjalën për rinovim kontrate siç ka ndodhur për tetë vite rresht. Unë nuk kam refuzuar asnjëherë vazhdimësinë e kontratës time me normë të plotë 20 orë, por nuk kam pranuar kontratën e re me 14 orë. Prandaj më saktësoni pak ju lutem për me 11.09.2023, për sa orë bëhet fjalë”.*

- Ankuesja me e-mail-in datë 09.09.2023, drejtuar shkollës dhe për dijeni Z.B ka informuar përsëri se: *“Unë e kam fjalën për rinovim kontrate siç ka ndodhur për tetë vite rresht. Unë nuk kam refuzuar asnjëherë vazhdimësinë e kontratës time me normë të plotë 20 orë, por nuk kam pranuar kontratën e re me 14 orë që më ofroni. Gjithashtu mundësitë dhe kushtet e shkollës nuk kanë pse ndikojnë në normën time mësimore sepse numri i klasave nuk ka ndryshuar nga viti i kaluar. Prandaj më saktësoni pak ju lutem, për me 11.09.2023, për sa orë bëhet fjalë?”*
- Ankuesja me e-mail-in datë 11.09.2023⁷, drejtuar shkollës dhe për dijeni Z.B ka informuar se: *“Unë sapo dola nga shkolla dhe drejtorja didaktike nuk ishte në dijeni që unë do të paraqitesha në punë sot. As ju motër V.N nuk ishit në zyrë për të ma sqaruar këtë tallje që po bëhet me mua. Unë ju komunikova të premtën, që sot në orën 1.15 do të paraqitem në shkollë për të tërhequr librezën e punës të plotësuar pasi më keni larguar nga puna me datë 28.08.2023 (pavarësisht që me datë 04.09.2023 më keni ofruar 14 orë, dhe në këtë datë unë erdha për të marrë librezën dhe ju më ofroni këtë numër orësh dhe nuk më jepni librezën e plotësuar). Kërkoj sa më shpejt një përgjigje (ose librezën e plotësuar ose normën e plotë) dhe një shpjegim për situatën dhe sikletin që më bëtë të kaloj sot motër V.N”.*
- Nga data 12 deri në datë 14.09.2023, ankuesja ka qenë me raport mjekësor.
- Në datë 13.09.2023, mes palëve është komunikuar me e-mail me përmbajtjen si më poshtë: *“Shkolla “Atë Pjetër Mëshkalla”: Ju nuk jeni paraqitur në punë dhe jemi duke pritur që të vijoni mësimin në lëndën tuaj sipas nevojave mësimore të shkollës”.*
D.S drejtuar shkollës dhe për dijeni Z.B: *“Unë jam paraqitur në punë të hënën në mëngjes (kam check-ar kartën) dhe drejtorja didaktike më ka thënë që veç mund të qëndrosh në zyrën time sepse unë kam mësuese të tjera në vendin tënd. Unë nesër do të paraqitem në punë, edhe në vazhdim sipas orarit që paraqet kontrata ime si mësuese me normë të plotë-20 orë”.*
- Në datë 14.09.2023, mes palëve është komunikuar me e-mail me përmbajtjen si më poshtë: *“Shkolla “Atë Pjetër Mëshkalla”: Jeni e detyruar të zbatoni urdhërat e udhëzimet e punëdhënësit në lidhje me organizimin në shkollë. Përsa i përket mungesës suaj në punë paraqitni dokumentacionin përkatës. Në lidhje me librezën e punës merret e plotësuar sipas afateve ligjore”.*
D.S drejtuar shkollës dhe për dijeni Z.B: *“A mund të më sqaroni kush janë urdhërat dhe udhëzimet e punëdhënësit në lidhje me organizimin në shkollë, që ju i theksoni kaq shumë, duke u ndalur në tre pika? 1. Cili është statusi im në institucionin tuaj? 2. Cila është*

⁷ Referuar Urdhrit të Përbashkët nr. 191, datë 20.04.2023 *“Për miratimin e strukturës së vitit shkollor 2023-2024 në sistemin arsimor parauniversitar”*, përcaktohet se: *“1. a) Mësimet fillojnë më 11 shtator 2023 dhe mbarojnë më 14 qershor 2024”.*

ngarkesa ime javore? 3. Cila është paga ime? Kjo është një kërkesë që e kam bërë që ditën e hënë, me datë 11.09.2023”.

- Ankuesja me e-mail datë 15.09.2023, drejtuar shkollës dhe për dijeni Z.B ka informuar se: *“Ditën e djeshme me datë 14.09.2023, kur u paraqita në punë, më pyetët nëse unë i pranoj 14 orë mësimore në lëndën e matematikës. Përgjigja ime për këto 14 orë ishte PO. Jam në pritje të një emaili ku të më tregoni kur mund të paraqitem në punë për të zhvilluar mësim (e jo për të të ndenjur në sallën e mësuesve), si dhe orarin tim mësimor”.*
- Në datë 20.09.2023, mes palëve është komunikuar me e-mail me përmbajtjen si më poshtë: *“Shkolla “Atë Pjetër Mëshkalla”: Në vijim të komunikimeve që kemi patur së bashku ju bëjmë me dije se ju si punëmarrës keni detyrimin ligjor të paraqiteni në punë e të respektoni urdhrat dhe udhëzimet e punëdhënësit. Në lidhje me mungesën tuaj, në ditët përpara datës 12.09.2023, ashtu sikurse ju kemi kërkuar dhe më parë, ju lutem na vendosni në dispozicion dokumentin justifikues për mungesën tuaj në punë”.*
D.S drejtuar shkollës dhe për dijeni Z.B: *“Unë që të premtën, me datë 15.09.2023, ju kam shkruar që të më dërgoni orarin mësimor sepse oferta juaj ishte për vetëm 14 orë mësimore, të cilën ma komunikoi drejtorja didaktike me datë 14.09.2023, kur u paraqita në punë (edhe pse isha e sëmurë) edhe pse nuk dija ngarkesën time javore apo orarin tim mësimor. Ndërsa për ditët nga data 01.09 deri me 08.09.2023, unë nuk jam paraqitur në punë sepse ju më keni komunikuar me datë 28.08.2023 që nuk do e rinovoni kontratën time, bilës unë kam tërhequr edhe sendet e mia personale nga salla e mësuesve. Prandaj unë nuk kam asnjë dokument për të dorëzuar për këtë periudhë. Ndërsa me datë 11.09.2023 (e hënë) unë jam paraqitur në punë dhe jam kthyer sepse ishte një mësuese tjetër në vendin tim për orët e mia. Prandaj i nderuar Atë Z.B a mund të më tregoni (edhe pse unë kam pyetur edhe herë të tjera) se nëqoftëse unë vazhdoj e paraqitem që nesër në punë: 1. Cili është statusi im në institucionin tuaj? 2. Sa orë mësimore matematike do zhvilloj në javë? 3. Sa do të jetë paga ime? Jam në pritje të një emaili”.*
- Ankuesja në datë 21.09.2023 ka dërguar disa e-mail-e shkollës dhe për dijeni Z.B, duke i informuar se: ora 08.07- *“Unë jam në shkollë dhe jam duke qëndruar kot. Unë nuk kam çfarë dorëzoi për periudhën 01-08.09.2023. Jeni të lirë ti hiqni ato ditë pune ngaqë nuk jam paraqitur sepse ju më keni komunikuar që kontrata mbaron me 01.09.2023. Por vendosni të më shkruani çfarë do të bëni në vazhdim sepse ndihem e përdorur dhe e fyer nga ana juaj!”.*
Ora 09.10- *“Unë kam qenë e përjashtuar (dhe vazhdoj të jem) nga lista e mësuesve që kanë marrë e-mail për rikthim në shkollë. E-maili është dërguar me datë 18.07.2023”.*
Ora 12.49- *“Meqë keni kohë për të përpiluar një kërkesë zyrtare për verifikim të raportit tim mjekësor. Po ju kërkoj të gjeni kohë të më ktheni përgjigje për statusin, ngarkesën javore, orarin mësimor dhe pagën time pranë institucionit tuaj. Jam në pritje të emailit tuaj dhe zbatimit të asaj që do të shkruani sepse në ambientet e shkollës suaj unë nuk bëj mësim sepse janë punësuar mësuesat të tjerë”.*
- Shkolla “Atë Pjetër Mëshkalla”, me e-mail-in datë 26.09.2023 ka njoftuar ankuesen lidhur me dokumentin për masë disiplinore. Me shkresën nr. 879/2309, datë 26.09.2023,

- shkolla ka marrë masën disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për pushim nga detyra” për D.S për arsye se: *“Mungesa juaj e pajustificuar në vendin e punës nga data 01.09.2023 – 08.09.2023, përjashtuar datën 05.09.2023 – festë zyrtare, ku pavarësisht se ju është kërkuar që të na vendosni në dispozicion një dokument/arsye ligjore për mungesën tuaj gjatë kësaj periudhe, rezulton se deri më sot datë 25.09.2023 nuk na keni vendosur asnjë dokument të vlefshëm ligjor për mungesën tuaj”*.
- Ankuesja me e-mail-in datë 27.09.2023, drejtuar shkollës ka kundërshtuar masën disiplinore, duke informuar në mes të tjerash se: *“Jam e mbushur me emocione negative të shkaktuara nga ju në lidhje me vërejtjen që më keni dërguar dje. Në mënyrë absolute nuk e pranoj sepse me datë 28.08.2023 më është komunikuar nga drejtoresha në prani të drejtoreshës didaktike që me datën 1.9.2023, unë nuk do të jem në marrëdhënie pune me institucionin tuaj dhe në atë moment unë kam kërkuar që me datë 1.9.2023 të marr librezën e punës të plotësuar. Unë kam bisedën me shkrim me financieren me datë 1.9.2023 ku e kam pyetur nëse më është plotësuar librezja dhe me datë 4.9.2023 kam marrë leje te drejtoresha didaktike që të paraqitem në punë dhe të marr librat e mi personal në sallën e mësuesve. Gjithashtu kam komunikuar me financieren me datë 7.9.2023 dhe atë ditë jam paraqitur në ambientet e punës për të takuar drejtoreshën dhe më ka riofruar 14 orët mësimore. Me datë 8.8.2023 kam dërguar një email zyrtar drejtoreshës dhe financieres se kur mund të paraqitem në shkollë për të marrë librezën dhe në orën 15.50 jam paraqitur në ambientet e shkollës për të tërhequr librezën. Nuk e kuptoj se çfarë provash të tjera kërkon? Ju kërkoj të tërhiqni vërejtjen sepse nuk është e rregullt përderisa nuk është mbledhur komisioni dhe të keni firmosur të gjithë anëtarët dhe gjithashtu nuk është dëgjuar pala tjetër dhe nuk është mbajtur procesverbal për këtë takim.”*.
 - Ankuesja me e-mailin datë 11.10.2023 ka njoftuar shkollën se: *“Meqë me datë 06.10.2023 nuk më kaloi paga e muajit shtator, edhe pse në emailët që më keni dërguar jeni shprehur që vazhdoj të jem punonjësja juaj (për disa ditë jam paraqitur në punë e për disa të tjera kam paraqitur raport mjekësor dhe për disa ditë të tjera nuk kam dalë në punë sepse gojarisht kam qenë e pushuar), a mund të më tregoni nëse jam e papunë? Gjithashtu më caktoni një ditë që të paraqitem të tërheq librezën e punës pasi nga moskalimi i pagës rrjedh fakti që më keni larguar nga puna”*.
 - Është pranuar nga palët se me datë 12.10.2023, në Drejtorinë e shkollës në prani të Drejtores së Përgjithshme, motër V.N, Drejtorit Didaktik, Ekonomistes dhe D.S është zhvilluar takim, në të cilin nga ana e D.S është deklaruar se nuk do të vazhdoj më punë tek shkolla, me argumentin meqë paga e muajit shtator 2023 nuk i ka kaluar në llogari me datë 6 tetor, ka menduar se është e papunë dhe në datë 9.10.2023 ka filluar punë diku tjetër. Pas datës 12.10.2024, D.S nuk është paraqitur më në punë, duke bërë dhe ndërprerjen e marrëdhënies së punës.
 - Me emailin datë 30.10.2023, shkolla ka informuar ankuesen për shkresën nr. 890/2310, datë 30.10.2023, me të cilën e ka njoftuar se: *“Marrëdhënia e punës midis jush dhe punëdhënësit Entit Kishtar “Komuniteti Shën Françesk Saveri”, është ndërprerë, kjo si*

pasojë e braktisjes së punës që ju keni kryer duke mos u paraqitur më në vendin e punës, prej datës 13.10.2023, duke mos dhënë arsye të vlefshme ligjërishit”.

Ankuesja kundërshton arsyet e mosrinovimit të kontratës së punës dhe pretendon se e gjithë situata në punë ka ndodhur pas emërimit të drejtores V.N (15 korrik 2022), për shkak të bindjes fetare, pasi nuk ka marrë pjesë në aktivitetin, tërheqje shpirtërore për nxënësit dhe në takimin e formimit injacian, duke shpjeguar se që nga fillimi i marrëdhënieve të punës në shkollë ka zbatuar me korrektësi detyrat e ngarkuara dhe nuk ka pasur asnjëherë vërejtje nga drejtuesit e shkollës.

Në këtë kontekst, sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për ndryshimin/mosrinovimin e kontratës së punës dhe dhënia e masës disiplinore ndaj ankuseses, i shërben qëllimit për të gjykuar mbi arsyet e ndryshimit/mosrinovimit të kontratës dhe ligjshmërinë e dhënies së masës disiplinore.

- *Lidhur me pretendimin e shkollës se propozimi për ndryshimin e kontratës së punës së ankuseses, është bërë për shkak të vonesave dhe të përdorimit të aparatit celular në punë dhe procedura e dhënies së masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna”.*

Lidhur me vonesat në punë, shkolla⁸ ka dokumentuar nëpërmjet sistemit të timbrimit të kartave, se D.S gjatë muajve nëntor-dhjetor 2022, është paraqitur me vonesë në punë dhe për këtë arsye i janë zbritur tre orë pune në pagën e muajit janar, por dhe ankuesja gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore ka pranuar se ajo është paraqitur me vonesë në shkollë, por kjo vonesë nuk ka cënuar procesin mësimor.

Referuar skedës së vlerësimit të punës së mësueses D.S për vitin shkollor 2021-2022, rezulton se është vlerësuar me rezultatin, mirë dhe pika e fortë e saj është: *“Përgatitja profesionale dhe didaktike duke prodhuar rezultate të mira tek nxënësit”*, ndërsa tek rubrika detyra dhe sugjerime shkruhet se: *“-Mësueses i janë evidentuar herë pas here moskorrektësi në hyrje dhe daljet gjatë orareve të punës, prandaj sugjerohet që të punojë mbi këtë pikë. -Të përmbushë detyrimin formativ të trajnimit sipas ligjit të Arsimit Parauniversitar”*.

Referuar skedës së vlerësimit të punës së mësueses D.S për vitin shkollor 2022-2023, rezulton se është vlerësuar me rezultatin, mjaftueshëm dhe pika e fortë e saj është: *“Përgatitja profesionale dhe didaktike duke prodhuar rezultate të mira tek nxënësit”*, ndërsa tek rubrika detyra dhe sugjerime shkruhet se: *“-Mësueses i janë evidentuar herë pas here moskorrektësitë në hyrje dhe daljet gjatë orarit të punës, prandaj sugjerohet që të punojë mbi këtë pikë. -Të evitohet përdorimin e celularit në ambientet e punës dhe në prani të nxënësve. -Të përmbushë detyrimin formativ të trajnimit sipas ligjit të Arsimit Parauniversitar dhe Institucionit ku punon, prandaj i sugjerohet që të jetë më korrekte në këtë aspekt”*.

⁸ Në vijim do i referohemi veprimeve të V.N, në cilësinë si Drejtore e Përgjithshme e gjimnazit privat “Atë Pjetër Mëshkalla”.

Në analizë të vlerësimit të këtyre dy dokumenteve të shkollës rezulton se ankuesja dhe në vitin shkollor 2021-2022 ka pasur vonesa në punë dhe të përmbushë detyrimin formativ të trajnimit, por ato nuk kanë ndikuar në vlerësimin përfundimtar të saj, nuk i është ndaluar paga për këto vonesa, nuk janë marrë masa për ndryshimin e kontratës së punës dhe ka vazhduar të jetë drejtuese e grup lëndëve të matematikës, ndërkohë që në vitin shkollor që përkon dhe me emërimin e drejtores së re, V.N, ankueses i ka ndryshuar vlerësimi në mjaftueshëm, i janë hequr tre orë pune dhe i është njoftuar ndryshimi i kontratës së punës. Pra, për pothuajse të njëjtat rezultate të vlerësimit të punës, ankueses i janë përkeqësuar pasojat, në vitin shkollor 2022-2023. Gjithashtu, referuar vlerësimeve të punës, rezulton se vonesat në punë apo përdorimi i celularit, nuk kanë ndikuar në vijimësinë didaktike të saj, duke qenë se nga ana e shkollës në vijimësi, përgatitja profesionale dhe didaktike është vlerësuar si pikë e fortë e ankueses, duke prodhuar rezultate të mira tek nxënësit.

Lidhur me vonesat në punë të ankueses, për të cilën palët kanë pranuar se kanë komunikuar, shkolla nuk e ka formalizuar me shkrim këtë veprim, për ta evidentuar si masë disiplinore ashtu siç ka vepruar në rastin e mësueses F.M për të cilën, për të njëjtin veprim “*vonesa në punë*”, i janë zbritur nga rroga tetë orë pune, si dhe i është dhënë masa disiplinore “*Vërejtje me shkrim*”, me shkresën nr. 58.1.1/2022, datë 06.12.2022.

Lidhur me përdorimin e aparatit celular, i cili është i ndaluar që të përdoret në mjediset e shkollës, ankuesja ka deklaruar se e ka përdorur atë në funksionin si mësuese kujdestare, për të komunikuar me prindërit e nxënësve dhe me drejtoren didaktike. Lidhur me këtë ankuesja ka dokumentuar disa komunikime me mesazh që ka pasur me prindër të nxënësve të cilët kanë kërkuar leje për fëmijët e tyre, por ka komunikuar dhe me drejtoren didaktike, lidhur me procesin mësimor.

Lidhur me përdorimin e aparatit celular, shkolla nuk e ka formalizuar me shkrim këtë veprim, për ta evidentuar si masë disiplinore ashtu siç ka vepruar në rastin e asistentit të katit R.L, për të cilën, pavarësisht se nuk janë në pozita të njëjta me ankuesen, i është dhënë letër qortimi me shkresën nr. 60/2023, datë 14.02.2023.

Në dokumentacionin e shkollës dhe kontratën e punës nuk rezulton askund e parashikuar procedura dhe llojet e masave disiplinore për punonjësit mësimor, por në bazën ligjore të Rregullores së shkollës citohet: Ligji 69/2012 “*Për sistemin arsimor parauniversitar në RSH*”, i ndryshuar dhe Urdhri nr. 31, datë 28.01.2020 “*Për miratimin e rregullores për funksionimin e institucioneve arsimore parauniversitare në Republikën e Shqipërisë*”.

Ligji 69/2012 “*Për sistemin arsimor parauniversitar në RSH*”, i ndryshuar, në nenin 33 të tij ka përcaktuar se: “*Në institucionin arsimor funksionon komisioni i etikës dhe sjelljes, i përbërë nga mësues, prindër dhe nxënës. Komisioni ka për detyrë të shqyrtojë ankesat e nxënësve, të prindërve e të punonjësve të institucionit ndaj shkeljeve të normave të etikës dhe të sjelljes dhe t'i propozojë drejtorit të institucionit masat përkatëse*”.

Urdhri nr. 31, datë 28.01.2020 “Për miratimin e rregullores për funksionimin e institucioneve arsimore parauniversitare në Republikën e Shqipërisë”, i dalë në zbatim të ligjit nr. 69/2012 “Për sistemin arsimor parauniversitar në RSH”, i ndryshuar, në nenin 36 ka përcaktuar se: “Komisioni i etikës dhe sjelljes në institucionin arsimor. 1. Për të ndjekur çështjet që kanë të bëjnë me etikën, në çdo IA, në çdo fillim viti shkollor ngrihet dhe funksionon komisioni i etikës dhe sjelljes”, ndërsa në nenin 101 e tij ka përcaktuar se: “1. Komisioni i Disiplinës ngrihet në çdo IA, në çdo fillim të vitit shkollor dhe përbëhet nga 5-7 persona. 2. Anëtarët në përbërje të Komisionit Disiplinor janë drejtori i IA-së, nëndrejtorët (nëse shkolla ka) dhe mësues të zgjedhur nga këshilli i mësuesve me shumicë të thjeshtë dhe me votim të fshehtë. 3. Komisioni i Disiplinës kryesohet nga drejtori i IA-së..... 6. Komisioni i Disiplinës në IA shqyrton rastet e konstatuara nga Komisioni i Etikës dhe sjelljes për shkeljet disiplinore të kryera nga ana e nxënësve, mësuesve dhe nëndrejtorëve”.

Në nenin 102 të këtij Urdhri, përcaktohet se: “3. Parimi i dialogut nënkupton që institucioni arsimor ka për detyrë t'i krijojë punonjësit arsimor, mundësinë e dialogut, duke dëgjuar argumentet e tij, para marrjes së çdo mase disiplinore ndaj tij nga Komisioni i Disiplinës në IA. Zbatimi i këtij parimi shmang keqkuptimet e punonjësit arsimor, si dhe ndjenjën e padrejtësisë ndaj tyre. 4. Parimi i proporcionalitetit nënkupton që aplikimi i masës disiplinore jepet në proporcion me shkallën e shkeljes së rregullores së brendshme të IA-së dhe lidhet me natyrën e shkeljes së kryer. Rrjedhimisht, masat disiplinore, si rregull, jepen të përshkallëzuara duke nisur nga më e lehta”.

Në nenin 2 të Rregullores së Brendshme të Gjimnazit Privat “Atë Pjetër Mëshkalla”, parashikohet organizimi i shkollës në të cilin përcaktohet se: “a) Drejtoria e gjimnazit përbëhet nga dy anëtarë, sipas Rregullores për funksionimin e institucioneve arsimore parauniversitare në Republikën e Shqipërisë, datë 28.01.2020. Drejtori i përgjithshëm dhe drejtori didaktik. d) Komisioni i Etikës dhe sjelljes përbëhet nga 5 vetë: 2 mësues të shkollës, 2 prindër të nxënësve dhe 1 nxënës i shkollës, sipas nënit 36 të Rregullores për funksionimin e institucioneve arsimore parauniversitare në Republikën e Shqipërisë, datë 28.01.2020. e) Komisioni i Disiplinës përbëhet nga 6 anëtarë (psikologjia pa votë) dhe funksionon sipas Rregullores për funksionimin e institucioneve arsimore parauniversitare në Republikën e Shqipërisë”.

Lidhur me vonesat në punë dhe përdorimin e aparatit celular të ankueses, bazuar në legjislacionin sipërcituar, duhej që shkolla të kishte zhvilluar procedurën e shqyrtimit të këtyre shkeljeve në Komisionin e Etikës dhe Komisionin Disiplinor të shkollës dhe më pas në varësi të vendimmarrjes së këtyre Komisioneve, do të kishte formalizuar dhe evidentuar veprimet e ankueses.

Pra, referuar sa më sipër, Komisioneri vlerëson se organi që ka kompetencën kryesore për vlerësimin etik dhe profesional të mësuesit/ankueses, bazuar në legjislacionin sipërcituar, është Komisioni i Etikës dhe Sjelljes që duhet të funksiononte që në fillim të viti shkollor 2022-2023.

Ndërsa Komisioni i Disiplinës ka të drejtën që të vlerësojë propozimin e Komisionit të Etikës dhe të rekomandojë masë disiplinore.

Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se, Drejtori i Përgjithshëm i Shkollës, në rastin konkret, pretendimet për shkelje të etikës dhe sjelljes nga ana e ankueses, duhet t'i kishte referuar pranë këtyre komisioneve kompetente për shqyrtimin e sjelljeve të punonjësve të institucionit, veprime që janë bërë në kundërshtim me parashikimet e Rregullores së Brendshme të shkollës dhe të Rregullores për funksionimin e institucioneve arsimore parauniversitare në Republikën e Shqipërisë, nga shkolla “Atë Pjetër Mëshkalla”.

Rezulton se Komisioni i Etikës dhe Komisioni i Disiplinës nuk ka shqyrtuar ndonjë shkelje kundrejt ankueses apo të ketë dalë me ndonjë propozim apo vendimmarrje për të.

Gjithashtu, lidhur me dhënien e masës disiplinore nr. 879/2309, datë 26.09.2023, “Vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna”, për ankuesen, me arsyen për mungesa të pajustificuar nga data 01.09.2023-08.09.2023, Komisioneri vlerëson se masa e marrë është e padrejtë për arsye si më poshtë:

- Nuk është depozituar asnjë provë shkresore që të vërtetojë se ndaj ankueses është zbatuar procedura ligjore lidhur me njoftimin e masës, të drejtën për t'u njohur me pretendimet e provat e depozituara kundër saj, për t'u dëgjuar, mbrojtur e paraqitur prapësimet e provat në mbrojtje të vetes.

Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se, pa marrë në konsideratë faktin nëse pretendimet e drejtores së shkollës V.N kundrejt ankueses qëndrojnë apo jo, shkelja e procedurës dhe tejkalimi i kompetencës për dhënien e masave ndaj saj, kanë cënuar rëndë të drejtat e saj si punëmarrëse për një proces të rregullt, të drejtë e ligjor.

- *Lidhur me mosrinnovimin/ndryshimin e kontratës së punës mes palëve.*

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëdhënësit/Komuniteti Shën Françesk Saveri dhe punëmarrësit/ankueses, i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë këtë marrëdhënie. Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar bazën ligjore në të cilën është mbështetur punëdhënësi, kur ka njoftuar D.S për ndryshimin e ngarkesës mësimore/mosrinnovimit të kontratës së punës.

Marrëdhëniet e punës mes punëdhënësit dhe punëmarrësit normohen nëpërmjet dispozitave ligjore kontraktuale, të Kodit të Punës dhe Kontratës Individuale të Punës.

Në datë 01.09.2022 mes palëve është nënshkruar Kontrata individuale e punës me afat të caktuar.

Në nenin 2 të Kontratës është përcaktuar se: “Kjo kontratë zbatohet për periudhën kohore 01.09.2022, e mbaron me 31.08.2023. Vendosija e këtij afati nuk përjashton zbatimin e detyrimit të punëmarrësit për të lajmëruar Drejtorin e Përgjithshëm sipas përcaktimeve të afateve në Kodin

e Punës së RSH, në rast se ai kërkon të largohet. Rinovimi i kontratës bëhet me firmosjen e një kontrate të re”.

Në nenin 7 të Kontratës përcaktohet se: “f) Mësuesit full-time e part-time që kanë mësim në orën e parë duhet të jenë të pranishëm në shkollë brenda orës 7.45..... i) Për mësuesin kujdestar të klasës puna e kryer në funksionin si mësues kujdestar i klasës llogaritet me 30% shtesë të pagës së grupit, përveç rastit kur kujdestaria është e përfshirë në llogaritjen e normës, për shkak të mosplotësimit të normës mësimore. j) Mësuesit kujdestarë gjatë ditës kujdesen për klasën në kujdestari që nga moment i fillimit të mësimin e deri në mbarimin e tij si dhe mbajnë kontakte personale me çdo familje të nxënësit dhe komunikojnë sipas nevojave me to duke respektuar nenet 66 e 67 të “Rregullores për funksionimin e institucioneve arsimore parauniversitare në RSH””.

Në nenin 9 të Kontratës përcaktohet se: “c) Paga jepet vetëm nëpërmjet sistemit banker. Data e caktuar është data 6 (gjashtë) e çdo muaji.....”.

Në nenin 11 të Kontratës përcaktohet se: “b) Në përgjithësi përgjegjësia për shkollën është e Drejtorit të Përgjithshëm, i cili ka përgjegjësi direkte mbi kontratat e punës. Për këtë ai dëgjon herë pas here drejtuesin didaktik dhe nëse e sheh të arsyeshme dëgjon dhe mësuesin që e konsiderojnë të nevojshme t’i drejtohen edhe atij. Drejtori i përgjithshëm do të japë përgjigje brenda 7 ditëve”.

Në nenin 14 të Kontratës përcaktohet se: “Punëmarrësit i ndalohet: e) përdorimi i celularit në ambientet e punës”, ndërsa në nenin 15, parashikohet se: “1. Punëdhënësi mund të zgjidhë me paralajmërim kontratën e punës kur: d. Punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur me gjithë paralajmërimet me shkrim të punëdhënësit. k. Bëhet me marrëveshje midis palëve. l. Mbaron koha e caktuar në kontratë. 2. 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 për zgjidhjen e kontratës”.

Referuar dokumentacionit të shqyrtuar dhe deklarimeve të palëve, rezulton se në datë 31.05.2023 dhe në datë 28.08.2023, mes ankueses dhe drejtores së shkollës është zhvilluar një takim, në të cilin ankueses i është komunikuar ndryshimi i ngarkesës mësimore në 14 orë/javë dhe heqja si mësuese kujdestare, për vitin mësimor 2023-2024. Lidhur me zhvillimin e këtyre takimeve nuk rezulton të jetë mbajtur procesverbal apo ndonjë dokumentacion tjetër shkresor. Ankuesja me e-mailin datë 12.06.2023 dhe në vijim me e-maile të tjera ka vënë në dijeni shkollën se nuk e pranon kontratën e re me 14 orë mësimore dhe ka kërkuar librezën e punës.

Lidhur me mosrinovimin e kontratës, punëdhënësi pretendoi se në kushtet kur punëmarrësi nuk ka pranuar kushtet e reja për ndryshimin e orëve/ngarkesës mësimore, punëdhënësi nuk ka bërë ndryshimin e kontratës në mënyrë të njëanshme, por ka vazhduar marrëdhënien e punës në të njëjtat kushte.

Bazuar në kontratën e punës, rezulton se marrëdhëniet e punës mes palëve mbaronin në datë 31.08.2023 dhe në datë 01.09.2023, marrëdhëniet mes palëve duhet të rregulloheshin përmes një kontrate të re pune, sipas parashikimeve të nenit 21, të Kodit të Punës.

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.

Neni 21⁹, i Kodit të Punës, në pikën 1 dhe 2, të tij, ka përcaktuar se: *“21.1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar. Ajo mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë. 21.2. 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 punëdhënësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës”*. Sipas pikës 3, të po këtij neni, disa nga elementët e domosdoshëm të kontratës së punës janë përshkrimi i përgjithshëm i punës, kohëzgjatja e kontratës, koha normale javore e punës dhe paga.

Sa më sipër rezulton se, kontrata e punës lidhet me shkrim, por ekzistenca e marrëdhënies së punës nuk çenohet, në rastet kur palët nuk kanë lidhur kontratën e punës në formën e shkruar, në kushtet kur provohet ekzistenca e marrëdhënies juridike të punësimit midis palës punëdhënëse dhe asaj punëmarrëse. 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 punëdhënësit dhe që në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës. Ndryshimi i kontratës së punës bëhet me dakortësinë e palëve, punëdhënësit dhe punëmarrësit.

Referuar fakteve dhe rrethanave të çështjes objekt shqyrtimi rezulton se, ankuesja ka patur një kontratë pune me afat të caktuar, 1 vit, me ngarkesë 22 orë/javë dhe mësuese kujdestare. Me propozimin që i është bërë ankueses për të nëshkruar një kontratë të re pune me ngarkesë 14 orë/javë, kontrata ekzistuese e punës e ankueses do të ndryshonte në disa elementë thelbësorë të saj, sikurse janë kohëzgjatja javore e punës, e cila nga 22 orë mësimore, si mësuese e brendshme, do të shkonte në 14 orë mësimore, si mësuese e jashtme. Ky ndryshim në ngarkesën mësimore duke i hequr dhe pagesën si mësuese kujdestare (30% shtesë të pagës së grupit) do shoqërohej edhe me ndryshime në pagën mujore të ankueses.

Referuar fakteve dhe rrethanave të çështjes rezulton se V.N nuk ka pasur vullnet për të rinovuar kontratën e punës me ankuesen, pasi rezulton se në datë 31.05.2023 i ka komunikuar ankueses se që nga fillimi i vitit të ri mësimor 2023-2024, që përkon me nënshkrimin e kontratës së re, do të bëhej ulja e ngarkesës mësimore në 14 orë/javë, dhe në datë 11.07.2023 kur janë njoftuar të gjithë

⁹ “Forma e kontratës së punës”.

mësuesit për tu rikthyer në shkollë në datë 01.09.2023, ankuesja nuk është njoftuar, gjithashtu ishte dhe mësuesja L.P¹⁰ që ishte prezantuar nga shkolla për fillimin e vitit shkollor, por që më pas ishte larguar. Ankuesja në mënyrë të përsëritur ka njoftuar shkollën dhe Z.B, në cilësinë e punëdhënësit, që të saktësojë se sa orë mësimore do të ishte ngarkesa në punë dhe sa do të ishte paga e saj. Gjithashtu ankuesja në mënyrë të përsëritur ka kërkuar librezën e punës dhe ngarkesën mësimore, pasi shkolla duke vënë në dijeni dhe Z.B, e ka njoftuar se i kanë ofruar kontratën e punës sipas kushteve dhe organizimit të shkollës. Rezulton se në datë 11.09.2023, dita e parë e shkollës, ankuesja është paraqitur në shkollë, dhe nuk është zënë me punë pasi në pozicionin e saj ishte një mësuese tjetër.

Bazuar në dokumentacionin e dorëzuar rezulton se në datë 11.09.2023, Komuniteti Shën Françesk Saveri, i përfaqësuar nga Z.B ka nënshkruar kontratën e punës me afat 1 vjeçar me mësuesen A.Sh, e cila do të ishte mësuese e lëndës matematikë, me ngarkesë mësimore 20 orë/javë. Në analizë të këtij fakti, rezulton që shkolla dhe Z.B që përpara datës 11.09.2023 kanë qenë duke kërkuar një mësuese tjetër dhe ka lidhur kontratë pune me ngarkesë të plotë 20 orë, ndërkohë që pavarësisht se kishte orë mësimore për ngarkesë të plotë për një mësues, nuk rinovonte kontratën e punës me ankuesen me ngarkesë të plotë, ndërkohë që punëdhënësi nuk ka depozituar informacionin për datën e lidhjes së kontratave të punës për mësuesit e tjerë.

Bazuar në analizën e fakteve të sipërcituara, rezulton se Z.B në cilësinë e punëdhënësit, në përfundim të kontratës së ankueses, në datë 31.08.2023, as nuk ka nënshkruar një kontratë pune me ankuesen dhe as nuk ka shprehur vullnet për të vazhduar marrëdhëniet e punës me të, ashtu siç kishte ndodhur për tetë vite me rrallë, duke e zvarritur procesin e rinovimit të kontratës me ankuesen pa arsye të justifikuar. Nga ana e shkollës dhe Z.B nuk është mbajtur një qëndrim i qartë dhe transparent me ankuesen duke e zvarritur procesin e nënshkrimit të kontratës pa arsye, ndërkohë që kanë nënshkruar kontratën e punës me një mësuese të re me ngarkesë të plotë mësimore prej 20 orë/javë. Ndërkohë që shkolla dhe në dijeni të Z.B, komunikonte me ankuesen dhe e informonte se jeni mësuese e shkollës dhe duhet të paraqiteni në shkollë, kur në të vërtetë punëdhënësi që nga data 01.09.2023, nuk ka pasur një kontratë pune të vlefshme me ankuesen dhe nuk kishte asnjë të drejtë që ta njoftonte për tu paraqitur në shkollë.

Ankuesja në komunikimet me shkollën me datë 01, 04, 07, 08 dhe 09 shtator 2023, ka informuar se nuk po paraqitej në shkollë sepse i është thënë se nuk do i rinovohej kontrata e punës dhe nga ana tjetër shkolla që nga data 01-08 nuk është interesuar për mungesën e ankueses në punë. Duke qenë se ankuesja nuk po merrte përgjigje nga shkolla për ngarkesën mësimore, ajo me e-mail-in datë 20.09.2024, ka pyetur në mënyrë të drejtpërdrejtë Z.B, lidhur me statusin e saj në institucion, sa orë mësimore do të zhvillonte në javë dhe sa do të ishte paga e saj, por nuk ka marrë përgjigje për pyetjet e saja nga ana e Z.B, në cilësinë e punëdhënësit.

¹⁰ Referuar deklarimeve të bëra nga ankuesja gjatë seancës dëgjimore, të cilat nuk u kundërshtuan nga Komuniteti Shën Françesk Saveri.

Për të vërtetuar procedurën e ndjekur nga shkolla lidhur me ndryshimin e ngarkesës mësimore në shkollë dhe datën kur janë nënshkruar kontratat e punës me punonjësit mësimor nga ana e punëdhënësit, Komisioneri me shkresën 1059/2, datë 07.12.2023, kërkoi nga Komuniteti Shën Françesk Saveri informacion lidhur me këto dy çështje, por nga ana e tij nuk u dorëzua asnjë informacion apo dokumentacion për të faktuar se kur kanë ndodhur këto procese.

Komisioneri vlerëson se, ndryshimet në elementë ose kushte të caktuara të marrëdhënies së punësimit, janë procese normale kur ndodhin me dakortësinë e palëve, për sa kohë që ndryshimet rezultojnë të kenë ndodhur për arsye ligjore dhe objektive. Në rastin konkret, Komisioneri nuk konstatoi asnjë arsye ligjore ose objektive për zbritjen e ngarkesës mësimore të ankueses në 14 orë mësimore në javë dhe heqjen nga mësuese kujdestare dhe mosrinovimin e kontratës.

Në analizë të informacionit dhe dokumentacionit të dorëzuar¹¹, rezulton se shkolla ka të dokumentuar me shkrim masat disiplinore për mësuesit: F.M; R.L dhe për L.D është propozuar ulja e ngarkesës mësimore.

Referuar këtij dokumentacioni rezulton se:

- Mësuesja F.M, me shkresën nr. 58.1/2022, datë 06.12.2022, ka marrë masën disiplinore “Vërejtje me shkrim”, për vonesa në punë, por kjo masë disiplinore nuk ka pasur ndikim në vijimin e marrëdhënieve të punës të saj, për vitin shkollor 2023-2024.
- Asistenti i katit R.L, me shkresën nr. 60/2023, datë 14.02.2023, ka marrë letër qortimi për qëndrimin e gjatë në telefon dhe për kalimin e orarit të pushimit.
- Mësuesi L.D, me shkresën nr. 59/2022, datë 16.12.2022, ka marrë letër qortimi, lidhur me mbajtjen e sekretit profesional mbi atë që thuhet rreth vlerësimeve dhe vendimeve që i përkasin nxënësve, por kjo masë disiplinore nuk ka ndikuar në vijimin e marrëdhënieve të punës të tij, për vitin shkollor 2023-2024.

Lidhur me dhënien e këtyre masave disiplinore me shkrim, rezulton se shkolla ka marrë masë disiplinore, vërejtje dhe qortim për mësuesit sipërcituar dhe nuk rezulton se punëdhënësi ka ndryshuar kushtet e kontratës së punës me këto mësues, ndërkohë që për ankuesen nuk ka marrë masë disiplinore me shkrim dhe ka dashur të ndryshojë kushtet e kontratës së punës me ankuesen.

Duke pasur barrën e provës për të provuar arsyen e mosrinovimit të kontratës së punës, shkolla dhe Z.B në cilësinë e punëdhënësit nuk arriti të provojë shkeljet e pretenduara nga ana e ankueses, për të legjitimuar në këtë mënyrë faktin se shkaku i mosrinovimit të kontratës së punës me të ka të bëjë me moskryerje të detyrave dhe moszbatimin e kushteve të kontratës.

Në përfundim, referuar dispozitave ligjore të sipërcituara, faktit që veprimet e ankueses nuk janë dokumentuar, faktit që ankuesja nuk kishte masë disiplinore në fuqi dhe vlerësimi i punës ishte i mirë, ndaj saj mund të ishte respektuar parimi i proporcionalitetit, duke marrë fillimisht një masë

¹¹ Referuar e-mailit të dërguar nga shkolla në datë 07.02.2024.

disiplinore e më tej duke përshkallëzuar ato deri në vendimmarrjen për mosrinovimin e kontratës së punës.

Kodi i Procedurës Administrative¹² dhe Kodi i Punës, i ndryshuar¹³, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/subjektit ndaj të cilit paraqitet ankesa, në këtë rast, V.N, si drejtoreshë e shkollës dhe Z.B në cilësinë si punëdhënëse, të cilët duhet të provonin se ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pafavorshme apo të pabarabartë.

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 e mosrinovimit të kontratës së punës, në mënyrë të njëanshme duke mos provuar apo faktuar të gjitha arsyet e këtij veprimi.

Për sa më lart Komisioneri vlerëson se:

- Nga ana e V.N, si drejtoreshë e shkollës nuk është ndërmarrë asnjë procedurë ligjore e parashikuar në legjislacionin e sipërcituar për vlerësimin e vonës në punë, përdorimi i aparatit celular dhe dhënien e masës disiplinore *“Vërejtje me paralajmërim për pushim nga detyra”*, ndaj ankueses.
- Nëse do ishte ndjekur një procedurë e rregullt ligjore, ankuesja do të kishte pasur mundësinë për tu mbrojtur dhe për të dhënë argumentet e saja përpara Komisionit të Etikës dhe Komisionit të Disiplinës dhe do ishin këto të fundit që do kishin propozuar apo jo, masë disiplinore për D.S.
- Z.B, në cilësinë e punëdhënësit edhe pse ishte vënë në dijeni me e-mail disa herë nga ankuesja lidhur me rinovimin dhe kushtet e kontratës së punës, nuk ndërmori asnjë veprim për të informuar ankuesen lidhur me vazhdimësinë e marrëdhënieve të punës.
- Momenti i njoftimit për mosrinovim/ndryshimit të kontratës së punës të ankueses si mësuese me 22 orë/javë dhe mësuese kujdestare, në 14 orë/javë si mësuese, në fakt është ndërprerje e kontratës së punës, pasi kanë ndryshuar elementët e saj.
- Punëdhënësi nuk arriti të provojë se kishte dhe mësues të tjerë të cilëve i ishte ndryshuar kontrata e punës për arsye si të ankueses dhe datën kur ishin nënshkruar kontratat e punës me mësues të tjerë.

¹²Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”*.

¹³Kështu, 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”.*

- V.N, si drejtores e shkollës nuk arriti të provojë se kishte njoftuar ankuesen për rikthimin në shkollë për vitin e ri shkollor ashtu siç kishte njoftuar dhe mësuesit e tjerë.
- V.N, si drejtores e shkollës nuk arriti të provojë se kur janë paguar mësuesit e tjerë të shkollës në muajin tetor 2023 dhe të jepte një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm¹⁴ se përse nuk ishte paguar ankuesja në datë 06.10.2023, gjë që ka detyruar ankuesen që të fillojë punë në një institucion tjetër.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, zbritja e orëve mësimore të ankueses, dhënia e masës disiplinore dhe mosrinnovimi i kontratës së punës, nuk ka ndodhur bazuar në arsye ligjore dhe objektive. Në këto kushte provohet se ankuesja D.S, është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pafavorshme dhe të pabarabartë, nga ana e Z.B, në cilësinë e punëdhënësit dhe nga V.N në cilësinë si drejtores e përgjithshme e shkollës.

B. Shkakut i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹⁵, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ky ligj, ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

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

“Bindja fetare”, që përbën shkakun e pretenduar të diskriminimit, mbulon shprehjen e besimit fetar ose besimin e zgjedhur nga personi.

Gjatë seancës dëgjimore ankuesja deklaroi se i përkiste besimit mysliman dhe shkolla ka pranuar se ka qenë në dijeni se D.S ishte e besimit mysliman.

Sa më sipër, rezulton se pretendimi i ankueses për diskriminim për shkak të “bindjeve fetare” konsiston në faktin që ajo pretendon se, pas emërimit të motër V.N si drejtores e përgjithshme, i

¹⁴ Gjatë seancës dëgjimore shkolla ka deklaruar se financierja nga data 06 deri me datë 12.10.2023 ka qenë në pamundësi objektive për të kryer pagesën e rrogës, por nuk ka dhënë asnjë justifikim se kush ishin pamundësitë objektive.

¹⁵ “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

kanë filluar problematikat si, ulja e ngarkesës mësimore, mosrinovimi i kontratës së punës dhe dhënia e masës disiplinore, dhe këto veprime janë bërë për arsye se ajo nuk ka marrë pjesë në aktivitetin, tërheqje shpirtërore për nxënësit dhe në takimin e formimit injacian dhe nga Z.B, në cilësinë e punëdhënësit, që nuk ka ndërmarë asnjë veprim për të informuar ankuesen lidhur me vazhdimësinë e marrëdhënieve të punës.

Bazuar në faktet dhe rrethanat e mësipërme, Komisioneri arrin në përfundimin se provohet shkak i pretenduar i diskriminimit *“bindjet fetare”*.

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

Sikurse rezultoi e provuar, ankuesja D.S, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pabarabartë nga ana e **Z.B, në cilësinë e punëdhënësit dhe nga V.N në cilësinë si drejtore e përgjithshme e shkollës**, sepse:

- Ankueses i është mohuar e drejta për t’u njohur, dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, para se të merrej masa disiplinore, lidhur me moskryerjen e detyrave dhe moszbatimin e kushteve të kontratës nga ana e saj.
- Punëdhënësi nuk arriti të provojë se kishte dhe mësues të tjerë të cilëve i ishte ndryshuar kontrata e punës për arsyet si të ankueses dhe datën kur ishin nënshkruar kontratat e punës me mësues të tjerë.

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit, bazuar në shkakun që posedon ankuesja, atë të *“bindjes fetare”*.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive për trajtimin ndryshe të evidentuar. 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 para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit *“Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”*.

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

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ), në nenin 14 të saj, ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë joshteruese shkaqesh, ku parashikohet shprehimisht shkaku i “*bindjeve fetare*”.

KEDNJ-ja, nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8 “*E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare*”. Ndërkohë Protokolli 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “*gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji*” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar:

- a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë;
- b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjisllacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm;
- c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;
- d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.

*Karta Sociale Evropiane*¹⁶ në nenin 1, pika 2, parashikon: “*Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht... ”. Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim¹⁷. Garantitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku parashikohet shprehimisht: “*Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkaku të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindje ose statusi tjetër*”.*

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*¹⁸, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë¹⁹. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar shprehimisht shkakun e besimit fetar.

*Konventa nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*²⁰ “*Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit*”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e

¹⁶ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹⁷ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

¹⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁹ Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

²⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh.

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene Kodin e Punës, i cili në pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar se: *“Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”*.

Ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar parashikon shprehimisht parimin e barazisë dhe mosdiskriminimin. E në fakt mosdiskriminimi dhe parimi i barazisë janë të ndërthurura ngushtë. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme.²¹

Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Gjykata është shprehur se: *“Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllajta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”, si dhe “Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përligjet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”* (vendimet nr. 39, datë 16.10.2007, nr. 4, datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese).

Gjithashtu, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet²².

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

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh

²¹ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

²² Shiko: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes/shpërndarjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes/shpërndarjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS²³ 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.

Në nenin 9/10 të Kodit të Punës dhe nenin 33, pika 7/1, të LMD, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

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

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar se: *“Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.*

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime *“...të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara²⁴”.*

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.

²³ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

²⁴ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

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

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

Nëse subjekti, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.²⁵

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

Lidhja shkakësore që duhet të ekzistojë midis trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm dhe shkakut të pretenduar të diskriminimit, në rastin konkret bindjet fetare, është një element i domosdoshëm për të vërtetuar se jemi përpara një sjellje diskriminuese. Pra, është e nevojshme që të vërtetohet nëse trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm i ankueses dhe mosrinnovimi i kontratës së punës ka ardhur si rezultat i bindjeve fetare, që lidhet kryesisht me mosmarrjen pjesë në aktivitetin, tërheqje shpirtërore për nxënësit dhe në takimin e formimit injacian. Ashtu si edhe çdo element tjetër i diskriminimit, lidhja shkakësore duhet të vërtetohet.

Komisioneri konstaton se, ankuesja ka filluar punë si mësuese e lëndës matematikë në shkollën “Atë Pjetër Mëshkalla”, Shkodër në vitin 2014 dhe në vitin 2015 ajo është promovuar duke u bërë mësuese me ngarkesë të plotë mësimore. Nga viti 2015 deri në vitin 2023, janë rreth 8 vite që ankuesja punon si mësuese në këtë shkollë. Gjatë kësaj periudhe ankuesja nuk ka pasur masa disiplinore, ka qenë e angazhuar si mësuese kujdestare dhe ka qenë kryetare e mësuesve të gruplëndës së matematikës. Komisioneri vlerëson se, gjatë kësaj kohe, shkolla ka patur kohë të mjaftueshme për të vlerësuar etikën dhe disiplinën në punë të ankueses në raport me institucionin. Vetëm vitin e fundit shkollor, kur V.N është emëruar drejtoreshë, nga ana e punëdhënësit u vunë re shkelje të kushteve të kontratës nga ana e D.S dhe u vendos mosrinnovimi i kontratës së punës me ngarkesë të plotë mësimore.

Ankuesja ka deklaruar se gjatë vitit shkollor 2022-2023 nuk ka marrë pjesë në aktivitetin, tërheqje shpirtërore për nxënësit dhe në takimin e formimit injacian.

Në kundërshtim të pretendimit të ankueses, punëdhënësi ka deklaruar se pavarësisht se mësuesi ka detyrim kontraktor për të ndjekur kurset e formimit të vazhdueshëm të mësuesve të shkollës dhe D.S nuk ka marrë pjesë rregullisht në këto takime, asnjëherë nga ana e Drejtoreshës apo titullarit të institucionit nuk i është tërhequr vëmendja për mos frekuentimin e këtyre trajnimeve.

²⁵ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

Bazuar në faktet dhe rrethanat e konstatuara gjatë shqyrtimit të ankesës rezulton se:

- Ankueses i është mohuar e drejta për t'u njohur, dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, para se të merrej masa disiplinore, lidhur me moskryerjen e detyrave dhe moszbatimin e kushteve të kontratës nga ana e saj dhe masa disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna”.
- Punëdhënësi nuk arriti të provojë se kishte dhe mësues të tjerë të cilëve i ishte ndryshuar kontrata e punës për arsye si të ankueses dhe datën kur ishin nënshkruar kontratat e punës me mësues të tjerë.
- Ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të disfavorshëm, duke mos i rinovuar kontratën e punës.
- Mosrinovimi i kontratës së punës me ngarkesë të plotë mësimore dhe mospërzgjedhja si mësuese kujdestare, ka sjellë pasoja të pavaforshme për ankuesen në lidhje me pagën por edhe në raport me vazhdueshmërinë e marrëdhënies së punës, e cila kushtëzohet nga ngarkesa mësimore që ka një mësues.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se krijohet prezumimi se, mosrinovimi i kontratës së punës me ngarkesë të plotë mësimore përpara fillimit të vitit shkollor, është pasojë negative që ka ardhur si rezultat i mosmarrjes pjesë të ankueses në aktivitetin, tërheqje shpirtërore për nxënësit dhe në takimin e formimit injacian.

Bazuar në nenin 33, pika 7/1, të LMD, Z.B në cilësinë e punëdhënësit dhe V.N në cilësinë e drejtores së shkollës, kishin barrën e provës që të provonin se trajtimi i pafavorshëm dhe mosrinovimi i kontratës së ankueses, nuk është bërë për shkak të mosmarrjes pjesë të ankueses në aktivitetin tërheqje shpirtërore për nxënësit dhe në takimin e formimit injacian, ose që një sjellje dhe një veprim i tillë nga ana e tyre, ka ndodhur në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimet e ankueses.

Në nenin 2 të Statutit të Shtëpisë Rregullatore të Bashkësisë së Jezuitëve të emërtuar “Komuniteti Shën Françesk Saveri” Ent i Kishës katolike në Shqipëri me zotësi juridike kishtar, parashikohet qëllimi, natyra, aktiviteti dhe selia ligjore e Shtëpisë rregullatore-Ent kishtar, si vijon: “Qëllimi i këtij enti është fetar, bamirës-humanitar. Natyra e këtij enti është baritore. Enti kishtar zhvillon në Shqipëri aktivitete kryesisht fetare, bamirëse dhe humanitare dhe mund të zhvillojë edhe aktivitete të tjera pa qëllim fitimi në fushat që vijnë: Edukative; Sociale; Shëndetësore”.

Në nenin 8 të Statutit përcaktohen dhe detyrat e Drejtorit të Përgjithshëm, në të cilën parashikohet se: “Autoriteti kompetent kishtar, emëron, duke zgjedhur mes tre të emëruarve të propozuar nga Këshilli Administrativ i Entit kishtar, Drejtorin e Përgjithshëm..... Drejtori i Përgjithshëm është përgjegjës i drejtimit të aktiviteteve shkollë të Entit sipas strategjive dhe linjave vjetore të aprovuara nga Këshilli Administrativ: a) b)..... d) drejton, koordinon dhe është garant, edhe nëpërmjet koordinuesve didaktikë, të aktiviteteve edukuese, duke nxitur koherencën dhe vazhdimësinë pedagogjike/didaktike të Kurrikulës Injaciane; f) nxit në bazë të linjave udhëzuese të Edukimit jezuit, formimin dhe azhurnimin profesional të të gjithë personelit drejtues,

mësimdhënës, ndihmës, administrues dhe teknik dhe garanton gjithëpërfshirjen e tyre në qëllimet e vetë Entit; l) ilustron drejtpërdrejt apo nëpërmjet koordinuesve didaktikë linjat e edukimit injacian në dialog me familjet në aktin e regjistrimit dhe është i gatshëm të mbajë kontakte me familjet gjatë vitit shkollor;....”.

Në nenin 3 të Kontratës individuale të punës të nënshkruar mes palëve të datës 01.09.2022, parashikohet se: *“Kushtet e punësimit. a)..... b) Mësuesi duhet të zhvillojë rolin e tij në përputhje me “vision statement” të rrjetit “Gezuiti Educatione” si dhe “mision statement” të Gjimnazit “Atë Pjetër Mëshkalla”. Për sjellje e qëndrime, të cilat nuk përputhen me vizionin dhe misionin e shkollës ndaj punëmarrësit do të merren masa disiplinore dhe në rast të përsëritjes së qëndrimeve do të rishikohet kontrata e punës. g) Mësuesi duhet të jetë i gatshëm për: - formimin pedagogjik-didaktik sipas Projektit Edukativ të shkollës nëpërmjet pjesëmarrjes së detyrueshme në kurset e kualifikimit dhe formimit të vazhdueshëm; Vetëm Drejtori i Përgjithshëm jep leje për mospjesëmarrjen në këto kurse. Mospjesëmarrja e pajustificuar në këto kurse do të konsiderohet një shkelje e pikës 3b).....”.*

Referuar dokumenteve të shqyrtuar, rezulton se në gjimnazin “Atë Pjetër Mëshkalla”, krahas zhvillimit të procesit mësimor sipas legjislacionit për arsimin parauniversitar, zhvillohen dhe aktivitete fetare si: tërheqje shpirtërore dhe takime të formimit injacian.

Në lidhje me arsyen për mosrinnovimin e kontratës me ngarkesë të plotë mësimore me ankuesen, punëdhënësi deklaroi për shkak të vonesave në punë dhe përdorimit të aparatit celular dhe më pas për shkak të mosparaqitjes në punë të ankueses nga data 01 deri në datë 08 shtator 2023.

Gjatë pjesës (A) të vendimit, Komisioneri ka vlerësuar se nga ana e shkollës nuk është zbatuar procedura ligjore lidhur me njoftimin e masës, të drejtën për t’u njohur me pretendimet e provat e depozituara kundër saj, për t’u dëgjuar, mbrojtur e paraqitur prapësimet e provat në mbrojtje të vetes, lidhur me vonesat në punë dhe përdorimi i aparatit celular në shkollë nga ana e D.S dhe nga ana e punëdhënësit nuk u dhanë arsye ligjore dhe objektive për zbritjen e ngarkesës mësimore të ankueses në 14 orë mësimore dhe heqjen si mësuese kujdestare. Gjithashtu, nga ana e punëdhënësit nuk u dhanë arsye objektive dhe të arsyeshme për mosrinnovimin e kontratës së punës me ngarkesë të plotë mësimore me ankuesen pas datës 01.09.2023, megjithë kërkesat e përsëritura të D.S për tu njohur me këto arsye²⁶.

Nga ana e punëdhënësit nuk u sollën prova dhe argumente bindës që të mund të provonin apo përligjinin faktin se procedura e ndjekur për mosrinnovimin e kontratës me ngarkesë të plotë mësimore me ankuesen, ishte bërë në respektim të kuadrit ligjor në fuqi, i cili rregullon marrëdhëniet e punës punëdhënës-punëmarrës.

Nga ana tjetër, Komisioneri konstaton se, nisur nga dinamika e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre, pasojat negative vetëm për subjektin ankues nga ana e punëdhënësit, i

²⁶ Referuar komunikimit të palëve nga data 01 deri me datë 09.09.2023.

kanë ardhur pasi nuk ka marrë pjesë aktivitetin, tërheqje shpirtërore për nxënësit dhe në takimin e formimit injacian, aktivitete fetare të cilat janë të parashikuara në kalendarin e aktiviteteve të shkollës të cilat janë pjesë dhe të misionit fetar të gjimnazit “Atë Pjetër Mëshkalla” të cilat zhvillohen jashtë procesit mësimor.

Bazuar në analizën e mësipërme, Komisioneri vlerëson se, provohet plotësisht se vendimi i punëdhënësit për të mos i rinovuar kontratën e punës me ngarkesë të plotë arsimore ankueses i ka ardhur si rezultat i mosmarrjes pjesë të ankueses në aktivitetet fetare që organizon shkolla. Në këtë mënyrë vërtetohet lidhja shkakësore, pra që trajtimi i disfavorshëm është pasojë e drejtëpërdrejtë që ka ardhur si pasojë e mosmarrjes pjesë në aktivitetet fetare të shkollës.

Komisioneri vlerëson se nga ana e Z.B në cilësinë e punëdhënësit dhe V.N në cilësinë e drejtores së shkollës nuk u arrit të provohej:

1. Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesja, që është bindja fetare dhe trajtimit të padrejtë dhe të pabarabartë nga ana e Z.B në cilësinë e punëdhënësit dhe V.N në cilësinë e drejtores së shkollës, të konstatuar edhe nga Komisioneri në këtë vendim.
2. Që për veprimet dhe mosveprimet e Z.B në cilësinë e punëdhënësit dhe V.N në cilësinë e drejtores së shkollës kundrejt ankueses ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime dhe mosveprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

Puna është një veprimtari jetike e individëve të aftë për punë. Ajo është burimi i të ardhurave që ata sigurojnë mjetet e jetesës. Gjithashtu, marrëdhënia e punës (*punësimi*) është, përveç të tjerash, një marrëdhënie sociale dhe shoqërore. Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës, personalitetin e punëmarrësve, si dhe trajtimin me dinjitet të tij.

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

Në përfundim të analizimit të çështjes në tërësi, Komisioneri vlerëson se, trajtimi i padrejtë, i pafavorshëm dhe i pabarabartë i ankueses, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv dhe lidhet me shkakun e pretenduar nga ankuesja që është bindja fetare.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Z.B në cilësinë e punëdhënësit dhe V.N në cilësinë e drejtores së shkollës, kanë diskriminuar subjektin ankues në të drejtën për punësim, për shkak të bindjes fetare të ankueses.

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e diskriminimit, të subjektit ankues D.S, në të drejtën për punësim, për shkak të “*bindjes fetare*”, nga ana e Z.B në cilësinë e punëdhënësit dhe V.N në cilësinë e drejtores së shkollës “*Atë Pjetër Meshkalla*”, Shkodër.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA