



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 749/12 Prot.

Tiranë, më 23 . 12 . 2024

V E N D I M

Nr. 322, datë 23 . 12 . 2024

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar ¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 105 Regj., datë 20.05.2024, paraqitur nga subjekti ankues V. X, kundër punëdhënësit, Kopshtit Nr. 2 “Piter Pan”, Tiranë, dhe Drejtoreshës së Burimeve Njerëzore pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Çerdheve dhe Kopshteve/Bashkia Tiranë, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “*bindjeve fetare*” dhe “*përgjegjësisë prindërore*”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, znj. V. Xh, në parashtrimet e depozituara pranë KMD-së, shprehet se:
“*Kam aplikuar në Portalin “Mësues për Shqipërinë”. Më telefonojnë me datë 19.10.2023, nga Drejtoria e Përgjithshme e Çerdheve e Kopshteve/Bashkia Tiranë, ku më kërkojnë të paraqitesha*

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

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

mbasi kisha fituar vendin e punës në bazë të renditjes në Portal, mbasi kisha pranuar nëpërmjet një e-maili vendin vakant tek Kopshti Nr.2, “Piter Pan”, Tiranë.

Sapo u prezantova, zonja me emrin B. Sh, me pozicion Shefe Personeli tek Burimet Njerëzore/DPÇK, Bashkia Tiranë, refuzon të më presi në zyrë dhe i thotë një punonjëseje tjetër me emrin B, të më sqarojë në korridor. Znj. B refuzon vendin e punës dhe më thotë që zonja që e ka këtë vend pune nuk pranon të dalë në pension. I kërkoj të më japë ligjin, ndërsa ajo e irrituar dhe me një shprehje shumë vulgare më thotë që ta gjej tek Sigurimet Shoqërore. Kthehem e zhgënjyer dhe i telefonoj avokates M. L, e cila më orienton në Zyrën e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. I telefonoj Zyrës tuaj, dhe fatmirësisht më përgjigjet një zonjë e cila më pyet rreth ankimit. Mbas 5 minutash më telefonojnë nga DPÇK dhe më japin të drejtën e këtij vendi pune.

Që nga fillimi i punës e deri më tani, nuk kanë mbaruar shantazhet gjatë punës. Marr raport mjekësor për fëmijën dhe ditën që u paraqita në punë më thërrasin në DPÇK, ku znj. B. Sh, në prezencën time, i thotë Drejtoreshës së Kopshtit që unë duhet ta lë këtë vend pune dhe të zëvendësohem me një tjetër mësuese. Mbasi më jep të drejtën e fjalës, më ndërpret duke më ofenduar e më përzë nga zyra duke më bërë presion se do mbledhi Komisionin e Etikës për shkelje të etikës.”

Ankuesja ka shprehur shqetësimet e saj si dhe pretendon se është shantazhuar, bullizuar e diskriminuar nga ana e punëdhënësit dhe znj. B. Sh, me detyrë Drejtore e Burimeve Njerëzore, pranë DPÇK/Bashkia Tiranë, veprime të cilat pasqyrohen në masën disiplinore të dhënë kundrejt saj, paralajmërim për largim nga puna.

Znj. Xh pretendon se veprimet dhe sjellja diskriminuese kundrejt saj ka ardhur si pasojë e besimit të saj fetar, si dhe nga mungesa në punë për shkak të gjendjes shëndetësore të djalit minore, i cili ka qenë i shtruar në spital.

Subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që të konstatojë diskriminim të saj në marrëdhëniet e punësimit, si dhe të merren masa për ndalimin e veprimeve diskriminuese, shantazhuese e bullizuese për shkak të bindjeve fetare të saj, në vendin e punës.

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

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

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

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

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD dhe që lidhen me pretendimin e subjektit ankues për diskriminim.

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

1. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës me nr. 749/1 prot., datë 22.05.2024, ka njoftuar subjektet kundrejt të cilëve drejtohet ankesa e znj. Xh, duke kërkuar informacionin dhe dokumentacionin si më poshtë vijon:

“Parashtrimet tuaja lidhur me secilin pretendim të ngritur, si dhe çdo informacion tjetër që ju do e gjykoni të arsyeshëm se do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje.

Po ashtu, kërkohet dokumentacioni poshtë cituar:

- Kopje të dokumentacionit të dosjes personale të ankueses.
- Kopje të Kontratës/ve Individuale të Punës me të.
- Kopje e Kontratës Kolektive, nëse ka.
- Vlerësime të performancës në punë të ankueses, nëse ka.
- Informacion nëse ankuesja është ankuar për diskriminim pranë punëdhënësit. Nëse po, kopje të praktikës shkresore.
- Kopje të Rregullores së Brendshme dhe Kodit të Etikës të Kopshtit. (nëse dispononi).
- Kopje të procedurës së ndjekur nga ana e punëdhënësit për dhënien e masës disiplinore paralajmërim për largim nga detyra.
- Informacion mbi numrin e punonjësve mësues, sipas strukturës së Kopshtit.
- Informacion, nëse në dijeninë tuaj, ka dhe punonjës të tjerë (citar nominalisht emër, mbiemër dhe pozicion pune) që i përkasin besimit fetar të ankueses apo që mbajnë mbulesë.
- Kopje të dokumentacionit mjekësor të depozituar nga ankuesja (apo njoftimeve të saj) pranë punëdhënësit lidhur me vërtetimin e gjendjes shëndetësore të djalit të saj.

- Me shkresën nr. 717/1 prot., datë 31.05.2024, Drejtoria e Përgjithshme e Çerdheve e Kopshteve (DPÇK) pranë Bashkisë Tiranë, ka informuar Komisionerin, duke cituar ndër të tjera, se:

“...lidhur me marrjen e masës disiplinore, sqarojmë se: Me datë 23.04.2024, pranë Kopshtit nr. 2, Tiranë, është paraqitur ankesa me nr. 43 prot., e prindit D. Beshiri me anë të së cilës ankohet për mësuese V. Xh, ku ndër të tjera, citohet se: “...ankesën e kam ndaj edukatores V. Xh, pasi u bë e disata herë që nuk është korrekte në kryerjen e detyrës së saj funksionale. Ankesa ime konkrete është që nga komunikimi me tim bir akuzon zonjën në fjalë, edukatore V që e ka kapur për veshi disa ditë të ndryshme, konkretisht në orarin e vendosjes për të mësuar. Duke qenë se me edukatoren e lartpërmendur nuk gjej dot as gjuhë komunikimi dhe as bashkëpunimi, kërkoj nga ana juaj të merren masa konkrete që kjo problematikë të mos përsëritet dhe të gjejë zgjidhje njëherë e mirë.”

Më pas është mbajtur në po të njëjtën datë, Relacioni me nr. 43/1 prot., nënshkruar nga Drejtori i Kopshtit nr. 2, znj. L. D dhe punonjësja sociale znj. O. Z, relacion i cili është mbajtur në prani të prindit. Në relacion ndër të tjera citohet: “Prindi i fëmijës D. Gj, grupi 11/B, pasi i jep fëmijën mësueses V. Xh, kërkon të bisedojë me drejtuesen e Kopshtit, prezent në takim mami i fëmijës, drejtuesja dhe punonjësja sociale.

Prindi shfaqet e shqetësuar dhe parashtron pretendimet e paraqitura në ankesën me nr, 43 prot., datë 23.04.2024...këto veprime ja ka treguar djali në shtëpi duke shpjeguar dhe me detaje kohën, vendin dhe si ka ndodhur shkulja e veshit. Pasi u dëgjua me shumë vëmendje dhe shqetësim ankesa e mamit, në takim u thirr mësuese V. Xh. Mësuesja u njoh me ankesën e prindit, në mënyrë kategorike mohon t'i ketë shkullur veshin. Mësuesja ngre tonin e zërit kur i përgjigjet prindit duke ja mohuar pretendimin. Për të disatën herë ju kërkua të respektonte etikën e sjelljes dhe komunikimit. Pasi mësuesja largohet për në grup, në takim erdhi edhe mami i fëmijës L. B, grupi 11 B, e cila paraqiti të njëjtën tip ankese për mësuesen V. Xh.

Me procesverbalin nr.43/2 prot., datë 24.04.2024, nënshkruar nga drejtuesja e Kopshtit, punonjësja sociale dhe psikologja, është kërkuar të realizohet një takim me mësueset e grupit. Mësuese V. Xh refuzon në mënyrë kategorike të marrë pjesë në takim, pa dhënë asnjë arsye.

Me vlerësimin nr. 43/3 prot., datë 26.04.2024, të stafit psiko-social, mbi monitorimin e znj. Xh për periudhën prill 2024, ndër të tjera, citohet se: “...gjatë vëzhgimeve në grup, mësuesja duke qenë se nuk arrin të menaxhojë fëmijët, shpesh toni i zërit kalon në të bërtitura...kur jep informacion prindërve, artikulimi është i një fjalori të zakonshëm, bazik. Toni i zërit në shumë raste është i lartë dhe për këtë i është tërhequr vëmendja...gjatë punës me fëmijët është neutrale, mundohet të jetë empatike por nuk shfaq emocione...ka vështirësi bashkëpunuese me kolegen për organizimin e aktiviteteve ditore...është e tërhequr, nuk ndan ide për aktivitete ditore...”

Me ankesën nr. 43/4 prot., datë 08.05.2024, drejtuar drejtueses së Kopshtit, edukatore Sh. H, edukatore dhe kolege grupi me znj. Xh, ankohet si më poshtë: “...prej muajit tetor kur në grup erdhi

mësuesja V. Xh kemi pasur mungesë bashkëpunimi dhe stres të vazhdueshëm. Gjatë gjithë kohës kolegia rri me telefon në dorë dhe nuk bashkëpunon për mbarëvajtjen e punës në grup. ...është tendencioze dhe krijon situata provokuese. Kërkoj ndihmën tuaj për zgjidhjen e problemit, pasi ndihem e pafuqishme për punën në grup. Disa herë kam kërkuar të më ndërroni grupin, pasi është e pamundur të vazhdoj punën në këtë stres. Në grup janë krijuar deficite të mbarëvajtjes së punës me fëmijët...”

Me kërkesën nr. 43/5 prot., datë 13.05.2024, të prindit D. B, drejtuar Drejtorisë së Kopshtit, kërkohet ndër të tjera se: “...Ajo që unë kërkoj nga ana juaj, është të më vini në dijeni se çfarë është bërë për rastin konkret dhe çfarë masash janë marrë, pasi unë ende nuk kam një përgjigje nga ana juaj...”

Me datë 14.04.2024, është mbledhur Komisioni i Etikës së Kopshtit nr.2, dhe është mbajtur procesverbali nr. 43/6 prot., datë 14.05.2024. Ky Komision ka vendosur t’ia referojë Komisionit të Disiplinës shqyrtimin e këtij rasti të përsëritur.

Në procesverbalin nr. 43/7 prot., datë 15.05.2024, mbajtur nga Drejtuesja e Kopshtit, ndër të tjera citohet se: “...mësuesja fillon pa shkak të më akuzojë se gjithë këtë histori e kam sajuar unë. Akuzon duke bërë titur në sy të fëmijëve që e kam personale dhe kam nxitur prindin për ankesën e bërë. Mësuesja vazhdon duke bërë titur se po përgatit dokumentacionin për ta çuar diku tjetër. Largohem nga grupi pasi është e pamundur të qetësohet situata. Mësuesja vazhdon duke kërkuar se, në qoftë se do të ketë letra ose procesverbale me firmën time, unë do të përfundoj shumë keq.”

Me datë 16.05.2024, u mbledh Komisioni i Disiplinës në Kopshtin nr. 2, Tiranë dhe u mbajtur procesverbali me nr. 43/8 prot., ku ndër të tjera citohet: “... do të shqyrtohen ankesat ndaj znj. Xh: ...mësuesja e të njëjtit grup me znj. Xh, znj. Sh. H foli në prezencë të Komisionit për të gjitha vështirësitë gjatë punës me kolegen e grupit. Ajo shprehet se....mungesa e bashkëpunimit në grup, reagimet e ashpra që mban në momentin që komunikon me të, mbajtja e celularit gjatë gjithë kohës në dorë, e kanë vështirësuar bashkëpunimin dhe punën në grup.

Mësuese D. K, sekretare e Komisionit, e cila foli për rutinat e ndjekura çdo ditë në Kopsht, rregullsinë dhe procesin mësimor të ndjekur në Kopsht, shprehet se që kur ka ardhur mësuese V. Xh është pritur me dashuri dhe respekt nga i gjithë stafi. I është ofruar mbështetje si nga drejtuesja, si nga ne. Mënyra e komunikimit ka lënë për të dëshiruar në të shumtën e rasteve.

Mësuese I. Sh, anëtare e Komisionit, diskutoi se ka qenë prezent disa herë në debatet me prindërit gjatë pritjes dhe përcjelljes së fëmijëve.

Mësuese D. K, anëtare e Komisionit, u shpreh se nuk pajtohej kurrë me mënyrën e komunikimit dhe tonet e larta, e vënë re kjo, kur bashkohen fëmijët tek dezurni pas orës 16:30...

Mësuese V. Xh pretendon se ka të drejtë dhe do të mbrohet aty ku ajo mendon. Ajo shprehet se raportin e ka marrë për shkak të gjendjes shëndetësore të djalit. Gjatë diskutimit ngre zërin duke bërtitur se drejtuesja e ka fajin...Ajo kundërshton me të madhe duke ngritur zërin se, këtu po i bëhet një komplot...dhe nga përfaqësuesit e DPÇK-së i kërkohet në mënyrë të përsëritur të ruajë qetësinë dhe të komunikojë në mënyrë etike...

Në Komisionin e Disiplinës e mori fjalën edhe psikologja dhe punonjësja sociale e Kopshtit. Psikologja u shpreh se komunikimi me mësuesen V. Xh ka qenë i pamundur pasi nuk pranon këshilla dhe udhëzime në menaxhimin e grupit dhe bashkëpunimin me prindërit. Specialistja e Sektorit të Kopshteve në DPÇK, tregon mbi monitorimin e orës së mësimin në grupin e mësuese V...Grup i papërqendruar, jo të gjithë fëmijët ishin të përfshirë në aktivitetin ditor...e pyeta se pse nuk po e qetësonte një fëmijë që ishte duke qarë, mësuesja reagoi duke ngritur zërin edhe pse i thashë që duhet të marrësh më të mirën nga koleget.

...mësuese D. K shprehet se, komunikimi i mësuese V. Xh nuk është i duhuri, përherë kur kemi patur dezhurnin kam hasur situata ku mësuese V konfliktohet dhe kundërshton me tone të larta prindërit. E kam dëgjuar duke kërcënuar në drejtori që do e hedh kopshtin në erë po u morët me mua.

V. Xh parashtoi në takim si vijon: Unë jam në rregull, prindërit më falenderojnë për shërbimin ndaj fëmijëve, unë nuk jam më e mira, por e bëj punën që më takon. Unë kam të drejtën të mohoj për sa u tha më lart.

Kolegia e grupit të saj, znj. Sh. H, parashtoi se: Unë gjithmonë kam hapur rrugë se është i pamundur bashkëpunimi në grup. Çdo gjë e kam shprehur në ankesën time.

Në përfundim Komisioni i Disiplinës vendosi unanimitisht marrjen e masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna”.

Pas vendimit të marrë nga Komisioni i Disiplinës ku prezent është edhe mësuese V. Xh, e verifikueshme kjo edhe nga kamerat e sigurisë, mësuesja refuzon në mënyrë kategorike të firmosë procedurën.

Me ankesën me nr. 43/9 prot., datë 17.05.2024, i gjithë stafi i Kopshtit nr. 2, Tiranë, ka parashtuar: ...Nuk duam të punojmë në të njëjtin grup me mësuese V. Xh. Ky procesverbal është nënshkruar nga i gjithë stafi dhe drejtuesja e Kopshtit.

Më datë 17.05.2024 është mbajtur një procesverbal në Kopshtin nr. 2, nënshkruar nga drejtuesja dhe mësueset I. Sh dhe J. C, ku citohet se: ...në orën 10:45 i kam dhënë leje mësueses V. Xh, pasi nuk ndihej mirë nga gjendja shëndetësore. Hyrja dhe dalja nga institucioni i znj. V. Xh është lehtësisht i verifikueshëm nga kamerat e sigurisë së institucionit. Turni i parë 07:30 – 13:30 është prezent mësuese I. Sh. Turni i dytë 10:30 – 16:30 paraqitet mësuese J. C. Kur është larguar mësueses V. Xh kanë qenë prezent të dyja mësueset.

Në vijim të procedurës, me Vendimin nr.27, datë 17.05.2024, është dhënë masa disiplinore për znj. Xh “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”.

Me datë 29.05.2024, znj. E. T, prind i një fëmije në po këtë Kopsht, ka depozituar në DPÇK, ankesën me nr. 739 prot., në të cilën parashtron se: "...po ngre një ankesë për mësuesen e vajzës time (A. Sh) V. Xh. Zonja në fjalë sepse vetëm mësuese nuk është, më ka dhunuar vajzën duke i shkukur flokët, vërtetuar kjo edhe me një video që ia kam nisur drejtueses dhe mësueses tjetër të grupit. Diskutova me zyshën në fjalë, por ishte e pamundur sqarimi me të, filloi duke bërtitur, bën be (Allahun) dhe duke më tërhequr vajzën para syve të mi dhe duke i bërë dhunë psikologjike. E kam paralajmëruar sa herë, por nuk pranonte asnjë lloj sqarimi. Vajza është në moshë 5 vjeçare që kupton dhe tregon në shtëpi se çfarë ndodh dhe më ka treguar që V i ka shkukur veshin shokut të grupit dhe kjo gjë më shqetësoi me merakun se çfarë mund t'i ndodhë fëmijës tim.

...Sa i takon pretendimit të znj. Xhi se është diskriminuar përse i përket besimit islam dhe veshjes (mbulesës/hijab) së diktuar nga ky besim, ju bëjmë me dije se, në institucionin tonë ka një numër të madh punonjësish, të cilët i përkasin këtij besimi. Nga punonjësit që i përkasin këtij besimi, po ju vëmë në dispozicion deklaratat e tyre, me anë të të cilave bëjnë me dije se mbajnë mbulesë (hijab), apo kryejnë ritet e tyre të besimit gjatë orarit të punës (pa cenuar në asnjë rast interesin më të lartë të fëmijës) dhe me vullnetin e tyre të lirë e të pavesuar, kanë deklaruar se, nuk janë penguar apo diskriminuar nga institucioni. Bashkëlidhur deklaratave gjeni dhe numrat e tyre të telefonit, me anë të të cilëve mund të kontaktoni secilin prej tyre.

Përse më sipër, duke marrë në konsideratë parimin e barazisë, theksojmë se institucioni ynë nuk i ka kërkuar punonjësve në asnjë rast, informacion në lidhje me përkatësinë e besimit fetar, por në zbatim të parimit të mosdiskriminimit, në rastet kur është kërkuar mundësia fizike apo koha e nevojshme për të kryer ritet fetare, jemi njoftuar nga vetë punonjësi për përkatësinë e besimit fetar. Konsiderojmë të pabazuar pretendimin e znj. Xh për diskriminim për shkak të bindjeve fetare, provuar ky fakt në numrin e madh të punonjësve me mbulesë (hijab) të cilat punojnë në çerdhet apo kopshtet publike të Bashkisë së Tiranës, pjesë e strukturës së DPÇK-së.

Në lidhje me pretendimin e znj. Xh për diskriminim për shkak të përgjegjësisë prindërore, sqarojmë se: duke marrë në konsideratë natyrën e institucionit tonë, i cili ofron shërbimin për përkujdesjen, mirërritjen dhe zhvillimin e fëmijëve në çerdhet e kopshtet publike, 100% e stafit mësimor dhe mbështetës të këtyre institucioneve përbëhet nga gra dhe vajza, të cilat mbi 80% e tyre janë nëna. Ky fakt, jo vetëm nuk është bërë pengesë, por është konsideruar vlerë e shtuar në këtë shërbimim. Në të gjitha rastet, kur punonjësit kanë munguar për arsye (paaftësi e përkohshme në punë/përkujdesje për fëmijën), për të garantuar moscenimin e shërbimit ndaj fëmijëve, institucionet janë suportuar me staf rast pas rasti.

Në rastin konkret, sa herë znj. Xh ka munguar me arsye, grupi i saj i fëmijëve është suportuar me staf shtesë.

Ju sjellim në vëmendje se, shërbimi publik i çerdheve dhe kopshteve është i hapur përgjatë gjithë vitit kalendarik, për rrjedhojë, nevojat për burime njerëzore planifikohen në mënyrë të tillë, që të plotësohen të gjitha hapësirat e krijuara në rastet e lejeve vjetore/barrë lindjeve/mungesave me

arsye në punë. Ky fakt, përbën një normalitet referuar specifikës së shërbimit për fëmijë që ofrohet, si dhe është i pasqyruar në të gjitha evidencat ditore të raportimit.

Përsa i përket pretendimit të znj. Xh se: Sektori i Burimeve Njerëzore nuk njej raportin mjekësor të paraqitur prej saj, theksojmë se, në zbatim të legjislacionit përkatës, të gjithë punonjësit që paraqesin raportet e tyre të paaftësisë për punë/përkujdesje për fëmijën, paguhen sipas përcaktimeve ligjore përkatëse.

Vlen të theksohet fakti se, znj. Xh nuk ka paraqitur asnjë ankesë pranë punëdhënësit/ Drejtorisë së Kopshtit apo pranë DPÇK-së, ku të parashtronte pretendimet e saj mbi diskriminimin në vendin e punës, për shkaqet sipërcituar.

Në përfundim të sa më sipër, sjellim në vëmendje se, znj. Xh me pozicion mësuese parashkollore pranë Kopshtit nr. 2, Tiranë, ka marrë masën disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna”, pasi në zbatim të dispozitave ligjore dhe akteve nënligjore në fuqi, Komisioni i Disiplinës, i ngritur pranë këtij Kopshti, ka marrë në shqyrtim ankesat e njëpasnjëshme të prindërve të fëmijëve frekuentues të Kopshtit, kolegëve të zonjës dhe drejtueses së Kopshtit. Po ashtu, ky Komision ka dëgjuar znj. Xh në pretendimet e saj dhe ka konkluduar se ajo ka thyer në mënyrë të përsëritur rregullat e etikës dhe sjelljes në vendin e punës, si dhe nuk ka përmbushur detyrat funksionale që i dikton pozicioni i punës. Masa disiplinore e përmendur më lart nuk është vendosur për shkak të mungesave të justifikuara në punë, sikurse shprehet ankuesja në ankesën pranë Komisionerit.

Në zbatim të parimit të mosdiskriminimit, znj. Xh jo vetëm që është trajtuar në mënyrë të barabartë, larg çdo loj diskriminimi të çdo lloj forme e mënyre, në punë dhe në ushtrimin e profesionit të saj, por nga ana tjetër është pikërisht ajo që nuk trajton në mënyrë të barabartë koleget duke përdorur fjalë fyese, kërcënime, si dhe duke neglizhuar përkujdesjen ndaj fëmijëve, sikurse ia dikton pozicioni i saj i punës.

Znj. Xh jo vetëm nuk është diskriminuar, por është pikërisht ajo që ka krijuar situata joetike në institucion, ka kërcënuar koleget dhe drejtuesen e Kopshtit, si dhe nuk ka përmbushur detyrat funksionale të pozicionit të punës, duke cenuar rëndë cilësinë e shërbimit të ofruar në këtë institucion përkujdesjeje, parimin e interesit më të lartë të fëmijës dhe parimin e mirëbesimit mes punëdhënësit dhe punëmarrësit.

Kopshti nr 2, në cilësinë e punëdhënësit dhe DPÇK, në cilësinë e institucionit monitorues të shërbimit në kopshte, në asnjë moment nuk ka shkelur parimin e trajtimit të barabartë.”

2. Me shkresën me nr. 749/3 prot., datë 10.06.2024, Komisioneri, iu drejtua sërish Kopshtit nr. 2, Tiranë, duke specifikuar si më poshtë vijon:

“Nëpërmjet shkresës me nr. 717/1 prot., datë 31.05.2024, Drejtoria e Përgjithshme e Çerdheve dhe Kopshteve (DPÇK), pranë Bashkisë Tiranë, ka depozituar parashtrime dhe dokumentacion bashkëlidhur.

Në kushtet kur, ankesa është depozituar kundër Kopshtit Nr. 2 “Piter Pan”, Tiranë, në cilësinë e punëdhënësit, Komisioneri kërkon parashtrime dhe dokumentacionin e nevojshëm nga ky subjekt. Ose, të dërgohet konfirmimi, miratimi me shkrim i titullarit të Kopshtit, nëse do të përfaqësohet në procesin administrativ pranë KMD-së, nga DPÇK/Bashkia Tiranë.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në nenin 32, pika 2, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, i cili shprehimisht thotë se: “Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacion në përmbushjen e detyrave të tij”; kërkon nga ana Juaj, brenda 5 ditëve pune nga marrja dijani e kësaj shkrese, të sillni parashtrimet tuaja lidhur me pretendimin e ngritur si dhe një kopje të dokumentacionit poshtëcituar:

- Kopje të akteve rregullatore, nënligjore ku parashikohet procedura e ankimimit të masës disiplinore nga ana e punonjësit (edukatores, mësueses në këtë rast) të Kopshtit.
 - Të depozitohen fakte, prova lidhur me faktimin e komunikimit të masës disiplinore, subjektit ankues, dhe të respektimit të së drejtës së saj nga punëdhënësi, për t’u dëgjuar dhe mbrojtur. (Në kthim përgjigjen e DPÇK-së citohet se posedohen pamje filmike të ankueses në takimin e zhvilluar)
 - Kopje të procedurës së ndjekur për ngritjen e komisionit për dhënien e masës disiplinore kundrejt ankueses.
 - Të citohen se cilat pika të Rregullores të Kopshtit dhe të Kodit Etik, konkretisht, ka shkelur ankuesja.
 - Informacion dhe parashtrime lidhur me faktin nëse ka punonjëse të tjera të Kopshtit Nr. 2, Tiranë në kushte të njëjta apo të ngjashme me ankueses (me mbulesë dhe përgjegjësi prindërore). Nëse po, të citohen rast pas rasti, si dhe të specifikohen të dhënat për secilin rast, nëse ka.
 - Si dhe, çdo informacion, provë apo fakte që çmoni se ndihmojnë në sqarimin e kësaj çështjeje.
- Nëpërmjet shkresës me nr. 46/2 prot., datë 18.06.2024, Kopshti nr. 2, Tiranë, ndër të tjera, sqaron se:

“DPÇK, në cilësinë e institucionit që monitoron shërbimin në kopshte, organizon procedurën e emërimit dhe shkarkimit të drejtuesit të kopshtit dhe procedurën e rekrutimit të mësuesve parashkollorë, nëpërmjet portalit “Mësues për Shqipërinë”, profili parashkollor, mbështet Kopshtin nr. 2, në procedurat ligjore dhe administrative duke shërbyer si hallkë lidhëse mes drejtuesit të kopshtit dhe Kryetarit të Bashkisë Tiranë si punëdhënës i drejtëpërdrejtë.

Në këto kushte, deklaroj se për përfaqësimin e Kopshtit nr. 2, në këtë proces administrativ, do të marrim pjesë edhe unë personalisht, në cilësinë e Drejtorit të Kopshtit nr. 2, dhe përfaqësues të DPÇK-së.”

- Nga ana e Kopshtit lidhur me pretendimet e ankueses, është mbajtur qëndrim i njëjtë me DPÇK-në, si dhe janë depozituar në cilësi prove akte bashkëlidhur, të cilat, në respektim të parimit të barazisë së armëve dhe procesit të drejtë administrativ, bashkarisht me parashtrimet dhe dokumentacionin e depozituara nga ana e DPÇK-së, i janë dërguar për njohje, palës ankuese nëpërmjet e-mailit.
- 3. Njëherësh, në zbatim të parimit të kontradiktoritetit si dhe të barazisë së armëve për zhvillimin e një procesi të rregullt ligjor, nëpërmjet e-maileve me datë 06.06.2024 dhe 12.06.2024, subjektit ankues, i janë bërë të njohura nga inspektori i çështjes, parashtrimet dhe dokumentacioni i dërguar nga ana e DPÇK-së dhe Kopshtit nr. 2, “Piter Pan”, Tiranë.
- 4. Në vijim të procedurës hetimore, për një gjykim sa të drejtë të kësaj çështjeje dhe për të zhvilluar një proces të drejtë ligjor, në zbatim të parimit të kontradiktoritetit, mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 749/5 prot., datë 07.08.2024, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore, pranë Zyrës së Komisionerit.
- DPÇK, nëpërmjet e-mailit datë 12.08.2024, i komunikoi KMD-së pamundësinë objektive (në emër të vetë insitucionit të DPÇK-së dhe Kopshtit nr. 2, Tiranë) për të qenë të pranishëm në seancë në datën e njoftuar, duke shprehur kërkesën për shtyrjen e saj në një datë të mëvonshme.
- 5. Nga ana e KMD-së është marrë në konsideratë kërkesa sipërcituar, dhe në vijim, nëpërmjet e-mailit datë 13.08.2024, ky fakt iu është komunikuar palëve në proces.
- 6. Në vijim, nëpërmjet shkresës me nr. 749/6 prot., datë 11.09.2024, Komisioneri ka njoftuar sërish palët për zhvillimin e seancës dëgjimore, më 25.09.2024, pranë Zyrës së KMD-së.

Palëve iu është bërë e ditur, se gjatë seancës kanë të drejtë të depozitojnë në cilësi prove çdo informacion plotësues ose akt administrativ, të cilin ende nuk e kanë paraqitur pranë KMD-së dhe që vlerësojnë se ka rëndësi për përcaktimin e gjendjes së fakteve e rrethanave të çështjes.

- 7. Seanca dëgjimore u zhvillua me datë 25.09.2024, me praninë e: subjektit ankues personalisht, përfaqësuar gjithashtu nga avokat G. S³; titullares, Drejtores së Kopshtit nr. 2 “Piter Pan”,

³ Me deklaram të ankueses në seancë.

Tiranë/punëdhënësi i ankueses; përfaqësuesve me autorizim të DPÇK/Bashkia Tiranë⁴, znj. I. L dhe znj. B. Sh.

Palët u qëndruan të njëjtave pretendime, të bëra të njohura shkresërisht në parashtrimet e dokumentacionin e depozituar prej tyre para KMD-së, të cilat do të shtjellohen në mënyrë më të hollësishme në analizën e Komisionerit tek pjesa e III, e këtij vendimi.

Evidentojmë gjithashtu se, nga ana e përfaqësuesit të ankueses u depozituan dy Cd të regjistrimit audio të bidesës së zhvilluar mes saj dhe znj. B. Sh, marrja e të cilave u kontestua nga kjo e fundit lidhur me moskonsiderimin si provë e ligjshme.

Në përfundim të seancës, palëve iu bë i ditur fakti se, bazuar në parashikimet e pikës 9, të nenit 33, të LMD-së, sipas të cilit: *“Kur e sheh të përshtatshme, Komisioneri kërkon të arrijë marrëveshje pajtimi mes ankuesit dhe personit kundër të cilit është paraqitur ankesa”*, ata mund të arrijnë një marrëveshje me pajtim mes tyre, nëse kërkesa e ankueses do të plotësohet nga pala tjetër dhe këtë fakt t’ia bënin të ditur Komisionerit.

Mirëpo, pala ankuese refuzoi që të arrinte një marrëveshje me mirëkuptim mes saj dhe subjekteve kundër të cilëve kishte paraqitur ankesën, duke kërkuar tashmë vetëm konstatimin e diskriminimit, në ndryshim nga kërkitimi fillestar (i paraqitur në formularin e ankesës) ku kishte kërkuar që pas konstatimit të faktit të diskriminimit, të merren masa për ndalimin e veprimeve diskriminuese, shantazhuese e bullizuese për shkak të bindjeve fetare të saj, në vendin e punës.

8. Në vijim të seancës dëgjimore, nëpërmjet e-mailit datë 26.09.2024, inspektori i çështjes ka dërguar në adresën elektronike zyrtare të DPÇK-së, procesverbalin e mbajtur gjatë seancës, duke kërkuar që nëse kanë prapësime lidhur me sa është parashtruar nga pala ankuese gjatë seancës, t’i depozitonin pranë KMD-së.
9. Nëpërmjet e-mailit datë 15.10.2024, DPÇK, ndër të tjera, ka informuar Komisionerin se: *“Në vijim të komunikimeve tona të mëparshme, ju informojmë se kemi administruar procesverbalin e mbajtur në seancën dëgjimore, por sikurse kemi komunikuar edhe më parë, nga DPÇK dhe Kopshti nr. 2, janë paraqitur të gjitha parashtrimet, provat e dokumentat në lidhje me këtë çështje nëpërmjet shkresave respektive tonat. Sa më sipër nga DPÇK dhe Kopshti nr. 2, konsiderohet se janë paraqitur argumentat dhe provat shteruese për këtë çështje.”*
10. Gjatë procedurës të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri është njohur me përmbajtjen e emisionit “Stop”, të TV Klan, të datës 04.10.2024⁵, si dhe në ndjekje të procedurës

⁴ Autorizimi me nr. extra prot., datë 25.09.2024, i Drejtorit të Përgjithshëm të DPÇK-së.

⁵ Aksesuar në linkun: <https://ëëë.youtube.com/ëatch?v=X1hpzrua17M>

hetimore të rastit në fjalë⁶, nëpërmjet shkresës me nr. 749/8 prot., datë 14.11.2024, KMD, ka kërkuar nga ana e Televizionit Klan, si autoriteti që mban autencitetin e këtij transmetimi, të depozitohet në cilësi prove videon e emisionit sipërcituar, ose të linkut zyrtar ku mund të aksesohet.

- Nga ana e Tv Klan nuk u depozitua asnjë përgjigje apo material për sa është kërkuar nga KMD.

11. Nëpërmjet shkresës me nr. 749/9 prot., datë 14.11.2024, Komisioneri, në vijim të transmetimeve televizive të datës 04.10.2024, në emisionin investigativ “Stop” të Tv Klan, ka kërkuar nga ana e Drejtores së Burimeve Njerëzore, pranë DPÇK/Bashkia Tiranë dhe Kopshtit nr. 2, Tiranë⁷, të dërgojnë parashtrime shtesë, lidhur me provueshmërinë e kontentit të transmetuar, në kontekst të vërtetësisë së këtyre regjistrimeve të shpërndara publikisht në këtë emision, duke cituar ndër të tjera, si vijon:

“Gjatë seancës dëgjimore, nga përfaqësuesi ligjor i subjektit ankues u depozituan 2 (dy) CD, regjistrime audio të realizura nga subjekti ankues dhe u kërkuar që të vlerësoheshin si provë materiale për efekt të provueshmërisë së pretendimeve të saj, kryesisht kundrejt znj. B. Sh/Drejtores e Burimeve Njerëzore/DPÇK Bashkia Tiranë.

Përsa më sipër, Komisioneri thekson faktin se, parimisht, si dhe në praktikën e KMD-së, në çështjet e trajtuara, kur janë paraqitur të tilla materiale si inçizime apo regjistrime audio, ka mbajtur qëndrimin se: “... nuk mund të pranohet nga Komisioneri në cilësinë e provës nga e cila më pas mund të prodhohet efekt juridik.”⁸”

Mirëpo, ndodhur në kushtet kur KMD është njohur me përmbajtjen e emisionit “Stop”, të TV Klan, të datës 04.10.2024⁹, dhe se asnjë nga palët (personat) e regjistruar në audio dhe video-nuk ngritën pretendime para Komisionerit në lidhje me vërtetësinë e filmimit dhe regjistrimit, atëhere kjo e dhënë (regjistrimi) do të vlerësohet nga Komisioneri lidhur me faktet dhe provat e tjera të marra gjatë shqyrtimit të kësaj ankese.

12. Nëpërmjet shkresës me nr. 717/6 prot., datë 26.11.2024, për sa më sipër, pranë KMD-së janë depozituar përgjigjet shkresore nga ana e DPÇK-së dhe znj. B. Sh, Drejtores e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse pranë DPÇK-së.

DPÇK, në parashtrimet e depozituara, citon ndër të tjera se:

⁶ Bazuar në nenin 32/2, të LMD-së, “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”.

⁷ Dërguar për dijeni dhe subjektit ankues.

⁸ Citojmë Vendimet nr.16, datë 29.01.2021 dhe nr. 144, datë 21.07.2022, të KMD-së.

⁹ Aksesuar në linkun: <https://ëëë.youtube.com/ëatch?v=X1hpzrua17M>

“...ju informojmë se znj. B. S, me pozicion Drejtore e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse pranë DPÇK-së, në përmbushje të detyrave funksionale që i dikton pozicioni i punës, realizon menaxhimin e burimeve njerëzore të DPÇK-së, organizimin e strukturave me synim përmirësimin e vazhdueshëm organizativ dhe funksional të Institucionit.

Në këtë kuadër, administrimi i portalit “Mësues për Shqipërinë”, kontakti i vazhdueshëm me stafin mësimor dhe jomësimor të kopshteve publike të Bashkisë Tiranë, zgjidhja e problematikave të ndryshme, është pjesë e punës së përditshme të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse.

...bashkëlidhur gjeni dhe prapësimet e znj. Sh.”

Znj. B. Sh, Drejtore e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse pranë DPÇK-së, në shkresën dërguar KMD-së, informon KMD-në, duke parashtruar se:

“Duke respektuar të drejtën themelore të informimit të publikut, si dhe duke besuar në barazinë në të drejta dhe detyrime, të gjendur në kushtet kur mbi personin tim, në cilësinë e Drejtorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, janë ngritur disa akuza dhe pretendime për diskriminimin, me shkresën menr. 1340 prot., datë 08.10.2024, i është dërguar informacion i përmbledhur emisionit investigativ “Stop”, mbi situatën e bërë publike në emisionin e datës 04.10.2024, si më poshtë vijon:

DPÇK, si institucion në varësi të Bashkisë Tiranë, nëpërmjet një stafi prej 2300 punonjës, ofron dhe monitoron shërbimin në çerdhet e kopshtet publike të Tiranës, për rreth 13 000 fëmijë frekuentues në ditë. Duke theksuar parimit e interesit më të lartë të fëmijës, puna e përditshme në institucionin tonë, kërkon gjetjen e ekuilibrit mes zbatimit me përpikmëri të të drejtave të punëmarrësve pa cenuar në asnjë hallkë shërbimin e përditshëm, të pandërprerë e cilësor në çerdhe e kopshte.

- Në lidhje me punësimin e znj. Xh, pranë Kopshtit nr. 2, sqarojmë se:

Znj. Xh, referuar portalit “Mësues për Shqipërinë” profili parashkollor, për vitin shkollor 2023-2024, rezulton me pikë dosje 4, pikë testimi 30.4 dhe në total me 34.4 pikë, në renditjen e kandidatëve të listuar në këtë portal, e renditur e 265-ta, jo e para, sikurse citohet gjatë transmetimit të emisionit tuaj të datës 04.10.2024.

Znj. Xh në mënyrë të vazhdueshme, së bashku me kandidatët e tjerë të portalit, i është dërguar njoftimi mbi vendet vakante të shpallura nga DPÇK. Institucioni ynë ka ndjekur me rigorozitet dhe transparencë renditjen në portal, konkretisht për një pozicion pune, si mësuese parashkollore, i cili është pranuar nga më shumë se një kandidat, i është dhënë prioritet kandidatit që është i renditur më lart (me më shumë pikë).

Me datë 16.10.2023, znj. Xh, është njoftuar nëpërmjet postës elektronike, për vakancën në Kopshtin nr.2 dhe po në këtë datë ka pranuar këtë pozicion pune.

Në vijim, pasi të gjithë kandidatët e renditur më lart, të cilët kishin pranuar këtë pozicion pune, e refuzuan atë, znj. Xh është njoftuar të paraqitet pranë DPÇK-së, për të finalizuar procedurën e emërimit të saj. Më datë 23.10.2023, në prani të komisionit përkatës, ka nënshkruar procesverbalin

nr. 1421 prot., datë 23.10.2023, për pranimin e pozicionit të punës si mësuese parashkollore në Kopshtin nr. 2. Po në këtë datë, nëpërmjet Vendimit nr. 20, datë 23.10.2023, të Kopshtit nr. 2 Tiranë, znj. V. Xh, është emëruar me detyrë mësuese pranë këtij Kopshti dhe ka nënshkruar kontratën e saj të punës me Drejtorin e Kopshtit nr. 2.

- Në lidhje me masën disiplinore, ju informojmë se:

Masa disiplinore për mësuese V. Xh është dhënë për arsye të shkeljes së përsëritur të etikës dhe rregullave të komunikimit në punë dhe jo për shkak të mungesave të justifikuara në punë, sikurse pretendon znj. Xh. Gjithashtu, në adresë të znj. Xh janë paraqitur pranë Drejtorisë së Kopshtit ankesa të përsëritura nga ana e prindërve të fëmijëve dhe kolegeve të saj.

Theksojmë se, në përmbushje të misionit për mirërritjen dhe zhvillimin e fëmijëve dhe në zbatim të interesit më të lartë të fëmijës, në rastet kur konstatohet se marrëdhënia me prindërit është e acaruar, besimi është cenuar dhe marrëdhënia me kolegët po ashtu e bën të vështirë funksionimin e punës, është në detyrimet e punëdhënësit të marrë masa për mbarëvajtjen e funksionimit të Kopshtit.

- Në lidhje me faktin se znj. Xh pretendon se është diskriminuar për shkak të besimit fetar, sqarojmë se:

Si pjesë e stafit jomësimesor, administratë e punonjës mbështetës në DPÇK, janë të punësuar persona të përkatësive të ndryshme fetare. Konkretisht përsa i përket besimit Islam dhe veshjes (mbulesë/hijab) së diktuar nga ky besim, për shkak të të cilit pretendon znj. Xh se është diskriminuar, ju bëjmë me dije se në institucionin tonë ka një numër të madh zonjash, por edhe zotërinjsh të cilët i përkasin këtij besimi. Punonjëset që i përkasin këtij besimi, kanë deklaruar, mbajnë mbulesë (hijab) apo kryejnë ritet e tyre të besimit gjatë orarit të punës, me vullnetin e tyre të lirë, të pa penguar dhe të pa diskriminuara.

Duke marrë në konsideratë parimin e barazisë, theksojmë se znj. Xh në asnjë moment nuk i është kërkuar informacion në lidhje me përkatësinë e besimit të saj fetar, por në zbatim të parimit të mosdiskriminimit, në rastet kur na është kërkuar mundësia fizike apo koha e nevojshme për të ritet fetare jemi njoftuar nga vetë punonjëset për përkatësinë e besimit fetar dhe janë lejuar lirisht të kryejnë ritet e tyre fetare.

Konsiderojmë të pabazuar pretendimin e znj. Xh, për diskriminim për shkak të besimit fetar, provuar ky fakt në numrin e madh të zonjave me mbulesë (hijab) të cilat punojnë në administratën e DPÇK-së, çerdhet apo kopshtet, pjesë e Bashkisë Tiranë.

- Në lidhje me pretendimin e znj. Xh, se është diskriminuar për shkak të përgjegjësisë prindërore, sqarojmë se:

Duke marrë në konsideratë natyrën e Institucionit tonë, i cili ofron shërbimin për përkujdesjen, mirërritjen dhe zhvillimin e fëmijëve në çerdhet e kopshtet publike, mbi 80% e stafit të DPÇK-së e përbëjnë zonjat, të cilat janë më të prirura në përkujdesjen prindërore. Duke njohur këtë fakt, Institucioni ynë krijon në mënyrë të vazhdueshme kushtet e favorshme për zonjat që punojnë pranë çerdheve e kopshteve.

Përsa i përket pretendimit të znj. Xh se “Sektori i Burimeve Njerëzore nuk njuh raportin mjekësor”, të paraqitur nga zonja, theksojmë se në zbatim të nenit 130, të Kodit të Punës, shumë punonjës të DPÇK-së, në mënyrë të vazhdueshme e të përmuajshme paraqesin raportet e tyre të paaftësisë për punë dhe paguhen sipas përcaktimeve ligjore të nenit sipërcituar.

Në rastin në fjalë, znj. Xh ka paraqitur raportet e saj të paaftësisë në punë dhe është paguar sipas parashikimeve ligjore përkatëse. Duke vënë re që mësuesja ka paraqitur në mënyrë të herëpashershme raportet dhe ka munguar në punë, DPÇK është detyruar që të shtojë në strukturën e Kopshtit edhe një edukatore shtesë, posaçërisht për grupin që mbulon znj. Xh.

Ju sjellim në vëmendje se, mësueset e kopshtit punojnë 6 orë në ditë, sipas grafikut përkatës të turneve, në zbatim të plotë të ligjit për arsimin parauniversitar, ndërkohë që shërbimi në kopsht funksionon për 10 orë në ditë, si dhe faktin që sipas parashikimeve të akteve nënligjore të miratuara nga Ministria e Arsimit, një grup në kopsht duhet të ketë të paktën 25 fëmijë.

Në përfundim të sa më sipër, duke besuar fort në vlerat njerëzore dhe vlerat e besimit tim Islam, si dhe duke respektuar dhe pa cenuar në asnjë rast thelbin kushtetues të të drejtave dhe lirive themelore të individit, në cilësinë e Drejtorit të Burimeve Njerëzore dhe Burimeve Mbështetëse, garantoj se gjatë ushtrimit të detyrave funksionale që dikton ky pozicion pune, nuk kam shkelur në asnjë moment parimet e barazisë në të drejta e detyrime, si dhe kam respektuar kodin e etikës dhe sjelljes në Institucion.”

- 13.** Subjekti ankues, nëpërmjet shkresës dërguar KMD-së¹⁰, ka kontestuar faktin e moskonsiderimit në cilësi prove të CD-së me audion e regjistruar nga ankuesja, depozituar prej saj në seancë dëgjimore.

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

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 1 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”.

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

¹⁰ Protokolluar me Tonën me nr. 749/10 prot., datë 19.11.2024.

subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e saj 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”*.

LMD, 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, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, Komisioneri vlerëson se objekt i gjyqimit e analizës të kësaj vendimmarrje, janë ato pretendime mbi bazën e të cilave janë investuar palët gjatë shqyrtimit të ankesës, dhe për e mbi të cilat ka vijuar procedura hetimore, kundrejt subjekteve për të cilat ka pretenduar se e kanë diskriminuar:

- lidhur me sjelljen e veprimet e znj. B. Sh/Drejtores dhe Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse/DPÇK, gjatë procedurës së ndjekur për emërimin e saj në Kopshtin nr. 2, Tiranë;
- lidhur me masën disiplinore të dhënë karshi saj;
- si dhe bazuar mbi ato fakte e prova, të cilat përmbushin standardet e kriteret ligjore të provës, sipas përcaktimeve të Kodit të Procedurës Civile, të ndryshuar.

A. Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e Drejtores së Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve

Mbështetëse/DPÇK, gjatë procedurës së rekrutimit të ankueses si mësuese në Kopshtin nr. 2, Tiranë.

Nga këqyrja e dokumentacionit, kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve, si dhe parashtrimet e palëve. rezulton se:

- Znj. Xh, referuar portalit “Mësues për Shqipërinë” profili parashkollor, për vitin shkollor 2023-2024, ka konkuruar në portal dhe rezultoi me pikë dosje 4, pikë testimi 30.4 dhe në total me 34.4 pikë, në renditjen e kandidatëve të listuar në këtë portal, e renditur e 265-ta.
- Znj. Xh së bashku me kandidatët e tjerë të portalit, i është dërguar njoftimi mbi vendet vakante të shpallura nga DPÇK.
- Referuar deklaratimeve të DPÇK-së, parimisht për një pozicion pune, si mësuese parashkollore, i cili mund të pranohet nga më shumë se një kandidat, i jepet prioritet kandidatit që është i renditur më lart (me më shumë pikë).
- Me datë 16.10.2023, znj. Xh, është njoftuar nëpërmjet postës elektronike, për vakancën në Kopshtin nr.2 dhe po në këtë datë ka pranuar këtë pozicion pune.
- Në vijim, pasi të gjithë kandidatët e renditur me pikë më lart se ankuesja, të cilët kishin pranuar këtë pozicion pune, e refuzuan atë, znj. Xh me datë 19.10.2023, është njoftuar të paraqitet pranë DPÇK-së, për të finalizuar procedurën e emërimit të saj.
- Znj. Xh pretendon se në datën që është paraqitur në DPÇK, ku ishte thirrur për takimin, është ndeshur me sjellje paragjyquese e diskriminuese nga ana e Drejtores së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, duke u shprehur se: *“Sapo u prezantova, zonja me emrin B. Sh, me pozicion Shefe Personeli tek Burimet Njerëzore/DPÇK, Bashkia Tiranë, refuzon të më presi në zyrë dhe i thotë një punonjëseje tjetër me emrin B, të më sqarojë në korridor. Znj. B refuzon vendin e punës dhe më thotë që zonja që e ka këtë vend pune nuk pranon të dalë në pension. I kërkoj të më japë ligjin, ndërsa ajo e irrituar dhe me një shprehje shumë vulgare më thotë që ta gjej tek Sigurimet Shoqërore. Kthehem e zhgënjyer dhe i telefonoj avokates M. L, e cila më orienton në Zyrën e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. I telefonoj Zyrës tuaj, dhe fatmirësisht më përgjigjet një zonjë e cila më pyet rreth ankimit. Mbas 5 minutash më telefonojnë nga DPÇK dhe më japin të drejtën e këtij vendi pune.”*
- Më datë 23.10.2023, ankuesja në prani të komisionit përkatës, ka nënshkruar procesverbalin nr. 1421 prot., datë 23.10.2023, për pranimin e pozicionit të punës si mësuese parashkollore në Kopshtin nr. 2.
- Po në këtë datë, nëpërmjet Vendimit nr. 20, datë 23.10.2023, të Kopshtit nr. 2 Tiranë, znj. V. Xh, është emëruar me detyrë mësuese pranë këtij Kopshti dhe ka nënshkruar kontratën e saj të punës me Drejtorin e Kopshtit nr. 2.

DPÇK, është institucioni përgjegjës për organizimin e procedurës së emërimit dhe shkarkimit të drejtuesit të kopshtit dhe procedurës së rekrutimit të mësuesve parashkollorë, nëpërmjet portalit “Mësues për Shqipërinë”, profili parashkollor.

Referuar sa më sipër, veprimet që legjitimojnë pretendimin e ankueses kundrejt DPÇK-së, kanë të bëjnë me procedurën e ndjekur nga kjo e fundit lidhur me rekrutimin e saj si mësuese parashkollore, në Kopshtin nr. 2, Tiranë.

Komisioneri vëren se, nga ana e DPÇK-së¹¹, është ndjekur procedura e rregullt për njoftimin e ankueses, për vendin vakant nga portali. (referuar e-mailit datë 16.10.2023).

Po ashtu me datë 19.10.2023 (sipas njoftimit të bërë asaj me telefon), ditën e enjte, ankuesja është paraqitur pranë DPÇK-së, duke iu komunikuar se pranon pozicionin e shpallur vakant.

Komisioneri vëren se, deklaratimet e ankueses se, sapo është paraqitur në ambientet e DPÇK-së, pasi Drejtorja e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, znj. B. Sh, e ka parë me mbulesë (*hijab*), veshje sipas besimit islam, ka demonstruar kundrejt saj sjellje diskriminuese dhe paragjyquese, duke i transmetuar nëpërmjet një punonjëse tjetër faktin që “*vendi i punës që ju është komunikuar nuk është më i lirë, pasi punonjësja që e mban atë aktualisht, nuk pranon të dalë në pension*”; nuk qëndrojnë dhe janë të pabazura, pasi;

- *Së pari*, këto deklaratime janë thjesht deklarative nga ana e ankueses dhe nuk provohen. Nga ana tjetër, përfaqësueset e DPÇK-së, qoftë shkresërisht, qoftë në parashtrimet në seancë dëgjimore, kanë kundërshtuar një fakt të tillë si të paqenë;
- *Së dyti*, bazuar në veprimet e mëposhme konkludente, ankuesja të hënën (dy ditë pune më pas nga sa ka pretenduar sjelljen paragjyquese nga ana e punonjësive të DPÇK-së), është ftuar në DPÇK, dhe ka nënshkruar me vullnetin e saj të lirë se pranon vendin e punës, si mësuese parashkollore në Kopshtin nr. 2, Tiranë. (referuar procesverbalit me nr. 1421 prot., datë 23.10.2023, të DPÇK-së).
- *Së treti*, pretendimi i ankueses, se vetëm pasi ka realizuar telefonatën me Zyrën e KMD-së është marrë menjëherë në telefon nga DPÇK, që të paraqitej me datë 23.10.2023, për nënshkrimin e dokumentacionit përkatës lidhur me punësimin e saj, nuk rezulton i provuar. Pra, nuk provohet që ka pasur një telefonatë mes ankueses dhe Zyrës së KMD-së, (*pra, thirrjet përkatëse mes numrave telefonikë, data, ora dhe kohëzgjatja e thirrjes*) por, edhe nëse do të paraqiteshin prova për sa më sipër, mbetet hipotetike se kë ka telefonuar ankuesja, çfarë është biseduar dhe për më tepër që, Zyra e KMD-së të ketë ndikuar tek DPÇK-ja, në lidhje me rekrutimin a punësimin e ankueses.

Komisioneri vëren se, ankesa e znj. Xh është regjistruar pranë KMD-së me datë 20.05.2024, ndërsa episodi për të cilin ankuesja pretendon diskriminimin lidhur me procedurën e rekrutimit, është më i hershëm, dhe daton me datë 19.10.2023. Pra lidhur me këtë pretendim nuk kishte dijeni as vetë Zyra e KMD-së, dhe për më tepër nuk kishte sesi këtë pretendim t’ia kishte përcjellë apo bërë me dije DPÇK-së, që të mund të hamendësohet se kjo e fundit është nxitur të veprojë pas informimit nga Zyra e KMD-së.

¹¹ Konkretisht punonjëses përgjegjëse të këtij Institucioni, lidhur me këtë procedure rekrutimi, Drejtores së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, znj. B. Sh.

- *Së katërti*, Komisioneri konstaton se, pretendimet e ankueses për sjelljet diskriminuese e paragjyquese për shkak të veshjes mbulesë (*hijab*) të besimit islam, nuk qëndrojnë pasi pranimi i saj në pozicionin përkatës të punës është realizuar pa asnjë pengesë dhe në përputhje me procedurën përkatëse të rekrutimit të punonjësve mësues parashkollor nga portali “Mësues për Shqipërinë”.

Komisioneri vëren se, bazuar në 20 (njëzet) deklaratat e depozituara nga punonjëset mësuese parashkollore në kopshtet publike të Tiranës, (në varësi të DPÇK-së¹²), evidentohet se, mbajtja prej tyre e mbulesës (*hijab*), veshje identifikuese e besimit islam nuk ka përbërë pengesë apo ka shërbyer si paragjykim për mos rekrutimin e tyre në punë nga ana e DPÇK-së (*pjesë e procesurës për të cilën ky Institucion është përgjegjës*).

Përfundimisht, gjatë procedurës së rekrutimit nga portali “Mësues për Shqipërinë”, Komisioneri gjykon se, kundrejt ankueses nuk ka patur veprime të paligjshme nga ana e Drejtores së Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse/DPÇK, e për rrjedhojë dhe pretendimi i saj për sjellje diskriminuese, nxitur nga mbulesa e saj (*hijab*) e besimit islam, nuk qëndron dhe haptazi është e pabazuar.

- B. Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit/Drejtores së Kopshtit nr. 2, Tiranë dhe Drejtores së Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse/DPÇK, gjatë procedurës për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”.**

B.1 Veprimet e punëdhënësit lidhur me procedurën e ndjekur për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës” kundrejt ankueses.

Nga këqyrja e dokumentacionit, kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve, si dhe parashtrimet e palëve, rezulton se:

Komisioneri thekson fillimisht se, do të marrë në analizë vetëm ato momente, fakte, rrethana, parashtrime e dokumentacion, mbi të cilat është justifikuar dhe dhënë masa disiplinore.

Rezulton se me datë 09.10.2023, Drejtori i Kopshtit nr.2, Tiranë, respektivisht me Vendimin nr. 18¹³, dhe me Vendimin nr. 19¹⁴, ka ngritur Komisionin e Etikës dhe Komisionin Disiplinor në Kopshtin nr.2, Tiranë.

Me Vendimin nr. 20, datë 23.10.2023, ankuesja është emëruar mësuese pranë Kopshtit nr. 2, Tiranë, marrëdhënie e cila është formalizuar nëpërmjet kontratës individuale të punës me nr. 28/1 prot., datë 24.10.2023, mes saj si punëmarrëse dhe Kopshtit nr. 2, Tiranë¹⁵, si punëdhënës.

¹² Depozituar në cilësi prove në dosjen e subjektit ankues.

¹³ Protokolluar me shkresën me nr. 25 prot., datë 09.10.2023

¹⁴ Protokolluar me shkresën me nr. 26 prot., datë 09.10.2023

¹⁵ Përfaqësuar nga Drejtorja e këtij Institucioni parashkollor, znj. L. Deda.

Në nenin 4, të kësaj Kontrate citohet, ndër të tjera se: *“Kontrata lidhet pa afat, konsiderohen si periudhë prove 3 (tre) muajt e parë të punës dhe hyn në fuqi në datën e nënshkrimit të saj nga palët...”*

Nga momenti i fillimit punë të ankueses si mësuese pranë Kopshtit nr.2 Tiranë dhe deri në momentin e dhënies së masës disiplinore me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës kundrejt saj, (datuar me 17.05.2024), evidentohet të kenë kaluar përafërsisht rreth 7 (shtatë) muaj.

Situatat të cilat në shkresën e dhënies së masës disiplinore me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës, referohen se kanë shërbyer si motivacion apo justifikim, i përkasin periudhës prill-maj 2024, të cilat do të analizohen më poshtë.

Veprimet e punëdhënësit karshi ankueses në kronologji kohore, nga momenti i fillimit punë e në vijim, pasqyrohen si vijon:

Subjekti ankues, gjatë kësaj periudhe kohore disa mujore të punësimit të saj pranë Kopshtit nr. 2, Tiranë, është detyruar që për shkak të gjendjes shëndetësore të të birit (fëmijë i moshës së mitur) të marrë disa raporte mjekësore për t'u përkujdesur për fëmijën e saj, cituar në vijim.

- Referuar dokumentit mjekësor të lëshuar nga Qendra Spitalore Doktor “Xhaferr Kongoli” Elbasan, “Përmbledhje e fletë-daljes nga Spitali”, evidentohen të dhënat si vijon:

“Data e shtrimit të fëmijës A. P¹⁶ me 20.04.2024 dhe datat e daljes me datë 22.04.2024. me diagnozë shtrimi “Gjendje febrile e zgjatur”, etj...”

Ditën që është paraqitur në punë, pasi ka depozituar edhe raportin mjekësor marrë për përkujdesjen e të birit, ankuesja është njohur nga ana e punëdhënësit, se ndaj saj po këtë datë ishte depozituar një ankesë nga një prind i një prej fëmijëve që kishte në grupin e saj.

Lidhur me këtë moment, evidentohet se:

- Me shkresën menr. 43 prot., datë 23.04.2024, “Ankesë drejtuar Drejtorisë së Kopshtit nr. 2, Tiranë kundrejt mësueses së grupit të dytë znj. V. Xh”, prindi D. B pretendon, ndër të tjera se:

“...ankesën e kam ndaj edukatores V. Xh pasi u bë e disata herë që nuk është korrekte në kryerjen e detyrës së saj funksionale. Ankesa konkrete është, që nga komunikimi me tim bir akuzon zonjën në fjalë, edukatore V që e ka kapur për veshi, disa ditë të ndryshme, konkretisht në orarin e vendosjes për të mësuar. Duke qenë se me edukatoren lartpërmendur nuk gjej dot as gjuhë komunikimi dhe as bashkëpunimi, kërkoj nga ana juaj të merrni masa konkrete që kjo problematikë të mos përsëritet më dhe të zgjidhet njëherë e mirë.”

¹⁶ I biri, i datëlindjes 19.12.2012, sipas Certifikatës familjare të lëshuar nga Zyra e Gjendjes Civile nr. 92, Elbasan, me datë 10.10.2023.

- Sipas Relacionit, me nr. 43/1 prot., datë 23.04.2024, (firmosur nga ana e Drejtores/punëdhënësit dhe punonjësës sociale të Kopshtit) evidentohet se, lidhur me situatën sipërcituar, është thirrur mësuese V, e cila ka mohuar sa më sipër. Në Relacion evidentohet se mësueses i tërhequr vëmendja nga ana e punëdhënësit për tonin e zërit kundrejt prindit dhe iu kërkua të respektonte etikën në komunikim. (Vërejte kjo e paformalizuar shkresërisht)

Relacioni evidenton gjithashtu se: “Kur mësuesja largohet për në grup, në takim erdhi edhe mami i fëmijës L. B, grupi II^B, e cila paraqiti të njëjtën ankesë për mësuese V. Xh.”

- Me shkresën me nr. 43/2 prot., datë 24.04.2024, “Procesverbal”, firmosur nga Drejtorja e Kopshtit dhe stafi psiko-social (psikologjia dhe punonjësja sociale), evidentohet se: “Pas ankesës së prindit të fëmijës D. GJ, grupi II^B, ndaj mësueses V. Xh, drejtuesja dhe stafi psiko-social i Kopshtit i kërkuan të realizojnë një takim me mësueset e grupit. Mësuese V. Xh refuzon në mënyrë kategorike të marrë pjesë në takim pa dhënë asnjë arsye.”
- Në formularin me titull “Vlerësim për mësueset/edukatorët në kopsht/çerdhe, për periudhën Prill 2024” (me nr. 43/3 prot., datë 26.04.2024, i pafirmosur nga mësuesja V. Xh) për znj. V. Xh nga ana e psikologes B. H dhe punonjësës sociale O. Z, të dyja punonjëse pranë Kopshtit nr. 2, Tiranë, është bërë një vlerësim, respektivisht sipas rubrikave:

1. Komunikimi mësues-fëmijë. Përdorimi i një fjalori dhe gjuhe të përshtatshme, të kuptueshme, miqësore me fëmijët:

“Gjatë vëzhgimeve në grup, mësuesja duke qenë se nuk arrin të menaxhojë fëmijët shpesh toni i zërit kalon në të bërtitura.”

2. Komunikimi mësues-prind. Artikulimi dhe dhënia e informacionit të nevojshëm tek prindi:

“Gjatë pritjes dhe përcjelljes mësuesja jep informacion tek prindërit, artikulimi është i një fjalori të zakonshëm, bazik.”

3. Toni i zërit, komunikimi joverbal:

“Toni i zërit në shumë raste është i lartë dhe për këtë i është tërhequr vëmendja.”

4. Higjiena personale, etika në veshje:

“Etika e veshjes është normale, higjiena brenda normave.”

5. Aftësia për të qenë empatike me fëmijët:

“Gjatë punës me fëmijët është neutrale, mundohet të jetë empatike por nuk shfaq emocione.”

6. Respektimi i të drejtave të fëmijëve pavarësisht nga niveli kulturor/fetar, shtresa sociale:

“Respekton në mënyrë të drejtë çdo fëmijë, nuk është diferencuese pavarësisht aftësisë apo përkatësisë.”

7. Aftësi menaxhueses në grup:

“Eshtë vënë re gjatë monitorimeve që punën e organizon individualisht, ka vështirësi bashkëpunuese me koleget për organizimin e aktiviteteve ditore.”

8. Aftësi bashkëpunuese me koleget/eprorin/prindin:

“Në marrëdhëniet me koleget është vënë re që është e tërhequr, nuk ndan ide për aktivitete ditore.”

9. Përmbushja e detyrave të lëna nga stafi psiko-social për zbatimin e planit PEI për fëmijët me nevoja të veçanta:

“Në grupin e saj nuk ka fëmijë me nevoja të veçanta, por ka fëmijë të cilët kanë problematika në sjellje ku i janë dhënë udhëzime nga stafi psiko-social për teknika menaxhimi. Ka pasur nga ana e saj përpjekje për t'i ndjekur por nuk arrin t'i përfshijë në aktivitete.”

Nisur nga kronologjia e situatave në vijim të sa më sipër, evidentojmë, si më poshtë:

- Referuar dokumentit mjekësor të lëshuar nga Qendra Shëndetësore nr. 1, Elbasan, me nr. regj. 1162 “Raport për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi”, i jepet 1 (një) ditë përkujdesje për fëmijën nga data 03.05.2024 deri më datë 04.05.2024, për diagnozën “J41.8-Bronkit kronik i përzier, i thjeshtë dhe mukoprudent.”
- Referuar dokumentit mjekësor të lëshuar nga Qendra Shëndetësore nr. 1, Elbasan, me nr. regj. 1208 “Rapor për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi”, i jepen 3 (tri) ditë përkujdesje për fëmijën nga data 08.05.2024 deri më datë 11.05.2024, për diagnozën “J41.8-Bronkit kronik i përzier, i thjeshtë dhe mukoprudent.”

Me shkresën me nr. 43/4 prot., datë 08.05.2024, është drejtuar një ankesë Drejtores së Kopshtit kundrejt mësueses V. Xh, e cila, nuk është e nënshkruar nga mësuesja në fjalë, identifikuar me emër, mbiemër apo firmë, në narrativën e saj lë të kuptohet se është mësuese e të njëjtit grup fëmijësh me ankuesen, duke cituar se:

“Gjatë gjithë kohës kolegia rri me telefon në dorë dhe nuk bashkëpunon për mbarëvajtjen e punës në grup. Herë pas herë kemi patur debate me njëra-tjetrën por gjithmonë ka agravuar biseda pasi mësuesja nuk të lë të sqarohesh. Për këtë gjë ka dijeni edhe drejtuesja edhe stafi psiko-social. Shumë konfliktuale edhe me sanitaret...përdori një fjalor jo të përshtatshëm për fëmijët nga ana e saj dhe me fjalë shumë fyese. Është tendencioze dhe krijon situata provokuese. Kërkoj ndihmën tuaj pasi ndihem e pafuqishme për punën në grup. Disa herë kam kërkuar të më ndërroni.

- Me kërkesën me nr. 43/5 prot., datë 12.05.2024, drejtuar Drejtorisë së Kopshtit, prindi i fëmijës D. GJ, ka kërkuar nga ana e drejtueses së Kopshtit të vihet në dijeni se çfarë është bërë për rastin konkret dhe çfarë masash janë marrë lidhur me ankesën e depozituar prej saj me datë 23.04.2024, duke qenë se nuk ka marrë ende një përgjigje prej saj.
- Referuar Procesverbalit me nr. 43/6 prot., datë 14.05.2024, të mbajtur nga Komisioni i Etikës së Kopshtit, evidentohet se:

“Marrë shkas nga situatat e ndodhura në Kopshtin nr. 2, Tiranë, në lidhje me mësuesen e grupi II^B, V. Xh; referuar ankesës së ardhur nga prindi i fëmijës D. GJ (e përsëritur disa herë), në prezencë të stafit psiko-social, referuar procesverbaleve të mëparshme për situata të ndodhura në Kopsht, dhe

situatës së datës 13.05.2024,¹⁷u mblodh Komisioni i Etikës në Kopsht, i cili vendosi: “Rastet e përsëritura të shkeljes së etikës në komunikim, t’i referohen Komisionit të Disiplinës”.

Për Komisionin e Etikës dhe Sjelljes (KES) kanë firmosur:

Kryetare - S. M (mësuese)

Sekretare - Sh. H (mësuese e cila për shkak të mosmarrëveshjeve me ankuesen ishte në konflikt interesi për të qenë pjesë e këtij Komisioni, pavarësisht faktit se vendimmarrja është kolegjiale)

Anëtare - K. L (mësuese)

Anëtare - I. D (prind)

Të pranishme në këtë takim, kanë qenë edhe Drejtuesja e Kopshtit e stafi psiko-social, të cilët dhe kanë firmosur.

- Referuar Procesverbalit me nr. 43/7 prot., datë 15.05.2024, të mbajtur nga vetë Drejtuesja e Kopshtit, evidentohet se, Drejtuesja ka vajtur në grupin e fëmijëve ku mësuesja V. Xh punon, me qëllim diskutimin e situatës së krijuar një ditë më parë, me datë 14.05.2024, në ambientet e DPÇK-së, lidhur me KES.
- Sipas procesverbalit citohet prej vetë Drejtores se, në pamundësi për t’u sqaruar me mësuese V, e cila ka ngritur zërin në prani të fëmijëve, është larguar nga grupi pa u sqaruar me znj. Xh.
- Referuar Procesverbalit me nr. 43/8 prot., datë 16.05.2024, evidentohet se, është mbledhur KD (përbërë nga drejtuesja e Kopshtit dhe tre mësuese të Kopshtit). Takimi është realizuar në prani të ankuses, V. Xh, KD-së, mësueses së grupit grupi II^B, Sh. H, (e cila punonte në një grup me ankuesen dhe që gjithashtu kishte depozituar ankesë kundrejt saj), dy punonjëset e stafit psiko-socila të Kopshtit, si dhe Drejtorja e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse të DPÇK-së, znj. B. Sh.

Referuar përmbajtjes në këtë procesverbal, rezulton se, në këtë takim janë marrë në shqyrtim dy ankesa: ajo e prindit të fëmijës D. GJ dhe ajo e mësueses Sh. H, e cila është edhe sekretare e KES, që ka vlerësuar se ankuesja ka kryer shkelje të përsëritur dhe rastin ja ka përcjellë KD-së.

Nga narrativa e shtjelluar në këtë takim, konstatohet të jenë evidentuar ankesa kundrejt znj. Xh nga të gjithë të pranishmit në takim lidhur me komunikimin jo të duhur dhe ngritjen e zërit nga ana e saj, mungesë bashkëpunimi në grup, mospranim i këshillimit nga ana e stafit psiko-social.

Nga ana e Drejtores së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse të DPÇK-së, znj. B. Sh, evidentohet të jetë ndërhyrë gjatë takimit, duke cituar ndër të tjera se: *“Shefja e Burimeve Njerëzore znj. B. Sh tregon rastin kur u realizua takimi në DPÇK, në prezencë të drejtueses dhe punonjës social, ku mësuese V. Xh i drejtohet drejtueses me gisht dhe shprehet: “Pusho ti se do flas unë”*.

¹⁷ Sqarim: Lapsus në citim nga ana e Kopshtit, referuar datës 14.05.2024, pasi për datën 13.05.2024 nuk ka asnjë parashtrim apo shpresë që faktin një situatë të ndodhur me këtë datë.

Ndërkaq nga citimet e procesverbalit rezulton se, ankuesja ka kundërshtuar përse është pretenduar karshi saj nga të pranishmit në KD, si dhe lidhur me ankesën e prindit në fjalë është shprehur se nuk është njohur me një ankesë të tillë dhe se në dijeninë e saj të gjithë prindërit janë të kënaqur pasi këtë e sheh kur e falenderojnë në momentin që marrin fëmijët në Kopësht.

- Më datë 17.05.2024, pranë Kopshtit nr. 2, Tiranë është protokolluar një shkresë me nr. 43/9 prot., e fimosur nga: vetë drejtuesja e Kopshtit/punëdhënësja e ankueses, mësueset e grupit të I (I. Sh, J. C, M. Gj-punëtore e grupit), mësueset e grupit të II ^A (S. M, D. K, L. P), mësueset e grupit të III (D. K, K. L F. B -punonjëse e grupit), nga përmbajtja e së cilës të gjithë nënshkruarit refuzjnë të punonjnë në të njëjtin grup me mësuese V. Xh.; shkresë e cila edhe pse e nëshkruar nga të gjithë nënshkruarit, punonjës të këtij Kopshti, (përfshirë edhe drejtuesen e tij) i drejtohet po vetë këtij Institucioni/Kopshtit.
- Me shkresën me nr. 43/10 prot., datë 17.05.2024 Vendim “Për marrjen e masës disiplinore”, Drejtori i Kopshtit nr. 2, Tiranë, ka vendosur: *“T’i jepet masë disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”, për znj. V. Xh, me pozicion mësuese në Kopshtin nr. 2, me motivacionin: “Shkelje e rëndë e Kodit të Etikës dhe Sjelljes dhe mospërbushje të detyrave funksionale që dikton pozicioni i punës, në mënyrë të përsëritur.”*

Masa disiplinore sipërcituar, është bazuar në aktet e mëposhtme: ankesën me nr. 43 prot., datë 23.04.2024, relacionin nr. 43/1 prot., datë 23.04.2024, shkresën me nr. 43/2 prot., datë 24.04.2024, vlerësimin me nr. 43/3 prot., datë 26.04.2024, ankesën me nr. 43/4 prot., datë 08.05.2024, kërkesën me nr. 43/5 prot., datë 12.05.2024, procesverbalin me nr. 43/6 prot., datë 14.05.2024, procesverbalin me nr. 43/7 prot., datë 15.05.2024, procesverbalin me nr. 43/8 prot., datë 16.05.2024, ankesës me nr. 43/9 prot., datë 17.05.2024.

Në analizë të gjitha hapave të mësipërm proceduralë të ndjekur nga ana e Drejtueses së Kopshtit nr. 2, Tiranë/punëdhënëses së ankueses, lidhur me dhënien e masës disiplinore, Komisioneri konstaton një sërë parregullsish dhe shkeljesh ligjore, të cilat do të analizohen në vijim.

Së pari, lidhur me veprimet e Kopshtit në kuadër të shqyrtimit të ankesës së prindit karshi ankueses (referuar ankesës me nr. 43 prot., datë 23.04.2024, relacionit nr. 43/1 prot., datë 23.04.2024, shkresës me nr. 43/2 prot., datë 24.04.2024), Komisioneri konstaton se:

- Nuk provohet e dokumentohet që nga ana e punëdhënësit të jenë marrë masa e ndjekur hapa për shqyrtimin *efektiv* të ankesës në fjalë (protokolluar me datë 23.04.2024). Nuk është ballafaquar ankuesja me prindin, nuk janë sqaruara situatat konkrete dhe kur kishin ndodhur ato. Nga njëra anë vetë përfaqësuesja e Kopshtit mohon faktin që nga ana e mësuese V të jetë ushtruar dhunë fizike (shkulje veshi karshi fëmijës sikurse pretendon prindi) dhe nga ana tjetër vendos që referuar kësaj ankese (e cila pikërisht bazohet tek pretendimi për

ushtrim dhune fizike të mësueses ndaj fëmijës) të bazojë edhe dhënien e masës disiplinore, por me motivacionin e tonit të lartë të zërit dhe mënyrës së komunikimit.

- Nuk provohet që ankueses, në kuadër të garantimit të një procesi të rregullt ligjor e të paanshëm, në zbatim të parimit të barazisë së armëve në procesin e rregullt administrativ, t'i jetë garantuar *efektivisht* e drejta për t'u dëgjuar, mbrojtur e kundërshtuar këtë ankesë, pasi minimalisht as nuk është njohur me ankesën qoftë edhe si shkresë-fizikisht. (para KMD-së nuk është provuar e kundërta)

Së dyti, vetë KES, është i parregullt pasi, bazuar në Vendimin 18, datë 09.10.2023 “Për ngritjen e Komisionit të Etikës dhe Sjelljes në Kopshtin nr. 2”, të Drejtueses së Kopshtiti nr. 2, Tiranë, është vendosur përbërja e KE-së, me gjithsej 5 anëtarë¹⁸, ndërkohë që, bazuar në procesverbalin e mbajtur nga ky Komision me datë 14.05.2024, rezulton që përbërja e tij nuk është konform këtij Vendimi. Kështu, KES rezulton me një anëtar në mungesë, si dhe në përbërje të tij, është gjithashtu mësuesja SH. H, e cila gjithashtu kishte konflikte dhe mosmarrëveshje me mësuese V dhe gjithashtu kishte depozituar një ankesë kundrejt ankueses, pra e ndodhur haptazi në konflikt interesi me znj. Xh.

Së treti, KES, i cili zhvilloi takimin në mungesë të ankueses dhe në përfundim të tij vendosi: “*Rastet e përsëritura të shkeljes së etikës në komunikim, t'i referohen Komisionit të Disiplinës*”, vendimmarrjen e tij e bazoi në: “*Ankesën e ardhur nga prindi i fëmijës D. GJ (e përsëritur disa herë), në prezencë të stafit psiko-social, referuar procesverbaleve të mëparshme për situata të ndodhura në Kopsht*”.

Lidhur me këtë fakt, Komisioneri vlerëson se, nga Kopshti në asnjë moment nuk është marrë në shqyrtim apo i është komunikuar ankueses e ballafaquar me prindin për pretendimin e saj karshi fëmijës D. GJ, apo që në përfundim të shqyrtimit e hetimit të këtij rasti, të kishte një vendimmarrjeje konkrete, ku të ishte formalizuar ndonjë masë apo hap tjetër procedural.

Për më tepër citohet si shkelje e përsëritur, pa evidentuar asnjë shkelje konkrete etike, bazuar në raste e ngjarje konkrete të faktuara, pa cituar se cili nen apo akt tjetër ligjor e nënligjor (pikë e kontratës individuale të punës, KES, Rregulores së Kopshtit) konkretisht ishte shkelur nga ankuesja, apo që asaj t'i ishte komunikuar një fakt i tillë, të ishte njohur me to, apo t'i ishte krijuar mundësia e mbrojtjes *efektive* ndaj tyre.

¹⁸ Me Vendimin nr. 18, datë 09.10.2023 “Për ngritjen e Komisionit të Etikës dhe Sjelljes (KES) në Kopshtin nr. 2”, të Drejtueses së Kopshtiti nr. 2, Tiranë, është vendosur përbërja e KES-së, si vijon:

- Kryetare - S. M (mësuese)
- Sekretare - Sh. H (mësuese)
- Anëtare - K. L (mësuese)
- Anëtare - M. G (prind)
- Anëtare - I. D (prind)

Së katërti, lidhur me referimin e bërë nga KES për në KD, që: “*Rastet e përsëritura të shkeljes së etikës në komunikim, t’i referohen Komisionit të Disiplinës*”, Komisioneri evidenton një sërë parregullsish e shkeljesh si më poshtë:

- Pavarësisht se përbërja e KD, është sipas Vendimit nr. 19, datë 09.10.2023 “Për ngritjen e Komisionit të Disiplinës në Kopshtin nr. 2¹⁹”, duke u bazuar në përmbajtjen e procesverablit të takimit me datë 16.05.2024, të gjitha anëtarët e KD-së janë në konflikt të hapur me ankuesen dhe në shkelje flagrante të parimit të paanësisë dhe të shqyrtimit efektiv të rastit, pasi, të gjithë anëtarët kanë paraqitur dhe referuar ankesa kundrejt znj. Xh, duke shkelur dhe funksionin për të cilin ishin emëruar në KD. Si anëtare të KD-së, ata duhet të shqyrtonin rastin e përcjellë nga KES, dhe jo të implikoheshin edhe vetë si ankuese, pasi dukshëm nuk mund të ishin të paanshme në shqyrtim të ankesave të paraqitura po prej tyre.
- Konkretisht, Drejtorja e Kopshtit ka hartuar akte për sjelljen e ankueses V. Xh (procesverbali nr. 43/7 prot., datë 15.05.2024 - pra ka hartuar prova e akte kundër ankueses) e nga ana tjetër, është Kryetare e KD-së. Drejtorja e Kopshtit nuk mund të ketë për rastin konkret këto cilësi: edhe dëshmitare, edhe ankuese ndaj sjelljeve të edukatores V. Xh, por edhe kryesuese e KD-së, për dhënien e masës disiplinore. Një pozicion të tillë në konflikt të hapur interesi e ka edhe D. K, e cila është edhe si dëshmitare, por edhe si anëtare e KD-së.
- Nga ana tjetër, në këtë takim të KD-së, është tejkaluar edhe referimi i bërë nga KES, pasi janë shtuar e shqyrtuar raste të tjera, të pakomunikuara më parë ankueses. Kështu, citohet shkarazi edhe një ankesë e një prindi tjetër, pa specifikuar e sqaruar asnjë fakt, rrethanë më tepër, pa ia komunikuar ankueses, pa ndjekur asnjë procedurë për shqyrtimin e hetimin e saj, etj.
- Po ashtu, në KD, (ndryshe nga sa referohet në Vendimin e KES për KD), është marrë në shqyrtim ankesa e mësueses që punon në të njëjtin grup me ankuesen, e cila ishte gjithashtu pjesë e KES dhe në konflikt të hapur me ankuesen, ankesë e cila është marrë e mirëqenë pa u hetuar e pa ndjekur ndonjë procedurë për shqyrtimin e saj.
- Si një ndër motivet që i ka shërbyer KD për propozimin e masës disiplinore ka qenë edhe shkresa e prot. Me nr. 43/5 prot., datë 13.05.2024, e cila është konsideruar si ankesë e përsëritur, por që në fakt është vetëm një kërkesë e prindit për informacion, lidhur me ankesën e tij të datës 23.04.2024, ku kërkon të njihet me masat e ndërmarra. Pra, përveçse kjo është një kërkesë dhe jo ankesë e përsëritur, prindi as nuk është thirrur për t’u pyetur a ballafaquar me ankuesen.
- Nga ana tjetër, Drejtuesja e Kopshtit por edhe KES dhe KD, nuk e kanë gjetur të bazuar pretendimin e prindit se ankuesja ka ushtruar dhunë fizike dhe psikologjike ndaj fëmijës D. GJ. Ankesa e prindit për dhunë ndaj fëmijës ka shërbyer për dhënien e masës disiplinore ndaj ankueses-por jo për këtë pretendim të prindit por për komunikimin dhe etikën e ankueses në raport me koleget e punës dhe prindërit e fëmijëve.

¹⁹ Ku Kryetare është L. D (drejtuese e Kopshtit), Sekretare është D. K (mësuese), Anëtare janë I. Sh dhe D. K (mësuese).

- Komisioneri thekson se, fakti i paraqitjes së ankesës nga i gjithë stafi i Kopshtit ndaj mësueses V. Xh, (i pakomunikuar e ballafaquar më parë me ankuesen) vetëm gjatë takimit të mbajtur në KD, dhe i përdorur si justifikim për dhënien e masës është jo vetëm i pakuptimtë nga ana ligjore, por krijon dyshimin e arsyeshëm për një veprim abuziv. Ankuesja marrëdhënien e punës e ka të lidhur me Kopshtin nr. 2, dhe në asnjë rast mësueset e tjera nuk mund të shprehen në formë peticioni (përmes deklaratës së bërë në grup) se nuk dëshirojnë të punojnë me ankuesen.
- Motivacioni i dhënies së masës disiplinore ndaj ankueses për shkeljen e Kodit të Etikës dhe Sjelljes dhe mospërbushje të detyrave funksionale, bie ndesh me vetë provat shkresore që disponon Kopshti.

Nga Vlerësimi i Komisionit Psiko-Social, pranë Kopshtit, (firmosur nga psikologjia B. H), vlerësim i cili daton më 24.01.2024, rezulton se në vlerësimin përfundimtar të Formularit të Vlerësimit (i cili bazohet specifikisht në 13 tregues) ankuesja është vlerësuar me +, pra pozitivisht.

Në formularin e vlerësimit të Këshillit të Prindërve të Kopshtit nr. 2, Tiranë, vlerësim i cili daton po me datë 24.01.2024, (i cili bazohet specifikisht në 12 tregues) është vlerësuar me +, pra pozitivisht.

Po ashtu, në relacionin e mbajtur nga Sektori i Administrimit të Kopshteve, pranë DPÇK-së, i cili monitoron procesin e zbatimit të standardeve profesionale të formimit të mësuesit të arsimit parashkollor, në vlerësimin e bërë për mësuese V. Xh, pranë Kopshtit nr.2, Tiranë, me datë 26.02.2024, evidentohet se në vlerësimin e përgjithshëm të treguesve të formularit është vlerësuar pozitivisht.

Pra, nuk duket bindëse që brenda 2-3 muajve, sjellja etike dhe kryerja e detyrës nga ana e ankueses të ketë ndryshuar diametralisht siç citohet (motivacioni) në vendimin e dhënies së vërejtjes me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës.

Së fundmi, Komisioneri vëren se, Vendimi nr. 27, datë 17.05.2025, “Për marrjen e masës disiplinore“Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”, për znj. V. Xh, me pozicion mësuese në Kopshtin nr. 2, me motivacionin: “Shkelje e rëndë e Kodit të Etikës dhe Sjelljes dhe mospërbushje të detyrave funksionale që dikton pozicioni i punës, në mënyrë të përsëritur” , nga ana e punëdhënësit, është tërsisht në shkelje të procedurës për dhënien e masave disiplinore, i pajustificuar, dhe krijon dyshimin e arsyeshëm se Drejtuesja e Kopshtit ka patur konflikt me ankuesen, ka paraqitur ankesë kundër saj dhe po vetë si pjesë e KD-së, ka dhënë masë disiplinore.

Komisioneri, bazuar në deklaratimet e aktet e depozituara nga palët, ka krijuar dyshime të arsyeshme dhe bindje të brendshme lidhur me pabazueshmërinë e paligjshmërinë e masës disiplinore të dhënë kundrejt ankueses, mbështetur në motivacionin e cituar prej tyre.

Ankueses i është dhënë masa disiplinore jo për shkakun për të cilin është iniciuar procesi (ankesa e prindit) por për shkaqe të tjera si: ankesa e Drejtores së Kopshtit, edukatoreve të tjera, psikologes,

etj., mungesa e etikës në komunikim. Ky fakt, por edhe dhënia e masës disiplinore nga KD (të cilët njëherësh janë edhe ankues të drejtpërdrejtë ndaj ankueses) përbën shkelje të procesit të rregullt ligjor në lidhje me parimin e paanësisë dhe të së drejtës së mbrojtjes efektive.

Kodi i Punës, Kontrata Individuale e Punës apo Kontrata Kolektive e Punës, të cilat në kuptim të përcaktimit të detyrimeve dhe gëzimit të të drejtave ndërmjet palëve kontraktuale kanë fuqinë e ligjit, kanë përcaktuar në mënyrë të detajuar rastet se kur jepen masat disiplinore dhe procedurën që duhet ndjekur e zbatuar për dhënien e tyre.

Në nenin 13 “Masat disiplinore”, të Kontratës Individuale të punës mes ankueses dhe Kopshtiti nr. 2, Tiranë, citohet se:

“Për moskryerjen e punës dhe mosrespektim të disiplinës në punë, si moszbatimi i orarit të punës, mungesa e pajustificuar në punë, moskryerja e detyrës, moszbatimi i urdhrave e udhëzimeve të dhëna nga Drejtori i Kopshtit, moszbatimi i Rregullores, shkelje të etikës së sjelljes me kolegët, eprorët dhe publikun, përvetësimi i pasurisë së institucionit, etj, punëdhënësi ka të drejtë të marrë ndaj punëmarrësit masat e mëposhtme disiplinore:

- a) Vërejtje;
- b) Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna;
- c) Largim nga puna.

Masat disiplinore merren në varësi të shkeljes së kryer ose dëmit të shkaktuar, pa u respektuar radha e mësipërme...”

Neni 37, i Kodit të Punës “ Masa disiplinore”, ka specifikuar se: *“Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t’i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore. Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm”.*

Parashikimet ligjore sipërcituar janë shkelur e keqzbatuar në këtë rast lidhur me dhënien e masës disiplinore për ankuesen, pasi, asaj nuk i është garantuar e drejta për t’u njohur e vënë në dijeni të akteve shkresore mbi të cilat ishte iniciuar kjo ecuri disiplinore, e drejta për t’u mbrojtur *efektivisht*, parashtruar fakte dhe prova në favorin e vet, brenda një afati të arsyeshëm. Gjatë takimit të mbajtur nga vetë natëret e KD-së (kryetarja e anëtarja e tij) janë deklaruar e shqyrtuar ankesat e tyre personalisht, të panjohura më parë nga ankuesja.

Dhënia e masave disiplinore është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të

dokumentohet, të materializohet dhe t'i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës.

Në rast se do të kishte ndjekur e respektuar një procedurë të tillë, punëdhënësi, duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t'i ishin krijuar mundësitë për t'u mbrojtur *efektivisht* për kundërshtimin e masës së dhënë ndaj tij.

Shkelja e këtij parimi përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor, garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, qëndrim ky i konsoliduar tashmë në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ.

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

Shkelja e këtij parimi përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor, garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, qëndrim ky i konsoliduar tashmë në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ.

Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, nga ana e punëdhënësit, lidhur me dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”.

B. 2 Veprimet e Drejtores së Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse (DBNJSHM) pranë DPÇK-së, gjatë procedurës së ndjekur për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës” kundrejt ankueses.

Komisioneri vëren se, Drejtorja e DBNJSHM/DPÇK, znj. Sh në tejkallim të detyrës së saj funksionale ka marrë pjesë në procedurën në fjalë dhe ka ndikuar drejtëpërsëdrejti në dhënien e masës disiplinore ndaj ankueses, fakt i cili provohet edhe nga dokumentacioni i mbajtur gjatë procedurës së dhënies së masës disiplinore kundrejt ankueses, *(deklarimet e znj. Sh në takimin e mbajtur me KD në ambientet e DPÇK-së, komunikimi audio i transmetuar në emisionin Stop të Tv Klan, më datë 05.10.2024)* si dhe parashtrimet e depozituara nga Drejtorja e BNJSHM/DPÇK, ku znj. Sh ka pohuar se:

“Masa disiplinore për mësuese V. Xh është dhënë për arsye të shkeljes së përsëritur të etikës dhe rregullave të komunikimit në punë dhe jo për shkak të mungesave të justifikuara në punë, sikurse pretendon znj. Xh. Gjithashtu, në adresë të znj. Xh janë paraqitur pranë Drejtorisë së Kopshtit ankesa të përsëritura nga ana e prindërve të fëmijëve dhe kolegeve të saj.

Theksojmë se, në përmbushje të misionit për mirërritjen dhe zhvillimin e fëmijëve dhe në zbatim të interesit më të lartë të fëmijës, në rastet kur konstatohet se marrëdhënia me prindërit është e acaruar, besimi është cenuar dhe marrëdhënia me kolegët po ashtu e bën të vështirë funksionimin e punës, është në detyrimet e punëdhënësit të marrë masa për mbarëvajtjen e funksionimit të Kopshtit.

... Duke vënë re që mësuesja ka paraqitur në mënyrë të herëpashershme raportet dhe ka munguar në punë, DPÇK është detyruar që të shtojë në strukturën e Kopshtit edhe një edukatore shtesë, posaçërisht për grupin që mbulon znj. Xh.

Ju sjellim në vëmendje se, mësueset e kopshtit punojnë 6 orë në ditë, sipas grafikut përkatës të turneve, në zbatim të plotë të ligjit për arsimin parauniversitar, ndërkohë që shërbimi në kopsht funksionon për 10 orë në ditë...

Sipas regjistrimit audio të transmetuar në emisionin Stop të datës 04.10.2024, znj. Sh shprehet se: “...unë arrij të sjell një njeri tjetër që të mos e dëgjoj më fjalën raport...mundësisht një vajzë të re, që të mos ketë fëmijë...unë si Burime Njerëzore nuk kam çka flas më...e kam vendosur”.

Lidhur me sa më sipër, nuk është në kompetencën dhe detyrat funksionale të znj. Sh si Drejtore e Burimeve Njerëzore/DPÇK, që të dijë, të evidentojë shkeljet disiplinore të të gjithë punonjësve të kopshteve në juridiksionin e Bashkisë Tiranë, dhe për më tepër të marrë pjesë dhe të ndikojë në dhënien e masës disiplinore, siç është vepruar në rastin konkret. Këto janë veprime të paligjshme të znj. Sh, e cila është përfshirë në një procedurë që ligjërisht nuk i takon të marrë pjesë.

Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Drejtores së DBNJSHM/DPÇK-së, znj. Sh, lidhur me pjesëmarrjen e ndikimin e saj të paligjshëm dhe dhe të pajustificuar, gjatë procedurës së ndjekur nga punëdhënësi, për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës” kundrejt mësueses V. Xh.

C. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2²⁰, 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.

²⁰“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 çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

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”.

Mbështetur në nenin 9/2 të Kodit të Punës, mbrojtja nga diskriminimi garantohet bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar se: “Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët”.

Në lidhje me shkaqet e pretenduara të diskriminimit, pala ankuese duhet të provojë në radhë të parë se shkaqet e pretenduara prej saj janë shkaqe që gëzojnë mbrojtje sipas ligjit dhe në radhë të dytë duhet të dokumentojë a provojë në mënyrë bindëse, ekzistencën e tyre.

C.1 Bindjet fetare

*Bindja fetare*²¹ mbulon shprehjen e besimit fetar ose besimin e zgjedhur nga individi përfshirë edhe mos shprehjen e besimit, të cilat mund të manifestohen privatisht ose publikisht në vende kulti, rite dhe mësimet fetare.

Ankuesja në ankesën e depozituar pranë Komisionerit ka deklaruar se i përket besimit fetar mysliman dhe një fakt të tillë është i njohur dhe i dukshëm pasi ajo mbam veshje, mbulesë (*hijab*) e cila është veshje identifikuese e këtij besimi.

Sa më sipër, rezulton se pretendimi i ankuseses për diskriminim për shkak të “*bindjeve fetare*” konsiston në faktin që ajo pretendon se, sjelljet e veprimet e kryera karshi saj nga ana e punëdhënësit/Drejtores së Kopshtiti nr. 2, Tiranë dhe Drejtores së DBNJSHM/DPÇK-së, pranë Bashkisë Tiranë, në procedurën e iniciuar për dhënien e e masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”, janë të motivuara e të nxitura pikërisht për shkak të besimit të saj fetar.

²¹ <https://ëëë.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

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

C.2 Përgjegjësia prindërore

Shkak i pretenduar i “përgjegjësisë prindërore”, në kuptim të nenit 215 e vijues të Kodit të Familjes, dhe të LMD-së, nënkupton përkujdesjen e prindërve ndaj fëmijës.

Neni 215, i Kodit të Familjes, përcakton se:

“Përgjegjësia prindërore përfshin tërësinë e të drejtave dhe detyrave që kanë për qëllim të sigurojnë mirëqenien emocionale, sociale dhe materiale të fëmijës, duke u kujdesur për të, duke mbajtur raporte vetjake me të, duke i siguruar atij mirërritjen, edukimin, arsimimin, përfaqësimin ligjor dhe administrimin e pasurive të tij.”

Edhe në kuptim të LMD-së, përgjegjësia prindërore, lidhet me tërësinë e të drejtave dhe detyrave që kanë prindërit me qëllim që të sigurojnë mirëqenien emocionale, sociale dhe materiale të fëmijës, duke u kujdesur për të, duke mbajtur raporte vetjake me të, duke i siguruar atij mirërritjen, edukimin, arsimimin, përfaqësimin ligjor dhe administrimin e pasurive të tij...²².

Subjekti ankues, gjatë kësaj periudhe kohore disa mujore të punësimit të saj pranë Kopshtiti nr. 2, Tiranë, është detyruar që për shkak të gjendjes shëndetësore të të birit (fëmijë i moshës së mitur) të marrë disa raporte mjekësore për t’u përkujdesur për fëmijën e saj, cituar si vijon:

- Referuar dokumentit mjekësor të lëshuar nga Qendra Spitalore Doktor “Xhaferr Kongoli” Elbasan, “Përmbledhje e fletë-daljes nga Spitali”, evidentohen të dhënat si vijon:
“Data e shtrimit të fëmijës A. P²³ me 20.04.2024 dhe datat e daljes me datë 22.04.2024. me diagnozë shtrimi “Gjendje febrile e zgjatur”, etj...”
- Referuar dokumentit mjekësor të lëshuar nga Qendra Shëndetësore nr. 1, Elbasan, me nr. regj. 1162 “Rapor për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi”, i jepet 1 (një) ditë përkujdesje për fëmijën nga data 03.05.2024 deri më datë 04.05.2024, për diagnozën “J41.8-Bronkit kronik i përzier, i thjeshtë dhe mukoprudent.”
- Referuar dokumentit mjekësor të lëshuar nga Qendra Shëndetësore nr. 1, Elbasan, me nr. regj. 1208 “Rapor për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi”, i jepen 3 (tri) ditë përkujdesje për fëmijën nga data 08.05.2024 deri më datë 11.05.2024, për diagnozën “J41.8-Bronkit kronik i përzier, i thjeshtë dhe mukoprudent.”

Sa më sipër, rezulton se pretendimi i ankuseses për diskriminim për shkak të “*përgjegjësisë prindërore*” konsiston në faktin që ajo pretendon se, sjelljet e veprimet e kryera karshi saj nga ana e punëdhënësit/Drejtores së Kopshtiti nr. 2, Tiranë dhe Drejtores së DBNJSHM/DPÇK-së, pranë Bashkisë Tiranë, në procedurën e iniciuar për dhënien e e masës disiplinore “Vërejtje me

²² <https://ëëë.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

²³ I biri, I datëlindjes 19.12.2012, sipas Certifikatës familjare të lëshuar nga Zyra e Gjendjes Civile nr. 92, Elbasan, me datë 10.10.2023.

paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”, janë të motivuara e të nxitura pikërisht nga mungesat e saj në punë, për shkak të ushtrimit të përgjegjësisë prindërore, lidhur me nevojën për përkujdesjen shëndetësore të të birit të mitur, sipas rekomandimit të bërë nga mjeku specialist, referuar raporteve mjekësore të depozituara dhe të njohura nga punëdhënësi (po ashtu edhe nga Drejtorja e DBNJSHM/DPÇK).

Bazuar në provat e faktet e mësipërme, Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesja provon se mbart shkakun e pretenduar të diskriminimit “*përgjegjësinë prindërore*”.

D. Lidhja e trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm, të subjektit ankues nga ana e punëdhënësit dhe Drejtores së DBNJSHM/DPÇK-së, me shkaqet e mbrojtura.

D.1 Lidhja e trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm, të subjektit ankues nga ana e punëdhënësit dhe Drejtores së DBNJSHM/DPÇK-së, me shkakun e bindjes fetare.

Ankuesja ka pretenduar diskriminim për shkak të “*bindjeve fetare*”, duke argumentuar se trajtimi i pabarabartë e i pafavorshëm ndaj saj në procedurën e ndjekur, nga ana e punëdhënësit dhe Drejtores së DBNJSHM/DPÇK-së, pranë Bashkisë Tiranë, është nxitur për shkak të besimit të saj islam dhe veshjes së saj, mbulesës (hijab) sipas këtij besimi.

Sa më sipër, Komisioneri, në analizën e bërë prej tij²⁴ vlerëson se, pretendimi i ankueses për trajtim të padrejtë e të pafavorshëm, në kuptim të LMD-së, rezulton i provuar dhe dokumentuar bazuar në provat dhe analizën e bërë nga KMD. Po ashtu, ankuesja provon se mbart shkakun e mbrojtur, atë të bindjeve fetare.

Mirëpo, vetëm konstatimi i trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe ekzistenca e shkakut të pretenduar të diskriminimit, nuk mund të çojnë *apriori* në përfundimin se jemi përpara një sjellje diskriminuese, për sa kohë që nuk mund të prezumohet lidhja shkakësore. Pra, se shpjegimi i vetëm i arsyeshëm për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës” të ankueses nga subjektet e paditura, është se ajo i përket besimit islam apo se mban veshje, mbulesë (hijab) sipas këtij besimi.

Në bazë të provave të administruara Komisioneri vlerëson se, nuk rezulton të ketë një lidhje shkakësore midis trajtimit të pabarabartë a të pafavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja dhe shkakut të pretenduar në këtë rast, që është besimi fetar i saj (mbajtja e mbulesës (*hijab*) nga ana e saj). Mbështetur në faktet dhe provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, Komisioneri vlerëson se:

- Bazuar në vetëdeklarimet e Drejtores së Kopshtit nr. 2, Tiranë-punëdhënësit të ankueses dhe Drejtores së DBNJSHM/DPÇK-së (si në parashtrimet e tyre, ashtu edhe në deklarimet gjatë seancës dëgjimore pranë KMD-së), evitohet se të dyja i përkasin të njëjtit besim

²⁴ Shih nënndarja B, e vendimit.

fetar me ankuesen, pra besimit islam, pavarësisht faktit se nuk mbajnë mbulesë (hijab), sikurse ankuesja.

- Bazuar në dokumentacionin e depozituar pranë KMD-së, rezulton se, në strukturat e DPÇK-së apo dhe kopshtet e çerdhet publike të Tiranës, nën administrimin e kësaj strukture, janë të punësuar punonjës (mësuese dhe staf jomësues) që mbajnë mbulesë (hijab) sipas besimit islam, si dhe janë praktikantë të këtij besimi.
- Ankuesja nga ana tjetër, nuk ka sjellë ndonjë indicie apo fakt e provë që të dëshmojë se pikërisht mbulesa e mbajtur prej saj, si besimtare myslimane të ketë ndikuar në iniciimin e procedurës së ndjekur për dhënien e masës disiplinore karshi saj.
- Komisioneri vëren gjithashtu se, mbajtja e mbulesës (hijab) prej saj, nuk ka shqërbyer si pengesë as në procedurën e rekrutimit të saj si mësuese, nga ana e strukturave përkatëse të DPÇK-së (*pasi ky fakt është i dukshëm dhe në dokumentacionin/fotot e depozituara prej ankueses pranë kësaj strukture e cila posedon dhe dosjen e aplikimit të saj*); dhe as në procedurën e ndjekur për emërimin dhe punësimin e saj pranë Kopshtit nr. 2 , Tiranë. Ka qenë Drejtorja e Kopshtit që në tagrin e punëdhënësit ka nënshkruar kontratën individuale me ankuesen, me afat të pacaktuar kohor, në përfundim të periudhës së provës (3 muajve të parë të punës), duke ditur dhe njohur faktin se ajo mban mbulesë (hijab) sipas besimit islam, fakt i dukshëm ky që në pamje të parë (si të dokumentacionit, po ashtu edhe prezantimit me ankuesen në vendin e punës)

Bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pavarësisht konstatimit të trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm ndaj ankueses, lidhur me dhënien e masave disiplinore dhe ekzistencës së shkakut të mbrojtur të diskriminimit, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar prezumimin se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar ankuesja, është për shkak të bindjes fetare.

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

Sjellja diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo paligjshmëri përbën diskriminim, pasi për t'u konsideruar i tillë duhet të lidhet domosdoshmërisht me një shkak të mbrojtur të LMD-së.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga subjekti ankues me pretendimin për diskriminim, lidhur me masën disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”, për shkakun e analizuar më sipër, është e pabazuar, pasi nuk rezultoi e provuar që subjekte kundër të cilëve ka paraqitur ankesën, të kenë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

D.2 Lidhja e trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm, të subjektit ankues nga ana e punëdhënësit dhe Drejtores së DBNJSHM/DPÇK-së, me shkakun e përgjegjësisë prindërore.

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit dhe Drejtores së DBNJSHM/DPÇK, bazuar pikërisht në shkakun që posedon, atë të “përgjegjësisë prindërore”.

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*”.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.²⁵

Gjykata Kushtetuese²⁶, ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

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

E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.

Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret

²⁵ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

²⁶ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë”.

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis shtetit dhe individit, e cila rregullohet nga Kodi i Punës.

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

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se, parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t’i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe atë material. Respektimi i hierarkisë së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor²⁷.

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

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

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, *“E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare”*. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë shoqëruese shkaqesh.

Ndërkohë Protokollit 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar:

²⁷²⁷ Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011, nr. 23, datë 08.06.2011.

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

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

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore²⁸”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës²⁹ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

Në kuptim të kësaj Konvente termi “diskriminim” përfshin: a) çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet në një listë të hapur shkaqesh, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit, b) çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose profesionit, që mund të specifikohet nga një anëtar i interesuar, pasi të ketë konsultuar organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe të punonjësve, si dhe organizma të tjerë të përshtatshëm.

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s³⁰ që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILO-s mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

²⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

²⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

³⁰ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

*Karta Sociale Europiane*³¹ 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 punësim³².

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura: “*Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër*”.

Ligji “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat janë të ndërthurura ngushtë.

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme³³.

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

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

Bazuar në nenin 9/1, të Kodit të Punës, që përbën legjisllacionin mbi bazën e të cilit rregullohet marrëdhënia e punës në rastin e ankuesit, ndalohet çdo formë diskriminimi në ushtrimin e të drejtës

³¹ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

³² Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

³³ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

për punësim dhe profesion, sipas parashikimeve të bëra në Kod dhe ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

Bazuar në nenin 9/2 të Kodit të Punës diskriminimi përkufizohet si: *“Çdo dallim, përjashtim, kufzim apo parapëlqim që bazohet në një nga shkaqet e mbrojtura ndër të tjera edhe në bindjet politike, që ka si qëllim apo pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion në të njëjtën mënyrë me të tjerët”*.

Ndërsa pika 5, shkronja c) e Kodit parashikon se: *“Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:..c) kushtet e punës dhe punësimin, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”*

Në bazë të ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, 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”*.

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 realizohet.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS³⁴ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Bazuar në nenin 82/2 të Kodit të Procedurave Administrative dhe nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Bazuar në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet 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”*.

³⁴ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

Bazuar në nenin 82, pika 2 të Kodit të Procedurave Administrative përcaktohet 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”.

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”.

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

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

Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse subjektet, që pretendohet se kanë konsumuar sjelljen diskriminuese, nuk janë në gjendje të provojë një të dyja, atëherë do të jenë përgjegjëse për diskriminimin.³⁵

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.

Bazuar në nënndarjen B, të këtij Vendimi, Komisioneri ka konstatuar se, ankuesja V. Xh, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pabarabartë nga ana e Kopshtit nr. 2, Tiranë, në cilësinë e punëdhënësit dhe nga znj. B. Sh, në cilësinë e Drejtores së DBNJSHM/DPÇK-së, pranë Bashkisë Tiranë, lidhur me masën disiplinore të dhënë karshi saj “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi e provuar se ankuesja mbart dhe provon bindshëm shkakun e “përgjegjësisë prindërore”. Ajo ka pretenduar se pikërisht ushtrimi i kësaj të drejtë dhe posedimi i

³⁵ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-laë2018_en.pdf, fq.232.

këtij shkak, ka sjellë si pasojë trajtimin e saj të padrejtë dhe të pafavorshëm për sa i takon dhënies së masës disiplinore karshi saj.

Punëdhënësi dhe Drejtorja e DBNJSJM-së, kanë parashtruar si argumenta para Komisionerit se, arsyet për dhënien e masës disiplinore kundrejt ankuses, ishin për shkak të *shkeljes së rëndë të kodit të etikës dhe sjelles dhe mospërmbushje të detyrave funksionale në mënyrë të përsëritur*; ndërkohë që, gjatë shqyrtimit të çështjes, u provua e faktua e kundërta e pretendimeve të tyre kundrejt ankuses.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Marrja e raportit mjekësor për përkujdesje të fëmijës së mitur “de jure” përbën një të drejtë ligjore të punëmarrësit dhe njohja e tij nga punëdhënësi përbën një detyrim ligjor të këtij të fundit. Në lidhje me këtë moment, Komisioneri vlerëson se, provat rrethore apo të tjera, mund të hedhin poshtë pretendimin e punëdhënësit se “de jure” ka respektuar sa më sipër, në kushtet kur “de facto”, provohet se pikërisht për shkak të këtyre raporteve mjekësore ankuesja është penalizuar.

Organi publik çmon, sipas bindjes së tij, se cilat fakte do të konsiderohen të provuara, bazuar në vlerësimin e hollësishëm të çdo prove veçmas dhe të gjitha provave së bashku, si dhe në rezultatin tërësor të hetimit.

Të provosh një çështje diskriminimi është e vështirë, pasi autorët e diskriminimit nuk deklarojnë se ata trajtojnë dikë në mënyrë më pak të favorshme se të tjerët, lidhur me një shkak të caktuar. Parimi i ndarjes së barrës së provës është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - “*praesumptio iuris tantum*”.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkak 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 pretenduara³⁶”.

³⁶ 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.

Të njëjtin qëndrim me praktikën e GJEDNJ-së, mban dhe Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, e cila në Vendimin me nr. 16, datë 12.03.2024, arsyeton *inter alia*, se:

“Gjykata çmon se duhet analizuar në rrafshin kushtetues se kujt prej palëve që janë të përfshira në marrëdhëniet e punës (punëdhënës dhe/ose punëmarrës) i takon barra e provës.

GJEDNJ-ja, gjatë shqyrtimit të çështjeve ku është ngritur pretendimi për diskriminim, ka përcaktuar se, pasi kërkuesi ka treguar një ndryshim në trajtim, i takon shtetit përgjegjës të tregojë se trajtimi i ndryshëm ishte i justifikuar (shih Timishev kundër Ruisë, datë 13.12.2005, § 57). Kur Gjykata, bazuar në rrethanat konkrete, pranon që ka një çështje prima facie diskriminimi, atëherë barra e provës kalon te shteti përgjegjës për të siguruar justifikimin e tij. Rrethanat specifike të fakteve dhe natyra e pretendimeve në disa raste e bëjnë jashtëzakonisht të vështirë në praktikë për kërkuesin të provojë diskriminimin, ndaj bëhet i nevojshëm kalimi i barrës së provës tek autoritetet përgjegjëse (shih Cînta kundër Rumanisë, datë 18.02.2020, §79)

Për sa më lart, Gjykata thekson se neni 18 i Kushtetutës, që parashikon ndalimin e diskriminimit, para së gjithash, sanksionon një detyrim negativ, sipas të cilit askush të mos diskriminohet padrejtësisht për shkaqe që lidhen, ndër të tjera, me bindjet politike ose me gjendjen shoqërore. Në këtë pikë, Gjykata evidenton se aty ku ekzistojnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, i takon autorit të diskriminimit, në këtë rast punëdhënësit, të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të këtij parimi. Kalimi i barrës së provës nga punëmarrësi (viktima e diskriminimit) te punëdhënësi (autori i diskriminimit) lidhet me vulnerabilitetin e të diskriminuarit, ndaj ai mjafton të paraqesë fakte të besueshme që prezumojnë prima facie ekzistencën e një rrethane specifike diskriminuese që ka çuar në një trajtim më pak të favorshëm ose në shkaktimin e dëmit ndaj tij. Nga ana tjetër, gjykata ka detyrën për të verifikuar nëse faktet e pretenduara ekzistojnë dhe të vlerësojë nëse provat e paraqitura nga punëdhënësi janë të mjaftueshme për të nxjerrë konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk ka qenë për shkaqe diskriminuese. Me fjalë të tjera, kjo do të thotë se barra e provës në lidhje me shkaqet për diskriminim në marrëdhëniet e punës i përket fillimisht punëmarrësit, por nëse ky i fundit paraqet disa fakte, të cilat mbështesin në mënyrë të arsyeshme një prezumim për diskriminim, barra e provës kalon te punëdhënësi.”

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. Pala³⁷ kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

➤ Komisioneri, në analizë të rrethanave, fakteve e provave, konstatoi se:

- Punëdhënësi nuk arriti të provojë ligjshmërinë e masës disiplinore të dhënë kundrejt ankueses, sipas motivacionit të cituar prej tyre. Ankueses i është dhënë masa disiplinore jo

³⁷ Apo palët

për shkakun për të cilin është iniciuar procesi (ankesa e prindit) por për shkaqe të tjera si: ankesa e Drejtores së Kopshtit, edukatoreve të tjera, psikologes, etj., mungesa e etikës në komunikim. Ky fakt, por edhe dhënia e masës disiplinore nga KD (të cilët njëherësh janë edhe ankues të drejtpërdrejtë ndaj ankueses) përbën shkelje të procesit të rregullt ligjor në lidhje me parimin e paanësisë dhe të së drejtës së mbrojtjes efektive.

Nga ana e punëdhënësit, ankueses i është mohuar e drejta për t'u njohur, dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova lidhur me ankesat e tjera të shtuara nga vetë anëtarët e KD-së, para se të merrej masa disiplinore, lidhur me motivacionin e *“shkeljes së rëndë të kodit të etikës dhe sjelles dhe mospërmbushje të detyrave funksionale në mënyrë të përsëritur”*.

- Nga ana e Drejtores së DBNJSHM/DPÇK-së, znj. Sh, subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë e të pafavorshëm lidhur me pjesëmarrjen e ndikimin e saj të paligjshëm në KD, për dhënien e masës disiplinore *“Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”* kundrejt mësueses V. Xh.
- Marrja pjesë e znj. Sh në mbedhjen e KD-së, deklaratimet e saj ndaj ankueses³⁸ janë në kapërcim të detyrave të saj. Znj. Sh nuk është pjesë e KD-së, ndaj si znj. Sh por edhe KD, kanë kryer shkelje ligjore në lejin e prezencës së saj në shqyrtimin e rastit.

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e dy subjekteve sipërcituar, bazuar në shkakun që posedon ankuesja, atë të *“përgjegjësisë prindërore”*.

Lidhur me provueshmërinë e pretendimeve të saj për diskriminim lidhur me këtë shkak, ankuesja ka pretenduar se, pavarësisht faktit se *“de jure”* raportet mjekësore të depozituara prej saj janë paguar nga punëdhënësi, dhe se *formalisht janë njohur e pranuar* prej tij, *“de facto”* mungesa e saj në punë për shkak të marrjes së këtyre raporteve për përkujdesjen shëndetësore ndaj të birit të mitur, ka shërbyer si shkak i vërtetë për marrjen e masës disiplinore karshi saj, dhe motivacioni i cituar nga punëdhënësi është krejtësisht tjetër me qëllim fshehjen e shkakut të vërtetë, që është përgjegjësia prindërore.

Në regjistrimin audio të transmetuar në emisionin investigativ *“Stop”* të Tv Klan më datë 04.10.2024, dëgjohet qartë kur znj. Sh shprehet si më poshtë:

“...në situatën ku jemi, unë si Burime Njerëzore të paktën, në mënyrë të prerë, unë i bëj stop kësaj situatë...Dhe unë arrij të sjell një njeri që të mos e dëgjoj më fjalën raport...mundësisht një vajzë të re, që të mos ketë...se kush ka fëmijë...unë nuk kam ça flas më, unë si Burimev njerëzore e kam vendosur”

Komisioneri ka kërkuar nga ana e Drejtores së Burimeve Njerëzore, pranë DPÇK/Bashkia Tiranë dhe Kopshtit nr. 2, Tiranë, të dërgojnë parashtrime shtesë, lidhur me provueshmërinë e kontentit të

³⁸ Referuar regjistrimit audio poshtëcituar në vendim.

transmetuar, në kontekst të vërtetësisë së këtyre regjistrimeve të shpërndara publikisht në këtë emision.

Znj. B. Sh, Drejtore e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse pranë DPÇK-së, në shkresën dërguar KMD-së, informon KMD-në³⁹, duke parashtruar ndër të tjera, se:

“...gjendur në kushtet kur mbi personin tim, në cilësinë e Drejtorit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, janë ngritur disa akuza dhe pretendime për diskriminimin, me shkresën menr. 1340 prot., datë 08.10.2024, i është dërguar informacion i përmbledhur emisionit investigativ “Stop”, mbi situatën e bërë publike në emisionin e datës 04.10.2024, si më poshtë vijon:

....

Masa disiplinore për mësuese V. Xh është dhënë për arsye të shkeljes së përsëritur të etikës dhe rregullave të komunikimit në punë dhe jo për shkak të mungesave të justifikuara në punë, sikurse pretendon znj. Xh. Gjithashtu, në adresë të znj. Xh janë paraqitur pranë Drejtorisë së Kopshtit ankesa të përsëritura nga ana e prindërve të fëmijëve dhe kolegeve të saj.

.....

Në lidhje me pretendimin e znj. Xh, se është diskriminuar për shkak të përgjegjësisë prindërore, sqarojmë se:

Përsa i përket pretendimit të znj. Xh se “Sektori i Burimeve Njerëzore nuk njuh raportin mjekësor”, të paraqitur nga zonja, theksojmë se në zbatim të nenit 130, të Kodit të Punës, shumë punonjës të DPÇK-së, në mënyrë të vazhdueshme e të përmuajshme paraqesin raportet e tyre të paaftësisë për punë dhe paguhen sipas përcaktimeve ligjore të nenit sipërcituar.

Në rastin në fjalë, znj. Xh ka paraqitur raportet e saj të paaftësisë në punë dhe është paguar sipas parashikimeve ligjore përkatëse. Duke vënë re që mësuesja ka paraqitur në mënyrë të herëpashershme raportet dhe ka munguar në punë, DPÇK është detyruar që të shtojë në strukturën e Kopshtit edhe një edukatore shtesë, posaçërisht për grupin që mbulon znj. Xh.

Ju sjellim në vëmendje se, mësueset e kopshtit punojnë 6 orë në ditë, sipas grafikut përkatës të turneve, në zbatim të plotë të ligjit për arsimin parauniversitar, ndërkohë që shërbimi në kopsht funksionon për 10 orë në ditë...”

Pra, në asnjë rresht të sa më sipër, znj. Sh nuk ka kundërshtuar faktin se personi në videon/audion e transmetuar në emisionin “Stop”, nuk është ajo vetë, apo që video të jetë e manipuluar, të ketë ndërhyrje, etj.

Komisioneri thekson faktin se, përderisa regjistrimi audio dhe përmbajtja e komunikimeve të transmetuara në emisionin Stop (sipërcituar) nuk kontestohen për vërtetësinë e tyre dhe nga ana tjetër përputhet dhe lidhet si me deklaratimet e ankueses, por edhe me faktet e tjera shkresore, atëherë, ky regjistrim merret si provë nga Komisioneri dhe shqyrtohet në raport dhe në lidhje me provat e tjera.

³⁹ Njëpërmjet shkresës me nr. 717/6 prot., datë 26.11.2024

Megjithëse formalisht, në vendimin e dhënë për masën disiplinore ndaj ankueses, Drejtorja e Kopshtit dhe KD, janë kujdesur që dhënien e masës ta justifikojnë me mungesën e sjelljes etike të ankueses në marrëdhëniet e punës-në fakt, në thelb dallohet qartë se motivimi real i dhënies së masës disiplinore lidhet me ushtrimin e përgjegjësisë prindërore nga ankuesja-marrjen e raporteve mjekësore për përkujdesjen shëndetësore të fëmijës së mitur.

Megjithëse këto raporte mjekësore janë paguar-në thelb-punëdhënësi/Drejtorja e Kopshtit është ndjerë në një lloj presioni nga Drejtorja e Burimeve Njerëzore në lidhje me mungesat e ankueses në Kopsht.

Prezenca fizike e Drejtores, znj. Sh, në mbledhjen e KD-së, marrja pjesë aktive në një procedurë për procedim disiplinor, deklaratimet sipas regjistrimit audio të transmetuar në emisionin Stop të datës 04.10.2024, se: “...unë arrij të sjell një njeri tjetër që të mos e dëgjoj më fjalën raport...mundësisht një vajzë të re, që të mos ketë fëmijë...unë si Burime Njerëzore nuk kam çka flas më...e kam vendosur”; dëshmojnë se marrja e masës disiplinore është bërë në udhëzimin, urdhërimin e presionin e paligjshëm të Drejtores së Burimeve Njerëzore dhe se motivi i vërtetë e real i dhënies së masës disiplinore është pikërisht, ushtrimi i përgjegjësisë prindërore nga kjo e fundit ndaj fëmijës së saj të mitur, lidhur me nevojën e tij për përkujdesje.

Znj. Sh ka arritur të ndikojë, “udhëzojë” drejtëpërsëdrejti në dhënien e masës disiplinore ndaj ankueses, duke përfitur nga pozicioni hierarkik më i lartë, në raport me Drejtoreshën e Kopshtit, e cila është nën vartësinë e DPÇK-së, ku znj. Sh mban pozicionin e Drejtores së Burimeve Njerëzore. Është pikërisht DPÇK që bën emërimin dhe vlerësimin e punës të të gjithë drejtorëve të kopshteve të Bashkisë së Tiranës, përfshirë edhe Drejtoreshën e Kopshtit nr. 2, Tiranë.

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë përse i takon procedurës së ndjekur për dhënien e masës disiplinore kundrejt saj, si dhe motivacionit bazuar mbi të cilin është marrë. Në këtë kuptim, trajtimi i pafavorshëm ka nisur menjëherë pas marrjes së raporteve mjekësore për përkujdesje shëndetësore ndaj fëmijës së mitur.

Përse më sipër, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, duke parë në vijim veprimet e ndërmarra nga KD, punëdhënësi, Drejtorja e Burimeve Njerëzore/DPÇK, krijon dyshimin e arsyeshëm që kemi të bëjmë me diskriminim në formën e “udhëzimit për të diskriminuar”, dhe në “formën e shoqërimit” për shkak të gjendjes shëndetësore të fëmijës së ankueses, parashikuar⁴⁰ në nenin 3, pikat 4 dhe 15, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar ku citohet se: “4. “Diskriminim për shkak të shoqërimit” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur ka një dallim, kufizim ose preferencë për arsye të shoqërimit me persona që u përkasin grupeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji, si dhe për shkak të supozimit për një shoqërim të tillë.

⁴⁰ “Udhëzim për të diskriminuar” është një udhëzim ose kërkesë, bazuar në marrëdhënie hierarkike, për të diskriminuar një ose më shumë persona, në bazë të shkaqeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji.

....

15. "Udhëzim për të diskriminuar" është një udhëzim ose kërkesë për të diskriminuar një ose më shumë persona, në bazë të shkaqeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji."

Krahas kësaj, të gjitha direktivat për mosdiskriminim thonë se "udhëzimi për diskriminim" çmohet të përbëjë "diskriminim"⁴¹.

Për të pasur një rast prima facie të thirrjes, nxitjes dhe udhëzimeve për diskriminim, parashtruesi ose parashtruesja e parashtrësës duhet të tregojë:

- aktivitet me të cilin në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë bëhen thirrje, inkurajohen, artikulojnë udhëzime ose nxitje që të kryhet diskriminim,
- ekzistim të shkakut apo shkaqeve diskriminuese.

Udhëzimi për diskriminim e nënkupton thirrjen, inkurajimin, udhëzimin ose nxitjen e një personi tjetër për kryer diskriminim, sin ë mënyrë të drejtpërdrejtë, ashtu dhe të tërthortë.

"Udhëzim për të diskriminuar" si formë diskriminimi është trajtuar edhe nga GJEDNJ. Në çështjen Bączkoëski dhe të tjerët kundër Polonisë (Bączkoëski and others v. Poland), kryetari i Bashkisë së Varshavës bëri deklaratë publike me natyrë homofobike ku thoshte se do të refuzonte lejimin e një marshimi për rritjen e ndërgjegjësimit për diskriminim për shkak të orientimit seksual.⁴² Kur vendimi ishte përpara organit administrativ përkatës, leja u refuzua për arsye të tjera, të tilla si nevoja për parandalimin e përplasjeve ndërmjet demonstruesve.

Në këtë rast, GJEDNJ konsideron se në vlerësimin e çështjes nuk mund të mos pranojë mendimet e forta personale të shprehura publikisht nga kryetari i bashkisë për çështje që lidhen drejtpërdrejtë me vendimet në lidhje me ushtrimin e lirisë së tubimit. Ajo vëren se vendimet në fjalë u morën nga autoritetet komunale që vepronin në emër të kryetarit pasi ai i bëri të njohur opinionet e tij në lidhje me ushtrimin e lirisë së tubimit dhe "propagandës për homoseksualitetin"⁴³.

Sipas GJEDNJ, mund të supozohet në mënyrë të arsyeshme që mendimet e kryetarit të bashkisë së Varshavës mund të kenë ndikuar në procesin e vendimmarrjes dhe si pasojë të shkelnin në mënyrë diskriminuese të drejtën e aplikantëve për lirinë e mbledhjes dhe kjo përbënte një shkelje të nenit 14 të KEDNJ-së në lidhje me nenin 11, për shkak të orientimit seksual.

Në këtë kuptim, sipas vlerësimit të GJEDNJ "udhëzimi për diskriminim", nuk kufizohet thjeshtë me udhëzimet që janë detyruese në natyrë, por zgjerohet duke përfshirë situata ku ekziston një preferencë e shprehur në mënyrë direkte apo indirekte ose një inkurajim për të trajtuar individët në mënyrë më pak të favorshme.

⁴¹ Neni 2(4), Direktiva për Barazinë në Punësim; Neni 4(1), Direktiva e trajtimit të Barabartë Gjinor në lidhje me aksesin dhe ofrimin e Mallrave dhe Shërbimeve; Neni 2(2)(b), Direktiva për Barazinë Gjinore (e rishikuar); Neni 2(4), Direktiva për Barazinë Raciale.

⁴² https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SQL.pdf fq.27

⁴³ <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%22001-80464%22%7D>; paragrafi 100

Raste të tjera ku gjykatat kanë vlerësuar si diskriminim në formën e “udhëzimit për të diskriminuar” gjejmë si në praktikën e GJEDNJ, ashtu edhe te gjykatave vendase (kombëtare)⁴⁴.

Bazuar sa më sipër, Komisioneri gjykon se marrja pjesë aktive në procedurën për procedim disiplinor të ankueses, deklarimet sipas regjistrimit audio të transmetuar në emisionin Stop të datës 04.10.2024, presioni i ushtruar në KD, nga ana e Drejtores së DBNJSHM/DPPK, ka ndikuar në veprimet e ndërmarra nga ana e KD dhe në vendimmarrjen e Drejtores ë Kopshtit kundrejt mësueses V. Xh.

Bazuar në faktet dhe situatën e analizuar më sipër, Komisioneri konstaton se, situata e krijuar dhe veprimet e ndërmarra kundrejt ankueses, janë pasojë e ndërveprimit të shkakut të gjendjes shëndetësore të të birit dhe ushtrimit të përgjegjësisë prindërore, (lidhur me përkujdesjen shëndetësore ndaj fëmijës), ku të dy shkaqet bashkëveprojnë me njëri-tjetrin, në të njëjtën kohë, në mënyrë të pandashme me njëri- tjetri, duke passjellë dhënien e masës disiplinore kundrejt znj. Xh.

“Diskriminim ndërsektorial” është ajo formë diskriminimi në të cilën disa shkaqe veprojnë dhe bashkëveprojnë me njëra-tjetrën në të njëjtën kohë, në mënyrë të tillë që ato të jenë të pandashme dhe të prodhojnë forma të veçanta të diskriminimit.⁴⁵”

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Drejtores së DBNJSHM/DPÇK-së, znj. Sh, lidhur me pjesëmarrjen e ndikimin e saj të paligjshëm dhe dhe të pajustificuar, gjatë procedurës së ndjekur nga punëdhënësi, për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës” kundrejt mësueses V. Xh.

Njëkohësisht sa më sipër, dhënia e masës disiplinore nga punëdhënësi jo vetëm që nuk rezultoi që ketë ndodhur për ndonjë shkak ligjor, por nga faktet dhe aktet e administruara Komisioneri konstaton se punëdhënësi, deklaroi motivacione të pambështetura në prova e fakte, si dhe deklaroi shkaqe të tjera, të ndyshme që kanë shërbyer për dhënien e kësaj mase disiplinore.

Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri krijon bindjen se procedura e ndjekur për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës, është në paligjshmëri dhe në shkelje të parimit të paañsisë e procesit të rregullt ligjor.

Në rastin konkret argumentat dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesi janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë bindjen se trajtimi i ankueses në këtë mënyrë, ka ardhur pikërisht si pasojë e marrjes së raporteve mjekësore për përkujdesjen shëndetësore të fëmijës së mitur.

⁴⁴Marrë nga *Handbook on European Non-Discrimination Law*, faqe. 34. I referohet vendimit të Gjykatës Rajonale të Sofies Nr. 164 për çështjen civile Nr. 2860/2006, 21.06. 2006.

⁴⁵ Neni 3, pika 3, e LMD-së.

Në këtë mënyrë plotësohet elementi i nevojshëm për të përcaktuar nëse diskriminimi ka ndodhur, pra lidhja shkakësore, pasi në mungesë të një justifikimi për ligjshmërinë e veprimeve nga ana e punëdhënësit dhe Drejtores së DBNJSHM/DPÇK në lidhje me dhënien e masës disiplinore, shkaqet e mbrojtura, pra gjendja shëndetësore e djalit të mitur dhe përgjegjësia prindërore e ankueses, mbeten i vetmi shpjegim i arsyeshëm për dhënien e kësaj mase karshi saj.

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 në Kodin e Punës, 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.

Komisioneri, gjykon se, veprimet e punëdhënësit dhe Drejtores së Burimeve Njerëzore/DPÇK, haptazi kanë qenë të motivuara, pikërisht nga ushtrimi i përgjegjësisë prindërore të ankueses dhe gjendjes shëndetësore të djalit, dhe se asaj i është cenuar një e drejtë themelore kushtetuese, siç është e drejta e ushtrimit të profesionit në ambientin e marrëdhëniet e punës.

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

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

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se: punëdhënësi/ Kopshti nr.2, "Piter Pan", Tiranë dhe Drejtorja e DBNJSHM/DPÇK-së, pranë Bashkisë Tiranë, kanë diskriminuar subjektin ankues në të drejtën e saj për punësim, pasi subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, lidhur me dhënien e masës disiplinore "Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës", bazuar jo në motivacionin e deklaruar prej tyre, por për shkak të *përgjegjësisë prindërore* dhe të *gjendjes shëndetësore të djalit të saj*.

Për rrjedhojë, të dy subjektet sipërcituar, kanë shkelur dispozitat e ligjit "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, shkronja c, të tij.

Subjekti ankues, në seancën dëgjimore ka hequr dorë nga kërkitimi për ndërprerje të sjelljeve diskriminuese karshi saj në vendin dhe gjatë marrëdhënieve të punës, pasi ka kërkuar vetëm konstatimin e diskriminimit.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 1, nenin 3, pika 1, nenin 3, pika 2, nenin 7, nenin 12, pika 1, shkronja c), nenin 13, pika 1, shkronja a), nenin 32, shkronja a), si dhe nenin 33, pikat 7/1, 10, 11 dhe 12, të ligjit nr. 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 *në formën e udhëzimit për diskriminim; në formën e shoqërimit, dhe në formën e diskriminimit ndërsektorial*, të ankueses V. Xh, në të drejtën për punësim, për shkak të përgjegjësisë prindërore dhe gjendjes shëndetësore të djalit të mitur, nga ana e Kopshtit nr. 2, “Piter Pan” Tiranë dhe Drejtores të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse/DPÇK, pranë Bashkisë Tiranë.
2. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankueses V. Xh, në të drejtën për punësim, për shkak të *bindjeve fetare*, nga ana e Kopshtit nr. 2, “Piter Pan”, Tiranë dhe Drejtores të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse/DPÇK, pranë Bashkisë Tiranë
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA